

УДК 331.108.2:378

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
ОРГАНИЗАЦИИ С УЧРЕЖДЕНИЯМИ
ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОГНОЗИРОВАНИИ
И ФОРМИРОВАНИИ ПЕРСПЕКТИВНОЙ
ПОТРЕБНОСТИ В НАВЫКАХ**

*Ванкевич Е.В., д.э.н., проф., проректор по научной работе
Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: человеческие ресурсы организации, кадровая политика, прогнозирование потребности в навыках.

Реферат. Рассмотрены концептуальные подходы к организации взаимодействия кадровых служб организаций с учреждениями образования в вопросах прогнозирования перспективной потребности в навыках. Проанализированы причины сохранения устаревшей модели взаимодействия (недостаточное финансирование развития персонала на микроуровне, методическая неопределенность). Определены необходимые направления деятельности кадровых служб организаций (верификация неформального образования; предвидение будущих навыков и заказ системе образования; формирование культуры непрерывного обучения; привлечение фрилансеров; расширение обучения на рабочем месте с помощью привлеченных специалистов; проведение исследования онлайн вакансий для выявления необходимых компетенций и навыков и обеспечения возможности их прогнозирования).

Современная модель управления человеческими ресурсами на микроуровне основана на стратегической функции кадровой службы и предполагает ее вклад в формирование конкурентных преимуществ организации. Это, в свою очередь, основано на изменении взаимодействия организации с учреждениями образования. Д.А. Аакер выделил два направления влияния системы управления человеческими ресурсами на конкурентные преимущества организации:

- 1) формирование компетенций персонала;
- 2) формирование уникальных возможностей, которые другие организации не в состоянии повторить [5, С. 112].

В этой связи от службы управления человеческими ресурсами требуется систематическое взаимодействие с учреждениями образования, основанное на прогнозировании будущих компетенций и требований к персоналу. В настоящее время в организациях Республики Беларусь сложилась определенная система взаимодействия организаций с учреждениями образования, в которой можно выделить две модели: традиционная и современная. Традиционная модель в большей степени основана на поиске и трудоустройстве готовых специалистов с последующим периодическим повышением квалификации или переподготовкой. Эта модель достаточно распространена и сохраняет свое лидерство. Причинами ее сохранения являются:

- 1) недостаточное финансирование развития персонала на микроуровне. В структуре затрат нанимателя на персонал затраты на профессиональное обучение, подготовку и переподготовку занимают не более 1 %, что является явно недостаточным. Например, во Франции 7 % от фонда заработной платы каждое предприятие обязано тратить на подготовку и повышение квалификации кадров (так называемый «ученический налог») [2, С. 448], в странах Западной Европы до 30 % от общего объема финансирования образования выделяет бизнес [2, С. 448];

- 2) методическая неопределенность в вопросах определения будущих навыков и компетенций.

Современная модель предполагает систематическое взаимодействие организаций с учреждениями образования, начиная с определения перспективной потребности в навыках, их целенаправленного и заинтересованного формирования в процессе совместной подго-

товки специалистов, целевого трудоустройства и комплекса мер по развитию персонала. В качестве примеров можно привести практику ЗАО «Антаркт», IBA Group, СООО «ЛЛК-Нафтан», «Образовательный центр Парка высоких технологий», «Трансконсалт Брест», STA Industry, ОАО «Белинвестбанк», др. [4] – что в большей степени реализуется через проекты¹. Например, Образовательный центр Парка высоких технологий специализируется на подготовке выпускников IT-специальностей к запросам нанимателей на основе их работы с реальными проектами в интенсивных практических программах, разработанных по требованиям и под контролем более чем с 150 ведущих IT-компаний Беларуси. Однако даже в их задачи не входит прогнозирование будущих компетенций. Несмотря на то, что Республика Беларусь сформировала качественный институциональный каркас для обеспечения согласования и прогнозирования потребности экономики в навыках с их своевременной подготовкой в системе образования [1], используются только количественные показатели, 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. Специалисты выделили пять категорий навыков для выпускников (на примере маркетологов), повышающих их возможности трудоустраиваемости: базовые софт-навыки, аналитические навыки, технические и цифровые навыки, знание маркетинга, навыки понимания клиентов [6]. Несмотря на наличие кросскультурных отличий, формирование этих навыков должно быть предусмотрено учебными планами в учреждениях образования, а также входить в число приоритетных направлений индивидуального развития каждого из обучающихся. Однако вопросы кто, когда и как конкретно их будет определять, находятся в стадии поиска решения. Зарубежный опыт демонстрирует ряд эффективных подходов к решению такой задачи. Например, в этих целях во многих странах составляются форсайт-прогнозы рынка труда, проводятся опросы нанимателей по поводу востребованных компетенций, нехватки конкретных компетенций. Часто такие исследования заказывают учреждения образования (или даже деканаты) для получения информации о взаимосвязи между трудоустройством выпускников (их успехом на рынке труда) и полученными компетенциями, или (в рамках более масштабных исследований) – для прогноза развития сферы образования [1; 4; 6]. В Республике Беларусь данных исследований не проводится, несмотря на наличие точечных научно-исследовательских работ.

Бизнес-аналитики едины во мнении, что дефицит талантов является самым большим ограничителем бизнеса сегодня и в будущем. Причем процесс устаревания навыков (и соответственно, появления новых) очень динамичен. По мнению экспертов Urwork (крупнейшего веб-сайта фриланса), который периодически выпускает индекс востребованности навыков, ранжируя 20 самых быстрорастущих навыков для фрилансеров, в ежеквартальном индексе перечень самых быстрорастущих навыков обновляется на 75 %, при этом спрос на 10 лучших навыков в течение 2018 года вырос более чем на 600 % в годовом исчислении [7]. Организации отмечают, что кроме высшего образования, все большее распространение получают нетрадиционные формы непрерывного самостоятельного образования, а также обучение на рабочем месте.

Но для служб управления человеческими ресурсами организаций такая ситуация значительно меняет задачи по развитию персонала, в которые добавляются новые функции: верификация неформального образования (полученного работником самостоятельно, дистанционно или др.), предвидение будущих навыков и заказ системе образования, формирование культуры непрерывного обучения; привлечение фрилансеров, расширение обучения на рабочем месте с помощью привлеченных специалистов (из учреждений образования). Учитывая тенденцию цифровизации белорусской экономики, все большее число вакансий размещаются в онлайн-режиме, что обуславливает необходимость проведения исследования

¹ Имеется в виду ряд успешных проектов по управлению человеческими ресурсами, которые ежегодно презентуются на премии HR-бренд в Беларуси: проект «Управление талантами через проектную работу» – программа обучения, разработанная в компании «Атлант Телеком»; проект «Карьерная модель в розничной сети» ЗАО «Альфа-Банк»; проект «Развитие корпоративной культуры ЗАО «Альфа-Банк»; проект «ЗЕРКАЛО» ООО «Промкомплекс»; проект «Digital-трансформация HR-процессов» (Группа компаний БелАгро), др. [4].

данных вакансий для выявления необходимых компетенций и навыков и обеспечения возможности их прогнозирования (с помощью Big Data). Поэтому действующая модель социально-трудовых отношений на микроуровне, в большей степени ориентированная на крупные государственные промышленные предприятия образца 50-х годов XX века, не соответствует современным тенденциям в сфере труда и должна быть существенно модернизирована.

Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. 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. Гельманова, З. Предпринимательский университет, в контексте взаимодействия «тройной спирали» / З. Гельманова, А. Бутрин, Н. Гарт // International Journal of Applied and Fundamental Research. – 2016. – № 7. – P. 444-449.
3. Премия HR- бренд // <https://hrpremia.by>.
4. Фейли, Л. «Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в квалификациях в регионе Восточного партнерства – межстрановой отчет». – ЕФО. – 2014.
5. Batarlienė, N. The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies / N. Batarlienė, K. Čižiūnienė, K. Vaičiūtė,
6. Šapalaitė, A. Jarašūnienė // 10th International Scientific Conference Transbaltica. – 2017 // Available online at www.sciencedirect.com. Procedia Engineering. – 2017. – P. 110 – 116.
7. Gregorioa, A. Employability skills for future marketing professionals / A. Gregorioa, I. Maggionib, Ch. Mauric, A. Mazzucchellia A. // <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.004> Get rights and content // <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026323731930043X#bib54>.
8. Up work releases latest Skills Index, ranking the 20 fastest-growing skills for freelancers // <https://www.upwork.com/press/2019/02/12/q4-2018-skills/>.

УДК 339.56.055

**ВЫСТАВОЧНО-ЯРМАРОЧНАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ИНДИКАТОР
ЭФФЕКТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ
ГОСУДАРСТВА**

Гончаров Д.С., маг., Коробова Е.Н., к.э.н., доц.

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

Ключевые слова: выставочно-ярмарочная деятельность, государство, сектор экономики, стратегия, экономическое состояние.

Реферат. Развитие выставочно-ярмарочной деятельности в мировом экономическом пространстве и наблюдаемые тенденции свидетельствуют о формировании нового сектора мировой и национальных экономик, оборот которого в 2018 году превысил 27 млрд долл., из них около 10 млрд. долл. приходится на 20 ведущих выставочных организаторов. Данный вид экономической деятельности связан практически со всеми секторами воспроизводственного процесса мировой экономики. Выставки и ярмарки являются одним из самых эффективных способов и форм коммуникации производителей и потребителей товаров и услуг. Исследования данного сектора экономической деятельности показали его высокую маркетинговую результативность, прежде всего в отношении последующего продвижения товаров и услуг потребителям через демонстрацию их качественных характеристик.