

## **ПРЕДВИДЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ И ИХ ФОРМИРОВАНИЕ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

**Гришанова Я.В., студ., Ванкевич Е.В., д.э.н., проф.**

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье исследуются проблемы дефицита компетенций, ограничивающих конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда. Для выявления существующих проблем при обучении в вузе проведен онлайн-опрос и осуществлена систематизация компетенций. Выявлены основные группы необходимых компетенций и разработаны рекомендации для совершенствования учебного процесса в целях повышения трудоустраиваемости выпускников.

Ключевые слова: рынок труда, прогнозирование потребности в навыках, дефицит компетенций, трудоустраиваемость выпускника.

Подготовка квалифицированных специалистов и развитие человеческих ресурсов играют огромную роль для развития национальной экономики Республики Беларусь. В последние годы возрастают требования к качеству образования, профессионализму, квалификации рабочей силы и повышению ее мобильности. В этих условиях начинают обостряться противоречия между набором знаний и компетенций, которые формирует система образования и потребности рынка труда в конкретных навыках. В случае, если требуемые компетенции не сформированы у выпускников, их возможность эффективного трудоустройства снижается. Проблема трудоустройства выпускников является одной из наиболее актуальных задач для современного рынка труда, так как быстрое развитие экономики, ее цифровизация порождают потребность в новых компетенциях и навыках, а система образования на этот вызов реагирует с определенным временным лагом. В силу этого на рынке труда всегда параллельно существуют дефицит и избыток кадров в разрезе разных профессионально-квалификационных групп, что предопределяет дисбалансы между структурой спроса и предложения на рынке труда [1]. Для обеспечения экономики рабочей силой определённых квалификаций и с востребованными компетенциями нужна своевременная подготовка кадров, что в свою очередь требует прогнозирования будущих навыков и потребностей в специалистах.

В Республике Беларусь сформирована система сбора и анализа данных о рынке труда, которые используют учебные заведения:

- в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2011 № 972 «О некоторых вопросах формирования заказа на подготовку кадров» государственные органы за один год до начала очередного пятилетнего периода обеспечивают прогнозирование в подчиненных организациях дополнительной потребности в трудовых ресурсах в части специалистов с высшим образованием, рабочих и специалистов со средним специальным образованием на 10 лет, в части рабочих с профессионально-техническим образованием, служащих с профессионально-техническим образованием, – на 5 лет;

- в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.12.2017 № 1016 «О некоторых вопросах прогнозирования потребности экономики в кадрах», в целях обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, Министерство труда и социальной защиты на основе данных демографического прогноза Министерства экономики Республики Беларусь и прогноза баланса трудовых ресурсов определяет потребность экономики в кадрах на пятилетний период. Эта информация (о потребности экономики в кадрах в разрезе видов экономической деятельности и профессионально-квалификационных групп) предоставляется Министерству образования Республики Беларусь для использования при формировании прогнозных показателей приема на пятилетний период по профилям (направлениям) образования, которые включаются в государственные программы развития высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, и контрольных цифр приема в учреждения

образования.

Следует отметить, что Республика Беларусь сформировала качественный институциональный каркас для обеспечения согласования и прогнозирования потребности экономики в навыках с их своевременной подготовкой в системе образования. Однако речь идет преимущественно о количественных показателях, в то время как большое значение имеют также качественные показатели – описание требуемых навыков, компетенций, наиболее востребованных у нанимателей, которые своевременно должны быть сформированы у выпускника [3].

В этих целях во многих странах проводится отслеживание трудоустройства выпускников («tracer studies») [1; 4] – это специальный вид исследования, основанный на опросе выпускников по поводу востребованных компетенций, вклада различных учебных дисциплин в их формирование, нехватки конкретных компетенций, исследование их трудоустройства и формирования трудовой карьеры. Например, в Нидерландах Исследовательский центр образования и рынка труда Маастрихтского Университета (ROA) начал проводить такие отслеживания с 70-х годов XX века. Целевой группой исследования могут быть выпускники разных учреждений образования и разных лет выпуска. Опрос может включать разные вопросы (соответствие специальности требованиям рынка труда, востребованность полученных навыков и компетенций, успешность трудоустройства, характеристики рабочего места, планы на будущее обучение и пр.), иметь различный временной график (время, прошедшее с момента выпуска), предполагать различную технологию опроса (по телефону, через Интернет, в режиме он-лайн, личная встреча, комбинированно). Считается результативным процент 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 [1; 4].

В целях выявления вклада образовательного процесса в формирование востребованных на рынке труда навыков и компетенций авторами был проведен пилотный экспресс-опрос выпускников высших учебных заведений Республики Беларусь с помощью социальных сетей. В опросе приняли участие 97 студентов четырех белорусских университетов (ВГТУ, БГЭУ, БРУ, БНТУ). Результаты опроса студентов позволили оценить существующие проблемы и выявить необходимые компетенции для выпускников. Все два обследования были основаны на стандартизированных онлайн-опросах с применением Google forms.

При оценке респондентами недостатков в образовательном процессе наиболее значимыми определены: 1) недостаток практических навыков (37,1 %); 2) большое количество лекций (14,4 %); 3) использование устаревшей информации (13,4 %) (рис.1).



Рисунок 1 – Результаты оценки респондентами недостатков в образовательном процессе  
Составлено автором на основании онлайн-опроса (n=97).

В целом только 15,5 % респондентов отметили, что их все устраивает с точки зрения подготовленности к запросам рынка труда. Многочисленные критические высказывания студентов о вузах, недостаточно подготовивших их к выходу на рынок труда, свидетельствуют о назревающей проблеме. Наиболее важным фактором для успешного трудоустройства по окончании учебы является наличие опыта практической работы в период получения образования. Одной из задач системы высшего образования является содействие приобретению студентами навыков практической деятельности как формы

подготовки будущего работника. Представления студентов о навыках, которые ими получаются при обучении в вузе, не совсем соответствуют реальной ситуации на рынке труда.

При выявлении общих проблем, которые вызывают у выпускников беспокойство и тревогу, была выявлена необходимость анализа структуры компетенций. При трудоустройстве для работодателей важны широкие профессиональные компетенции молодых специалистов (знание языков, владение компьютером), узкопрофессиональные компетенции и опыт. Ответы на вопрос о структуре получаемых компетенциях при обучении в вузе распределились следующим образом (рис. 2).

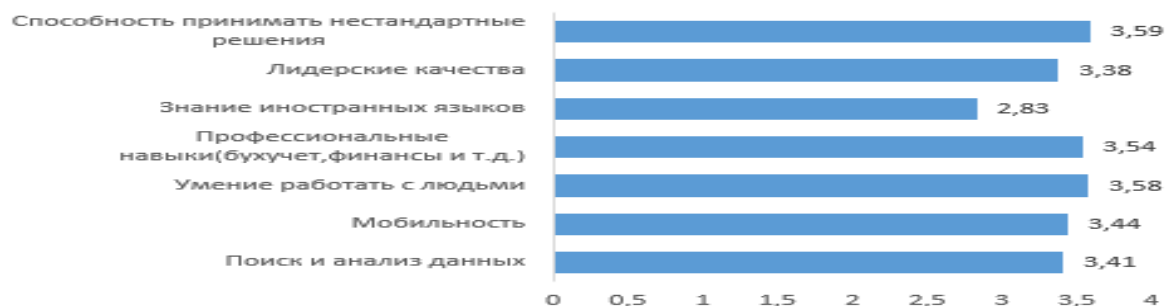


Рисунок 2 – Результаты оценки наиболее значимых компетенций, сформированных при обучении в вузе  
Составлено автором на основании онлайн-опроса (n=97).

Ответы предполагали оценку компетенции от 1 до 5 (5 – наиболее значимые компетенции). Анализ показывает, что наряду с профессиональными навыками, большое внимание при обучении в вузе уделяется когнитивным навыкам высокого порядка (способность принимать нестандартные решения, умение работать с людьми) и некогнитивным навыкам (лидерские качества). Наличие у выпускников когнитивных навыков высокого порядка и некогнитивных навыков важно вне зависимости от того, куда он собирается трудоустроиться. У большинства студентов за время обучения улучшаются данные навыки, поэтому старшекурсники более уверенно пишут длинные тексты, готовят презентации и устные доклады, выступают перед аудиторией и участвуют в конференциях.

Самыми важными навыками являются базовые когнитивные (письмо, счет, чтение и владение иностранными языками). Доля студентов, признающих, что они не владеют в достаточной мере иностранным языком, говорит о недополучении данной компетенции при обучении в вузе. При приеме на работу руководство практически всегда интересуется, владеет ли специалист каким-либо иностранным языком. Конкуренция между специалистами на рынке сегодня очень высока, и, если специалист владеет иностранным языком, перспективы эффективного трудоустройства значительно повышаются. Хотя по опросам работодателей, владение иностранным языком не всегда имеет существенную ценность и одним из наиболее востребованных навыков является способность принимать нестандартные решения и способность решать проблемы.

Таким образом, проведенное исследование показало, как положительные стороны, так и недостатки формируемой в процессе образования структуры компетенций. Среди сформированных компетенций, которые улучшают трудоустраиваемость выпускника, выступают: способность принимать нестандартные решения, умение работать с людьми, профессиональные навыки, мобильность, поиск и анализ данных. Результаты исследований студенческой аудитории подтверждают тот факт, что существуют проблемы в практико-ориентированности образовательного процесса. Однако проведенный экспресс-опрос также выявил необходимость проведения более корректного и широкомасштабного исследования для выявления необходимых компетенций и навыков и обеспечения возможности их прогнозирования (с помощью Big Data).

#### Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. В. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребностей в кадрах: содержание и направления формирования в Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко // Белорусский

- экономический журнал. – 2017. – № 2. – С. 73–92.
2. Хожаева, А. Ожидания абитуриентов от будущей учебы и работы / А. Хожаева, Н. Атнагулова // Выпускники экономических специальностей на рынке труда. – Москва, 2016. – С. 28–31.
  3. Rihova, H. Using labour market information. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Vol. 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union. – 2016. – p. 235.
  4. Schomburg H. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6 Carrying out tracer studies. – ETF, Cedefop, ILO. 2015. – p. 458.

УДК 316.334.2(47)

## **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПОСТСОВЕТСКИХ СТРАН В УСЛОВИЯХ СОХРАНЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ УСТАНОВОК**

**Дулебо И.И., маг., Касаева Т.В., доц.**

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье обоснована актуальность новой классификации институтов по типам: «твердые» (хард), мягкие экстрактивные и мягкие инклюзивные институты. Рассмотрены особенности институционального развития постсоветских стран.

Ключевые слова: институциональное развитие, институты, институциональные изменения.

Институциональное развитие отдельных стран, регионов стало объектом пристального внимания экономической общественности: определяются рейтинги стран по уровню институционального развития, разрабатываются методики его оценки и анализа, ведутся активные исследования по формированию теоретических и методологических основ данного явления. Это подчеркивает актуальность выбранного направления исследования.

В общепринятом подходе под институтами обычно понимают закрепленные в виде законов, форм и организаций некоторые нормы и обычаи. Мы же за основу своего исследования используем более широкое определение Дугласа Норта, в соответствии с которым институты – это «правила игры» в обществе. Выражаясь более формально, институты – это созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Следовательно, они задают структуру побудительных мотивов человеческого взаимодействия – будь то в политике, социальной сфере или экономике» [5]. Данный подход позволяет критически осмыслить процессы институциональных изменений и институциональных реформ, реформирования общества, экономики и социума, также обосновать критико-аналитический подход к данным процессам.

В качестве основы для описания институциональных изменений применим подход Д. Норта, в соответствии с которым «институциональное изменение – это полифакторный инкрементный процесс, где в пределах доступных человеческому воздействию любые изменения являются следствием уместных коррекций в правилах, неформальных ограничениях, а также в эффективных способах и методах принуждения к исполнению формальных правил и ограничений» [5]. При этом вместо понятий формальных и неформальных институтов, считаем целесообразным использовать понятия «твердых» (хард) институтов и «мягких» (софт) институтов. Под «твердыми» (хард) понимаются институты, закрепленные на уровне культурно-исторических, биологических, социальных и личностных установок. Чаще всего такие институты не имеют строгой формализации, но вместе с тем они являются фундаментообразующими для конкретного общества или сообщества. В отличие от «твердых» институтов «мягкие» (софт) – это институты, вызванные в действительность в процессах текущих изменений и движения общесовременных процессов и чаще всего имеющие строгую формализацию.

Следует отметить, что «твердые» институты не обладают такими свойствами, как «экстрактивность» – ограничение прав и свобод, отсечение масс от процессов созидания или «инклюзивность» – максимальное вовлечение масс в процессы созидания и