

УДК 378

## **ТРУДОУСТРАИВАЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА**

**Горовой С.О., студ., Ванкевич Е.В., д.э.н., проф.  
Витебский государственный технологический университет  
г. Витебск, Республика Беларусь**

***Ключевые слова:** трудоустраиваемость, рынок труда, учреждения высшего образования, востребованные навыки, компетенции.*

***Реферат.** В статье рассмотрены вопросы, связанные с эффективным трудоустройством выпускников учреждений образования в условиях цифровизации экономики, что зависит от формирования востребованных навыков и компетенций. Особое внимание уделяется понятию трудоустраиваемости, проанализированы концептуальные подходы к его определению, отражены особенности в условиях цифровой трансформации рынка труда. Описываются подходы к формированию востребованных навыков и компетенций на рынке труда. Разработан новый метод определения востребованных навыков и компетенций на рынке труда – на основе отслеживания трудоустройства выпускников за определенный период времени, целью которого является выявление особенностей и трудностей перехода от учебы к работе, востребованности полученных знаний, навыков и компетенций у работодателей. Он позволяет увидеть, насколько успешной была организация учебного процесса и актуальны учебные планы, программы и направления подготовки студентов. Такой подход сможет стать ориентиром как для учреждений образования, так и потенциальных работодателей при согласовании общих интересов на рынке труда.*

В настоящее время проблема эффективности использования трудовых ресурсов является наиболее острой для рынка труда, так как быстрые изменения, обусловленные особенностями развития национальной экономики, интеграционными и глобализационными процессами, постоянно диктуют потребность в новых знаниях, навыках и компетенциях для выпускников.

Необходимость оценки положения молодежи на рынке труда обусловлена тем, что молодые люди – это будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит развитие всего общества. Обеспечение эффективной занятости молодежи является актуальной и долгосрочной задачей государственной социально-экономической политики. Вместе с тем, молодежь сегодня оказывается одной из особо уязвимых категорий трудоспособного населения, в силу следующих факторов:

- высокая конкуренция на молодежном сегменте рынка труда;
- отсутствие практического опыта и стажа работы;
- несоответствие рынка образовательных услуг потребностям рынка труда;
- наличие противоречия между социально-профессиональными ориентациями молодежи и потребностями работодателей в конкретных навыках и компетенциях [7].

Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников учреждений высшего образования (УВО). Выпускники УВО по уровню подготовки и полученным компетенциям не всегда соответствуют требованиям нанимателей, при этом и сами выпускники, не удовлетворенные предлагаемой работой (заработной платой, условиями труда и др.), нередко отказываются от трудоустройства по полученной специальности. В совокупности это ведет к снижению эффективности использования труда молодых специалистов, что обуславливает актуальность данной темы.

Интерес к понятию «трудоустраиваемость» (employability) в Республике Беларусь начал возникать с момента вступления в Болонский процесс и подписания соответствующего соглашения в 2015 году, в то время как за рубежом данный процесс находится под пристальным вниманием исследователей уже не одно десятилетие. Международная организация труда (МОТ) определяет трудоустраиваемость как способность каждого найти и сохранить работу, прогрессировать на работе и адаптироваться к изменениям в течение всей трудовой жизни [6]. Согласно М. Йорку, трудоустраиваемость – это общность достигнутых навыков, понимания и личных качеств, которые позволят дипломированным выпускникам получить работу и добиться успеха в выбранной профессии и которые принесут пользу работникам, обществу и экономике [12]. В контексте Болонских соглашений, трудоустраиваемость выступает как некая способность или свойство выпускника УВО, которое он осваивает в процессе учебы и демонстрирует на рынке труда [1]. Трудоустраиваемость выпускника УВО формируется из знаний, навыков и компетенций, полученных в процессе обучения. К основным навыкам, формирующим трудоустраиваемость, относятся: эффективная коммуникация, умение работать в команде, способность к самостоятельному решению задач, инициативность и предприимчивость, умение управлять собой, планировать, знание бизнес-процессов, наличие когнитивных навыков, самообучение, знание новых информационных технологий [12].

В условиях цифровой трансформации экономики молодежный рынок труда в

Республике Беларусь становится достаточно напряженным и конкурентным. Среди его характерных особенностей следует выделить:

1. Рост масштабов молодежной безработицы – в возрасте от 15 до 29 лет составляет 33 % от общей численности безработных в 2019 году (прирост относительно 2018 года в 1 п. п., рассчитано по [9, с. 47]), увеличение ее продолжительности:

**Таблица 1 – Уровень молодежной безработицы в странах мира, 2019 год**

	Уровень безработицы лиц в возрасте 15–29 лет, %
Зона евро (ЕА 19)	12,9
ЕС 28, в том числе:	11,2
Северная Македония	30,5
Греция	28,9
Испания	24,7
Франция	15,3
Швеция	13,8
Португалия	12,6
Нидерланды	5,4
Германия	4,9
Чехия	3,7
США	8,0
Япония	2,2

Источник: [<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, <https://take-profit.org/statistics/unemployment-rate/>].

По данным таблицы 1 следует отметить, что уровень молодежной безработицы в Республике Беларусь (33 %) сопоставим лишь с аналогичным показателем Северной Македонии, Греции, Испании (30,5%; 28,9%; 24,7 % соответственно) – то есть со странами Европейского союза, для которых характерны невысокий уровень социального развития, а также экономическая нестабильность и кризисные явления. В то время как, в странах ЕС, а также отдельных странах мира (США, Япония) с высоким уровнем экономического развития, данный показатель значительно ниже.

2. Усиление требований со стороны нанимателей, что ведет к существенному усложнению условий вступления молодежи на рынок труда.

Возможности молодежи на рынке труда объективно ограничены по сравнению с другими категориями трудоспособного населения в силу отсутствия опыта работы и отдельных компетенций, требуемых нанимателями. Все это формирует дополнительные трудности при вступлении на рынок труда и поиске первого рабочего места. В силу обозначенных ограничений трудоустроиваемость

выпускника должна формироваться путем развития востребованных на рынке труда навыков, включенных в учебные планы, согласованных с нанимателями. В современной литературе существует несколько способов определения востребованных навыков: опросы нанимателей (в форме анкетирования, экспертных опросов, интервью и пр.); форсайт-прогнозы рынка труда (используются во многих зарубежных странах) [3]; исследование вакансий, размещенных на сайтах по поиску работы, в онлайн-режиме с помощью Big Data [3]; отслеживание трудоустройства выпускников.

По мнению авторов, одним из эффективных способов определения востребованных компетенций является отслеживание трудоустройства выпускников в течение определенного промежутка времени. Это достигается учреждениями образования 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 неблагоприятными на рынке труда, и пр. Такие опросы в зарубежной литературе называются «tracer studies» [3; 10; 11] – они являются основным источником информирования органов государственного управления для разработки стратегических мер, учреждений образования для корректировки содержания учебных программ, а также для молодежи при выборе направлений и специальностей подготовки. В более широком контексте исследование успешности перехода от учебы к работе проводилось в ряде стран в рамках программы ЕС Work4Youth [4], в результате установлено, что высшее образование повышает вероятность занятости и снижает риски безработицы, а значимым фактором успешного трудоустройства выпускника является совмещение учебы и работы. Отслеживание трудоустройства выпускников УВО позволяет определить ключевые навыки и установить факторы, обеспечивающие трудоустройство и сохранение рабочего места (продвижение), либо выявить недостаток навыков для эффективного трудоустройства. В том случае, если необходимые навыки и компетенции не сформированы у выпускников в процессе обучения, то возможность их эффективного трудоустройства снижается, как следствие формируется невостребованность данных специалистов на рынке труда. При этом, в Республике Беларусь методы прогнозирования потребности в кадрах включают только количественный прогноз на основе экстраполяции [2], которые не позволяют выделить востребованные навыки для выпускников на рынке труда.

Таким образом, сегодня в молодежном сегменте рынка труда действуют три ключевых субъекта: работодатели, государство и УВО (непосредственно выпускники, которые стремятся к эффективному выходу на рынок труда), при этом их взаимодействие в нашей стране мало согласовано. УВО сегодня вынуждены также становиться активными участниками процесса трудоустройства своих выпускников, и ориентироваться на текущие потребности рынка труда. В этой связи востребованность выпускника, которая формируется на рынке труда, становится индикатором эффективной деятельности современного учреждения образования [8].

Новые требования к качеству человеческого потенциала уже сегодня формируются на рынке труда в виде компетенций, обозначаемых работодателями, в том числе и у молодых специалистов: все более востребованы специалисты с высоким уровнем образования, высокими коммуникативными компетенциями, ответственными и исполнительными. В связи с этим, необходимость формирования алгоритмов трудоустройства выпускника учреждения образования – один из современных трендов рынка труда. Таким образом, современный рынок труда формулирует совершенно новые вызовы: учреждениям образования необходимо формировать алгоритмы управления занятостью выпускников, которые должны обладать адаптивностью, т. е. способностью заблаговременно и оперативно реагировать на изменение внешних и внутренних факторов, оказывающих существенное влияние на ее функционирование, путем принятия адекватных управленческих решений [5], вплоть до внесения корректив в стратегию регулирования трудоустройства молодежи. Ответом на данные вызовы должно стать формирование у выпускников необходимых навыков и компетенций трудоустроиваемости, что позволит молодому специалисту выйти на рынок труда в качестве активного его субъекта и успешно адаптироваться в условиях динамичных изменений. В то время как учебные программы должны разрабатываться и контролироваться посредством диалога между преподавательским составом, студентами, выпускниками и нанимателями в текущих условиях рынка труда.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Болонский процесс: глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования) / авт. сост. В. И. Байденко [и др.] / под науч. ред. д.п.н., профессора В. И. Байденко и д.т.н., профессора Н. А. Селезневой. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 142 с.
2. Боровик, Л. С. Прогнозирование баланса трудовых ресурсов: методологические аспекты. Материалы XVII Междунар. науч. Конференции. Минск: изд-во НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь. – 2016. – С. 81–88
3. Ванкевич, Е. В. Взаимодействие системы управления человеческими ресурсами организации с учреждениями образования в прогнозировании и формировании перспективной потребности в навыках / Е. В. Ванкевич // Инновационные технологии в текстильной и легкой промышленности: Материалы Международной научно-технической конференции, Витебск, 13–14 ноября 2019 г. / УО «ВГТУ». – Витебск, 2019. – С. 323–325.
4. Варшавская, Е. Я. Успешность перехода «учеба – работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования, 2016, № 2. – С. 39–46.
5. Дудина, М. М., Глотова, Е. Е. Изучение требований работодателей к выпускникам вузов: российский и зарубежный опыт // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2015. – № 1(5).
6. Международная организация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>. – Дата доступа: 12.09.2020.

7. Молодежная безработица в приграничных регионах: опыт компаративного анализа: монография / Е. В. Ванкевич, Е. Н. Коробова, О. В. Зайцева и др.; УО «ВГТУ»; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск, 2017. – 156 с.
8. Оплетина, Н. В. Современные алгоритмы управления трудоустраиваемостью выпускника вуза. Гуманитарный вестник. – 2014. – № 3.
9. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020. Стат. сборник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/c17/c1758aafc21ec069dafba92b27dea768.pdf>. – Дата доступа: 14.09.2020.
10. Elder S. Module 1: Basic concepts, roles and implementation process. ILO school-to-work transition survey: A methodological guide International Labour Office. – Geneva: ILO, 2009. [https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS\\_140862/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm).
11. Schomburg H. 2015. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6 Carrying out tracer studies. – ETF, Cedefop, ILO.
12. Yorke M. Learning & Employability in Higher Education: What It Is – What It Is Not [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.aces.shu.ac.uk/employability/resources/id116\\_employability\\_in\\_higher\\_education\\_336.pdf](http://www.aces.shu.ac.uk/employability/resources/id116_employability_in_higher_education_336.pdf). – Дата доступа: 10.09.2020.

УДК 330.341.1

## **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Гуторова Е.В., асс.**

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

***Ключевые слова:** четвертая промышленная революция, цифровая экономика, правовые основы формирования цифровой экономики в Республике Беларусь.*

***Реферат.** Научно-технический прогресс, стремительное развитие сети Интернет и, как следствие, повсеместное внедрение цифровых технологий в различные сферы жизни позволяют сделать вывод о том, что сегодня человечество стоит в начале нового этапа развития промышленности. Изменение подходов к организации бизнеса под влиянием внедрения цифровых технологий, переход к управляемому*