

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ БЕЛАРУСИ И СПОСОБЫ ЕЁ РЕШЕНИЯ

АНДРЕЙ ЛАВРУХИН

Аннотация: В статье дана диагностика трёх ключевых проблем, затрудняющих трудоустройство выпускников вузов Беларуси, и намечены возможные способы их решения с учётом передового международного опыта.

Ключевые слова: трудоустраиваемость, занятость, рынок образования, рынок труда, прогнозирование потребности в трудовых ресурсах, компетентностный подход, система квалификаций.

THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF BELARUSIAN UNIVERSITIES' GRADUATES AND THE WAYS TO SOLVE IT

Abstract: The article provides diagnosis of the three key problems hampering the employment of Belarusian graduates and outlines possible ways to address them, taking into account international best practices.

Keywords: Employability, Employment, Education Market, Labour Market, Forecasting Labour Resource Requirements, Competence Approach, Qualification System.

Проблема трудоустройства выпускников вузов – одна из наиболее актуальных в мире и сложных для решения, поскольку в ней, как в капле воды, отражается многоуровневая система далеко не простых взаимосвязей и отношений между рынком образования и рынком труда. Согласно Всемирному докладу ООН «Занятость молодежи: перспективы молодых людей в поиске достойной работы в эпоху перемен» (2011), одной из глобальных тенденций развития современного рынка труда является все более уязвимое положение молодых людей. Республика Беларусь в этом контексте не является исключением: в условиях экономического кризиса, роста безработицы¹ и дефицита вакансий на рынке труда проблема трудоустройства молодых специалистов стала особенно острой и болезненной для всех участников системы образования. Цель данной статьи – определить круг ключевых проблем, затрудняющих трудоустройство выпускников вузов Беларуси, и наметить возможные способы их решения.

Одной из таких проблем является отождествление двух близких, но разных понятий занятости и трудоустраиваемости. В рамках Европейского пространства высшего образования (ЕПВО) трудоустройство выпускников понимается как трудоустраиваемость (возможность трудоустроиться) (*employability*), т.е. как «способность получить первоначальное, значимое трудоустройство или достичь самозанятости, сохранять трудоустройство, быть способным перемещаться на рынке труда» (*Bologna process, 2009*). В контексте такого понимания трудоустройства роль высшего образования заключается в том, чтобы «снабдить студентов знаниями, навыками и компетенциями, в которых они нуждаются на рабочем месте и которых требуют работодатели; а также гарантировать, чтобы у людей было больше возможностей для поддержки или обновления этих навыков и компетенций на протяжении всей трудовой жизни» (*Bologna process, 2009*). *Исходя из такой дефиниции, очевидно, что трудоустраиваемость не тождественна занятости.* В Республике Беларусь трудоустройство, напротив, понимается как занятость, осуществляемая через процедуру распределения: обязательного в случае с учащимися на бесплатной форме обучения и возможного в случае с учащимися на платной форме обучения. Отождествление трудоустройства с занятостью искусственно упрощает (примитивизирует) понимание сути проблемы, оставляя без внимания целый ряд факторов, прямо или косвенно влияющих на трудоу-

¹ Согласно официальному источнику БелТА, «в Беларуси фактический уровень безработицы, по данным выборочного обследования домашних хозяйств, за 2016 год составил 5,8% от экономически активного населения» (*Новости Беларуси, 2017*). Независимые эксперты утверждают, что уровень безработицы значительно выше. См.: (*Автушко-Сикорский А. и др., 2016*).

страиваемость выпускников. Эта примитивизация понимания проблемы трудоустройства сужает диапазон возможностей и инструментов, необходимых для её решения. Данную проблему можно было бы решить путём введения терминологических различий между понятиями «трудоустраиваемость» и «занятость» в *Кодексе об образовании*.

Другой, не менее важной, проблемой является *неэффективность и непрозрачность (для всех участников системы образования) модели прогнозирования потребности в трудовых ресурсах*. Существующая в Беларуси экстраполяционная модель прогнозирования потребности в трудовых ресурсах основана на заявительном принципе и не учитывает специфики поведения государственных предприятий на рынке труда (спрос предприятий на трудовые ресурсы является производным от административно навязанных объёмов производства). В свою очередь, учреждения высшего образования проявляют «инициативу снизу», активно навязывая предприятиям потребности в кадрах, поскольку: **а)** обязаны обеспечивать первое рабочее место выпускникам бюджетной формы обучения (институт распределения) и **б)** заинтересованы в увеличении контрольных цифр приёма (соответственно, объёмах бюджетного финансирования). *В результате вышеозначенных факторов с рынка труда поступает «искажённый сигнал»*. В этой ситуации разумно, как минимум, поставить под вопрос существующую экстраполяционную модель прогнозирования и поставить задачу формирования альтернативной модели прогнозирования потребности в трудовых ресурсах с учётом специфики поведения государственных предприятий на рынке труда и вузов на рынке образовательных услуг.

Наконец, ключевой проблемой является дефицит компетентностного подхода в системе высшего образования. Этот дефицит ощутим на всех уровнях и всеми участниками системы высшего образования: работодатели ежегодно констатируют расхождение между полученными в результате обучения квалификациями и требуемыми на рабочем месте знаниями и навыками, что приводит к необходимости переобучения выпускников на рабочем месте; студенты, в свою очередь, утрачивают понимание ценности высшего образования, ориентиров саморазвития и карьерного роста в условиях стремительно изменяющегося рынка труда. Ситуация усугубляется тем, что государственный регулятор по-прежнему ориентируется на существующий классификатор «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2001, который содержит ряд морально устаревших специальностей и оставляет нерешённым ключевой вопрос адекватной оценки и прогнозирования потребности в кадрах в условиях наличия 1/3 нерентабельных предприятий (от их общей численности в экономике), с одной стороны, и неопределённости пер-

спектив дальнейшего экономического развития – с другой. Начатое в 2012 г. обновление классификатора осуществляется крайне медленно: за истекшие 5 лет были созданы лишь пилотные проекты в 4 секторах экономики (сфере IT, управления, бизнес-образования и преподавательской деятельности), которые так и не прошли стадию утверждения. *В результате отсутствия полноценной системы квалификаций, отвечающей актуальному положению на рынке труда, с одной стороны, и современным вызовам – с другой, невозможно: а) создать национальную согласованную структуру взаимодействия всех участников образовательного пространства; б) обеспечить возможности для развития существующих и проектирования новых квалификаций.* В контексте данной проблемы представляется резонным проанализировать успешный международный опыт и вынести на обсуждение официальных и независимых экспертов, работодателей и других стейкхолдеров оптимальную модель разработки, апробации и внедрения профессиональных профилей и квалификаций как для специалистов, востребованных актуальной белорусской экономикой, так и для специалистов экономики ближайшего и более отдалённого будущего. В настоящий момент для работы в этом направлении созданы благоприятные условия благодаря стартовавшему 15 ноября 2016 г. международному проекту «Стимулирование развития компетенций в белорусском высшем образовании» (FOSTERC) в рамках программы ЭРАЗМУС+ «Создание потенциала высшего образования» с участием вузов Республики Беларусь.

Библиография

1. Автушко-Сикорский А., Артёменко Е., Боброва А., Бокун Н., Лаврухин А., Можейко В. (2016). *Повышение качества человеческого капитала в Республике Беларусь. Исследование в рамках проекта «Через модернизацию Беларуси к конкурентоспособному обществу» (РЕФОРУМ)*. SA #02/2016RU, Belarusian Institute for Strategic Studies.
2. *Мониторинг трудоустройства выпускников Министерства образования и науки Российской Федерации*, URL (доступ 16.05.2017): <http://graduate.edu.ru/#/?year=2014>
3. *Новости Беларуси* (2017). В Беларуси фактический уровень безработицы за 2016 год составил 5,8%. 27.02.2017. URL (доступ 16.05.2017): <http://www.belta.by/society/view/v-belarusi-fakticheskij-uroven-bezrobotitsy-za-2016-god-sostavil-58-235164-2017/>
4. Bologna process. Working group on employability (2009). Country survey on employability. Available at: <http://www.ehea.info/cid103341/bologna-seminar-employability.html>.