

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КАК ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ВОСТРЕБОВАННЫХ НАВЫКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Е.В. Ванкевич, С.О. Горовой*

Аннотация. В статье представлены возможности применения нового для Республики Беларусь инструмента анализа рынка труда молодежи – исследования трудоустройства выпускников учреждений высшего образования. На основе изучения зарубежного опыта и особенностей молодежного рынка труда в Беларуси разработан методический подход к организации исследования трудоустройства выпускников, который направлен на определение соответствия сформированных в учреждении образования навыков требованиям нанимателей, выявление наиболее востребованных навыков на рынке труда, способов поиска рабочего места и факторов, обуславливающих эффективное трудоустройство выпускников. Тестирование разработанного методического подхода (на примере выпускников учреждения высшего образования) подтвердило возможность его применения в качестве эффективного дополнения к сложившейся системе прогнозирования рынка труда. Полученные результаты позволяют разработать практические рекомендации по совершенствованию содержания учебного процесса в конкретном учреждении образования и выбору форм содействия занятости выпускников.

Ключевые слова: трудоустройство, выпускники, молодежь, учреждения образования, рынок труда, навыки.

JEL-классификация: J21, J23, J24.

DOI: 10.46782/1818-4510-2022-2-91-106

Материал поступил 22.02.2022 г.

Молодежь является уязвимой категорией на рынке труда. В Республике Беларусь уровень безработицы среди молодежи устойчиво выше общего уровня безработицы – в 2020 г. он составил 22,1% (для молодежи в возрасте 15–19 лет) и 10,8% (для молодежи в возрасте 20–24 года), в то время как уровень безработицы населения в трудоспособном возрасте – 4,0¹. На фоне снижения общего уровня безработицы в стране за 2017–

2020 гг. уровень молодежной безработицы растет, несмотря на увеличение числа свободных рабочих мест и вакансий в экономике (в 2017 г. 53,8 тыс. вакансий, в 2019 г. – 83,5 тыс.², на 01.04.2022 г. – 93,153 тыс. вакансий было размещено на сайте Общереспубликанского банка вакансий³). Поэтому наряду с ростом безработицы для молодежи также становится характерной проблема несоответствия полученной специальности тре-

¹ Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2021. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/d8c/yr1d8w95a75bnumml7vbg6jqxyih369.pdf>; Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования): стат. бюллетень. 2021. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 137; Занятость населения в Респуб-

лике Беларусь в 2018 году (по материалам выборочного обследования): стат. бюллетень. 2019. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 87.

² Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 229. URL: https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/97e/97e9d257e0d9bb1c5f9b1b1071c116_ca.pdf

³ Общереспубликанский банк вакансий. URL: gsz.gov.by

* **Ванкевич Елена Васильевна** (vankevich_ev@tut.by), доктор экономических наук, профессор, Витебский государственный технологический университет (г. Витебск, Беларусь); <https://orcid.org/0000-0001-8064-8250>;

Горовой Станислав Олегович (stanislavgorovoj@gmail.com), Витебский государственный технологический университет (г. Витебск, Беларусь); <https://orcid.org/0000-0002-8349-4581>

бованиям рынка труда, что проявляется в наличии избыточного или недостаточного образования либо трудоустройстве не по специальности, что снижает мотивацию, обесценивает образование, препятствует экономическому и социальному прогрессу. С аналогичными проблемами сталкиваются все страны мира.

Цель статьи – разработка и апробация методического подхода к проведению исследования трудоустройства выпускников учреждения высшего образования Республики Беларусь для определения наиболее востребованных у работодателей навыков и обоснования практических рекомендаций для повышения трудоустраиваемости молодых специалистов на рынке труда. Научная идея исследования состоит в создании нового для Беларуси инструмента получения информации о востребованности навыков на основе совершенствования теоретических основ и разработки методического подхода к проведению исследования трудоустройства выпускников. Данный инструмент является дополнением к существующим и используемым в настоящее время в отечественной практике методам прогнозирования рынка труда (таких как экстраполяция, опросы нанимателей и др.). Он не отрицает и не заменяет ни одного из них, но может быть использован в качестве эффективного дополнения, позволяющего получить больше информации о рынке труда (о востребованных навыках, ка-

честве образовательных услуг, соответствии требованиям нанимателей, ожидаемых мерах поддержки и пр.).

Реализация такого подхода позволит сформировать единую базу данных о результатах трудоустройства выпускников, их карьере, соответствии формируемых навыков в процессе образования требованиям нанимателей, наиболее эффективных способах поиска работы, а также разработать практические рекомендации для молодежи, учреждений образования и органов государственного управления, использование которых обеспечит формирование востребованных навыков и повысит эффективность использования трудовых ресурсов в национальной экономике.

Расширение инструментов анализа рынка труда за счет организации исследования трудоустройства выпускников

В условиях постоянных структурных изменений экономики и ее цифровизации нарастают масштабы несоответствия на рынке труда между приобретенной профессией (специальностью) и требованиями рабочего места. Общее несоответствие между полученным образованием и выполняемой работой в 2020 г. было характерно для 38,4% занятых в экономике (табл. 1). У 26,5% лиц в возрасте до 30 лет (включительно), окончивших учреждения высшего, среднего спе-

Таблица 1

Соответствие квалификации выполняемой работе у занятого населения, 2020 г., %

Соответствие квалификации выполняемой работе	Всего	В том числе выполняемая работа			
		соответствует квалификации	ниже квалификации	выше квалификации	соответствует уровню квалификации, но не связана с ней
У занятых в трудоспособном возрасте	100,0	61,6	17,5	3,5	17,4
У лиц в возрасте до 30 лет (включительно), окончивших учреждения образования в 2018–2020 гг. В том числе с уровнем образования:	100,0	73,5	15,0	1,6	9,9
высшим	100,0	72,3	15,6	1,4	10,7
средним специальным	100,0	72,7	19,7	0,7	6,9
профессионально-техническим	100,0	77,1	6,9	3,5	12,5

Источник. Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования): статистический бюллетень. 2021. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 39, 62.

циального и профессионально-технического образования в 2018–2020 гг., выполняемая работа не соответствовала специальности и квалификации, достигая максимума по таким профилям подготовки, как «Гуманитарные науки» (50,3%), «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства» (35,9%), «Архитектура и строительство» (29,6%), «Техника и технологии» (28,9%)⁴. Среди занятого населения с высшим образованием в 2020 г. 16,6% выполняли работу ниже своей квалификации или по иной специальности. Значительный удельный вес работников имеет уровень квалификации, соответствующий выполняемой работе, но не связанный с ней – 14,2% (для занятых с высшим образованием), что объясняется появлением новых профессий и увеличением объемов самостоятельного повышения квалификации (переподготовки)⁵.

Многочисленные исследования свидетельствуют, что причиной таких дисбалансов является несоответствие между полученным образованием молодого специалиста и реальными запросами рынка труда (Ванкевич, Зайцева, Коробова, 2016; Варшавская, Котырло, 2019; Варшавская, 2016; Калабихина, 2015; Рощин, 2006; Скударева, 2017; Сычева, 2016; Elder, 2009; Schomburg, 2016)⁶. Система образования реагирует на запрос рынка труда с временным лагом, необходимым для подготовки специалиста, в результате чего на рынке труда возникают диспропорции, обусловленные дефицитом (или избытком) кадров в разрезе различных профессионально-квалификационных групп. В результате ряда исследований также сделан

вывод о том, что организациям Республики Беларусь сложно найти работников с необходимым набором компетенций при наличии у них диплома о высшем образовании⁷. То есть выпускники учреждений образования получают дипломы по специальностям с таким набором навыков, который не в полной мере способствует их эффективному трудоустройству. Механизмом, обеспечивающим связь между рынком труда и системой образования, является Национальная система квалификаций, в настоящее время она активно формируется в Беларуси. В ее основе лежит Национальная рамка квалификаций – это «документ, содержащий обобщенное описание уровней квалификации и путей их достижения»⁸ (Стратегия совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь), но общепринятой классификации навыков на данный момент не выработано.

Достичь полного соответствия между структурой подготовки специалистов в учреждениях образования и структурой потребности экономики в трудовых ресурсах невозможно (Schomburg, 2016), так как человек мобилен (и географически, и функционально). Поэтому в современных условиях расширяются методы прогнозирования спроса на рынке труда как перспективной потребности в навыках, а не в кадрах. Используемые в Республике Беларусь методы прогнозирования потребности в кадрах включают преимущественно количественный прогноз на основе экстраполяции, выборочного опроса работодателей⁹ и экспертных оценок. Такие данные учи-

⁴ Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования): стат. бюллетень. 2021. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. С. 24.

⁵ Там же. С. 36.

⁶ Клячко Т.Л. (Ред.). 2018. *Трудоустройство молодежи. Стратегии профессионального развития молодежи (2016–2017 гг.)*. Москва: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 20 с.; Kriechel B., Vetter T. 2019. *Skills mismatch measurement in ETF partner countries*. ETF. 2019. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/skills-mismatch-measurement-etf-partner-countries>; Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в квалификациях в регионе Восточного партнерства – межстрановой отчет. 2014. URL: <https://europa.eu/capacity4dev/file/22388/download?token=nNTagNn5>; URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4172>

⁷ 3-й Глобальный доклад по обучению и образованию взрослых: влияние образования взрослых на здоровье и благополучие, занятость и рынок труда, социальную, гражданскую и общественную жизнь. 2018. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261223_rus

⁸ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 октября 2018 г. № 764 «О Стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь». URL: <https://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Post-SMRB-Strategija-po-NSK-764.pdf>

⁹ Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь проводятся регулярные опросы нанимателей в целях формирования прогноза потребности экономики в кадрах в разрезе профессионально-квалификационных групп по областям, г. Минску и Республике Беларусь в целом. В качестве профессионально-квалификационных групп определены группы занятий в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия».

тываются при определении контрольных цифр приема в учреждения образования. Но эти методы не предусматривают прогнозирование навыков, что снижает востребованность и трудоустроиваемость выпускников на рынке труда. Министерство образования Республики Беларусь и подведомственные ему учреждения высшего образования собирают информацию о прибытии на работу по распределению выпускников, обучавшихся за счет средств государственного бюджета, однако данные о соответствии их навыков востребованным на рынке не формируются. Получить такую информацию можно с помощью опроса выпускников разных лет на предмет изучения спроса на навыки со стороны нанимателей и выявления наиболее востребованных среди них, определения характеристик молодых людей, которые являются благоприятными на рынке труда. В этих условиях актуальной теоретической и прикладной задачей становится изучение инструментов определения востребованных на рынке труда навыков, успешно применяемых в зарубежных странах.

Зарубежный опыт исследования трудоустройства выпускников

Зарубежный опыт свидетельствует, что во многих странах мира в целях повышения эффективности использования трудовых ресурсов и согласования системы образования с требованиями рынка труда проводятся отслеживания трудоустройства выпускников (исследование, или мониторинг трудоустройства выпускников – ИТВ) (Ванкевич, Кастел-Бранко, 2017; Варшавская, 2016; Elder, 2009; Schomburg, 2016). Исследование основано на опросе выпускников относительно востребованных компетенций, вклада различных учебных дисциплин в их формирование, нехватки конкретных компетенций, характеристики рабочего места, соответствия полученных навыков требованиям нанимателя. Это является основным источником информирования: органов государственного, отраслевого и регионального управления – для разработки и принятия стратегий развития учреждений образования, отраслей, регионов; учреждений образования – для кор-

ректировки содержания учебных планов и программ; молодежи – для выбора направлений и специальностей подготовки. В научной литературе встречаются различные определения данного инструмента: «отслеживание трудоустройства выпускников», или «tracer studies» (Schomburg, 2016; Дудина, Глотова, 2015), переход «учеба-работа» (Варшавская, 2016; Варшавская, Котырло, 2019; Роцин, 2006; Elder, 2009; Matsumoto, Elder, 2010)¹⁰.

Такие исследования ведут либо университеты, либо исследовательские центры по заказу учреждений образования и даже отдельных подразделений (факультетов, программ подготовки). Например, в Нидерландах Исследовательский центр образования и рынка труда Маастрихтского университета (ROA) начал проводить их с 70-х годов XX в. Многолетний опыт ROA в отслеживании трудоустройства выпускников позволил им 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 (Ванкевич, Кастел-Бранко, 2017). В Нидерландах университеты обязаны публиковать информацию о трудоустройстве своих выпускников, переподготовке, заработной плате. ИТВ проводятся в первую очередь в интересах учреждений образования (куда отправляются их выпускники, что они думают об учреждении образования) и для школ. Информация доступна на сайтах университетов. Эти исследования финансируются либо университетами, либо Министерством образования. И если они показывают, что выпускники конкретной специальности неэффективны на рынке труда, то принимается решение о корректировке учебной программы; если же они не востребованы на рынке труда, то речь идет о ее закрытии. Участие университетов в ИТВ – добровольное, и 90% университетов принимают в нем участие. В конце с каждым из

¹⁰ Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в квалификациях в регионе Восточного партнерства – межстрановой отчет. 2014. URL: <https://europa.eu/capacity4dev/file/22388/download?token=nNTagNn5>

выпускников связываются по телефону. База данных формируется 1 раз – в детском саду, каждому ребенку присваивается регистрационный номер¹¹.

В Чехии аналогичные обследования трудоустройства выпускников проводит Национальная обсерватория занятости и обучения (НОЕТ) для анализа сферы высшего образования (где отслеживание трудоустройства выпускников является частью исследования наряду с мониторингом вакансий, опросом работодателей и преподавателей, анализом статистических данных). Часто исследования заказывают учреждения образования (или даже деканаты) для получения информации о взаимосвязи трудоустройства своих выпускников (их успеха на рынке труда) и приобретенных компетенций. Эти данные помогают усовершенствовать профиль учебной программы, усилить определенные направления в них, например: выявить перспективные профили (которые пользуются спросом у работодателей), сильные и слабые стороны в подготовке, установить связь 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.)¹². Такие выводы невозможно получить по результатам статистических данных.

Во многих европейских странах ИТВ проводятся ежегодно (Нидерланды, Великобритания, Италия, Чехия) либо с периодичностью в 3-4 года (Германия, Франция) (Schomburg, 2016). В ряде стран ИТВ охватывают также сферу профессионально-технического образования (Филиппины, Марокко, Турция, Нидерланды, Армения, Грузия, Индонезия) (Elder, 2009).

¹¹ Использованы материалы семинара ЕФО в рамках Платформы 2 Восточного партнерства «Подходы к прогнозированию навыков и обеспечению соответствия навыков спросу – опыт ЕС и региона Восточного партнерства: связь исследований динамики рынка труда и навыков с формулированием политики» (июнь 2016, г. Маастрихт).

¹² Использованы материалы семинара ЕФО в рамках Платформы 2 Восточного партнерства «Переход к рыночной экономике и необходимость прогнозирования потребностей в квалифицированных кадрах. Опыт и извлеченные уроки Республики Чехия и стран Восточного партнерства» (ноябрь 2016, г. Прага).

В последние годы наибольшее развитие получил институциональный тип ИТВ (Schomburg, 2016. Р. 25), когда непосредственно учреждения образования проводят исследования собственными силами (а не формируют заказ в исследовательских центрах и организациях) при участии заинтересованных сторон, реализуя «сетевой подход». Ключевая особенность институционального исследования состоит в том, что оно, с одной стороны, должно измерить горизонтальное соответствие – степень применения знаний и навыков, приобретенных во время обучения на рабочем месте; с другой стороны – вертикальное, соответствие занимаемой должности уровню образования (Elder, 2009; Schomburg, 2016). Институциональные исследования встречаются в практике таких стран, как Нидерланды, Германия, Франция, Италия, Финляндия, Венгрия и др. Самым крупным (участие более 100 тыс. выпускников) и успешным (участие варьируется в интервале 30–50%) является проект «КОАВ» в Германии. Широкое распространение институциональной концепции в современных условиях обусловлено необходимостью минимизации затрат, а также возможностью использовать отзывы своих бывших выпускников для совершенствования учебных дисциплин, планов и программ; повышения рейтинга учреждения образования.

Главной целью ИТВ выступает определение актуальности полученного выпускниками образования при трудоустройстве на работу и в течение первых лет после окончания обучения. Целевой аудиторией исследования могут быть выпускники разных учреждений образования и разных лет выпуска, при этом большинство существующих ИТВ проводятся в интервале 1–3 года после завершения учебы. Анкетирование включает различные вопросы: соответствие специальности требованиям рынка труда, востребованность полученных навыков и компетенций, успешность трудоустройства, характеристики рабочего места, планы на будущее обучение и пр., оно может проводиться по телефону, через Интернет, в письменном виде, в форме интервью, комбинированно. Согласно зарубежной практике (Elder, 2009; Matsumoto, Elder,

2010; Schomburg, 2016)¹³, общими являются ответы на вопросы о продолжительности и эффективных способах поиска работы; уровне заработной платы; занимаемой должности; степени удовлетворенности учебной и работой на конкретном рабочем месте; требуемых навыках и компетенциях со стороны работодателей; степени использования на работе приобретенных за время учебы компетенций. Одна из ключевых задач исследования – обеспечить максимальное участие выпускников в опросе (процент участия), при этом возможность реализации связана преимущественно с двумя компонентами: наличием действительных контактных данных участников (зависит от имеющейся базы данных в учреждении образования) и их желанием участвовать в анкетировании. Процент участия выпускников выступает одним из обобщающих показателей качества исследования, однако предельных значений здесь не установлено.

Преимуществом применения ИТВ выступает возможность получения достаточно оперативной, гибкой и реальной информации о трудоустройстве выпускников в сравнении с базовыми статистическими данными. Они являются единственным видом исследований, которые направлены на сбор систематической информации о востребованных навыках, взаимосвязи образования и последующего трудоустройства, на получение обратной связи от выпускников конкретного учреждения образования, чтобы объединить их образовательный уровень в рамках учебных планов с фактическим трудоустройством. Результаты исследования могут представлять интерес для таких целевых аудиторий, как: государственные органы управления в сфере труда и образования, работодатели (юридические и физические лица), кадровые агентства, профессорско-преподавательский состав учреждений образования, абитури-

енты, студенты. Они также могут оказать информационную и методическую поддержку в совершенствовании профилей подготовки специалистов, усилить определенные их направления, выявить сильные и слабые стороны образовательного процесса, установить связь между компетенциями и индивидуальными характеристиками выпускника и полученным рабочим местом (Ванкевич, Кастел-Бранко, 2017)¹⁴.

Разработка и апробация методического подхода к проведению исследования трудоустройства выпускников

В Республике Беларусь работа по организации мониторинга трудоустройства выпускников осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших высшее, послевузовское, среднее специальное или профессионально-техническое образование. Обязательному распределению подлежат выпускники, обучающиеся на бюджетных местах в учреждениях образования Республики Беларусь, и по желанию – обучающиеся на внебюджетных местах (платно). В каждом университете Беларуси ведется системная работа по организации трудоустройства выпускников, обучающихся за счет средств бюджета, и мониторингу их трудоустройства в течение двух лет после выпуска. В учреждениях образования формируются ведомости учета распределения выпускников, контролируется соответствие первого рабочего места полученной специальности, прибытие на первое рабочее место. Но информации о необходимых навыках на рабочем месте, их наличии (либо отсутствии) у выпускника, их соответствии требованиям нанимателя нет. Кроме того, среди выпускников учреждений высшего образования 2020 г. удельный вес обучавшихся за счет бюджетных средств составил только 44,3%¹⁵.

Распределение обеспечивает части выпускников гарантированное первое рабочее место, но сам созданный ресурс за-

¹³ Key indicators on education, skills and employment 2020. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/kiese_2020.pdf; URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4172>; Johansen J., Gatelli D. Measuring mismatch in ETF partner countries: a methodological note. 2012. ETF. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/measuring-mismatch-etf-partner-countries-methodological>

¹⁴ Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в квалификациях в регионе Восточного партнерства – межстрановой отчет. 2014. URL: <https://europa.eu/capacity4dev/file/22388/download?token=nNTagNn5>

¹⁵ URL: https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/d8c/yr1d8w9_a75bnum_ml7vbg6jq_xyih369.pdf. С. 93.

действован не до конца, поэтому информация, формируемая в настоящее время, может быть значительно расширена на основе использования возможностей ИТВ. Республика Беларусь создала институциональную базу для прогнозирования потребности экономики в кадрах (Ванкевич, Горовой, Калиновская, 2017)¹⁶, основанную преимущественно на количественных показателях, в то время как большое значение имеют также качественные показатели – описание навыков, наиболее востребованных у нанимателей, которые своевременно должны быть сформированы у выпускника. Недостатком сложившейся системы прогнозирования является ограниченность аналитической информации о таких навыках, способах поиска работы, факторах, оказавших влияние на трудоустройство и карьерное продвижение. Для лучшего понимания поведения молодежи на рынке труда необходимо комбинировать разные источники информации, учитывать социально-демографические факторы (семья, интересы, др.), оценивать востребованность навыков, дополнить уже имеющийся в Республике Беларусь механизм сбора информации о трудоустройстве выпускников, распространив его на студентов, обучающихся на внебюджетной основе. Исследование их трудоустройства (а не только регистрация прибытия на работу по распределению тех, кто обучался за счет средств государственного бюджета) позволит расширить аналитические возможности для принятия эффективных решений в сфере согласования системы образования и рынка труда. Главный потенциал исследования трудоустройства выпускников, в сравнении со статистическими данными, заключается в комбинировании объективной и субъективной информации, возможности формирования больших массивов первичных данных (Big Data) и обработки их с помощью программ искусственного

интеллекта (Ванкевич, Горовой, Калиновская, 2021)¹⁷.

Основным инструментарием проведения ИТВ выступает опрос по специализированной анкете, разработанной на основе рекомендуемой анкеты Европейского фонда образования по проведению отслеживания трудоустройства выпускников (Schomburg, 2016)¹⁸. Анкета учитывает особенности Республики Беларусь, принятые в нашей стране классификаторы (ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности»¹⁹; ОКРБ 014-2017 «Занятия»²⁰) и рекомендации авторов, ранее проводивших подобные исследования в других странах (Elder, 2009; Schomburg, 2016). Анкета содержит 7 тематических блоков: обучение; совмещение учебы и работы; поиск работы и трудоустройство; требуемые навыки и компетенции; взаимосвязь учебы и работы; удовлетворенность работой; образование, дополнительно полученное в процессе обучения в университете и после его окончания; возможность внесения рекомендаций респондентами. Такая структура анкеты позволяет последовательно оценить все аспекты обучения и трудоустройства выпускников, начиная непосредственно от характеристик образовательного процесса и заканчивая анализом дополнительного образования.

Наиболее дискуссионным вопросом в проведении исследования является классификация навыков и компетенций (Ванкевич, Кастел-Бранко, 2017; Маковская, 2021; Le Deist, Winterton, 2005). Отсутствие здесь единого подхода позволило применить авторскую классификацию, основанную на использовании стандарта ESCO²¹, с учетом специфики Республики Беларусь. Навыки условно разделены на 3 группы: *hard skills* («твердые навыки», или профессиональные навыки, соответствующие данной специальности и занятию), *soft skills* («мягкие навыки

¹⁶ 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. Минск: Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики Республики Беларусь. С. 89–94.

¹⁷ URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4172>

¹⁸ Исследование проведено в рамках НИР «Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на основе формирования востребованных на рынке труда навыков и компетенций» (Рег. № 20211233), финансируемого Министерством образования Республики Беларусь.

¹⁹ URL: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/klassifikatory/OKRB_005-2011_s_izm_1-6.pdf

²⁰ URL: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/OKPB-1.pdf>

²¹ URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>

ки», или надпрофессиональные навыки, отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными (универсальными), то есть не связаны с конкретной предметной областью (Маковская, 2021. С. 41), и *digital skills* («цифровые навыки»). Выделение цифровых навыков в отдельную группу обусловлено цифровизацией экономики Беларуси и не противоречит зарубежным исследовательским подходам к классификации навыков²². Согласно результатам исследования специалистов Стенфордского исследовательского института и Гарвардского университета, вклад *soft skills* в профессиональную успешность сотрудника составляет 85%, тогда как *hard skills* определяют оставшиеся 15%; долговременный и стабильный успех в работе среди генеральных директоров компаний из списка «Fortune 500» на 75% определяется компетенциями *soft skills* и только на 25% – *hard skills*²³.

В нашем исследовании к «твердым» навыкам отнесены: технические навыки; знание иностранных языков; математические навыки; навыки работы с компьютером. В группу надпрофессиональных навыков включены: коммуникабельность; дисциплина; ответственность; умение работать в команде; критическое мышление; креативность; гибкость; лидерские качества; умение решать сложные задачи; эмоциональный интеллект; тайм-менеджмент; управление конфликтами; многозадачность; логическое мышление. Выделение цифровых навыков в отдельную группу обусловлено цифровизацией экономики и бизнес-процессов организаций, к ним отнесены: инжиниринг бизнес-процессов; программирование; цифровой бизнес-анализ; цифровой дизайн и визуализация данных; управление цифровыми проектами; цифровой маркетинг; социальные медиа; аналитика данных.

Анкета была визуализирована в электронном формате посредством программ-

ного продукта «Google Forms»²⁴, для автоматической рассылки анкет использовались мессенджеры «Viber» и «WhatsApp»²⁵. Разработанная методика проведения ИТВ апробирована на примере выпускников факультета экономики и бизнес-управления, факультета информационных технологий и робототехники, факультета производственных технологий дневной формы обучения Витебского государственного технологического университета 2019–2020 гг. выпуска. Численность выпуска специалистов за отмеченный период составила 536 чел., из них 461 чел. получил приглашение к участию в опросе²⁶, из которых 114 откликнулись на него. То есть общий процент участия в исследовании составил 21,27%²⁷, внутренний процент участия – 24,73%²⁸. Из числа респондентов (114 чел.) 32 чел. – выпускники специальностей ИТ-профиля (28,07%), 47 чел. – экономических специальностей (41,23%), 35 чел. – технологических специальностей (по направлению легкой промышленности) (30,70%).

Востребованность специальностей на рынке труда оценена респондентами по-разному: при средней оценке 3,35 балла наиболее востребованные – специальности ИТ-профиля (по отдельным специальностям востребованность оценена в 4,75 балла по пятибалльной шкале) и экономические (по

²⁴ URL: <https://docs.google.com/forms/u/0/>. Выбор данного сервиса был обусловлен наличием ряда преимуществ по сравнению с аналогичными сетевыми конструкторами опросов: бесплатный доступ; неограниченное число возможных респондентов; простой и понятный интерфейс пользователя (возможность настроить опрос по своему усмотрению); возможность получения ответов как в табличном формате, так и в графическом с последующим сохранением в различных форматах (xls, pdf, tsv, csv, ods, html); возможность просмотра ответов по отдельным вопросам и отдельным респондентам, а также в сводке; возможность настройки автоматической рассылки по электронной почте.

²⁵ Выбор данных сетевых ресурсов обусловлен: возможностью рассылки электронной анкеты по номерам телефонов (исходные данные, которые содержатся в базе данных университета); свободным доступом к ресурсу; возможностью настройки автоматической рассылки по имеющимся контактам; широким масштабом использования данных ресурсов в молодежной среде.

²⁶ Численность опрашиваемых выпускников обусловлена наличием контактной информации о них в базе данных университета.

²⁷ Определяется как отношение числа выпускников, которое откликнулось на опрос, к общему числу выпускников.

²⁸ Определяется как отношение числа выпускников, которое откликнулось на опрос, к числу выпускников, которым была отправлена анкета.

²² Многообразие подходов к классификации навыков и правомерность выделения цифровых навыков отражены: URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-02/changing_skills_for_a_changing_world.pdf. С. 14–16.

²³ Сластникова Н.Г. 2015. «Мягкие» навыки для жизни и карьеры: руководство для старшеклассников. Бишкек: Американский университет в Центральной Азии. 45 с.

отдельным специальностям 4,5 балла), наименее востребованные – технологические специальности для легкой промышленности (средняя оценка 2,83 балла). Такая ситуация свидетельствует о степени популярности специальностей на рынке труда.

Более половины респондентов (55,26%) оценили удовлетворенность учебой в университете в 4 балла по пятибалльной шкале, 31,58% – 3 балла, 10,53% – 2 балла, 2,63% – 5 баллов (средняя оценка составила 3,36 балла). Большинство респондентов (72,81%) совмещали учебу в университете с работой. При этом должности трудоустроенных студентов – разнообразны: представители специальностей ИТ-профиля подрабатывали инженерами, программистами, администраторами; студенты специальностей экономической группы – менеджерами, менеджерами по продажам, менеджерами по работе с клиентами, бухгалтерами, экономистами, мастерами по ногтевому сервису; студенты технологических специальностей – менеджерами, секретарями, официантами, промоутерами, менеджерами-консультантами. Основной причиной подработки (для 69,3% респондентов) была необходимость обеспечения финансовой независимости.

Почти половина респондентов (48,25%) быстро нашли себе первое рабочее место (в промежуток времени до одного месяца), 9,65% – от 1 до 3 месяцев, 25,44% – от 3 до 6 месяцев. Но в разрезе специальностей тенденции различны:

- наиболее короткие сроки поиска работы и трудоустройства – у студентов технологических специальностей, большинство их нашли себе рабочее место менее чем за 1 месяц;

- средний период поиска первого рабочего места у большинства представителей специальностей ИТ-сферы составил от 1 до 3 месяцев;

- у большинства выпускников экономических специальностей средний период поиска первого рабочего места – от 3 до 6 месяцев.

Почти две трети респондентов совмещали учебу и работу, что оказало положительное влияние на их трудоустройство по специальности: 43,86% приступили к работе по специальности еще до завершения

обучения, а 21,05% – на момент выпуска. В разрезе специальностей наиболее быстро начали работать выпускники технологических специальностей (до завершения обучения). Для большинства выпускников ИТ-специальностей характерен минимальный период вступления на работу (менее 1 месяца). Представители экономических специальностей выходили на рабочие места в период от 1 до 3 месяцев. То есть продолжительность поиска работы отличается от субъективной оценки популярности специальности на рынке труда. В целом выпускники быстро находят работу и приступают к ней, минуя состояние безработицы. Но в разрезе специальностей видно, что выпускникам экономических специальностей адаптироваться гораздо труднее к условиям рынка труда в отличие от выпускников технологических специальностей и ИТ-сферы. С одной стороны, это обусловлено тем, что большинство выпускников технологических специальностей обучались за счет средств бюджета и подлежали обязательному распределению, с другой стороны, сегмент рынка труда специалистов экономического профиля более напряженный. Вместе с тем 64,04% респондентов обозначили, что в процессе поиска работы ключевой проблемой было отсутствие опыта работы. В разрезе специальностей отмечены следующие особенности:

- для 93,62% выпускников экономических специальностей ключевой проблемой при поиске работы была недостаточность или отсутствие опыта работы;

- для 51,13% выпускников ИТ-специальностей основная проблема заключалась в нехватке вакансий по специальности на рынке труда, 31,25% отметили, что их навыки и компетенции не соответствуют требованиям работодателей;

- мнения выпускников технологических специальностей разделились – 42,86% из них отметили, что не хватает опыта работы, для 34,29% характерно несоответствие навыков требованиям работодателей.

Главными каналами поиска работы респонденты назвали: семейные связи (23,68% от общего числа ответов); личные связи (17,54%); подработка во время обучения (15,79%); распределение (14,04%); поиско-

вые сайты по трудоустройству (12,28%). Следует отметить, что оценки по данному вопросу значительно варьируются в разрезе полученных специальностей. Например, для выпускников ИТ-специальностей наиболее эффективными способами поиска работы были распределение в университете, личные связи и сайты по поиску работы; для выпускников экономических специальностей – семейные связи и подработка во время учебы; для представителей технологических специальностей – семейные и личные связи, подработка во время учебы, распределение в университете.

Уровень оплаты труда молодых специалистов в значительной степени варьируется (рис. 1), но в целом невысокий: у 34,21% респондентов – 601–900 руб.; у 12,28% – 300–600 руб.; у 5,26% – менее 300 руб. Более трети выпускников имеют уровень оплаты труда выше 1200 руб. в месяц (в основном это представители специальностей ИТ-сферы).

В разрезе специальностей самый высокий уровень оплаты труда отмечен у выпускников специальностей ИТ-сектора (автоматизация технологических процессов и производств, информационные системы и технологии) – более 1800 руб. (87,50% респондентов), экономических специальностей (финансы и кредит, маркетинг) – 1201–1500 руб. (78,72%), то время как самый низкий –

у выпускников технологических специальностей – 601–900 руб. (71,43%). Возможно, это связано с финансово-экономическим состоянием легкой промышленности. Необходимо отметить, что у значительной части респондентов (71,05%) уровень заработной платы ниже, чем средняя заработная плата по Республике Беларусь и Витебской области в 2020 г.

Одним из ключевых этапов исследования стало определение востребованных навыков и компетенций на рынке труда. По мнению 57,89% респондентов, наиболее востребованной на рабочем месте группой навыков стали надпрофессиональные навыки, вторую позицию занимают профессиональные навыки (22,81%), третью – цифровые навыки (19,30%). Для экономических специальностей наиболее востребованы «мягкие» навыки, для технологических – «твердые» навыки; для ИТ-специальностей – преимущественно цифровые навыки. Исследование позволило к наиболее востребованным у работодателей навыкам отнести:

- среди надпрофессиональных навыков: умение решать сложные задачи (88,6% от общего числа ответов), многозадачность (75,8%), креативность (65,9%), гибкость (60,8%) и организованность (56,7%);
- в группе профессиональных навыков – навыки работы с компьютером (60,5% от общего числа ответов) и технические навыки (25,8%). Для выпускников ИТ-специальностей и экономических специальностей наиболее востребованными оказались навыки работы с компьютером и математические навыки, знание иностранных языков;
- среди цифровых навыков – аналитика данных (30,1% от общего числа ответов), социальные медиа (17,8%) и цифровой бизнес-анализ (15,45%). Для экономических специальностей наиболее востребована аналитика данных, для технологических – инжиниринг бизнес-процессов.

Анализ несоответствий между полученной специальностью и требованиями на рабочем месте занимает центральное место при проведении ИТВ. Результаты апробации методики ИТВ показали значительную дифференциацию ответов в этом вопросе (рис. 2–5). По всей выборочной совокупности только 43,86% респондентов отмети-

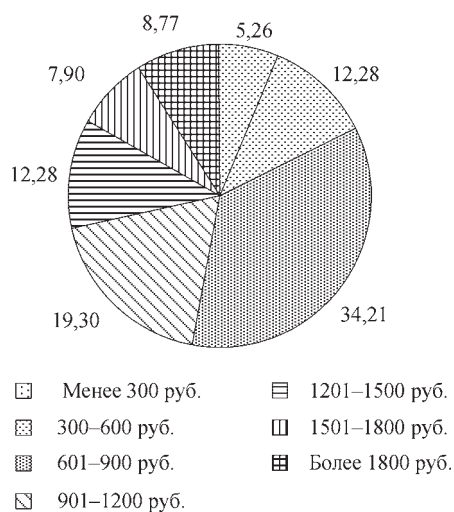


Рис. 1. Ответы респондентов об уровне оплаты труда, %

Источник. Авторская разработка.

ли, что выполняемая работа тесно связана с полученной квалификацией в университете. Это характеризует размер соответствия полученной специальности требованиям рабочего места. Для 26,32% анкетированных выполняемая работа ниже полученной квалификации (что говорит о вертикальном несоответствии, наличии избытка образования). У 14,03% респондентов квалификация ниже требований, предъявляемых на

рабочем месте (это вертикальное несоответствие, свидетельство недостатка образования). У 15,79% респондентов квалификация соответствует занимаемому рабочему месту, но не связана с выполняемой работой (это горизонтальное несоответствие).

Необходимо отметить вариативность в оценках в разрезе специальностей. Наиболее высокий уровень соответствия полученной квалификации требованиям ра-

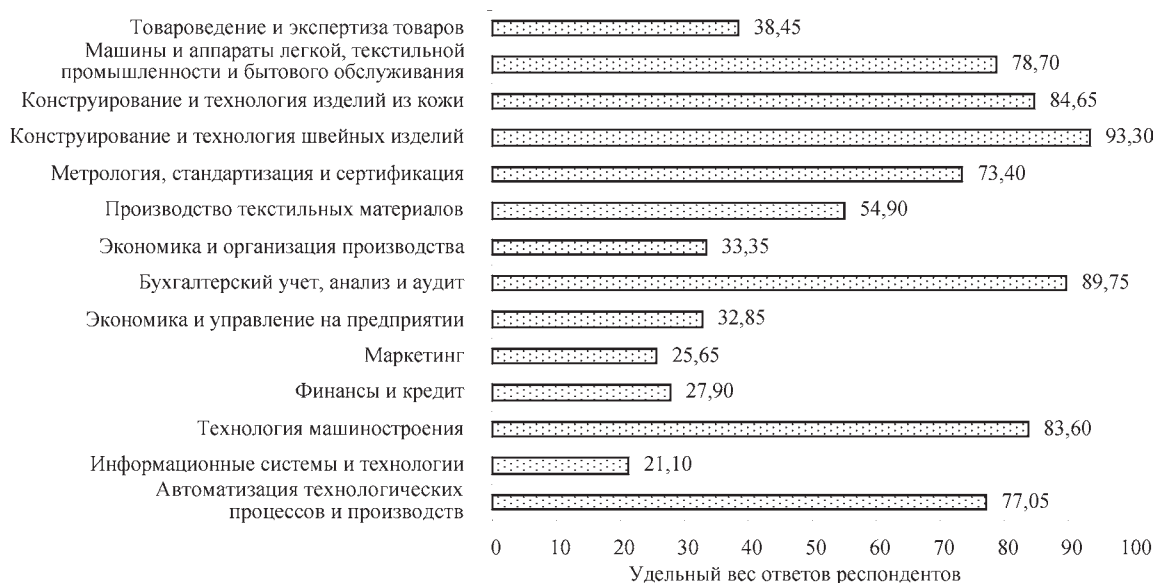


Рис. 2. Общее соответствие полученной квалификации требованиям рабочего места в разрезе специальностей, % ответов

Источник. Авторская разработка.

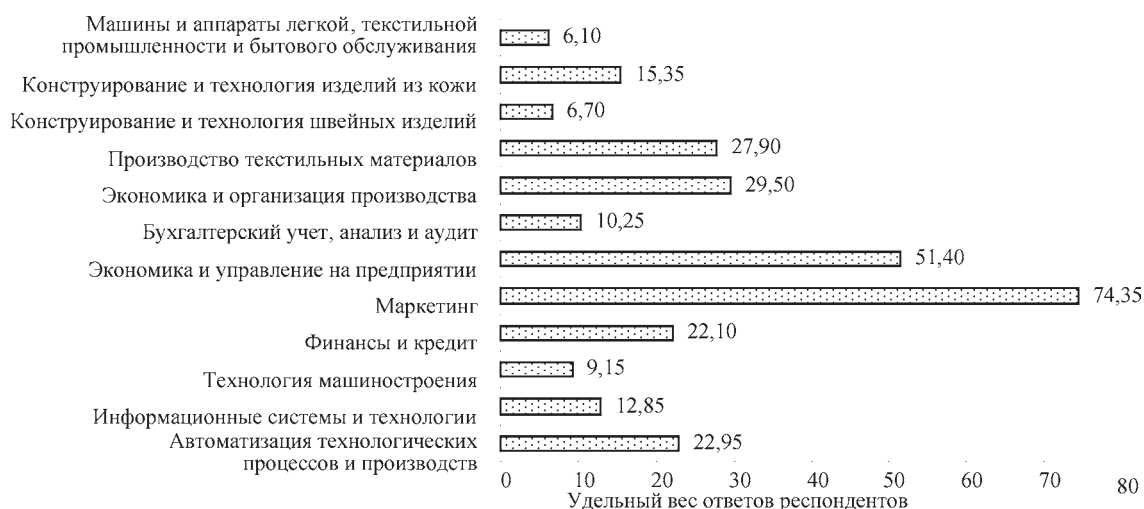


Рис. 3. Характеристика вертикального несоответствия (избыточного образования) в разрезе специальностей, % ответов

Источник. Авторская разработка.

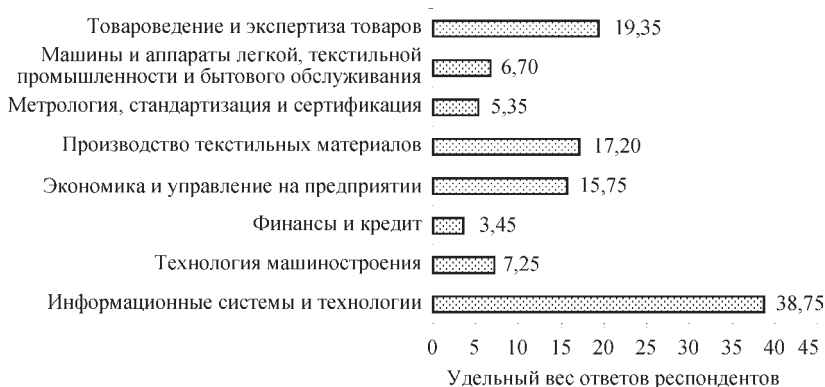


Рис. 4. Характеристика вертикального несоответствия (недостатка образования) в разрезе специальностей, % ответов

Источник. Авторская разработка.

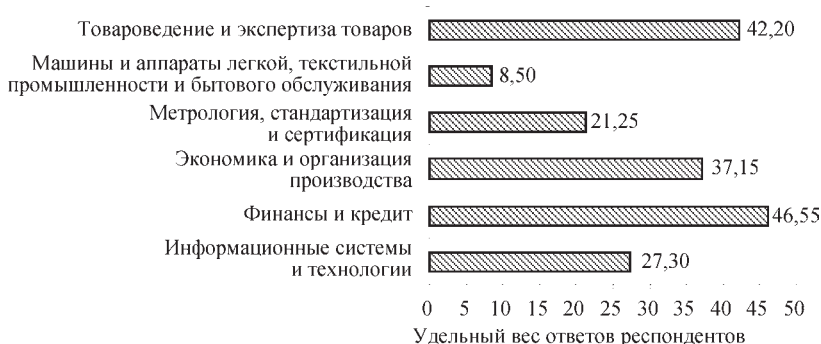


Рис. 5. Характеристика горизонтального несоответствия в разрезе специальностей, % ответов

Источник. Авторская разработка.

бочего места по таким специальностям, как «Автоматизация технологических процессов и производств» (77,05% ответов) и «Технология машиностроения» (83,60%), «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» (89,75%). Высокий уровень соответствия по большинству технологических специальностей (от 73,40 до 93,30%). Наибольший дефицит образования отмечен по специальности «Информационные системы и технологии» – 38,75% респондентов отметили, что полученная квалификация ниже требований, предъявляемых на рабочем месте. Высокая степень горизонтального несоответствия выявлена по специальностям «Финансы и кредит», «Экономика и организация производства (легкая промышленность)», «Товароведение и экспертиза товаров».

В качестве основной причины несоответствия выполняемой работы полученной квалификации респондентами отмечены

трудности с поиском подходящего рабочего места (44,73%), более высокий уровень заработной платы на текущем месте (21,93%).

Таким образом, результаты апробации разработанного инструмента ИТВ позволяют сделать вывод, что к доминирующим проблемам трудоустройства выпускников правомерно отнести: отсутствие опыта работы по специальности, недостаток востребованных надпрофессиональных и цифровых навыков, значительные масштабы несоответствия полученной квалификации и выполняемой работы в разрезе отдельных специальностей. Однако разовое измерение проблем не может быть положено в основу принятия решений. Поэтому целесообразно организовать данную работу на постоянной основе, вовлекая в опрос как можно больше выпускников.

Практические рекомендации для обеспечения трудоустройства выпускников

Тестирование разработанного методического подхода к организации и проведению исследования трудоустройства выпускников (на примере учреждения высшего образования) показало, что он является достаточно эффективным и информативным инструментом, позволяющим получить значительный объем дополнительной информации для принятия решений, а также выявило направления его доработки в случае расширения его использования.

Результаты апробации дают возможность определить направления дальнейшего развития и использования данного инструмента для совершенствования прогнозирования востребованных навыков на молодежном рынке труда и улучшения трудоустройства выпускников. Одними из ос-

новых задач подготовки в учреждении образования являются выработка у студентов навыков активного поведения на рынке труда в условиях знания его конъюнктуры (умения работать с банками данных претендентов и вакансий, активно искать рабочее место, вести беседу с потенциальным работодателем), а также формирование потребности в непрерывном самостоятельном развитии и обучении, включая планирование карьеры, адаптацию и совершенствование деловых качеств.

Рекомендации для университета

1. *Оптимизация структуры и содержания образовательных программ с учетом направленности на формирование востребованных навыков.* В ходе исследования установлены наиболее востребованные у нанимателей навыки, формирование которых необходимо предусмотреть в образовательном процессе, в частности: надпрофессиональные навыки (умение решать сложные задачи, многозадачность, креативность, гибкость, организованность); углубленные навыки работы с компьютером (из группы профессиональных навыков); цифровые навыки (аналитика данных, социальные медиа и цифровой бизнес-анализ);

2. *Создание информационной базы данных о трудоустройстве выпускников в Центре развития карьеры университета.* То есть исследование должно проводиться ежегодно после каждого выпуска с целью своевременной корректировки учебных планов и программ в контексте формирования востребованных навыков. Это позволит создать внутреннюю базу данных в университете о востребованных навыках на рынке труда, самых эффективных способах поиска работы, ключевых факторах успеха при трудоустройстве выпускников, а также улучшить координацию и доступ студентов и всех заинтересованных сторон к ресурсам содействия трудоустройству, повысит рейтинг университета и его образовательных программ.

3. *Информационное сопровождение профориентационной работы университета на базе данных ИТВ,* чтобы обеспечить абитуриентов информацией о направлениях под-

готовки в университете и возможностях трудоустройства.

Рекомендации для молодежи

По результатам исследования можно выделить следующие предпосылки успешного трудоустройства выпускников:

- формирование надпрофессиональных навыков, в том числе учет наиболее востребованных из них;
- совмещение учебы и работы в процессе обучения для повышения вероятности дальнейшего эффективного трудоустройства;
- активное поведение на рынке труда самого выпускника.

Рекомендации для органов государственного управления

В силу высокой практической ценности данного инструмента целесообразна организация ИТВ во всех учреждениях образования с целью обеспечения высокого уровня конкурентоспособности выпускников на рынке труда за счет ориентации учебных планов и программ на требования современного производства, усиления практической составляющей учебного процесса, формирования профессиональной мобильности выпускников, их активного поведения на рынке труда.

В систему исследования трудоустройства выпускников Республики Беларусь следует заложить следующие принципы:

межорганизационного взаимодействия – объединение усилий Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты, учреждений высшего образования, нанимателей в вопросах создания единой электронной оболочки анкеты для проведения ИТВ и консолидации данных о выпускниках в централизованный массив с целью определения соответствия между рынком труда и системой образования на национальном уровне;

сочетания централизации и децентрализации – координация действий структурных подразделений учреждений образования в сборе информации, формировании единого массива данных с возможностью проведения аналитики и использования ее

результатов в определении профилей подготовки, специальностей и пр.;

многоцелевого использования результатов – профориентация, информирование, планирование, принятие решений на основе результатов ИТВ и их аналитической обработки, поскольку они представляют ценность для широкого круга заинтересованных пользователей, охватывают разные аспекты трудоустройства и работы, позволяют объяснять причины, факторы, повлиявшие на ситуацию с трудоустройством, анализировать связи между отдельными характеристиками выпускника, результативностью его обучения и последующим переходом от учебы к работе;

взаимодополняемости данных – сочетание административных данных (Общереспубликанского банка вакансий, ФСЗН Министерства труда и социальной защиты, обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения, Национального статистического комитета Республики Беларусь) и данных ИТВ, классифицируемых по единым классификаторам, принятым в Республике Беларусь. Административная информация может содержать огромный аналитический потенциал, выходящий за рамки отдельных массивов данных, так как она дает больший охват, имеет более низкую стоимость по сравнению с СМТВ (охват 95% выпускников) и особенно полезна в длительных исследованиях. Для сопоставления по всей административной системе можно использовать уникальные идентификаторы²⁹.

Собираемую в ходе мониторинга информацию о трудоустройстве выпускников необходимо формировать в виде панельных данных, пригодных для дальнейшего использования в исследованиях и обработке с помощью пакетов прикладных программ (SPSS, R, Gretl и др.), так как для выработки рекомендаций важно понимать, какие

факторы влияют на успешность трудоустройства.

Для принятия решений требуется оценка успешности перехода и знание факторов, которые на это повлияли в разрезе профилей, уровней подготовки, региональных рынков труда и пр. Для нормативной оценки несоответствия на рынке труда необходимо иметь возможность сравнить уровень требуемого образования на рабочем месте (по ОКРБ 014-2017 «Занятия») и уровень имеющегося образования у специалиста, занимающего данное рабочее место. Для анализа связи между образованием и трудоустройством следует включить вопросы, затрагивающие различные аспекты трудоустройства, рабочего места, предыдущего процесса обучения и характеристики выпускника, его предыдущего опыта работы и учебы: трудовой статус, заработная плата, продолжительность работы на текущем рабочем месте, тип контракта, квалификационные требования к занимаемой должности, удовлетворение от работы, применение полученных знаний, соответствие полученного образования и занимаемой должности.

Для решения данного комплекса задач в учреждениях образования целесообразно организовать работу Центров содействия трудоустройству выпускников, основными задачами которых являются:

- 1) методическое обеспечение и координация работы по ИТВ;
- 2) информирование студентов о положении на рынке труда, перспективах трудоустройства;
- 3) консультирование студентов и выпускников по карьерным вопросам;
- 4) информирование заинтересованных организаций о специальностях и уровне подготовки выпускников;
- 5) налаживание партнерских отношений с организациями и учреждениями, заинтересованными в квалифицированных специалистах, выпускниках учреждения образования;
- 6) проведение мероприятий, содействующих занятости студентов и трудоустройству выпускников университета.

²⁹ Опыт Ирландии в использовании административных данных для отслеживания результатов выпускников системы высшего образования в реализации совместного проекта Центрального статистического управления Ирландии, отдела по исследованиям трудовых ресурсов и рынка труда (SLMRU), службы продолженного образования и обучения Ирландии (SOLAS). Использованы материалы семинара ЕФО в рамках Платформы 2 Восточного партнерства «Совершенство

ствование подходов к прогнозированию потребностей в профессиональных навыках в эпоху цифровых данных и Индустрии 4.0» (сентябрь 2018 г., г. Дублин).

Центру развития карьеры следует иметь свой сайт на сайте учреждения образования как виртуальную площадку сотрудничества нанимателей и университета для оказания помощи студентам в поиске работы и трудоустройстве, для содействия нанимателям в подборе персонала нужной специальности и специализации, а также для информирования студентов о результатах ИТВ, текущем состоянии и потребностях рынка труда и др.

Целевыми группами Центра развития карьеры в университете являются:

- студенты и выпускники университета, так как они получают в процессе обучения востребованные навыки и квалификации для последующего трудоустройства, возможность найти себя на рынке труда, помощь по составлению резюме, планированию своей карьеры;
- предприятия, так как они имеют возможность подобрать для работы специалиста требуемой специальности в базовом университете, а при желании – начать с ним сотрудничество задолго до выпуска;
- руководство и профессорско-преподавательский состав университета, поскольку Центр дает информацию о востребованности конкретных специальностей, качестве подготовки специалистов, ключевых проблемах и требованиях со стороны работодателей, чтобы оперативно учесть все это при разработке контрольных цифр приема, обновлении учебных планов и программ, в профориентационной работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

Ванкевич Е.В., Горовой С.О., Калиновская И.Н. 2021. Современные технологии реализации политики занятости молодежи на основе анализа востребованных на рынке труда навыков. *Вестник Витебского государственного технологического университета*. № 1. С. 168–184. [Vankevich E.V., Gorovoy S.O., Kalinovskaya I.N. 2021. Modern technologies for the implementation of youth employment policy based on the analysis of skills-in-demand in the labour market. *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*. No 1. PP. 168–184. (In Russ.)]

Ванкевич Е.В., Зайцева О.В., Коробова Е.Н. 2016. Исследование проблем занятости и безрабо-

тицы молодежи на региональном рынке труда. *Вестник Витебского государственного технологического университета*. № 2. С. 134–144. [Vankevich E.V., Zaytseva O.V., Korobova E.N. 2016. Research problems of youth employment in regional labour market. *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*. No 2. PP. 134–144. (In Russ.)]

Ванкевич Е.В., Кастел-Бранко Э. 2017. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребностей в кадрах: содержание и направления формирования в Республике Беларусь. *Белорусский экономический журнал*. № 2. С. 73–92. [Vankevich E.V., Castel-Branko E. 2017. Labour market information system and skills anticipation (LMIS): Content and directions of formation in the Republic of Belarus. *Belorusskiy ekonomicheskii zhurnal*. No 2. PP. 73–92. (In Russ.)]

Варшавская Е.Я., Котырло Е.С. 2019. Выпускники инженерно-технических и экономических специальностей: между спросом и предложением. *Вопросы образования*. № 2. С. 98–128. [Varshavskaya E., Kotyrlo E. 2019. Graduates in engineering and economics: Between demand and supply. *Voprosy obrazovaniya*. No 2. PP. 98–128. (In Russ.)]

Варшавская Е.Я. 2016. Успешность перехода «учеба-работа»: для кого дорога легче? *Социологические исследования*. № 2. С. 39–46. [Varshavskaya E.Ya. 2016. The school-to-work transition success: For whom is the way easier? *Sotsiologicheskie issledovaniya*. No 2. PP. 39–46. (In Russ.)]

Дудина М.М., Глотова Е.Е. 2015. Изучение требований работодателей к выпускникам вузов: российский и зарубежный опыт. *Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования*. № 1. С. 95–98. [Dudina M.M., Glotova E.E. Employers requirements for graduates: Russian and foreign experience. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Gumanitarnye issledovaniya*. No 1. PP. 95–98. (In Russ.)]

Калабихина И.Е. (Ред.). 2015. Выпускники экономических специальностей на рынке труда. Серия «Качественные исследования в экономике и демографии». Вып. 9. Москва: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова. [Kalabikhina I.E. (Ed.). 2015. Graduates of economic specialties in the labour market. Series «Qualitative Research in Economics and Demography». Iss. 9. Moscow: Ekonomicheskii fakul'tet MGU imeni M.V. Lomonosova. (In Russ.)]

Маковская Н.В. 2021. Потенциал развития компетенций менеджеров в белорусской экономике. *Белорусский экономический журнал*. № 4. С. 41–54. [Makovskaya N. 2021. Potential for developing professional competencies of managers

in the Belarusian economy. *Belorusskiy ekonomicheskii zhurnal*. No 4. PP. 41–54. (In Russ.)]

Рощин С.Ю. 2006. Переход «учеба-работа»: омут или брод? *Препринт № WP3/2006/10*. Москва: ГУ ВШЭ. [Roshchin S.Yu. 2016. The school-to-work-transition: a slough or a ford? *Working Paper WP3/2006/10*. Moscow: GU VShE. (In Russ.)]

Скударева Н.З. 2017. Проблема трудоустройства молодежи на рынке труда. *Вестник Московского финансово-юридического университета*. № 1. С. 294–301. [Skudareva N.Z. 2017. The problem of youth employment in the labour market. *Vestnik Moskovskogo finansovo-yuridicheskogo universiteta*. No 1. PP. 294–301. (In Russ.)]

Сычева В.О. 2016. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения. *Вестник Поволжского института управления*. № 4. С. 91–97. [Sycheva V.O. 2016. Graduates' employment: Challenges and solutions. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya*. No 4. PP. 91–97. (In Russ.)]

Le Deist F.D., Winterton J. 2005. What Is Competence? *Human Resource Development International*. Vol. 8. Iss. 1. PP. 27–46. URL: <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>

Elder S. 2009. Module 1: Basic concepts, roles and implementation process. *ILO school-to-work transition survey: A methodological guide*. Geneva: International Labour Office.

Matsumoto M., Elder S. 2010. Characterizing the school-to-work transition of young men and women: Evidence from the ILO school-to-work transition surveys. *Employment Working Paper*. No 51. Geneva: International Labour Organization.

Schomburg H. 2016. *Carrying out tracer studies. Guide to anticipating and matching skills and jobs*. Vol. 6. ETF. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/45A4CE81F3398029C1258048005BEFB8_Vol.%206%20Carrying%20out%20tracer%20studies.pdf

THE STUDY OF GRADUATES EMPLOYMENT AS AN ADDITIONAL TOOL FOR IN-DEMAND SKILLS IN THE YOUTH LABOR MARKET ANALYSIS

Alena Vankevich¹ (<https://orcid.org/0000-0001-8064-8250>),

Stanislav Gorovoy¹ (<https://orcid.org/0000-0002-8349-4581>)

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

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

ABSTRACT. The article presents possibilities of applying a new tool for the study of the youth labour market in the Republic of Belarus – the tracer study of employment of graduates. Based on the generalization of foreign experience and analysis of peculiarities of the youth labour market in the Republic of Belarus, a methodical approach to research organization of graduate employment is developed. This approach is aimed at defining the compliance of skills formed in an educational institution with the requirements of employers, identifying the most demanded skills in the labour market, ways of job search and factors which determine effective employment of graduates. Testing the developed methodological approach (using the example of graduates of a higher educational institution of the Republic of Belarus) has confirmed the possibility of its application as an effective addition to the existing system of labour market forecasting, since the results obtained allow for the development of practical recommendations for the improvement of the content of the educational process in a particular educational institution and the choice of forms of graduate employment assistance to ensure their employment.

KEYWORDS: employment, graduates, youth, educational institutions, labour market, skills.

JEL-code: J21, J23, J24.

DOI: 10.46782/1818-4510-2022-2-91-106

Received 22.02.2022

In citation: Vankevich A., Gorovoy S. 2022. The study of graduates employment as an additional tool for in-demand skills in the youth labor market analysis. *Belorusskiy ekonomicheskii zhurnal*. No 2. PP. 91–106. DOI: 10.46782/1818-4510-2022-2-91-106 (In Russ.)

