

2. Королева, А. А. Международная транспортная логистика: конкурентные позиции Беларуси : монография / А. А. Королева, А. А. Дутина. – Минск : Издат. Центр БГУ, 2020. – 143 с.

Koroleva, A. A. International transport logistics: competitive positions of Belarus: monograph. / A. A. Koroleva, A. A. Dutina. – Minsk : Publishing house BSU Center, 2020. – 143 p.

3. Борисова, В. В. Логистика межрегионального товарообмена: теория и методология : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / В. В. Борисова. – Ростов н/Д, 2002. – 299 л.

Borisova, V. V. Logistics of interregional commodity exchange: theory and methodology : dis. ... Dr. Econom. Sciences : 08.00.05 / V. V. Borisova. – Rostov, 2002. – 299 p.

4. Ковалев, М. М. Цифровая экономика – шанс для Беларуси : моногр. / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. – Минск : Издат. центр БГУ, 2018. – 327 с.

Kovalev, M. M. Digital economy is a chance for Belarus : monograph / M. M. Kovalev, G. G. Little head. – Minsk : Publishing house BSU Center, 2018. – 327 p.

5. Королева, А. А. Экономические эффекты цифровой логистики / А. А. Королева // Журн. Белорус. гос. ун-та. Экономика. – 2019. – № 1. – С. 68–76.

Koroleva, A. A. Economic Effects of Digital Logistics / A. A. Koroleva // J. of the Belarusian State University. Economy. – 2019. – № 1. – P. 68–76.

6. Куган, С. Ф. Логистическая интеграция: новые условия и технологии / С. Ф. Куган // Белорус. экон. журн. – 2021. – № 3. – С. 138–149.

Kugan, S. F. Logistic integration: new conditions and technologies / S. F. Kugan // Belarusian Economic J. – 2021. – № 3. – P. 138–149

Статья поступила в редакцию 10.11.2023.

УДК 331.5.(476)

I. Kurapatsenkava
Yu. Zianouchyk
BSEU (Minsk)

FORMATION OF A QUALIFICATION ASSESSMENT SYSTEM: NEW OPPORTUNITIES AND THEIR IMPLEMENTATION

The article discusses the results of the implementation of new elements of the national qualifications system, as well as presents methodological and organizational approaches to the formation of the foundations for independent assessment and certification of qualifications. This made it possible to determine the directions for regulating the assessment results and show their impact on improving the quality of training qualified personnel for the country's economy.

Keywords: *national qualifications system; independent assessment and certification of qualifications; professional standard; qualification exam; assessment tools; certificate.*

И. Н. Куропатенкова

кандидат экономических наук, доцент

Ю. М. Зенович

кандидат экономических наук, доцент

БГЭУ (Минск)

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

В статье рассматриваются результаты реализации новых элементов национальной системы квалификаций, а также представлены методические и организационные подходы по формированию основ независимой оценки и сертификации квалификаций. Это позволило определить направления регулирования результатов оценки и показать их влияние на повышение качества подготовки квалифицированных кадров для экономики страны.

Ключевые слова: национальная система квалификаций; независимая оценка и сертификация квалификаций; профессиональный стандарт; квалификационный экзамен; оценочные средства; сертификат.

В Республике Беларусь разработана и принята к реализации Стратегия совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь (далее – Стратегия) [1]. Сам процесс реализации Стратегии предполагает два этапа мероприятий: на первом этапе формируется законодательная база и осуществляются организационно-методические мероприятия по дополнению системы квалификаций новыми элементами; на втором – осуществляется процесс реализации новых элементов национальной системы квалификаций в сферах труда и образования. Данные мероприятия необходимы, чтобы обеспечить соответствие между потребностью экономики в кадрах и количественными и качественными показателями их подготовки.

Национальная система квалификаций (далее – система квалификаций) – это инструмент согласования спроса со стороны рынка труда и предложения со стороны системы образования. Система квалификаций представляет собой организационно-правовой механизм обеспечения экономики страны квалифицированными кадрами.

Ключевое понятие здесь – **квалификация**. Под квалификацией обычно понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника, иными словами, готовность работника к качественному выполнению работы в границах определенной трудовой деятельности, профессии.

В Республике Беларусь действующая система квалификаций сформировалась в 1960–1980-е гг. и постоянно совершенствовалась, последовательно внедрялись новые элементы с учетом требований экономического развития государства.

Основными документами, регулирующими функционирование системы квалификаций, являются:

- общегосударственные классификаторы Республики Беларусь («Занятия» и «Специальности и квалификации»);
- квалификационные справочники (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей служащих);

— образовательные стандарты.

Сложившаяся система квалификаций используется для классификации и тарификации профессий рабочих и должностей служащих, регламентации их труда, организации обучения, повышения квалификации, переподготовки, подбора и расстановки работников в соответствии со специальностью и квалификацией, присвоения квалификации, применения различных систем оплаты труда.

Современный этап совершенствования системы квалификаций Республики Беларусь обусловлен прежде всего модернизацией экономики и стремительно развивающимися технологиями, и предприятия вынуждены подстраиваться под изменения внешней среды, перестраивая свои принципы подготовки кадров и формируя социальный запрос системе профессионального образования.

В свою очередь, образовательные учреждения для обеспечения своей конкурентоспособности должны работать на опережение, т. е. готовить специалистов с компетенциями, необходимыми в будущем. Именно поэтому так важно четко понимать, какие именно специалисты и с какими компетенциями есть сейчас, а какие понадобятся бизнесу через 5–10 и более лет, какие рабочие кадры будут эффективны в условиях относительно стабильной среды, а какие – в условиях кризиса. В настоящее время наблюдается дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, а качество подготовки специалистов не соответствует требованиям экономики.

Развитие рынка труда, цифровизация экономики и формирование Индустрии 4.0 вносят коррективы в движущие силы развития. Имеется в виду работа на дому, снижение транзакционных издержек на рынке труда при использовании онлайн-источников и платформ при поиске работы (работника), трудоустройстве, оформлении заказов, развитие удаленной работы и проч.

Цифровизация экономики изменяет рынок труда, что проявляется в трансформации и поляризации рабочих мест, изменении форм занятости, сокращении традиционных и появлении новых моделей занятости. Рост дистанционных форм работы и фрилансинга, высокая востребованность специалистов с уникальными компетенциями, автоматизация, роботизация и внедрение систем искусственного интеллекта обуславливают постоянное и стремительное обновление требований к навыкам и компетенциям. По данным доклада «Будущее рабочих мест – 2020» Всемирного экономического форума, более трети навыков, которые нужны работодателям в 2020 г. считались невостребованными. В ближайшие пять лет 40 % основных навыков сегодняшних работников будут изменены, и если на данный момент соотношение человеческого труда к машинному в среднем составляет два к одному, то к 2025 г. оно будет один к одному [4].

Поэтому актуальной становится необходимость совершенствования системы квалификаций в целях создания возможности для получения компетенций, ориентированных на потребности рынка труда, условий для оценки квалификации, полученной не только в рамках системы образования, но и неформального обучения на рынке труда.

Участие Республики Беларусь в Европейском пространстве высшего образования также требует обеспечения сопоставимости, действующей системы квалификаций с общеевропейской системой квалификаций.

Вопросами формирования системы квалификаций активно занимаются в последние годы как отдельные страны, так и международные организации, такие

как OECD (Организация экономического сотрудничества и развития) и Международная организация труда. И это неслучайно в условиях глобализации и становления общества, основанного на знаниях, которые увеличивают потребности рынка труда в высококвалифицированной рабочей силе. Система квалификаций понимается в международном сообществе как структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. Это, в свою очередь, позволяет определить требования к образовательным стандартам и программам профессионального образования и привести их в соответствие с требованиями сферы труда. Система квалификаций позволяет проводить обоснованные сравнения квалификаций и дипломов, выданных в разных странах, что очень актуально в ситуации активизирующейся трудовой миграции.

Процесс совершенствования Национальной системы квалификаций в социально-трудовой сфере в период 2019–2023 гг. осуществляется в рамках реализации Стратегии.

Основным элементом создаваемой системы рассматривается национальная рамка квалификаций, которая легла в основу классификации квалификаций в соответствии с определенным набором дескрипторов. Она также применяется для определения перспектив карьерного роста и профессионального развития.

Реализация и внедрение в социально-трудовую сферу национальной рамки квалификаций усиливает взаимодействие Министерства труда и социальной защиты и Министерства образования, основанное на:

- определении количества уровней квалификации и их описание;
- разработке процедуры и критериев отнесения квалификаций, прошедших процедуру оценки качества, к уровню квалификации;
- разработке процедуры и критериев соотношения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации;
- определении возможных типов квалификации (частичная, полная и др.);
- разработке критериев оценки качества квалификаций.

Важнейшим инструментом системы квалификаций, призванным осуществлять регулирование деятельности работников, выступают профессиональные стандарты. В профессиональном стандарте на основе функционального анализа раскрывается содержание и специфика определенного вида трудовой деятельности, в то время как в квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристиках устанавливаются основные, наиболее характерные для конкретных должностей служащих (профессий рабочих) трудовые функции и требования к знаниям и умениям для их выполнения.

Профессиональные стандарты предназначены для использования различными субъектами рынка труда и системой образования:

наимателями – при найме работников и регламентации их трудовой деятельности, разработке должностных (рабочих) инструкций, организации дальнейшего профессионального развития работников;

работниками, абитуриентами – при выборе квалификаций, определении путей и способов их достижения, планировании направлений обучения и профессиональной подготовки, определении перспектив трудоустройства и карьерного роста;

системой образования – при определении квалификаций, по которым необходима подготовка кадров, разработке образовательных стандартов, оценивании уровня знаний, умений и навыков;

при независимой оценке и сертификации квалификаций – для оценки знаний, умений и навыков работника, сформированных в результате неформального обучения [2].

Внедрение новых элементов в действующую систему квалификаций потребовало совершенствования законодательства в этой области. В настоящее время:

- обоснованы предложения по внесению изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь в части введения новых терминов и их определений, а также порядка применения профессиональных стандартов;

- разработаны и утверждены методические рекомендации: по процедуре и критериям соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации; разработке секторальных рамок квалификаций; применению профессиональных стандартов в организациях, инструкции о порядке разработки проектов профессиональных стандартов и оценке качества проектов профессиональных стандартов.

Завершающим этапом формирования новой модели Национальной системы квалификаций является создание системы независимой оценки и сертификации квалификаций. В соответствии со Стратегией эта система должна быть сформирована к концу 2025 г.

Система независимой оценки и сертификации квалификаций, согласно Стратегии, представляет собой комплекс процедур, заданий, критериев для оценки и сертификации квалификаций, а также институты, их осуществляющие.

Понятие «независимая» предполагает, что эта процедура в классическом ее проявлении должна осуществляться вне зависимости от системы образования и нанимателей. Вместе с тем международная практика свидетельствует о применении разнообразных подходов к обеспечению принципа независимости оценки и сертификации квалификаций, т. е. оценка и сертификация проводится с участием представителей системы образования или оценка и сертификация квалификаций вообще осуществляется на базе учреждений образования [2].

Следует помнить, что в основе самой возможности признания, или сертификации, находятся результаты обучения, которые могут быть освоены не только в процессе формального образования, но и неформального обучения. Эти результаты, или компетенции, формируются в профессиональных стандартах и группируются в квалификации. В свою очередь профессиональный стандарт отражает требования к знаниям и умениям работника для выполнения тех или иных работ.

В том случае, когда на определенные профессии рабочих и должности служащих не разработаны профессиональные стандарты, то при проведении независимой оценки и сертификации квалификаций могут использоваться квалификационные характеристики, определенные в Едином квалификационном справочнике должностей служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

Создание в Республике Беларусь системы независимой оценки и сертификации квалификаций обусловлено формированием общества, основанного на знаниях, которое также называется “learning society”, основано на обучении в течение всей трудовой жизни и предполагает активизацию роли самостоятельного обучения благодаря наличию и постоянному развитию различных форматов и возможностей обучения на рабочем месте, вне рабочего места, самостоятельно, электронного обучения, результаты которого должны быть признаваемы.

Сам факт того, что необходимо постоянно обновлять собственные компетенции и получать официальное подтверждение их наличия и освоения, обеспечивающее карьерный рост и повышение оплаты труда, является механизмом повышения конкурентоспособности работников в своей сфере деятельности. Именно поэтому в настоящее время в мировой практике формируются и используются такие системы подтверждения компетенций, результаты которых носят различные названия, например, сертификация квалификаций, аккредитация обучения, полученного в ходе освоения опыта, аккредитация квалификаций.

Создание системы независимой оценки и сертификации квалификаций позволит подтвердить квалификацию тем участникам рынка труда, которые приобрели ее неформальным способом; по требованию нанимателя при приеме на работу; при выполнении определенных видов работ; а также любому работнику, желающему подтвердить свою квалификацию. В целом конечная цель признания неформального обучения состоит в уравнивании в правах квалификаций и сертификатов формального и неформального образования.

В классической форме (как свидетельствует зарубежный опыт) независимая оценка и сертификация квалификации осуществляется центром оценки и сертификации квалификаций, отвечающим требованиям законодательства в этой области. Однако следует обратить внимание на то, что такая норма и процедура вводится в Республике Беларусь впервые.

В настоящее время формируется законодательная основа функционирования данной системы, требуется разработка образовательных стандартов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, а также оценочных средств. Необходимо время для подготовки сертифицированных экспертов и формирования реестра таких экспертов по соответствующим квалификациям.

На наш взгляд, правомерно рассматривается Л. Ф. Алексеенко возможность проведения работы по внедрению в национальную практику системы независимой оценки и сертификации квалификаций в два этапа:

- на начальном этапе формирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций следует предоставить возможность (право) секторальным советам квалификаций использовать имеющийся потенциал действующих организационных структур, связанных с подготовкой кадров и присвоением разрядов по профессиям рабочих (учебные центры, центры подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и др.), для создания на их базе структурных подразделений по оценке и сертификации квалификаций;

- на последующем этапе, по мере наработки законодательной, методической базы и оценочных средств для проведения оценки и сертификации квалификаций, отработки алгоритмов проведения квалификационного экзамена, определения механизмов финансирования участников данной системы, целесообразно постепенно на основе наработанного опыта формировать полноценные центры оценки и сертификации квалификаций, которые, руководствуясь принципом независимости, обеспечат объективную оценку и сертификацию квалификаций [2].

Как показывает опыт Российской Федерации, для проведения независимой оценки и сертификации квалификаций возможно создание комиссии, в состав которой должны входить специалисты организаций соответствующих специальностей и квалификаций, представители отраслевых объединений нанимателей, а также представители учреждений образования, что обеспечит системный подход и высокий уровень экспертов, осуществляющих оценку квалификаций [6].

Формой независимой оценки и сертификации квалификаций должен стать квалификационный экзамен. Непосредственно оценка квалификации будет проводиться с помощью оценочных средств – комплекса контрольных и тестовых заданий, методов и критериев оценки – в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

В целом результаты независимой оценки квалификации могут быть использованы для принятия решений о приеме на работу, повышении квалификации, развитии карьеры, анализа и улучшения образовательных программ, оценки эффективности обучения и повышения профессиональных компетенций.

Формирование новой системы независимой оценки и сертификации квалификаций предполагает обеспечение ее функционирования на законодательной основе. Для этих целей необходима разработка новых нормативных правовых актов и внесение изменений в действующие документы.

Ключевые нормы и положения, регламентирующие порядок создания и функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций, должны быть отражены в проекте Закона Республики Беларусь «О независимой оценке и сертификации квалификаций». Разработка и принятие законопроекта потребует внесения изменений и дополнений в некоторые статьи Трудового и Налогового кодексов в части обеспечения функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций. Кроме того, потребуется разработка методического обеспечения процесса независимой оценки и сертификации квалификаций.

Проводимый в Республике Беларусь процесс совершенствования Национальной системы квалификаций направлен на устранение диспропорции, разногласий между сферой профессионального образования и требованиями нанимателей по подготовке квалифицированных кадров для экономики страны. Это постепенная замена квалификационных справочников на профессиональные стандарты, новый подход к подготовке кадров и независимой оценке их квалификаций.

Реализация важнейшего структурного элемента формируемой модели – системы независимой оценки и сертификации квалификаций – предоставит дополнительные возможности работникам в сертификации квалификаций, полученных вне системы образования, что будет способствовать удовлетворению спроса нанимателей на квалифицированную рабочую силу, повышению ее мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

Источники

1. Стратегия совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 24 окт. 2018 г., № 764 / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 14.11.2023.

2. Алексеенко, Л. Ф. Концептуальные подходы к формированию в Республике Беларусь системы независимой оценки и сертификации квалификаций / Л. Ф. Алексеенко // Социальное развитие в современных условиях : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 8–9 дек. 2022 г. / Науч.-исслед. ин-т труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Минск : Белсэнс, 2023. – 267 с.

Alekseenko, L. F. Conceptual approaches to the formation of the system of independent assessment and certification of qualifications in the Republic of Belarus / L. F. Alekseenko // Social development in modern conditions: materials of the International Scientific and Practical Conference, Minsk, 8–9 December 2022 / Scientific Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus. – Minsk : Belsens, 2023. – 267 p.

3. Куропатенкова, И. Н. Стандартизация социального обслуживания: правовая основа и методологические проблемы / И. Н. Куропатенкова, Ю. М. Зенович // Науч. тр. Белорус. гос. экон. ун-та / М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В. Н. Шимов (гл. ред.) и др. – Минск : БГЭУ, 2017. – Вып. 10. – С. 248–253.

Kuropatenkova, I. N. Standardization of social services: legal basis and methodological problems / I. N. Kuropatenkova Yu. Zenovchik // Belarus State Economic Univ. ; eds.: V. N. Shimov (editor-in-chief) [et al.]. – Minsk : BSEU, 2017. – Iss. 10. – P. 248–253.

4. Ванкевич, Е. В. Аналитика рынка труда в условиях цифровизации экономики / Е. В. Ванкевич // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 14 мая 2020 г. / М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В. Ю. Шутилин (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГЭУ, 2020. – С. 198–199.

Vankevich, E. V. Analytics of the labor market in the conditions of digitalization of the economy / E. V. Vankevich // Economic growth of the Republic of Belarus: globalization, innovation, stability: materials of the XIII International Scientific and Practical Conference, Minsk, May 14, 2020 / Belarus. State Econ. University ; eds.: V. Y. Shutilin (guest editor) [et al.]. – Minsk : BSEU, 2020. – P. 198–199.

5. Селентьева, Д. О. Профессиональные стандарты: история возникновения в России, их значение и перспективы развития / Д. О. Селентьева Д. Г. Зиганшина // Пед. науки. – 2018. – № 12 (1). – С. 77–80.

Selentyeva, D. O. Professional standards: the history of emergence in Russia, their importance and development prospects / D. O. Selentyeva, D. G. Ziganshina // Pedagogical sciences. – 2018. – № 12 (1). – P. 77–80.

6. Национальная система квалификаций в России. Эпистемологическая перспектива. Образование и наука [Электронный ресурс] / А. А. Муравьева [и др.]. – 2019. – Режим доступа: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-4-92-114>. – Дата доступа: 24.11.2023.

National Qualification System in Russia. An Epistemological Perspective. Education and Science [Elektronnyi resurs] / A. A. Muravyova [et al.]. – 2019. – Mode of access: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-4-92-114>. – Date of access: 24.11.2023.

Статья поступила в редакцию 01.12.2023.