

О.А. Морозевич
кандидат экономических наук, доцент
Е.С. Голомазова
БГЭУ (Минск)

АНАЛИЗ СЛОЖИВШЕЙСЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ СИСТЕМЫ СОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАНИЯ

Авторы статьи рассматривают направления взаимодействия высшей школы и предприятий, получившие распространение в Республике Беларусь. Анализ сложившихся путей согласования деятельности вузов с учетом потребностей бизнеса проводится исходя из специфики белорусской системы образования, государственного регулирования данной сферы, социально-экономического развития страны.

Authors review the direction of the interaction between high school and companies, which are widely spread in Belarus. Analysis of the existing ways to harmonize the activities of universities in view of needs of business is carried out based on the specifics of the Belarusian education system, of the state regulation in this sphere and of the socio-economic development of the country.

На фоне позитивных тенденций преобразования системы высшего образования в Республике Беларусь сохраняется дисбаланс спроса и предложения на рынке труда молодых специалистов, который выражается в количественных, качественных и структурных противоречиях. Для нивелирования дисбаланса Государственной программой развития высшего образования на 2011–2015 годы [1] перед вузами поставлена важная задача: повышение качества взаимодействия системы образования с отраслями экономики. Анализ образовательной системы Республики Беларусь показал, что сегодня реализованы следующие механизмы обеспечения согласованного функционирования системы высшего образования и реального сектора экономики:

- планирование и прогнозирование кадровой потребности в молодых специалистах;
- профориентирование молодежи;
- распределение молодых специалистов;
- классификация и систематизация образовательных специальностей с приведением их в соответствие видам экономической деятельности и профессиям рабочих и служащих;
- разработка учебно-программной документации;
- внедрение и развитие системы менеджмента качества в вузах;
- совместная научно-исследовательская деятельность учреждений образования и предприятий и организаций.

Комплексным по своей сути механизмом, направленным на устранение качественного, количественного и структурного дисбаланса на рынке рабочей силы, является получившая широкое распространение *система планов приема в учреждения высшего образования и прогнозов потребности экономики в кадрах*. В соответствии с Положением о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местного бюджета [2] прогнозы на подготовку кадров составляются Министерством образования, а также органами государственного управления на основе:

- заявок предприятий о дополнительной потребности в кадрах, подаваемых в орган государственного управления по подчиненности, а также облисполкомы либо Минский горисполком;

- заявок на подготовку рабочих, служащих и специалистов, подаваемых предприятиями в учреждения образования.

Схематично процесс прогнозирования и планирования в Республике Беларусь представлен на рис. 1.

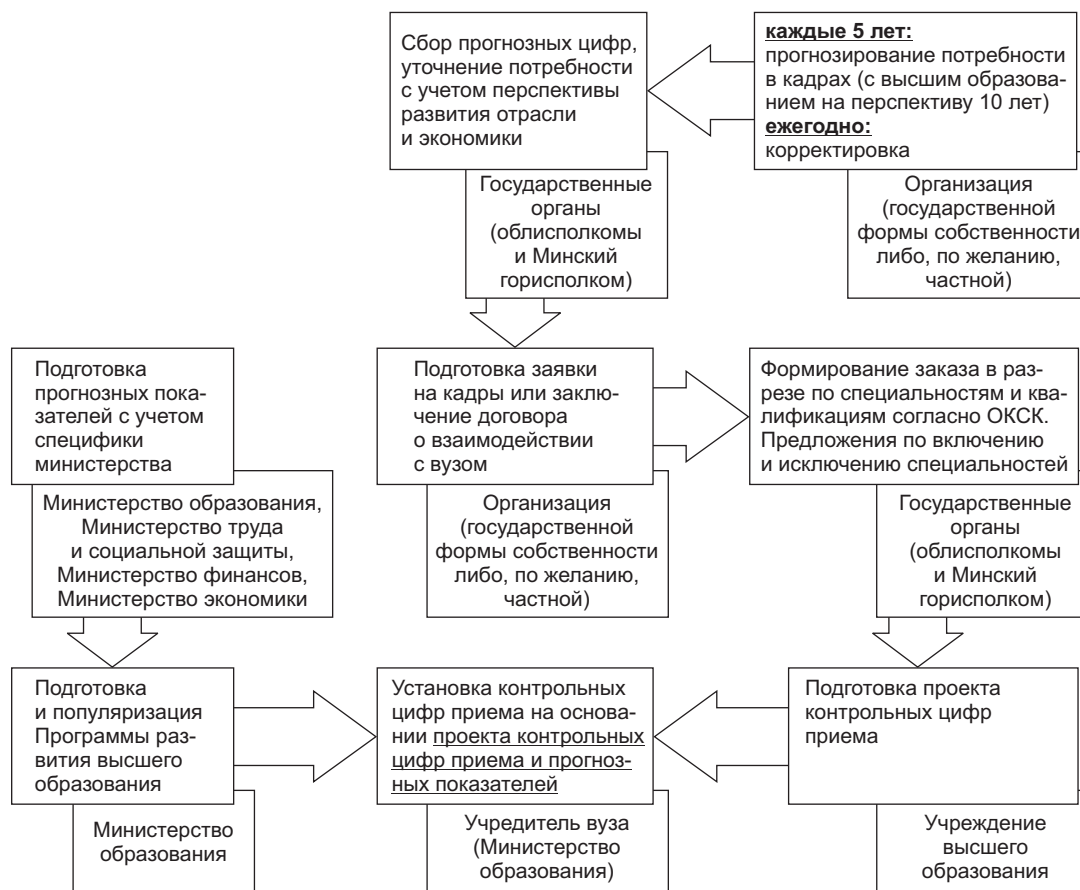


Рис. 1. Процесс прогнозирования и планирования потребности в кадрах

Несмотря на отлаженный механизм, существующая система прогнозирования и планирования имеет ряд «узких мест», среди которых:

1) тенденция к увеличению числа студентов, обучающихся на платной основе (процентное соотношение таких студентов с 2005 по 2013 г. возросло с 34,4 до 40,8 % соответственно), однако данная категория в прогнозе и плане приема учитывается лишь частично, следовательно, возможности последующего трудоустройства таких студентов остаются неисследованными;

2) прогноз потребности в кадрах со стороны отечественных предприятий не всегда формируется достаточно обосновано, что обусловлено:

- отсутствием четкой кадровой политики на отечественных предприятиях;
- прогнозированием потребности в кадрах на основе прогнозов темпов роста выпуска продукции, которые в свою очередь не всегда учитывают рыночные потребности и в итоге не всегда выполнимы. Это приводит к тому, что сформированный кадровый состав

нерационально задействуется в производстве, работники отправляются в вынужденные отпуска либо переводятся на менее квалифицированные должности;

- применением экстраполяционных методов прогнозирования без адаптации к экономическим реалиям [3, с. 139–140];

3) при составлении заявки предприятия могут основываться на цифрах, заложенных учреждениями образования в планы приема студентов прошлых лет, которые не в полной мере отражают реальные текущие потребности экономики в кадрах [3, с. 139–140];

4) предприятия нередко заявляют о необходимости подготовки по «традиционным» специальностям, не принимая во внимание скорость изменения потребностей рынка труда. Вместе с тем постоянно меняющаяся конъюнктура рынка требует от предприятий гибкости не только маркетинговых стратегий выпускаемых товаров и услуг, но и кадровой политики. При составлении кадровых планов и прогнозов предприятию необходимо учитывать не только будущие потребности в специалистах с учетом выбранной стратегии развития, но и время их подготовки (обучения). Несоответствие потребностей отечественных предприятий в кадрах быстроизменяющейся рыночной среде также может быть связано с низкой инновационной активностью предприятий;

5) наблюдается занижение заявленного спроса со стороны работодателей, что связано в том числе с обязательствами по трудоустройству молодых специалистов;

6) требуют совершенствования механизм взаимодействия органов государственного управления на отраслевом и региональном уровнях и квалификация работников, занимающихся вопросами прогнозирования потребности экономики в кадрах [4, с. 4].

Комплексное воздействие на согласованность рынка образования и рынка труда оказывает *профессиональное ориентирование молодежи*. Ведущая роль в области профориентирования отведена в нашей стране учреждению «Республиканский центр профессиональной ориентации молодежи», находящемуся в подчинении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Центр на основании изучения ситуации на рынке труда проводит информирование населения, в том числе молодежи и безработных, о потребностях народного хозяйства в кадрах, отраслях и видах производства, содержании и перспективах развития профессий, формах и условиях их получения. Вместе с тем проводимая Центром пропаганда профессий среди молодежи требует корректировки, поскольку выстраиваемые коммуникации не всегда адаптированы под целевую аудиторию (например, целесообразно использовать социальные сети, имеющие огромную популярность среди молодежи). Структурное и качественное изменение требований экономики к рынку труда вызывает необходимость проявления повышенного внимания к продвижению значимых, но непопулярных (по различным причинам) среди молодежи профессий.

На устранение количественного и структурного дисбаланса на рынке рабочей силы (в первую очередь за счет снижения уровня безработицы среди молодых специалистов) направлено *обязательное распределение выпускников учреждений образования, обучающихся за счет средств бюджета*, которое осуществляется на основе Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование [5]. Вместе с тем используемая практика статистического учета информации о трудоустройстве только выпускников, подлежащих обязательному распределению, не дает полной информации о состоянии рынка труда молодых специалистов. Обязательному распределению подлежат студенты-выпускники, проходившие обучение за счет средств бюджета, т.е. менее половины всех обучающихся в вузах и ссузах, кроме того, распределяются около 10 % студентов, обучавшихся на платной основе [1].

Качественное и структурное соответствие рабочей силы потребностям рынка определяется, во-первых, в разрезе специальностей и должностей, во-вторых, в разрезе компетенций рабочих, служащих и специалистов. В данном направлении важную роль играет

классификация и систематизация образовательных специальностей с приведением их в соответствие видам экономической деятельности и профессиям рабочих и служащих.

Так, в 2009 г. Министерством образования Республики Беларусь утвержден Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» (далее — ОКСК) [6], который позволяет определить, какие требования предъявляются рынком труда к специалистам и какие существуют в связи с этим несоответствия в системе подготовки специалистов. Для повышения качества использования ОКСК предусмотрен определенный механизм изменений [7]. Для введения новой специальности вузу необходимо подготовить и представить в Республиканский институт высшей школы (РИВШ) среди прочего документы, подтверждающие связь специальности с экономической деятельностью государства:

- заявка, подтверждающая потребность организаций в подготовке по профилям образования, направлениям образования, специальностям, направлениям специальностей, специализациям;
- обоснование перспективной потребности в специалистах, выпускаемых по новой специальности, на ближайшие 10 лет, включающее маркетинговое исследование рынков труда и образовательных услуг, описание ожидаемого вклада в инновационное развитие экономики и конкурентных преимуществ по сравнению с другими учреждениями образования (при осуществлении подобной подготовки в других учреждениях образования);
- перечень баз практик для новой специальности.

Помимо этого РИВШ формирует предложения по внесению изменений в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Виды экономической деятельности» и Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» и направляет их в Министерство образования Республики Беларусь. Это позволяет развивать квалификации обучающихся с учетом требований предприятий.

Стремление к достижению соответствия системы образования потребностям рынка труда потребовало внесения ряда структурных изменений в ОКСК: так, с 2008 по 2013 г. было увеличено количество специальностей высшего образования 1-й ступени (с 361 до 380), число специальностей 2-й ступени образования (со 179 до 306), в основном за счет практико-ориентированной магистратуры (с одной специальности до 116). Подобные структурные изменения в ОКСК позволили привести национальную систему классификации образовательных специальностей и квалификаций в соответствие с требованиями Международной стандартной квалификации образования, а также с требованиями видов экономической деятельности Республики Беларусь.

Действующий механизм требует от высшей школы налаживания долгосрочных отношений с представителями рынка труда, что влечет развитие юридических форм. На практике наибольшее применение получили кратко- и среднесрочные формы взаимодействия (договор о взаимодействии учреждения образования с организацией — заказчиком кадров (заявка на подготовку специалистов), на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ, о прохождении практики, о создании филиалов кафедр, на создание совместных исследовательских единиц). Необходимость ориентации на долгосрочные отношения между вузом и предприятием требует дальнейшего развития юридических форм кооперации, в частности кооперационных соглашений, предполагающих многоаспектную совместную работу вузов и предприятий (подготовка и переподготовка специалистов, НИР, использование исследовательской базы друг друга, консалтинг и пр.), защиту интеллектуальной собственности, мобильность сотрудников, а также финансовую поддержку.

Разработка и внедрение учебно-программной документации способствуют сглаживанию качественного дисбаланса рынка образования и рынка труда. Взаимосвязь образовательных стандартов, учебных планов и программ рассмотрена на рис. 2. Взаимодействие вузов и работодателей отражается в макете образовательного стандарта в пункте

характеристики профессиональной деятельности будущего специалиста. В данном направлении указываются сферы профессиональной деятельности в соответствии с ОКЭД, объекты, виды, задачи профессиональной деятельности.

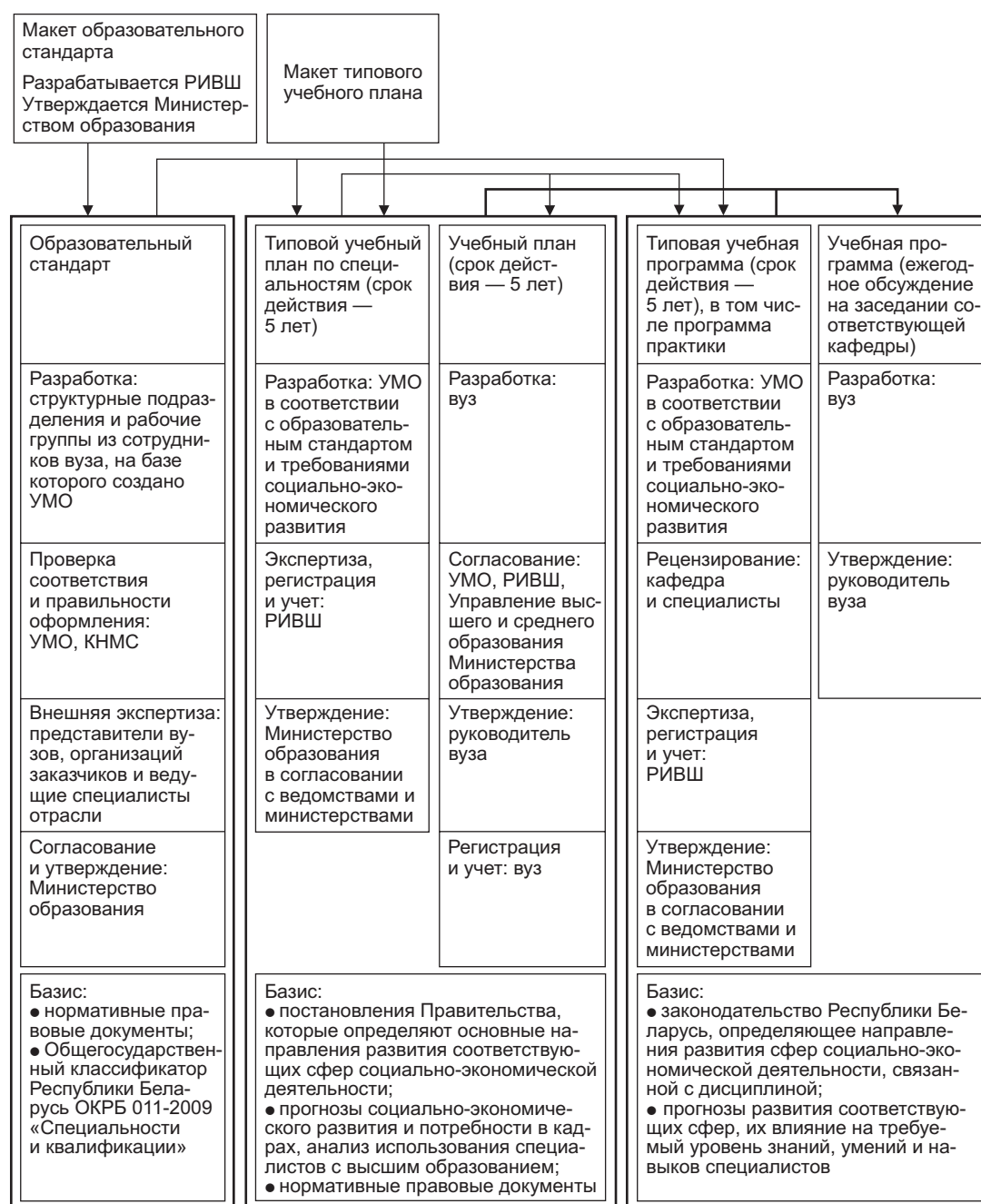


Рис. 2. Процесс разработки и утверждения научно-методической документации

Развитие научно-исследовательской работы студентов, магистрантов, аспирантов, профессорско-преподавательского состава (ППС) с учетом потребностей предприятий направлено на повышение качества взаимосвязи вузов с рынком труда. Исследовательская функция высшей школы в условиях инновационной ориентации экономики требует усиления кадрового потенциала, задействованного в НИР высшей школы.

Большинство исследователей в странах, лидирующих по инновационному развитию согласно Глобальному индексу инноваций 2012, заняты в предпринимательском секторе (см. таблицу). При этом практически все «инновационные лидеры» реализуют модель исследовательского развития высшей школы, т.е. усиления функции научной работы в вузах. В Беларуси сложилась несколько иная картина: более 30 % исследователей заняты в государственном секторе.

Распределение исследовательских кадров по секторам экономики (2012)

Государство	Ранг в Глобальном индексе инноваций	Государственный сектор, %	Предпринимательский сектор, %	Сектор высшего образования, %
Швейцария	1	1,9	41,1	57
Швеция	2	4,3	60,4	34,9
Сингапур	3	5,4	51,7	42,9
Финляндия	4	11,6	57,4	29,9
Великобритания	5	3,4	32,8	62,3
Нидерланды	6	13	49,5	37,5
Дания	7	3,1	61,6	34,8
Ирландия	8	3,6	59,3	37,1
США	10	...	80	...
Люксембург	10	25,0	55,4	19,7
Россия	51	33,7	46,1	19,8
Беларусь	78	30,3	59,1	10,6
Казахстан	83	27,4	26,6	38,4

Источник: [8, 9].

Старение ППС, низкий процент защиты аспирантов и докторантов, снижение привлекательности преподавательской работы среди молодежи приводят к ослаблению белорусской молодежной науки в вузах, а следовательно, к качеству подготовки специалистов.

В Государственной программе предусмотрено *внедрение систем управления качеством образования* в соответствии с международным стандартом ISO 9001. Анализ функционирования СМК показал, что в большинстве вузов налажена система проведения анкетирования заинтересованных сторон, в том числе работодателей. Опыт функционирования СМК в белорусских вузах позволил выявить, что 65 % заказчиков кадров удовлетворены практической подготовкой студентов [4].

Дальнейшее развитие СМК требует, наряду с анализом результативности деятельности высшей школы, организацию прямого диалога между субъектами системы, что позволит проводить не только количественные, но и качественные оценки. Также следует ориентироваться на ускорение внедрения рекомендаций, которые формируются в ходе оценки качества образования.

Таким образом, в Республике Беларусь сформированы механизмы, направленные на обеспечение взаимодействия рынка образования и рынка труда, однако абсолютной согласованности достичь не удастся. Качество кооперации зависит от совпадения целей всех заинтересованных сторон. С учетом того, что Республика Беларусь ориентирована на инновационное развитие экономики, кооперация вузов и предприятий требует качественно новых подходов, ориентированных на рынок. Сформированная система планов и прогнозов полноценно не охватывает студентов, обучающихся на платной основе. Необходимы также вовлечение большего числа предприятий частной формы собственности, повышение мотивации сотрудников вузов, предприятий, государственных органов, а также студентов к выстраиванию диалога, поиск новых путей воздействия на конъюнктуру рынка.

Л и т е р а т у р а

1. Государственная программа развития высшего образования на 2011–2015 годы [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 1 июня 2011 г., № 893 // Совет Министров Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/file4be2eb5d8d5d283a.PDF>. — Дата доступа: 10.12.2014.
2. Положение о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местного бюджета [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 16 нояб. 2008 г., № 1547 // БУСЕЛ. Информационный портал. — Режим доступа: <http://www.busel.org/texts/cat5vm/id5qwveea.htm>. — Дата доступа: 10.12.2014.
3. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования: моногр. / Е. В. Ванкевич [и др.]. — Витебск: ВГТУ, 2010.
4. Жук, А. И. О повышении уровня практической подготовки специалистов / А. И. Жук // Выш. шк. — 2012. — № 4. — С. 3–9.
5. Положение о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 дек. 2007 г., № 170-2 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=C20701702>. — Дата доступа: 10.12.2014.
6. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2009 [Электронный ресурс]: постановление М-ва образования Респ. Беларусь, 28 февр. 2011 г., № 7 // Министерство образования Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.edu.gov.by/ru/main.aspx?guid=19861>. — Дата доступа: 10.12.2014.
7. Об утверждении Инструкции о порядке ведения и применения Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Специальности и классификации» [Электронный ресурс]: постановление М-ва образования Респ. Беларусь, 1 июля 2009 г., № 42 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://pravo.newsby.org/belarus/postanov7/pst682.htm>. — Дата доступа: 10.12.2014.
8. Индикаторы науки 2014: стат. сб. [Электронный ресурс] // Высшая школа экономики. — Режим доступа: <http://www.hse.ru/primarydata/in2014>. — Дата доступа: 10.12.2014.
9. Глобальный индекс инноваций 2012 года: исследование INSEAD [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий: информационно-аналитический портал. — Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2012/07/06/4531>. — Дата доступа: 10.12.2014.

Статья поступила в редакцию 06.01.2015 г.