

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА РЫНКА ТРУДА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ: СОДЕРЖАНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е.В. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко*

В статье рассмотрены сущность информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в навыках, подходы к ее формированию Европейским фондом образования и Международной организацией труда. Систематизированы особенности успешных моделей ряда зарубежных стран. Выделены особенности и проблемные зоны информационно-аналитической системы рынка труда в Беларуси. Уточнены цели ее формирования. Сформулированы направления ее институционального строительства в стране на современном этапе.

Ключевые слова: рынок труда, потребность в навыках, анализ и прогнозирование рынка труда, прогнозирование навыков, информационно-аналитическая система рынка труда.

JEL-классификация: C53, I21, J23.

Материал поступил 22.03.2017 г.

Вопросы информационной асимметрии на рынке труда и вследствие этого высоких трансакционных издержек на нем являются едва ли не главным фактором, определяющим особенности его развития в современных условиях. Субъекты и объекты рынка труда достаточно специфичны, поскольку им присущи такие характеристики, как склонность к оппортунистическому поведению, пред- и постконтрактный оппортунизм. В силу возникающих на рынке труда трений процедура обеспечения соответствия между спросом на труд и его предложением всегда персонифицирована условиями найма (трудового контракта), трудовыми предпочтениями работников, их личными интересами. Другими словами, задача достижения макроэкономического равновесия на рынке труда рассматривается как результат множества точек равновесия на микро- (субъект хозяйствования) и даже наноуровнях (индивидуальная трудовая сделка). Спрос на труд не может быть мгновенно удовлетворен, так как подготовка, поиск и найм необходимого работника требует затрат времени

и денег. Факторы мобильности рабочей силы (географической, профессиональной) действуют разнонаправленно, в отдельных случаях устраняя имеющиеся дисбалансы, в других же – их усугубляя. Поэтому на рынке труда всегда существует разрыв между потребностью в работниках и их реальным предложением.

Практическая реализация такого соответствия на рынке труда возможна при условии согласования информационных потоков между участниками трудовой сделки, достижения количественного и качественного баланса между существующими рабочими местами и рабочей силой. Это требует определенной институциональной архитектуры самого рынка труда, его информационного обеспечения, прогнозирования тенденций, диагностики возникающих или потенциальных дисбалансов и формирования структур, занимающихся их устранением.

Для Республики Беларусь вопросы институциональной архитектуры рынка труда становятся в настоящее время особенно актуальными. Формирование инно-

* **Ванкевич Елена Васильевна** (vankevich_ev@tut.by), доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Витебского государственного технологического университета (г. Витебск, Беларусь);

Кастел-Бранко Эдуарда (ecb@etf.europa.eu), старший специалист по политикам и системам профессионального образования операционного отдела Европейского фонда образования (г. Турин, Италия).

вационной социально ориентированной экономики и новых видов экономической деятельности предполагает реструктуризацию, высвобождение рабочей силы, ее переподготовку и повышение квалификации для последующего трудоустройства в новых секторах экономики. Своевременная подготовка кадров для экономики требует предвидения будущих навыков и прогнозирования потребности в специалистах. На рынке труда Беларуси параллельно существуют дефицит и избыток кадров на предприятиях, сохраняются неэффективные рабочие места, что предопределяет профессионально-квалификационные дисбалансы между структурой спроса и предложения труда. Ситуация усугубляется формальностью многих систем дополнительного образования взрослых, устаревшими подходами к аттестации рабочих мест и определению их количества, отсутствием предвидения перспективных навыков и квалификаций, недостаточным участием нанимателей в образовательном процессе, пассивным отношением к формированию перспективной потребности в специалистах, часто основанном на недостаточном методическом обеспечении составления прогнозов, стремлением к накоплению избыточного образования у части населения. В результате в экономике страны сформировалось количественное и качественное несоответствие между структурой подготовки кадров в учреждениях образования и реальной потребностью экономики в кадрах. «Недостаточное соответствие спроса на профессиональные навыки и их предложения имеет много негативных последствий для индивидов и компаний, а также влияние на национальную экономику и общество в целом» (Rihova, 2016. P. 22). Это связано с риском утраты накопленного человеческого капитала, неэффективного использования персонала на микроуровне (что выражается в низкой производительности труда, росте затрат нанимателей на персонал без соответствующей отдачи), подготовки по невостребованным специальностям, отсутствия необходимых навыков и профессий, снижения мотивации. С учетом этого вопросы прогнозирования перспективной потребности в трудовых ресур-

сах в стране, обеспечения их своевременной и качественной подготовки становятся первоочередными.

Рынок труда Республики Беларусь не в полной мере справляется с этой задачей, несмотря на проводимую в стране работу по обеспечению согласования рынка труда и рынка образовательных услуг. В 2011 г. принято постановление Совета Министров Республики Беларусь № 972 «О некоторых вопросах формирования заказа на подготовку кадров», в котором утверждено Положение о порядке прогнозирования потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку специалистов, рабочих, служащих. В Министерстве образования Республики Беларусь создана Автоматизированная система формирования заказа на подготовку квалифицированных кадров для всех отраслей экономики (АС «Госзаказ и Прием»). Предприятия должны представлять сведения о перспективной потребности в кадрах на 5–10 лет (по данным договоров о подготовке кадров), на основе которых происходит формирование контрольных цифр приема в учреждения образования. Организован институт распределения выпускников учреждений образования, обучающихся за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов. Утверждена в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 250 от 28.03.2016 г. государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 годы. Постановлением № 62/68/125 от 30.10.2015 г. Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь созданы две рабочие группы – по текущему планированию подготовки кадров и совершенствованию средне- и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах. В состав групп включены руководители и специалисты всех ключевых министерств и ведомств. Рабочие группы имеют планы работы на период 2015–2019 гг. В настоящее время разработана структурная схема Информационно-аналитической системы прогнозирования потребности экономики в кадрах, их профессионального образования и подготовки, которая включает три моду-

ля: «Экономика», «Рынок труда», «Профессиональное образование», проводится работа по их насыщению и гармонизации (Боровик, 2016. С. 82–88; Касперович, 2016. С. 89–92). Вместе с тем реальное состояние рынка труда свидетельствует о нарастании проблем с трудоустройством молодежи и кадровым сопровождением инновационного роста белорусской экономики, о сложностях в обеспечении координированного развития рынка труда и системы образования. В этих условиях важно: 1) располагать достоверной и полной информацией о состоянии рынка труда, а также прогнозах его развития; 2) иметь инструменты для оказания помощи в трудоустройстве и принятии решений о занятости, включая координированные действия структур всех уровней. Как показывает практика, способствует решению этих задач в стране Информационно-аналитическая система рынка труда (ИАСРТ). Перечисленные обстоятельства обусловили повышенное внимание к проблемам формирования подобной системы и прогнозирования потребности экономики в кадрах в Республике Беларусь. Целью данной статьи является обобщение опыта формирования и развития ИАСРТ в зарубежных странах, выделение наиболее важных характеристик и форм, обусловивших ее результативность, для успешного использования в практике институционального строительства в Республике Беларусь, а также определение достигнутых в Беларуси позиций в отношении ИАСРТ, ее особенностей, «узких» мест и проблем для выработки перспективных направлений совершенствования.

Цель, задачи, содержание, элементы и участники информационно-аналитической системы рынка труда: позитивный зарубежный опыт¹

Следует отметить, что Республика Беларусь – не единственная страна, которая сталкивается с подобными проблемами. Ста-

тистические данные и результаты аналитических обзоров международных организаций (МОТ, ЕФО, ООН) свидетельствуют о возрастании проблем предвидения будущих квалификаций, трудоустройства и безработицы во всех странах мира. Вопросы согласования рынка образовательных услуг с рынком труда, предвидения будущих навыков и компетенций для их превентивного формирования в процессе подготовки кадров, повышения «трудоустраиваемости» выпускников за счет формирования системой образования востребованных навыков, сотрудничества всех заинтересованных министерств и структур, прогнозирования будущих потребностей в навыках, отслеживания трудоустройства и карьеры выпускников в настоящее время становятся доминирующими в политике занятости многих стран².

В мировой практике накоплен значительный опыт в решении этих задач. Институциональной формой их решения является Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах (ИАСРТ), Labour Market Information System (LMIS), успешно реализуемая сегодня во многих странах мира (Sparreboom, Powell, 2009; Mangozho, 2001; Cazes, Verick, 2013). Большая роль в ее формировании, методологическом и информационном сопровождении принадлежит МОТ и ЕФО. В официальной позиции ЕФО ИАСРТ определяется как «любая информация о размере и составе рынка труда или любой его части (статистические данные, данные государственных органов, предприятий, обзоры, обследования и пр.), способ, которым он или любая его часть функционирует, проблемы, с которым он сталкивается, и имеющиеся возможности для развития, а также намерения, связанные с трудоустройством, или стремления тех, кто составляет часть рынка труда»³. В определении экспертов МОТ, ИАСРТ «обеспечивает необходимую основу для разработки политики занятости и социально-трудовой политики, проектиро-

¹ Зарубежная практика формирования ИАСРТ изучена в процессе участия в проекте ЕФО в рамках Платформы II Восточного партнерства. Реализация проекта предполагает создание в странах Восточного Партнерства (Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Молдова, Украина) национальных экспертных групп и проведение семинаров в ведущих исследовательских центрах ЕС по изучению и прогнозированию рынка труда и образования.

² URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

³ Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложение в странах – партнерах ЕФО. 2012. Документ с изложением позиции ЕФО.

вание, внедрение, мониторинг и оценку результатов политики, делая их более целенаправленными и адресными. ИАСРТ также способствует снижению транзакционных издержек на рынках труда, поскольку это помогает преодолеть неполноту информации у агентов рынка труда (Cazes, Verick, 2013). Предназначение ИАСРТ комплексно сформулировано следующим образом: «ИАСРТ включает количественную и качественную информацию, ее сбор, анализ и распространение, что помогает и уполномочивает всех стейкхолдеров для правильного планирования, выбора и принятия решений в отношении образования, карьеры, потребностей предприятий, тренинговых программ, поиска работы, найма, государственной политики и инвестиционных стратегий» (Mahesh, Naitik, 2014. P. 535).

Формирование современной модели ИАСРТ – это результат многолетних усилий. Специалисты (Mangozho, 2001. P. 65) датируют начало ее формирования 70-ми годами XX в., но особенно активно ее современная архитектура стала оформляться с 2000 годов на основе использования электронных методов сбора и обработки информации, усиления партнерства всех заинтересованных участников. В настоящее время обобщен позитивный опыт формирования ИАСРТ многих стран мира³ (Mangozho, 2001). Активно формирует собственную конфигурацию ИАСРТ Российская Федерация и ее регионы (Питухин, 2016. С. 76–80).

Обобщение зарубежного опыта построения ИАСРТ позволяет выделить ряд ее общих характеристик, определяющих результативность:

1) комплексность и системность на всех пяти последовательных этапах – сбор информации о рынке труда, ее анализ, прогноз рынка труда и перспективных навыков и квалификаций, обмен информацией, принятие решений;

2) многоуровневость предполагает сбор, анализ, прогноз информации о рынке труда и будущих потребностях на всех уровнях экономической системы³ – микроуровне (информация для принятия решений индивидами – абитуриентами, безработными, желающими поменять профессию, занятыми работниками и пр.) и субъекта-

ми хозяйствования; мезоуровне (предполагает региональный и секторальный срезы в анализе информации о рынке труда и его прогнозе); макроуровне (для разработки государственной политики занятости, развития образования и принятия решений на уровне национальной экономики в целом);

3) широкий спектр участников, их вовлеченность в процесс прогнозирования будущих потребностей и устранение дисбалансов между рынком труда и системой образования (Sparreboom, Powell, 2009. P. 3). К основным участникам ИАСРТ относятся: министерства и ведомства, региональные и отраслевые органы управления, субъекты хозяйствования, их союзы и ассоциации, учреждения образования, службы занятости, кадровые агентства и население (имеющее различные интересы и запросы на рынке труда), сеть специализированных организаций, обслуживающих различные сегменты рынка труда. Например, во Франции с 2003 г. существуют обсерватории рынка труда по перспективному прогнозированию профессий, квалификаций, компетенций (Cereq – Centre d'etudes et de recherches sur les qualifications, 126 обсерваторий), выполняющие два основных типа работ – исследования и формирование панельной базы данных для прогнозирования. Региональные и отраслевые обсерватории рабочих мест и обучения (OREF) во Франции начали создаваться с 1988 г. OREF – это ассоциация заинтересованных участников, которая финансируется государственными и региональными органами управления. Их основная задача – содействие в принятии решений и помощь субъектам хозяйствования, определение перспективной потребности в работниках, навыках и квалификациях. В 2011 г. OREF вошли в состав Ассоциации RCO, объединяющей ее с центрами по организации работы с ресурсами и информацией по образованию CARIF. В составе RCO – четыре рабочие группы: по прогнозированию экономических перемен и мер подготовки к ним; по анализу профессиональных карьер; по региональному планированию образования и профессиональной ориентации; по сертификации знаний и подготовке. Информационные продукты RCO

(OREF+CARIF) готовят для различных пользователей: для руководителей различного уровня – отчеты и краткие релизы, статистические данные, консультации; для населения – популярная информация, профориентационные материалы, публикации в СМИ; для исследователей – методологическая поддержка, сбор данных и др.

Во Франции существует сеть отраслевых обсерваторий рынка труда и квалифицированной рабочей силы, основанных на принципах социального партнерства. Например, Обсерватория металлургии включает обследование для 43 тыс. предприятий (на них занято более 1,5 млн работников) по следующим направлениям: анализ данных о профессиях и перспективных изменениях; предвидение будущих квалификаций, востребованных на предприятиях (проведение опросов, обследований), помощь предприятиям и их кадровым службам (методики, результаты исследований, консультации специалистов в области управления человеческими ресурсами, организация подготовки по дефицитным специальностям и пр.). Обсерватория пищевой промышленности (12 тыс. предприятий, 300 тыс. работников) проводит работу по следующим направлениям:

- изучение перспектив развития профессий в 2020 г. (для этого создана собственная статистическая база о численности занятых в подотраслях пищевой промышленности в разрезе профессии, квалификации, возраста);
- создание панельной базы данных о числе рабочих мест;
- формирование реестра и карт профессий (9 классов, 55 основных профессий) с наглядной визуализацией их описания, числа занятых, числа вакансий, перспектив для удобства использования в кадровой деятельности организаций;
- исследование особенностей и перспектив занятости отдельных категорий работников (молодежи, женщин, инвалидов).

Обсерватория создает инструменты для оперативного решения кадровых вопросов предприятий;

4) использование и комбинирование различных источников информации – результатов переписи населения и обследо-

ваний домашних хозяйств, предприятий, административные и статистические данные государственных служб занятости, органов социального обеспечения, предприятий, кадровых агентств и порталов, учреждений образования, опросы различных групп и категорий населения, экспертные опросы, исследования по отслеживанию трудоустройства выпускников, международные базы данных (Corbella, Mane, 2014; Lisk, 2001; Rihova, 2016. P. 37). Представляют информацию о рынке труда и будущих потребностях в навыках в различные периоды времени органы государственной службы занятости, отраслевые (региональные) обсерватории, исследовательские центры, негосударственные кадровые агентства и порталы, квалификационно-отраслевые советы объединений работодателей, профсоюзы, учреждения образования, органы государственного (регионального) управления, ответственные за рынок труда, политику занятости, обучение и профессиональную подготовку. В совокупности это создает в каждой стране многогранную и открытую информационную базу, сформированную на основе единых методических подходов и классификаторов. ЕФО подчеркивает, что «продуманная система информирования о параметрах рынка труда – это краеугольный камень процесса оценки проблем дисбаланса и правильного прогнозирования будущих тенденций»⁴. Основой информационной системы рынка труда служит обследование рабочей силы по проблемам занятости населения, в котором по методологии МОТ и единым классификатором определяется численность занятых, безработных в разрезе возраста, пола, уровня образования и других характеристик. Информация о рынке труда структурирована по всем странам ЕС и доступна на сайтах Евростата, МОТ, Седефоп, ЮНЕСКО, Всемирного банка (Rihova, 2016. P. 54). Принципиально важно отметить, что в Европе существуют профессиональные организации, научно-исследовательские центры, которые

⁴ Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложение в странах – партнерах ЕФО. 2012. Документ с изложением позиции ЕФО. С. 8. URL: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/DCF7F668F3ACEE3AC1257DEA004E6466/\\$file/06%20ETF%20Position%20Paper%20_matching_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/DCF7F668F3ACEE3AC1257DEA004E6466/$file/06%20ETF%20Position%20Paper%20_matching_RU.pdf)

используют эти данные и проводят собственные исследования проблем занятости, безработицы, трудоустройства, сбалансированности, прогнозирования будущих потребностей в навыках, например, ETF (ЕФО – Европейский фонд образования)⁵; Cedefop (Европейский центр по развитию образования)⁶; IER Warwick University (Институт исследования занятости Университета Уорвика, Великобритания); ROA (Исследовательский центр образования и рынка труда Маастрихтского Университета, Нидерланды); NOET (Национальная обсерватория занятости и обучения, Чехия); OREF (Ассоциация региональных и отраслевых обсерваторий рынка труда и образования, Франция); Лаборатория исследований рынка труда (ЛИРТ) Высшей школы экономики в Москве, Российская Федерация);

5) использование различных методов анализа и обработки полученной информации – количественных (например, эконометрическое моделирование), качественных (экспертные оценки, опросы, форсайт-исследования) и их комбинирование (Sparreboom, Powell, 2009. P. 6). В каждой стране сложилась своя комбинация используемых методов анализа и прогноза рынка труда и потребности в кадрах⁷. Например, в Финляндии прогнозирование основано на использовании количественных (при разработке прогноза спроса на новые кадры и потребности в их подготовке) и качественных методов (при разработке прогнозов о компетенциях и профессиональных знаниях и умениях). Количественные прогнозы, как правило, выполняются на основе эконометрического моделирования Национальным управлением образования Финляндии совместно с Государственным институтом экономических исследований⁸ (например, прогнозы вакансий по катего-

риям работников, профессиям, видам экономической деятельности с помощью модели Mitenna). Качественные прогнозы разрабатываются экспертами и социальными партнерами в разрезе видов экономической деятельности. Для этого в Финляндии создана система национальных комитетов по профессиональной подготовке (общее их число в стране – 26), которые работают в качестве экспертных органов для прогнозирования потребности в знаниях, умениях, компетенциях при Министерстве образования и культуры и Национальном управлении образования. В состав советов входят представители объединений работодателей и работников, учреждений образования, учителя. Результат их деятельности – прогноз «Образование, профессиональная подготовка и спрос на трудовые ресурсы в Финляндии в период до 2025 года»⁹. Далее прогноз вакансий и численности занятых в разрезе профессиональных групп сопоставляется с количеством студентов и учащихся по данным направлениям. Информация представляется всем заинтересованным пользователям для принятия самостоятельных решений.

Институт исследования занятости Университета Уорвика в Великобритании выполняет количественные прогнозы «Работа в будущем» («Working Futures»)¹⁰ (для 70 отраслей, 50 географических территорий, 80 профессий и 15 категорий квалификации) на основе многоотраслевых макроэкономических моделей (MDM) с использованием демографических данных, переписи населения, обследования рабочей силы и системы национальных счетов и детализированные качественные прогнозы профессий и квалификационных требований на основе сочетания статистических данных и экспертных оценок. Прогноз составляет

⁵ URL: www.etf.europa.eu

⁶ URL: www.cedefop.europa.eu/skillsnet

⁷ URL: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/DCF7F668F3ACEE3AC1257DEA004E6466/\\$file/06%20ETF%20Position%20Paper%20_matching_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/DCF7F668F3ACEE3AC1257DEA004E6466/$file/06%20ETF%20Position%20Paper%20_matching_RU.pdf) С. 12, 17–21; Cedefop. 2016. Future skill needs in Europe: Critical labour force trends. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. No 59. URL: www.cedefop.europa.eu/en/publication-and-resources/publications/5559

⁸ В формировании информационной базы и разработке количественных прогнозов принимают участие Министерство образования и культуры, Национальное управление об-

разования Финляндии, Министерство занятости и экономики, Министерство статистики, другие министерства, региональные советы (их 18), центры по вопросам экономики, транспорта и окружающей среды (их 15), ассоциации местных и региональных властей, муниципальные федерации образования и профессиональной подготовки, университеты и политехнические институты, НИИ, социальные партнеры.

⁹ URL: www.oph.fi/english/education_development/anticipation

¹⁰ Working Futures 2014–2024. 2014. Summary Report. URL: <http://www.gov.uk/government/collections/the-future-of-jobs-and-skills>

ся советом по профессиональной подготовке и предпринимательству совместно с учреждениями образования, отраслевыми квалификационными советами. По каждому из 17 укрупненных секторов (с выделением в каждом субсекторов, всего 70) приводится информация об основных трендах (численности занятых, объема производства, вклада в ВВП, др.) и выделением ключевых факторов влияния. По профессиям выделено 25 профессиональных групп с подгруппами в каждой (до 80 профессий и 15 категорий квалификаций). Прогноз занятости в них составлен отдельно для мужчин и женщин. Например, в 2014–2024 гг. прогнозируется прирост в профессиональной группе «Управляющие, руководители и старшие должностные лица» на 15%, в группе «Профессиональные занятия» – на 13% (в ней по подгруппе «Химия», «Электрическая инженерия» – на 10% для мужчин и 25% для женщин; по подгруппе «Здравоохранение» – на 4 и 18% соответственно; «Образование» – 4 и 13%¹¹. В то же время прогнозируется сокращение численности занятых в профессиональных группах «Административные и секретарские занятия», «Квалифицированные рабочие профессии», «Процессы, производства и машины»¹².

В Чехии для целей макроэкономического прогнозирования используется модель LEON, которая включает прогнозирование занятости по секторам экономики для 40 образовательных групп и 37 профессиональных групп работников. Рассчитанные перспективы трудоустройства (до 5 лет) для каждой из профессиональных групп визуализируются на сайте NOET в виде шкалы с доступным описанием для использования всеми заинтересованными участниками.

Во Франции разрабатывается макроэкономическая модель рынка труда «поток-запасы», по результатам которой строятся прогнозы: численности экономически активного населения и занятых в разрезе видов экономической деятельности; рабочих мест по профессиям и квалификациям; занятой молодежи с разбивкой по профессиям; потоков выхода на пенсию. Ши-

роко используется матричный метод совмещения нескольких критериев при прогнозе. Информация представляется в наглядном графическом и табличном виде для облегчения восприятия и помощи в принятии решений любыми пользователями.

В Латвии средне- и долгосрочные прогнозы составляет Министерство экономики, в основе прогнозирования тенденций – материалы Cedefop. Прогнозы разрабатываются в разрезе 8 отраслей и 14 профессиональных групп трех уровней квалификации (по ISCO-08), 23 специальностей 3 уровней образования по ISCED. Государственная служба занятости составляет анализ и краткосрочный прогноз безработицы (ежемесячный и ежеквартальный) по укрупненным профессиональным группам ISCO-08. Для прогнозирования тенденций в каждой отрасли разработана эконометрическая модель, которая дополняется экспертными оценками и опросами работодателей.

Исследовательские центры используют в своей деятельности данные Европейского центра по развитию профессионального образования Cedefop, создающего прогнозы для 30 стран Европы (ЕС-28, Норвегия, Швейцария), в которых сочетаются:

количественные методы прогнозирования на основе многоотраслевых макроэкономических моделей ЕЗМЕ (с детальным дезагрегированием в разрезе 69 секторов экономической деятельности и полной таблицей затрат-выпуска) и модули перевода их результатов в условия влияния на спрос и предложение профессиональных навыков;

прогноз спроса для 41 сектора экономической деятельности, 25 профессий (с расширением до 41 профессии двухзначной категории МСКЗ-08 и трех уровней квалификации);

прогноз предложения с разбивкой по полу, возрастным группам и трем уровням квалификации.

Координация различных источников ИАСРТ позволяет избежать ее дублирования и достичь успешной консолидации данных¹³.

Достаточно распространена практика проведения отслеживания трудоустройства

¹¹Там же. Р. 16.

¹²Там же. Р. 17.

¹³ URL: <http://dx.doi.org/10.2801/72440>

выпускников («tracer studies») (Schomburg, 2015), которую широко используют во многих странах ЕС. Например, в Нидерландах Исследовательский центр образования и рынка труда Маастрихтского Университета (ROA) начал проводить такие отслеживания с 70-х годов XX в., причем под влиянием периодических экономических кризисов значение и востребованность результатов подобных исследований только возросли. Исследование может охватывать аудиторию разного типа (выпускники разных учреждений образования и разных лет выпуска), включать разнообразный круг вопросов (соответствие специальности требованиям рынка труда, востребованность полученных навыков и компетенций, успешность трудоустройства, характеристики рабочего места, планы на будущее обучение и пр.), иметь различный временной период (время, прошедшее с момента выпуска), предполагать различную технологию опроса (по телефону, через Интернет, в режимах онлайн, личной встречи, комбинированном). Считается результативным уровень отклика от 25 до 40%. Многолетний опыт ROA в проведении отслеживания трудоустройства выпускников позволил сформировать собственную информационную базу о рынке труда выпускников в Нидерландах, представляющую интерес для учреждений образования, органов государственного управления и непосредственно для людей, принимающих решения о выборе профессии.

В Чехии аналогичные обследования трудоустройства выпускников проводит Национальная обсерватория занятости и обучения (NOET). Часто такие исследования заказывают учреждения образования (или даже деканаты) для получения информации о взаимосвязи трудоустройства выпускников (их успехом на рынке труда) и полученных компетенций, или (в рамках более масштабных исследований) – для анализа сферы высшего образования (где отслеживание трудоустройства выпускников является частью исследования наряду с мониторингом вакансий, опросом работодателей и преподавателей, анализом статистических данных). Результаты таких исследований помогают совершенствовать

профиля учебной программы, усилению определенных направлений в них – например, выявлению перспективных профилей (которые пользуются спросом у работодателей), сильных и слабых сторон в подготовке, установлению связи между компетенциями, индивидуальными характеристиками выпускника (пол, расположенность к гуманитарным или математическим навыкам, успеваемость и пр.) и полученным рабочим местом (продолжительность контракта, заработная плата, карьерный рост и пр.). Такие выводы невозможно получить по результатам статистических данных.

Эффективным инструментом прогнозирования потребности в кадрах является проведение опросов работодателей (Corbella, Mane, 2014). В Нидерландах, например, в секторе металлообработки и электротехники его проводит Фонд рынка труда и подготовки кадров (эта некоммерческая организация существует за счет отчислений от фонда заработной платы 1200 фирм, входящих в ее состав). Регулярный опрос проводится среди работников кадровых служб 450 фирм (для формирования панельной базы данных), что помогает установить перспективную потребность в навыках. По результатам опроса фирмы вносят коррективы в свою кадровую политику, политику развития персонала. В Латвии ежегодно по заказу государственной службы занятости проводятся исследования и опросы работодателей (в выборке – 2500 предприятий, 2% от общего числа). Сформированные базы данных доступны для исследователей в формате Exell. Полученные результаты используются в практике принятия решений. В Латвии действует 12 отраслевых экспертных советов по профессиональному образованию. Они участвуют в формировании учебных планов приема и обучения в учреждения образования, которые утверждаются Национальным трехсторонним Советом по сотрудничеству в области профессионального образования (PINTSA).

б) разработка перспективных прогнозов о навыках и квалификациях. Как правило, такие прогнозы являются результатом экспертных опросов. Cedefop проводит независимую экспертную оценку будущих навыков и квалификаций через созданную

сеть Skillsnet и публикует в открытом доступе прогнозы в разрезе стран ЕС-28¹⁴. Европейской комиссией подготовлена Панорама профессиональных навыков ЕС¹⁵. Во Франции такие прогнозы разрабатываются организацией при Правительстве France Strategie. Прогнозы дифференцированы по 7 группам профессий и представлены в итоговом документе «Профессии в 2022 году»¹⁶. Пример отдельных результатов прогноза 2022 г. приведен в табл. 1.

В 2013 г. во Франции создана Сеть «Рабочие места и компетенции» для консолидации усилий всех заинтересованных в области перспективного прогнозирования потребностей в навыках и квалификациях;

7) Разнообразие, открытость и доступность прогнозов рынка труда и других продуктов ИАСРТ. Продуктами ИАСРТ может быть печатная продукция (обзоры, прогнозы, отчеты, брошюры, графики, диаграммы, пресс-релизы), научно-исследовательские отчеты и исследования (в том числе электронные), обзоры и профили для специальных пользователей, барометры профессий (для отраслей, профессий, учреждений образования, консультантов по развитию карьеры и профориентации), ин-

формация для бизнеса (для работников кадровых служб предприятий при подборе персонала, формировании политики в области развития персонала), вебсайты, онлайн-платформы, конференции, семинары, консультации и пр. Оформление продуктов ИАСРТ тоже имеет значение они должны быть информативными, наглядными, удобными для использования, учитывать интересы и потребности тех, для кого предназначены. Например, в Австрии используются «Барометры профессий» (Rihova, 2016. Р. 109–110). Органами государственной службы занятости формируется «Квалификационный барометр», в котором в разрезе видов экономической деятельности и профессий аккумулируется информация о тенденциях и прогнозе численности занятых, безработных, вакансиях (данные из различных источников – государственной службы занятости, кадровых агентств, порталов). Информация доступна в режиме онлайн. В Чехии NOET разрабатывает 180 профилей профессий и соответствующие карты профессий, в которых содержится следующая информация: тенденции трудоустройства и безработицы, зарплата, выпускники, экспертная оценка привлекательности в будущем и др. В Латвии прогнозы отображаются на сайте, есть средства их визуализации и накопления информации (для демонстрации трендов). Профессии ранжируются по чис-

¹⁴ URL: www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-report/skills-forecasts

¹⁵ URL: <http://euskillspace.ec.europa.eu/>

¹⁶ URL: <http://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2022-prospective-metiers-qualifications>

Таблица 1

Прогноз тенденций на рынке труда Франции к 2022 г. и его использование для принятия решений

| Тенденция-2022 | Оценка устойчивости | Рекомендации |
|---|---|--|
| Высвобождение вследствие выхода на пенсию до 80% вакансий | Глобально устойчивая тенденция | Прогнозирование перспективных навыков и квалификаций, превентивная подготовка |
| Изменение отраслевой структуры экономики и занятости | Устойчивая тенденция в части спроса на труд, развитие сектора услуг | Содействие приобретению дополнительных навыков, которые могут быть использованы в различных секторах (компьютерных, сервисных) |
| Переход к цифровым технологиям | Неопределенность | Развитие обучения на протяжении всей жизни, многопрофильные навыки |
| Высокий риск безработицы для низко- и неквалифицированной молодежи. Риски конкуренции между выпускниками | Повышенная чувствительность молодежи к экономической конъюнктуре | Расширение обучения, расширение производственного обучения по профессиям с наиболее напряженной конъюнктурой на рынке труда |

Источник. URL: www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2022-prospective-metiers-qualifications

лу вакансий и размещаются в виде рейтингов, дополнительно по каждой профессии (до четырехзначного уровня в ISCO-08) указывается количество безработных, средняя заработная плата, численность занятых. Профориентационные инструменты для широкого круга пользователей доступны на сайте государственной службы занятости, включая: публикации тенденций на рынке труда, возможности образования и обучения, условия, финансирование, консультации по вопросам выбора карьеры в режиме онлайн и проч. Главное условие – легкость восприятия услуги, наглядность и привлекательность материалов о профессии, вакансиях, прогнозах. В Индии ИАСРТ формирует в качестве конечных продуктов карты профессий, планы карьеры, рейтинги наиболее востребованных занятий, перечень предлагаемых тренинговых программ и организаций (в разрезе провинций и секторов экономики). Продукты доступны в режиме онлайн с удобной для любого пользователя системой навигации (Mahesh, Naitik, 2014. P. 537–538)

Таким образом, в итоге можно отметить, что ИАСРТ – это единая, скоординированная система анализа и прогнозирования рынка труда и будущих навыков, которая включает все уровни экономической системы (макро-, региональный, отраслевой и микроуровень), разрабатывает кратко-, средне- и долгосрочные прогнозы рынка труда, рабочих мест, будущих навыков и компетенций, использует и комбинирует различные методы анализа и прогнозирования рынка труда и системы образования, формирует разнообразные продукты для различных групп пользователей. Ряд стран, например, Австрия, Франция, Германия, Нидерланды, Великобритания, уже имеет такие системы (Sparreboom, Powell, 2009. P. 20).

Беларусь на пути формирования информационно-аналитической системы рынка труда

Следует отметить, что Республика Беларусь к 2016 г. уже имела определенный

¹⁷ Исследование существующей практики прогнозирования рынка труда и потребности в кадрах в Республике Беларусь проведено в рамках проекта ЕФО «Занятость,

задел в формировании ИАСРТ¹⁷, который представлен тремя модулями – «Экономика», «Рынок труда», «Профессиональное образование». Главная задача на современном этапе ее развития – организовать эффективное взаимодействие модулей на всех уровнях и этапах. В настоящее время в стадии активного совершенствования – методологическое обеспечение функционирования компонентов трех модулей ИАСРТ. Специалистами НИЭИ Министерства экономики разработана методика расчета перспективной численности и структуры населения, методика прогнозирования баланса трудовых ресурсов, которая позволяет прогнозировать численность занятых в разрезе видов экономической деятельности с учетом спроса на рабочую силу, численность незанятого населения (Боровик, 2016. С. 81–88); специалистами НИИ труда Министерства труда и социальной защиты на основе Международной стандартной классификации занятий разработан подход к прогнозированию потребности в кадрах в разрезе профессионально-квалификационных групп. В результате выделены 4 уровня сложности, 4 классификационные категории занятий (9 основных групп, 43 подгруппы, 130 малых групп, 436 начальных подгрупп). Обоснована целесообразность использования на начальном этапе прогнозирования 9 основных групп занятий. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Занятия», гармонизирован-

трудоустраиваемость и мобильность», задание «Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования навыков в Беларуси: базовый анализ и развитие потенциала» (2015–2016 гг.). Результат проекта полностью изложен в отчете «Информационно-аналитическая система по рынку труда и прогнозированию спроса на квалифицированную рабочую силу в Республике Беларусь» (апрель 2016 г., авторы: Е. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко) и обсужден на семинаре 17–18 марта 2016 г. «На пути к эффективной информационной системе рынка труда (ИАСРТ)», в работе которого приняли участие эксперты ЕФО, Латвии, члены рабочей группы по совершенствованию средне- и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах, созданной согласно постановлению № 62/68/125 от 30.10.2015 г. Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, а также представители областных исполнительных комитетов, объединений нанимателей, негосударственного кадрового портала rabota.tut.by, научные работники, исследователи, занимающиеся проблемами рынка труда и занятости в Беларуси.

ный с Международной стандартной классификацией занятий и МСКО-2013, будет внедрен в статистическую базу Республики Беларусь с 01.01.2018 г. Общими для использования тремя ключевыми министерствами являются общегосударственные классификаторы «Виды экономической деятельности», «Занятия», «Специальности и квалификации», гармонизированные между собой и с соответствующими международными классификаторами (табл. 2).

В настоящее время Министерством образования проводится работа по совершенствованию методологии формирования заказа на подготовку кадров (контрольных цифр приема) (Касперович, 2016. С. 89–92), Министерством труда и социальной защиты – по совершенствованию национальной системы квалификаций Республики Беларусь, а также организационно-методологические подходы при разработке новых версий Общегосударственного классификатора «Занятия» (Голубовский,

2016. С. 95–96). Таким образом, механизм взаимодействия модулей ИАСРТ в Беларуси в настоящее время интенсивно формируется, основой процесса служит существенный административный ресурс и стремление к консолидации действий всех заинтересованных сторон. Вместе с тем, наряду со значительным информационным и институциональным потенциалом, совместно созданным органами государственного, отраслевого и регионального управления и нацеленным на регулирование рынка труда и системы подготовки кадров в Республике Беларусь, в результате исследования было выявлено несколько «узких» мест (Ванкевич, 2016. С. 72–74), на ликвидацию которых направлялись усилия в течение 2015–2016 гг.

Позитивные изменения, касающиеся рынка труда Беларуси и сопряженных с ним процессов, можно сформулировать следующим образом.

Таблица 2

Перечень классификаторов и стандартов, используемых в ИАСРТ Республики Беларусь

| Модуль ИАСРТ | Классификатор ЕС | Классификатор Республики Беларусь | Комментарий |
|------------------------------|----------------------------|--|--|
| Экономика | ISIC | ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности», гармонизирован с ISIC | Сведения о численности занятых в модуле «Экономика» формируются в разрезе видов экономической деятельности по ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности» |
| Рынок труда | ISCO-88, переход к ISCO 08 | ОКРБ 014-2007 «Занятия», его согласование с ISCO 08 с 01.01.2018 г. | Сведения о вакансиях, о количестве обратившихся в органы по труду, занятости и социальной защите и признанных безработными в модуле «Рынок труда» формируются по ОКРБ 014-2007 «Занятия» и ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих» и в разрезе видов экономической деятельности по ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности» |
| Профессиональное образование | ISCED (МСКО-2011) | ОКРБ 011-2009 «Специальности и квалификации», гармонизирован с МСКО-2011 | Сведения о планируемом выпуске специалистов формируются в разрезе кодов и специальностей (направлений специальности) в соответствии с ОКРБ 011-2009 «Специальности и квалификации». Каждой специальности соответствует наименование квалификации и перечень первичных должностей служащих, профессий рабочих с кодом по ОКРБ 006-2009 «Профессии рабочих и должности служащих» и ОКРБ 014-2007 «Занятия» |

Источник. Авторская разработка.

1. В современном понимании ИАСРТ – многоуровневая система, формируемая не только для использования органами государственного управления на макроуровне, но и для широкого круга заинтересованных участников всей экономической системы. Участниками и пользователями ИАСРТ в Беларуси являются не только ключевые министерства и их структурные подразделения (Национальный статистический комитет, Министерство экономики, в том числе НИЭИ, Министерство образования, в том числе РИПО, РИВШ, ГИАЦ, Министерство труда и социальной защиты, в том числе НИИ труда), но и отраслевые концерны и ведомства, социальные партнеры (Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей) Беларуси, Белорусский союз предпринимателей и нанимателей им. М. Кунявского, Федерация профсоюзов Беларуси), наниматели (работники кадровых служб предприятий), учреждения образования, осуществляющие подготовку в области профессионально-технического, среднего специального, высшего образования и дополнительного образования взрослых, кадровые агентства и порталы, общественные организации и ассоциации, занимающиеся дополнительным образованием взрослых (обучением в течение всей жизни), население (занятые, безработные, экономически неактивное население), абитуриенты, учащиеся, выпускники. Ведь одна из центральных задач ИАСРТ – «формирование готовности граждан самостоятельно планировать, корректировать и реализовывать свои профессиональные планы с учетом состояния регионального рынка труда» (Питухин, 2016. С. 79).

2. Совершенствование методологии прогнозирования потребности в кадрах, формирования заказа на подготовку кадров. В течение 2016 г. по модулю «Экономика» разработана методика прогнозирования баланса трудовых ресурсов, составлен его прогноз на период до 2020 г. (Боровик, 2016. С. 82–88), прорабатываются подходы по планированию создания новых рабочих мест. По модулю «Рынок труда» в 2016 г. организован портал Государственной служ-

бы занятости¹⁸, начаты работы по формированию реестра кадровых агентств для налаживания диалога с ними. Продолжается формирование Национальной системы квалификаций Республики Беларусь. По модулю «Профессиональное образование» работа сосредоточена на совершенствовании порядка формирования государственного заказа на подготовку кадров, обновлении и пересмотре Общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 011-2009 «Специальности и квалификации», на разработке образовательных стандартов нового поколения.

3. Гармонизация используемых стандартов между модулями ИАСРТ и с международными стандартами и классификаторами.

Активизация взаимодействия ключевых министерств в течение последних двух лет привела к необходимости уточнения их задач и ролей в этом процессе, изменения понимания требований к информации и статистической базе, повышения ее открытости, доступности и сопоставимости в работе между модулями ИАСРТ. Однако в настоящее время отмечается и ряд **проблемных зон** в формировании ИАСРТ, на устранение которых необходимо направить усилия в ближайшее время:

- закрепление прогнозирования различных уровней и прогнозов рынка труда за разными органами, в результате чего может не сложиться общее видение его развития. Министерством труда и социальной защиты осуществляется краткосрочный прогноз официально контролируемой части рынка труда, Министерством экономики – демографический прогноз и прогноз баланса трудовых ресурсов (его ресурсной и распределительной частей), но не до конца определенным остается вопрос прогнозирования перспективной потребности в профессиях, квалификациях с учетом отраслевых сдвигов в средне- и долгосрочном периодах, межпрофессиональной мобильности работников. Важно отметить, что белорусская практика согласования ориентируется в большей степени на количественные показатели, пытаясь увязать расчетное количество перспективных рабочих мест по видам экономической деятельности с количеством подготовленных выпускников (в разрезе

¹⁸ URL: gsz.gov.by

уровней подготовки, профилей и специальностей) и установить контрольные цифры приема. Здесь очевидны два противоречия: работодателю нужен не просто выпускник какой-то специальности, а его знания, умения и навыки (Питухин, 2016. С. 77), а ими могут владеть выпускники различных специальностей; рабочие места прогнозируются по видам экономической деятельности, а выпускники и контрольные цифры приема – по специальностям, и учесть факторы меж-профессиональной и географической мобильности сегодня нет возможности;

• формируемая в настоящее время ИАСРТ в Беларуси в большей степени ориентирована на макроуровень управления. Но практика показывает, что эффективное согласование достигается в том случае, если система последовательно выстроена, начиная с микроуровня (домохозяйств и предприятий), с учетом интересов всех участников. Интересы домохозяйств – это готовность самих граждан (абитуриентов, студентов, безработных, занятых поиском работы, желающих поменять место работы и пр.) самостоятельно формировать свои профессиональные планы и планировать карьеру. Для этого им нужны: 1) достоверная и доступная информация о рынке труда (текущее состояние, прогноз); 2) возможность определиться с собственными профессиональными предпочтениями, интересами; 3) доступ к соответствующим образовательным услугам (в системе профессионального и высшего образования, включая дополнительное образование взрослых, в том числе неформальное). Для успешной реализации этих задач в ИАСРТ должен формироваться блок продуктов, предназначенных именно для граждан, в доступной и удобной для пользователя форме. Различные исследования, проводимые специалистами Cedefop, позволяют сделать вывод о том, что ИАСРТ является важным инструментом для планирования карьеры и обучения в течение всей жизни работника. Например, в результате изучения практики использования информации о рынке труда при построении индивиду-

альной карьеры и планов повышения подготовки в 12 странах ЕС и Канаде¹⁹ с различным уровнем расходов на политику занятости было установлено, что во всех странах в различных формах созданы либо интернет-порталы (Великобритания, Эстония, Финляндия, Чехия, Нидерланды, Канада, Греция), либо платформы (Австрия), либо онлайн службы (Дания, Германия, Хорватия). Курируются данные службы либо органами государственной службы занятости (Германия, Канада), либо национальными институтами образования (Чехия, Австрия, Дания, Великобритания, Эстония, Финляндия, Нидерланды). Аналогичный опыт накоплен в России (в Карелии, например, это реализовано в виде открытого портала) (Питухин, 2016. С. 79–80). В Республике Беларусь также есть элементы такой системы, но они достаточно фрагментарны: на сайте государственной службы занятости размещены сведения о зарегистрированных вакансиях, на кадровых порталах – данные преимущественно текущего анализа, на сайтах отдельных учреждений образования – перечень профориентационных услуг. Но комплексный и открытый прогноз будущих востребованных компетенций, навыков, лаконичные и наглядные обзоры состояния различных сегментов рынка труда (отраслевых, региональных, профессиональных) отсутствуют;

• наниматели достаточно пассивно участвуют в образовательном процессе и вместе с тем предъявляют достаточно высокие требования к системе подготовки кадров. Механизм выявления и утилизации морально устаревших специальностей, определения потребности в перспективных профессиях и квалификациях, обеспечения подготовки по ним (что связано, в свою очередь, с распределением контрольных цифр приема, совершенствованием образовательных стандартов и программ) нуждается в проработке. В настоящее время механизм выявления перспективных навыков и квалификаций в Беларуси не разработан. Необходимо единый укрупненный подход к формированию профессионально-квалификационных групп, что можно было бы отследить от подготовки до использования в экономической деятельности. Например, в

¹⁹ Cedefop. 2016. Labour market information and guidance. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. No 55. P. 37–41. URL: <http://dx.doi.org/10.2801/72440>

соответствии с прогнозом Cedefop, определен рейтинг 25 наиболее востребованных позиций на рынке труда, к которым отнесены: облачные и распределенные вычисления; статистический анализ и сбор данных; управление маркетингом; SEO-маркетинг и др.²⁰, что с учетом быстро развивающихся информационно-коммуникативных технологий приведет к 2020 г. к нехватке квалифицированных кадров в этих областях в размере 825 тыс. вакансий. По мнению Cedefop, наниматели являются самым надежным источником информации для прогнозирования перспективных навыков и квалификаций, поэтому их опросы чрезвычайно важны, но пока в Беларуси этот инструмент используется недостаточно эффективно;

- информационное обеспечение ИАСРТ, доступное для всех пользователей. Несмотря на то, что в Республике Беларусь создан обширный многоканальный информационный ресурс по рынку труда и подготовке кадров²¹, вопросы его эффективного использования и гармонизации информационных потоков между модулями ИАСРТ и уровнями экономической системы не решены. Сформированные в Республике Беларусь информационные ресурсы для проведения анализа являются преимущественно сводными, а не первичными микроданными, пригодными для построения эконометрических моделей. Специализированных исследований по проблемам согласования рынка труда и системы образования проводится недостаточно.

Для этого необходим ряд профильных исследовательских центров, занимающихся изучением вопросов прогнозирования будущих навыков, востребованности формируемых специалистов, запросов рынка труда, расширения перечня используемых ими методов прогнозирования.

В соответствии со статьей 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании, выпускники, подлежащие распределению, обеспечиваются первым рабочим местом в соответствии с полученной ими специальностью и присвоенной квалификацией, учитывая текущее состояние рынка труда. В учреждениях образования организован персональный учет распределения, направления на работу и трудоустройства всех выпускников на протяжении двух лет после окончания учреждения образования (целевиков – на протяжении пяти лет), осуществляется централизованный компьютерный учет заявок (договоров) на подготовку кадров и письменных запросов организаций о распределении выпускников, автоматизированные системы персонального учета распределения, направления на работу и трудоустройство выпускников. Однако анализ данных о трудоустройстве выпускников учреждений образования Бе-

²⁰ The Future of Work. Skills and Resilience for a World of Change. 2016. EPSC. Strategic Notes. Issue 13/2016. 10 June 2016. P. 6.

²¹ В Республике Беларусь существуют три большие базы данных, пригодных для прогнозирования рынка труда и подготовки кадров, сформированные Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерством образования Республики Беларусь. Национальным статистическим комитетом сформирована статистическая информационная база о численности населения, трудовых ресурсов, занятых в разрезе видов экономической деятельности, категорий персонала; о численности работников в разрезе возрастов и профессий (в данных переписи населения 2009 г.). С 2012 г. регулярно проводится обследование домохозяйств по проблемам занятости населения в стране (по методологии МОТ). Информация о численности и структуре безработных собрана в двух базах данных (по результатам обследования домохозяйств и оперативным данным Министерства труда и социальной защиты). В Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь сформирована информационная база о численности обратившихся в органы государственной службы занятости, безработных и вакансиях (которая формируется в территориальных органах по труду, занятости и социальной защите и передается в министерство). Обще-

республиканский банк вакансий, находящийся на сайте Министерства труда и социальной защиты в режиме свободного доступа, используется гражданами в целях поиска работы. В Министерстве образования Республики Беларусь собрана полная информация о количественном составе выпускников, трудоустройстве выпускников, подлежащих распределению, направлению на работу, в разрезе профилей и направлений образования, специальностей, групп и направлений специальностей, квалификаций, фактически присвоенных тарифно-квалификационных разрядов (классов, категорий). Информация систематизирована в разрезе уровней подготовки по классификатору ОКРБ 011-2009 «Специальности и квалификации». В автоматизированной системе «Госзаказ и Прием» сформированы данные о заказе предприятий на подготовку специалистов, рабочих, служащих по уровням высшего и среднего специального образования на 10-летний период, по уровню профессионально-технического образования – на 5-летний период с раздельным указанием потребности в кадрах для действующих организаций и планируемых к созданию. Определенную информацию о различных сегментах рынка труда дает информация кадровых порталов и агентств (например, rabota.tut.by), где представлены в том числе обзоры текущих вакансий и резюме в разрезе профессиональных сфер и групп пользователей, но они составлены не по классификаторам.

Данные о трудоустройстве выпускников учреждений образования Республики Беларусь

| Показатель | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Численность выпускников, получивших высшее образование , тыс. чел. | 73,3 | 75,8 | 84,6 | 82,7 | 81,1 | 78,0 |
| Численность выпускников, получивших высшее образование, подлежащих распределению, тыс. чел. % выпуска | 21,0 | 20,2 | 20,2 | 20,0 | 21,0 | 21,1 |
| | 28,6 | 26,6 | 23,9 | 24,2 | 25,9 | 27,0 |
| Из них трудоустроено по специальности, тыс. чел. | 17,4 | 17,7 | 19,6 | 18,0 | 18,9 | 18,6 |
| Удельный вес лиц, получивших направление на работу, от общей численности выпускников, подлежащих распределению, % | 94,0 | 95,5 | 95,3 | 96,2 | 89,9 | 95,1 |
| Численность выпускников, получивших среднее специальное образование , тыс. чел. | 45,3 | 46,2 | 48,7 | 47,7 | 41,4 | 39,0 |
| Численность выпускников, получивших среднее специальное образование, подлежащих распределению, тыс. чел. % выпуска) | 19,6 | 18,2 | 19,5 | 20,9 | 20,1 | 19,3 |
| | 43,2 | 39,4 | 40,0 | 43,8 | 48,5 | 49,5 |
| Из них трудоустроено по специальности, тыс. чел. | 10,9 | 14,9 | 17,0 | 18,6 | 17,7 | 16,2 |
| Удельный вес лиц, получивших направление на работу, от общей численности выпускников, подлежащих распределению, % | 93,5 | 94,5 | 96,6 | 97,4 | 87,9 | 94,3 |
| Численность выпускников, получивших профессионально техническое образование , тыс. чел. | 40,9 | 43,8 | 50,2 | 36,9 | 33,8 | 31,1 |
| Численность выпускников, получивших профессионально-техническое образование, подлежащих распределению, тыс. чел. % выпуска | 37,6 | 40,3 | 46,5 | 32,0 | 29,2 | 26,4 |
| | 91,9 | 92,0 | 92,6 | 86,7 | 86,4 | 84,9 |
| Из них трудоустроено по специальности, тыс. чел. | 28,1 | 31,1 | 38,3 | 26,0 | 23,7 | 20,0 |
| Удельный вес лиц, получивших направление на работу, от общей численности выпускников, подлежащих распределению, % | 96,0 | 96,1 | 97,8 | 97,8 | 98,4 | 95,6 |

Источник. Составлено по данным: Труд и занятость населения в Республике Беларусь: стат. сборник. 2016. Минск, Национальный статистический комитет Республик Беларусь. С. 140, 148, 149.

ларуси (табл. 3) показывает: чем выше уровень подготовки, тем меньше удельный вес трудоустройства выпускников с помощью системы распределения. Доля выпускников учреждений профессионально-технического образования, подлежащих распределению, составила в 2015 г. 84,9% выпуска, среднего специального образования – 49,5%, высшего – 27%. Органы же управления оценивают другой показатель – долю трудоустроенных по специальности из числа подлежащих распределению, которая устойчиво выше 90% по всем уровням подготовки, так как распределению подлежат только обучающиеся за счет средств бюджета. Таким образом, собираемая Министерством образования информация о трудоустройстве выпускников оказывается малоинформативной для принятия решений как для предприятий, учреждений образования, абиту-

риентов, так и для самих органов государственного управления.

Распределение как одна из форм согласования рынка образовательных услуг и рынка труда имеет свои достоинства и приносит определенную пользу при трудоустройстве молодежи. Но в современных условиях этот институт не работает в полную силу по многим обстоятельствам:

- со стороны предприятий – из-за сложности прогнозирования будущей потребности в кадрах (за исключением расчета их естественного движения), наличия дополнительных издержек, связанных с выполнением обязательств по отношению к молодому специалисту;

- со стороны выпускников распределение выступает ограничением их мобильности, в том числе связанной с выездом для работы за рубежом, сменой места работы, из-

менением полученной профессии, специальности либо с риском трудоустройства на непривлекательное рабочее место (которые часто и попадают в систему распределения из-за слабой закрепляемости кадров на них). Учреждения образования в данной ситуации являются заложниками договоров на подготовку кадров, так как от этого зависит установление контрольных цифр приема на специальности, поэтому чаще всего сами и иницируют их заключение (а не предприятия, как это предполагается). Предприятия, в свою очередь, не имея эффективных инструментов прогнозирования своих будущих потребностей (кроме расчета естественного выбытия персонала) и наглядных прогнозов будущих навыков и квалификаций, не заинтересованы принимать участие в формировании заявок через автоматизированную систему «Госзаказ и Прием». В итоге в ней зарегистрировано не более 5% от общего числа действующих в Республике Беларусь юридических лиц преимущественно государственной формы собственности (более 80% от общего числа пользователей). Немаловажно отметить пассивную позицию части выпускников при поиске первого рабочего места и трудоустройстве, что связано с отсутствием и специальных продуктов ИАСРТ для них, и навыков активного поведения на рынке труда.

Осторожность предприятий при размещении вакансий через службы занятости объясняется также тем, что значительная часть заявленных там вакансий низкого качества. Например, по состоянию на 05.01.2015 г. на 91,8% вакансий заработная плата была ниже среднереспубликанского уровня, причем на 1/3 из них заработная плата составляла только 50% среднереспубликанского уровня (в отдельных областях таких вакансий – около 50%: Брестская, Витебская, Гомельская, Могилевская области).

Таким образом, отсутствие единого подхода к формированию базы данных о вакансиях (текущая потребность определяется государственной службой занятости, перспективная – через АС «Госзаказ и Прием») лишает возможности получения реальной информации о потребности в кадрах в количественном и качественном измерениях.

Об отличии данных, отражающих реальную потребность предприятий в кадрах,

от базы данных, которой располагает Министерство труда и социальной защиты, свидетельствует сравнение структуры вакансий с данными одного из белорусских порталов по трудоустройству²² (табл. 4). Различия в структуре вакансий и структуре пользователей говорят о том, что эти базы данных, очевидно, обслуживают различные сегменты рынка труда.

На наш взгляд, систему распределения следует дополнить другими, не менее эффективными формами помощи выпускникам при трудоустройстве – формированием открытых отраслевых и региональных обзоров рынка труда и профессий, проведением исследований трудоустройства выпускников (*tracer studies*), формированием у студентов навыков активного самостоятельного поиска работы, организацией программ подбора и развития персонала предприятиями, созданием профориентационных порталов для самостоятельного профессионального тестирования и пр. Такие продукты ИАСРТ могут стать важным элементом согласования рынка труда и системы подготовки кадров, быть полезны для предприятий, учреждений образования, населения, учащихся и выпускников всех уровней подготовки.

Направления дальнейшего совершенствования ИАСРТ в Республике Беларусь

Проведенное исследование позволяет уточнить цели формирования ИАСРТ в Республике Беларусь. Это – обеспечение динамического равновесия рынка труда и системы подготовки кадров в кратко-, средне- и долгосрочном периодах на основе комплексного анализа и прогноза текущей и перспективной потребности в навыках, квалификациях и предоставление ее продуктов всем заинтересованным участникам для самостоятельного принятия решений.

Формирование ИАСРТ на современном этапе требует дальнейшего развития институционального строения белорусского рынка труда. Прежде всего это предпо-

²² По статистике портала rabota.tut.by, в 2015 г. число обращений составило 1,2 млн в месяц, было размещено 1,138 млн резюме, более 11 тыс. активных вакансий. К банку данных вакансий Министерства труда и социальной защиты в течение 2015 г. через сайт обратилось более 2 млн пользователей.

Сравнение баз данных соискателей и вакансий государственной службы занятости
Беларуси и электронных источников

| Показатель | rabota.tut.by, 2015 г. | Министерство труда и социальной защиты, 2015 г. |
|--------------------------------------|--|---|
| Структура вакансий | | |
| По категории персонала | 7,83% – рабочий персонал | 50,85% – для рабочих 49,15% – для специалистов |
| По уровню заработной платы | Продажи – 7–14 млн руб. (медиана заработной платы вакансий, в зависимости от региона и направления) Маркетинг, Реклама, PR – 4–5 млн руб. ИТ – 640–1100 долл. США Бухучет – 5,5–10 млн руб. | 37,7% вакансий – 2–3 млн руб.; 25% вакансий – 3–4 млн руб. |
| Структура пользователей | | |
| | по резюме: | по зарегистрированным безработным |
| По уровню образования: высшее | 37,7% – высшее (бакалавр) 22,65% – незаконченное высшее 18,5% – высшее (магистр) | 14,4% |
| среднее специальное | 7,4% | 14,8% |
| профессионально-техническое | ... | 31,5% |
| среднее общее и базовое | 13,6% | 39,3% |
| выпускники учреждений образования | 10% – студенты и школьники | 3,3% |

Источник. Составлено по данным: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2015. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 103–106; Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; Исследовательского центра rabota.tut.by.

лагает расширение перечня пользователей на основании результатов информационно-аналитической системы рынка труда – ими должны быть не только органы государственного управления, но и отдельные учреждения образования, предприятия, домохозяйства (население, абитуриенты и их родители, выпускники, работники, желающие поменять место работы, безработные и члены их семей). Продукты ИАСРТ должны быть дифференцированы в соответствии с потребностями пользователей. Все пользователи должны иметь доступ к результатам и основным продуктам ИАСРТ, при этом:

- население может использовать такую информацию в целях профессиональной ориентации, обзора качества подготовки в учреждениях образования;
- учреждения образования – для карьероориентированного обучения;
- наниматели (объединения нанимателей, отраслевые органы управления) – в качестве основы для разработки отрасле-

вых программ, формирования прогнозов будущих компетенций и профессиональных навыков, организации профессиональных советов (совместно с учреждениями образования), др.

Правомерно также отметить необходимость принятия организационных решений для построения эффективной ИАСРТ в Республике Беларусь, а именно:

- формирование национального трехстороннего совета по образованию и занятости с учетом готовности и стремления к сотрудничеству Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;
- формирование Национальной рамки квалификаций (определение приоритетных видов экономической деятельности или секторов экономики, приоритетных профессиональных групп, для которых необходимо в первую очередь приступить к разработке Национальной рамки квалифи-

каций для усиления голоса нанимателей в ИАСРТ);

- повышение роли государственной службы занятости на рынке труда, более широкое представление ее услуг, формирование открытых обзоров и краткосрочных прогнозов рынка труда, предназначенных для различных пользователей;

- повышение роли академического сообщества в укреплении ИАСРТ, так как академическая среда формирует требования к обновлению индикаторов и информации о рынке труда и системе подготовки кадров, инициирует новые исследования и использование новых методов прогнозирования, обеспечивает тесное сотрудничество государственных органов с учреждениями образования.

Необходимым условием развития ИАСРТ является укрепление государственно-частного партнерства по следующим направлениям: сотрудничество государственных органов с негосударственными объединениями и организациями, занимающимися устранением дисбалансов на отдельных сегментах рынка труда и системы подготовки кадров, использование экспертных услуг; составление прогнозов согласно принципам аутсорсинга; обмен данными и результатами ИАСРТ между различными участниками.

Обязательное условие эффективной ИАСРТ – дальнейшее совершенствование информационной базы прогнозирования – источников, методов сбора и обработки информации о рынке труда в Республике Беларусь и системе подготовки кадров, а также способов ее представления различным пользователям. Это предусматривает:

- дальнейшую гармонизацию информационных потоков и используемых терминов между модулями структурной схемы ИАСРТ;

- открытость и доступность результатов обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения для широкой общественности, академического и научно-исследовательского сообществ;

- пересмотр требований к перечню собираемых данных, дополнение их современными способами обработки для получения информации, пригодной для про-

гнозирования (в частности, это касается использования панельных данных для построения эконометрических моделей). При организации сбора данных о рынке труда и системе подготовки кадров следует учитывать, что это мероприятие дорогостоящее, поэтому целесообразно установить, как используются и должным ли образом анализируются собираемые данные;

- дополнение статистики о трудоустройстве выпускников проведением отслеживания их трудоустройства на основе опроса и информации о закрепляемости их на рабочем месте (продолжительности работы);

- проведение регулярных опросов нанимателей.

Большое значение в формировании ИАСРТ в Беларуси имеет использование интернет-технологий, в частности:

- формирование единого портала ИАСРТ;

- организация электронных порталов для проведения регулярных опросов нанимателей по проблемам рынка труда и подготовки кадров;

- организация регулярных опросов выпускников.

Представляется полезным введение практики периодической публикации кратких обзоров рынка труда, предназначенных для различных пользователей, содержащих наглядную информацию о тенденциях, конъюнктуре рынка труда в разрезе основных профессиональных групп, о заработной плате – для самостоятельного принятия решений домохозяйствами, учреждениями образования, предприятиями, органами управления.

Формирование ИАСРТ позволит консолидировать усилия Министерства экономики, Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты, региональных и отраслевых органов управления, учреждений образования, работодателей в обеспечении своевременной подготовки кадров нужной квалификации и уровня для национальной экономики Республики Беларусь и их эффективного трудоустройства по видам экономической деятельности и регионам страны. Это будет способствовать повышению конкурентоспособности выпускников

учреждений образования за счет ориентации образовательных программ на современные критерии профессиональной квалификации работников, предъявляемые на отечественном и международном рынках труда, повышения их профессиональной гибкости и мобильности. ИАСРТ содействует активизации поведения самих учащихся, студентов и выпускников образовательных учреждений на рынке труда, самостоятельному перспективному планированию ими своей профессиональной карьеры. ИАСРТ также обеспечит активное участие нанимателей и в образовательном процессе, и в прогнозировании перспективных навыков и квалификаций для обеспечения своего развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ REFERENCES

- Боровик Л.** 2016. Прогнозирование баланса трудовых ресурсов: методологические аспекты. *Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития*: материалы XVII Международной научной конференции. Т. 1 Минск: НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. С. 81–88. [Borovik L. 2016. Forecasting the balance of labor resources: methodological aspects. *Problemy prognozirovaniya i gosudarstvennogo regulirovaniya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya*: materialy XVII Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii. Vol. 1. PP. 81–88. (In Russ.)]
- Ванкевич Е.** 2009. Институциональное строение рынка труда в Беларуси: направления оценки и развития. *Белорусский экономический журнал*. № 4. С. 88–103. [Vankevich A. 2009. Institutional structure of the labor market in Belarus: areas of evaluation and development. *Belorusskiy ekonomicheskii zhurnal*. No 4. PP. 88–103 (In Russ.)]
- Ванкевич Е.В.** 2016. Прогнозирование рынка труда и потребности экономики в кадрах в Республике Беларусь: обзор текущей ситуации. *Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития*: материалы XVII Международной научной конференции. Т. 1. Минск: НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. С. 70–75. [Vankevich A. 2016. Forecasting the labor market and the economy's needs for personnel in the Republic of Belarus: an overview of the current situation. *Problemy prognozirovaniya i gosudarstvennogo regulirovaniya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya*: materialy XVII Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii. Vol. 1. PP. 70–75. (In Russ.)]
- Голубовский В.Н.** 2016. Практическое внедрение национальной системы квалификаций в учреждениях профессионального образования. *Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития*: материалы XVII Международной научной конференции. Т. 1. Минск: НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. С. 95–96. [Golubovskij V.N. 2016. Practical implementation of the national system of qualifications in vocational education institutions. *Problemy prognozirovaniya i gosudarstvennogo regulirovaniya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya*: materialy XVII Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii. Vol. 1. PP. 95–96. (In Russ.)]
- Касперович С.А.** 2016. Совершенствование системы прогнозирования объемов и структуры подготовки кадров в Республике Беларусь. *Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития*: материалы XVII Международной научной конференции. Т. 1. Минск: НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. С. 89–94. [Kasperovich S.A. 2016. Perfection of the system of forecasting the volumes and structure of training of personnel in the Republic of Belarus. *Problemy prognozirovaniya i gosudarstvennogo regulirovaniya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya*: materialy XVII Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii. Vol. 1. PP. 89–94. (In Russ.)]
- Питухин Е.А.** 2016. Управление трудовыми ресурсами для повышения сбалансированности рынка труда. *Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития*: материалы XVII Международной научной конференции. Т. 1 Минск: НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. С. 76–80. [Pituchin E.A. 2016. Managing human resources to improve the balance of the labor market. *Problemy prognozirovaniya i gosudarstvennogo regulirovaniya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya*: materialy XVII Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii. Vol. 1. PP. 76–80. (In Russ.)]
- Ванкевич Е.В., Коробова Е.Н., Шарстнев В.Л., Войтеховская И.А.** 2010. *Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования*. Витебск: ВГТУ. [Vankevich A.V., Korobova E.N., Sharstnev V.L., Vojtekhovskaya I.A. 2010. *The market of educational services and the labor market of the Republic of Belarus: directions for coordination*. Vitebsk: VGTU. (In Russ.)]
- Фейлер Л.** 2014. *Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в квалификациях в регионе Восточного партнерства – межстрановой отчет*. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.06.12_Skills_matching/HiQSTEP%20cross%20country%20report%20Helsinki.pdf [Feyler L. 2014. *The*

policy and practice of identifying and foreseeing the needs for qualifications in the Eastern Partnership region is an intercountry report. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.06.12_Skills_matching/HiQSTEP%20cross%20country%20report%20Helsinki.pdf (In Russ.)]

Corbella T., Mane F. 2014. *A practical Guide on Establishment skills surveys.* Cedefop: ILO.

Lisk F. 2011. Labour Market Information System (LMIS) for determining the demand for employable skills. University of Warwick, UK, and CREPOL. *Second Annual Conference on Regional Integration in West Africa Abuja, Nigeria.* 7–8 July 2011.

Mahesh M., Naitik S. 2014. Labour market information system. *International journal of Application or Innovation in Engineering and Management (IJAIEM).* Vol. 3. Issue 3. March. PP. 534–541.

Mangozho N. 2001. *Current practices in Labour market Information System development for human*

resources development planning in developed, developing and transition economies. Geneva: ILO.

Cazes S., Verick S. (Eds.) 2013. *Perspectives on labour economics for development.* Geneva: ILO. Ch. 10. PP. 268–270.

Rihova H. 2016. *Using labour market information. Guide to anticipating and matching skills and jobs.* Vol. 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Schomburg H. 2015. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6. *Carrying out tracer studies.* Cedefop: ILO. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_534331.pdf

Sparreboom T., Powell M. 2009. *Labour market information and analysis for skills development.* Geneva: ILO. URL: <http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp27.pdf>

In citation: *Belorusskiy Ekonomicheskii Zhurnal.* 2017. No 2. PP. 73–92.

Belarusian Economic Journal. 2017. No 2. PP. 73–92.

LABOUR MARKET INFORMATION SYSTEM AND SKILLS ANTICIPATION (LMIS): CONTENT AND DIRECTIONS OF FORMATION IN THE REPUBLIC OF BELARUS

Alena Vankevich¹, Eduarda Castel-Branco²

Authors affiliation: ¹ Vitebsk State Technological University (Vitebsk, Belarus).

² European Training Foundation (Turin, Italy).

Corresponding author: Alena Vankevich (vankevich_ev@tut.by).

ABSTRACT. The paper considers the essence of Labour market information system and skills anticipation (LMIS), as well as approaches to their formation by the European Training Foundation and International Labor Organization. Systematized are the specifics of successful models of several foreign countries. Identified are the specifics and problem areas of Labour market information system and skills anticipation in Belarus. Specified are the goals of its formation. Formulated are the directions of its institutional construction in the country at the current period of time.

KEYWORDS: labor market, skills demand, labor market analysis and forecasting, skill anticipation, Labour market information system

JEL-code: C53, I21, J23.

Received 22.03.2017

