

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования

«Витебский государственный технологический университет»

*Ванкевич Е. В., Коробова Е. Н., Шарстнев В. Л.,
Войтеховская И. А.*

**РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНОК
ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ:
НАПРАВЛЕНИЯ СОГЛАСОВАНИЯ**

МОНОГРАФИЯ

*Под научной редакцией
Ванкевич Е. В.*

Витебск
2010

УДК 331.5(476)

ББК 65.240.5 (4Бел)

Р 95

Рецензенты:

Тур А.Н., д.э.н., профессор, заместитель Министра экономики Республики Беларусь,

Ноздрин-Плотницкий М.И., д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики и управления Высшей школы управления бизнесом БГЭУ,

Кохонов Н.Д., начальник Главного управления политики занятости и народонаселения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Авторский коллектив:

Ванкевич Е. В. (введение, гл. 1, гл. 2, гл. 3, п. 4.1, гл. 5), Коробова Е. Н. (п. 4.2, гл. 6), Шарстнев В.Л. (п. 2.2, консультант гл. 6), Войтеховская И. А. (гл. 2).

Рекомендовано к изданию Советом Учреждения образования «Витебский государственный технологический университет», протокол № 8 от 23.03.2010

Р 95 Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / Е. В. Ванкевич [и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2010. – 206 с.

ISBN 978-985-481-179-6

Исследовано развитие рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь, проанализированы существующие дисбалансы между ними. Проведена оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал Беларуси (на основе первичных данных обследования домохозяйств 2007 г.). Изучены особенности молодежного сегмента рынка труда, выявлены проблемы и перспективы трудоустройства выпускников вузов (на основе авторского опроса выпускников дневной формы обучения УО «ВГТУ», 2009 г.). Обоснованы направления согласования системы образования и рынка труда в Беларуси, к которым отнесены: совершенствование институционального строения рынка труда и разработка научно обоснованной методики прогнозирования потребности национальной экономики в кадрах.

Монография предназначена для специалистов органов государственного управления, научных работников, студентов, аспирантов, преподавателей, интересующихся проблемами эффективного использования человеческого капитала в Республике Беларусь.

УДК 331.5(476)

ББК 65.240.5 (4Бел)

ISBN 978-985-481-179-6

©Ванкевич Е. В., 2010

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 5 |
| 1 РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНОК ТРУДА: ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОБЩЕСТВА | 9 |
| 1.1 Формирование человеческого капитала и его оценка рынком труда | 9 |
| 1.2 Развитие рынка образовательных услуг в Республике Беларусь | 12 |
| 1.3 Оценка различного уровня образования на рынке труда Республики Беларусь | 21 |
| 1.4 Основные дисбалансы между рынком образовательных услуг и рынком труда в Беларуси | 33 |
| 2 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ БЕЛАРУСИ | 42 |
| 2.1 Инвестиции в человеческий капитал: сущность, направления, источники, методы оценки эффективности | 42 |
| 2.2 Анализ эффективности инвестиций в человеческий капитал Беларуси на основе данных обследования домохозяйств | 47 |
| 2.2.1 Описание данных и построение переменных для уравнения заработной платы Минсеровского типа | 48 |
| 2.2.2 Анализ первичных данных обследования домохозяйств | 51 |
| 2.2.3 Оценка стандартного уравнения заработной платы Дж.Минсера | 60 |
| 2.2.4 Расширение уравнения заработной платы Минсеровского типа | 62 |
| 2.2.5 Корректировка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал с учетом ошибки выборки | 69 |
| 2.2.6 Результаты оценки | 71 |
| 3 ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА БЕЛАРУСИ | 76 |
| 3.1 Особенности сегмента рынка труда выпускников вузов | 76 |
| 3.2 Исследование проблем трудоустройства выпускников вузов на рынке труда Беларуси | 80 |
| 4 ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ | 98 |
| 4.1 Институциональные формы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда | 99 |

| | | |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.2 | Зарубежные подходы к прогнозированию потребности национальной экономики в кадрах | 107 |
| 5 | СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО СТРОЕНИЯ РЫНКА ТРУДА КАК ГЛАВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА В БЕЛАРУСИ | 129 |
| 5.1 | Понятие институционального строения рынка труда. Основные элементы инфраструктуры рынка труда | 130 |
| 5.2 | Современная практика согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Беларуси | 138 |
| 5.3 | Основные направления согласования рынка образовательных услуг и рынка труда | 144 |
| 5.3.1 | Подготовка и принятие Программы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда | 153 |
| 5.3.2 | Формирование центров содействия занятости молодежи | 159 |
| 5.3.3 | Формирование адаптированной к рынку труда системы непрерывного профессионального обучения | 161 |
| 5.3.4 | Развитие e-занятости | 162 |
| 6 | МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В КАДРАХ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ | 168 |
| 6.1 | Методический подход к прогнозированию профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на региональном рынке труда и его апробация | 168 |
| 6.2 | Ограниченности использования эконометрической модели при прогнозировании потребности национальной экономики в кадрах и возможности их преодоления | 184 |
| 6.3 | Создание качественной информационной базы, обеспечивающей мониторинг развития рынка образовательных услуг и рынка труда | 187 |
| | СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 197 |

ВВЕДЕНИЕ

Особенность современного этапа социально-экономического развития заключается в увеличении значимости человеческого капитала как главного фактора роста. Человеческий капитал становится основным источником формирования конкурентных преимуществ организаций, регионов, стран. Человеческий капитал является фундаментом индивидуальной конкурентоспособности человека на рынке труда, которая формирует его положение в обществе, уровень доходов, успех в жизни. Поэтому возросло количество фундаментальных и прикладных исследований человеческого капитала – его сущности, составляющих элементов, методов измерения и оценки, обоснования направлений развития. Основным элементом формирования человеческого капитала является система образования и профессиональной подготовки по специальностям, пользующимся спросом на рынке труда. Это объясняет динамичное развитие, расширение и усложнение рынка образовательных услуг в современном мире. Данные МОТ и ООН свидетельствуют не только о росте уровня грамотности населения в мире, но и о значительном росте качества образовательных услуг, их плотности (т.е. количества оказываемых образовательных услуг, приходящихся на экономически активное население). Растет доля лиц с высшим образованием среди занятых (особенно среди молодежи), возрастает количество и удельный вес работников, имеющих два и более высших образования, несколько специальностей и профессий, сокращается период между очередным повышением квалификации и обновлением знаний, растет число работников, охваченных различными формами повышения квалификации, переподготовки, тренингами, обучающими программами. Значительно усложнилась и возросла дифференциация предлагаемых форм повышения квалификации и переподготовки.

В этой связи представляет интерес реакция рынка труда на генеральную тенденцию расширения рынка образовательных услуг, которая не столь однозначна. Рынок труда формирует запрос системе образования на объем и структуру подготовки специалистов, перечень необходимых навыков и компетенций. Важнейшей функцией рынка труда является распределение работников по сферам экономической активности, отраслям, регионам. Разная степень востребованности специалистов различной квалификации и уровня подготовки формирует дисбалансы между рынком образовательных услуг и рынком труда, которые проявляются в одновременном существовании избытка и недостатка специалистов. Кроме того, на рынке труда складывается различный уровень оплаты труда специалистов одинакового уровня и квалификации в зависимости от отраслевой, региональной принадлежности работодателя, его финансового состояния (т.е. не

связанный с качеством человеческого капитала или уровнем образования работника). Разрыв между объемом и качеством подготовки специалистов и реальной потребностью в них со стороны организаций увеличивает трансакционные издержки на рынке труда. Данные проблемы характерны не только для национальной экономики Беларуси. В определенной степени они присущи всем странам. Поэтому в мире выработаны разнообразные инструменты согласования рынка образовательных услуг и рынка труда – в основном, за счет институционального строения рынка труда, позволяющего эффективно устранять и предупреждать возникающие на нем дисбалансы.

Возрастающая значимость и ценность образования, с одной стороны, и важность эффективного использования человеческого капитала, с другой, обусловили возрастающий интерес как отечественных, так и зарубежных исследователей к проблеме согласования рынка образовательных услуг и рынка труда. На рубеже XX-XXI столетий издан ряд работ, в которых исследуются взаимосвязи системы образования и рынка труда. Среди российских авторов необходимо отметить работы С. Ю. Алашеева, В. Е. Гимпельсона, И. А. Денисовой, Р. И. Капелюшниковой, М. А. Карцевой, Р. П. Колосовой, Т. Г. Кутейничиной, Д. Нестеровой, Н. Ю. Посталюк, Т. О. Разумовой, С. Ю. Рощина, К. Сабирьяновой, Л. С. Чижовой, др.

Зарубежная экономическая наука данную проблему актуализировала значительно раньше, осознав со второй половины XX в. не только важность человеческого капитала и инвестиций в него (главный канал которых – это образование), но также высокую и возрастающую отдачу таких инвестиций. Поэтому проблема согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в зарубежной экономической литературе является не чисто научной, она получила практическую реализацию. Ряд положений законодательно утвержден в конвенциях и рекомендациях МОТ, принятых программных документах ООН и реализуется через функционирование развитой инфраструктуры рынка труда. Следует отметить возрастающий интерес белорусской экономической науки к проблеме человеческого капитала и, как следствие, согласования рынка образовательных услуг и рынка труда. Проблемы эффективного использования человеческого капитала в Республике Беларусь успешно занимают А. П. Морова, А. В. Бондарь, Л. С. Боровик, Л. Н. Давыденко, В. Л. Ключня, Э. А. Лутохина, М. И. Ноздрин-Плотницкий, А. А. Раков, Г. Н. Соколова, С. Ю. Солодовников, Л. Е. Тихонова, С. С. Ткаченко, А. Н. Тур, И. М. Удовенко, Л. С. Шахотько и др., проблемами оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал Беларуси – А. Верещагина, В. Стреж, В. Пархименко и др. Активные разработки в данном направлении ведутся специалистами Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства экономики, Министерства

образования. Но комплексных исследований проблемы согласованности рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь на данный момент не представлено. Поэтому изучение места и роли системы образования в формировании человеческого капитала, а затем его оценки и востребованности на рынке труда, выявление способов и инструментов согласования рынка образовательных услуг и рынка труда для устранения и предупреждения возникающих дисбалансов в целях предотвращения потерь человеческого капитала и роста отдачи от него становится не только актуальной теоретической задачей, но и приобретает насущный прикладной характер.

Обозначенная цель предопределила логику монографии. В первой главе систематизированы подходы к пониманию оценки человеческого капитала рынком труда, проанализировано развитие рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь, систематизированы имеющиеся между ними дисбалансы. Во второй главе обобщены подходы к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал и особенности реакции белорусского рынка труда на образовательную составляющую человеческого капитала. Третья глава монографии содержит результаты авторского исследования проблем согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь на примере сегмента рынка труда выпускников вузов Беларуси. Результаты основаны на проведенном в феврале-марте 2009 г. анкетировании выпускников дневной формы обучения учреждения образования «Витебский государственный технологический университет». Четвертая глава посвящена обобщению позитивного зарубежного опыта решения проблемы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда для определения возможности его использования при решении аналогичных проблем в отечественной практике. Пятая и шестая главы монографии отражают представление авторского коллектива об основных направлениях эффективного согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь, к которым отнесены: 1) мероприятия по совершенствованию институционального строения рынка труда в Беларуси (гл. 5); 2) попытка разработать научно обоснованную методику прогнозирования спроса на труд специалистов (гл. 6). Фундаментом данных работ выступает Закон Республики Беларусь «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» (05.05.1998, №157-3). Основными направлениями развития институционального строения рынка труда являются: программы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда, консолидирующие действия Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства образования, Министерства экономики, отраслевых министерств, концернов, организаций нанимателей и учреждений образования; усиление

маркетинговой деятельности учреждений образования как провайдеров образовательных услуг и своих выпускников на рынке труда, формирование учебно-научно-производственных комплексов с привлечением специалистов предприятий для уточнения пакета требований к выпускнику, объемов и структуры их подготовки; формирование адаптированной к рынку труда системы непрерывного профессионального образования; активная деятельность кадровых служб предприятий; развитие негосударственных и некоммерческих организаций на рынке труда, занимающихся устранением дисбалансов на его отдельных сегментах; развитие электронной инфраструктуры рынка труда. Особое внимание в монографии уделено проблемам определения перспективной потребности экономики в кадрах и сокращению издержек, связанных с реструктуризацией предприятий и отраслей в процессе внедрения инноваций.

Авторский коллектив выражает огромную благодарность рецензентам – доктору экономических наук, профессору, заместителю Министра экономики Республики Беларусь А. Н. Туру, доктору экономических наук, профессору, профессору кафедры экономики и управления Высшей школы управления бизнесом БГЭУ М. И. Ноздрин-Плотницкому, начальнику Главного управления политики занятости и народонаселения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Н. Д. Кохонову, ценные замечания и рекомендации которых были очень своевременны и полезны, а также организациям, создавшим условия и возможность для проведения данного исследования и опубликования ее результатов – учреждению образования «Витебский государственный технологический университет», Главному управлению политики занятости и народонаселения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерству образования Республики Беларусь, Белорусскому республиканскому фонду фундаментальных исследований. Авторы особо отмечают огромное значение, которое оказали специалисты экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, Лаборатории исследования рынка труда ГУ ВШЭ и Белорусского государственного экономического университета на становление и развитие их научных идей.

Хорошо осознавая, что затронутый в монографии перечень вопросов нуждается в дальнейшем активном исследовании и разработке, авторский коллектив будет благодарен за все замечания и пожелания, которые помогут выработать эффективный механизм согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Беларуси, создать условия для эффективного воспроизводства человеческого капитала и предотвращения возможных рисков, связанных с его неадекватной оценкой.

1 РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНОК ТРУДА: ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОБЩЕСТВА

1.1 Формирование человеческого капитала и его оценка рынком труда

Методологические истоки и сущность теории человеческого капитала глубоко исследованы в трудах как зарубежных авторов, так и отечественных¹. Можно сказать, что современная экономическая наука имеет сформированную в XX в. теорию человеческого капитала, под которым понимается совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и интересов (мотиваций), целесообразное использование которых способствует увеличению дохода индивида (предприятия, общества).

В XX в. Р. Дж. Эренберг и Р. С. Смит рассматривали человеческий капитал как определенный «запас производственного капитала» [85, с. 317], отмечая важность образования в его формировании, т.к. человеческий капитал – это «знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, приобретаемую с опытом работы» [85, с. 317].

Человеческий капитал включает следующие компоненты:

- образование и профессиональную подготовку;
- физиологические характеристики личности и состояние здоровья;
- профессиональную и географическую мобильность работника;
- психологические характеристики личности, потребности, мотивации, ценности.

В настоящее время человеческий капитал рассматривают как одну из составляющих интеллектуального капитала [1, с. 64], наряду с социальным и организационным капиталом. Причем под человеческим капиталом понимаются знания, умения и способности работников организации, под социальным капиталом – запасы и перемещение знаний, возникающие благодаря совокупности внутриорганизационных

¹ Основополагающими работами в развитии теории человеческого капитала являются труды Г. Беккера, Т. Шульца, Т. Дэвенпорта, Дж. Минсера, Л. Эллиотта, Р. Шулера, Р. Рейга, др. Теорией человеческого капитала в разные годы активно занимались российские ученые С. Дятлов, М. Критский, А. Добрынин, С. Кургандский, В. Конков, И. Никитина, Р. Колосова, Р. Капельюшников, В. Гимпельсон, Т. Разумова, С. Рошин, Я. Рощина, др. Среди белорусских исследователей данной проблемы правомерно выделить работы А. Моровой, Э. Лутохиной, А. Бондаря, И. Удовенко, Л. Тихоновой, Г. Соколовой, др.

взаимоотношений. Основоположник теории социального капитала Дж. Колеман определил его как «ресурсы, получаемые через социальные связи, участие в сообществах и разделение норм и традиций» [58, с. 94]. Организационный капитал определяют как «институционализированное знание, которым владеет организация и которое хранится в базе данных, инструкциях и пр.» [1, с. 64]. Организационный капитал, по мнению Ф. Фукияма, отражает распространение знаний, работу в команде, а также нормы поведения и взаимоотношения внутри организации.

Такой подход к пониманию человеческого капитала (как одной из трех частей интеллектуального капитала) изменяет понимание роли образования в его формировании и накоплении, которое пронизывает все составляющие интеллектуального капитала. Как справедливо отмечает М. Армстронг, такая концепция «указывает на то, что, хотя вырабатывают, сохраняют и используют знания отдельные люди (человеческий капитал), эти знания расширяются путем взаимодействия между людьми (социальный капитал), в результате чего создается институционализированное знание, которым владеют организации, а способности отдельных людей являются той ценностью, из-за которой внимание специалистов сосредоточивается на способах привлечения, удержания, развития и поддержания человеческого капитала, которым эти люди являются» [1, с. 64-65].

То есть система образования (охватывающая индивидуальное образование человека, внутриорганизационное образование) становится главным фактором формирования не только человеческого капитала, но и интеллектуального капитала в целом.

Такой подход вполне согласуется с современным пониманием качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда – т.к. ее основными характеристиками являются гибкость и обучаемость. Работники в этих условиях стремятся повысить уровень образования, что расширяет возможности трудоустройства. Это определяет качество формирования организационного и социального капиталов организации – т.к. более образованные работники ориентированы не на узкую задачу, а на цель (что определяет их профессиональную гибкость и мобильность), на умение работать в команде, эффективно участвовать в коммуникациях, устанавливать высокий уровень межличностных взаимоотношений (что определяет высокое качество социального капитала).

Теория человеческого капитала рассматривается в контексте ресурсно-ориентированного подхода к пониманию организации, в соответствии с которым организация не является пассивным реципиентом внешней среды (как это рассматривается в популяционно-

экологической модели²), а принимает стратегические решения для того, чтобы приспособиться к ее изменениям и попытаться управлять ею для достижения собственных целей. В основе решений лежит стратегический выбор, принимаемый в результате оценки имеющихся конкурентных преимуществ, которые в современных условиях формируются имеющимся интеллектуальным капиталом (человеческим, социальным, организационным). Развивая эту теорию, Д. Барней предположил, что «устойчивого конкурентного преимущества можно достичь тогда, когда у фирмы есть запас человеческих ресурсов, которых не может быть у ее конкурентов» [1, с. 66]. М. Армстронг называет это «преимуществом в человеческом капитале» [1, с. 66].

Для того, чтобы управлять формированием человеческого капитала в системе рынка образовательных услуг и обеспечить его эффективное использование, надо иметь возможность оценить человеческий капитал и увязать результаты такой оценки с требованиями рынка труда. Проблема экономической и бухгалтерской оценки человеческого капитала, его стоимости, вклада в достижение общих целей организации и формирование ее рыночной стоимости до сих пор остается дискуссионной. Выделяют различные подходы, в соответствии с которыми такая оценка проводится по затратам на приобретение, формирование, развитие и использование человеческого капитала; по ценности для организации (здесь наибольшая сложность количественных расчетов и персонификации вклада каждого сотрудника); по доходам. Но в последнем случае доход работника означает затраты работодателя, и эта методологическая трудность пока не разрешена. Принимая во внимание сложность подобной оценки, ряд авторов акцентируют внимание на том, что в этом случае самым важным показателем стоимости человеческого капитала может служить уровень специальных знаний человека, которые соответствуют ключевым факторам успеха организации [1, с. 70]. То есть потенциал знаний, навыков и умений человека становится основой оценки качества человеческого капитала, и соответственно, должен формировать уровень и структуру вознаграждения работника.

Однако на практике такой подход сопряжен со сложностями, которые специалисты называют «квалификационная инфляция», «избыточное образование» [58, с. 100]. Квалификационная инфляция

² Согласно популяционно-экологической модели организации, основоположниками которой являются Олдридж, Пфеффер, Ханнан, Фриман, Бидвелл, утверждается, что «факторы окружающей среды выбирают те признаки организаций, которые наилучшим образом подходят для окружающей среды» [Холл, Р. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Холл. – Санкт-Петербург : Питер, 2001.- 512 с., С. 433], т.е. организации изменяются так, чтобы соответствовать внешней среде. Успех организации зависит от ее свойств.

сопряжена с определенным обесцениванием образования, т.е. завышенными требованиями работодателя к квалификации работника, не подтвержденной спецификацией рабочего места и без соответствующей дифференциации вознаграждения. Это характеристика спроса на труд. Избыточное образование – своеобразный ответ со стороны предложения на рынке труда, суть которого состоит в увеличении не только общего уровня образованности работников, но и возрастающем стремлении получить высшее образование, даже если вероятность последующего трудоустройства по данной специальности невелика, либо специальность изначально относится к трудоизбыточным на рынке труда. Конечно, избыточное образование – достаточно условный термин, т.к. не учитывает общую тенденцию роста образовательного уровня населения, обусловленную социально-экономическим и общественным прогрессом, ростом требований к качеству и квалификации рабочей силы в условиях структурных изменений экономики и ее инновационного развития. Но с другой стороны, отсутствие механизма объективной аттестации рабочих мест, индивидуализации условий оплаты труда в зависимости от свойств специфического человеческого капитала и индивидуального вклада работника в достижение целей организации приводит к рассогласованности в механизмах формирования человеческого капитала (системой образования) и механизмах его использования и оценки рынком труда.

1.2 Развитие рынка образовательных услуг в Республике Беларусь

Рынок образовательных услуг Республики Беларусь включает три уровня – система профессионально-технического образования, среднего специального образования и высшего образования.

К учреждениям, обеспечивающим получение профессионально-технического образования, относятся профессионально-технические училища, профессиональные лицеи, а также профессионально-технические колледжи. За 1990-2008 г.г. число профессионально-технических учебных заведений сократилось на 11,1% (с 252 до 224), а количество учащихся в них – на 30,8% (таблица 1.1). Выпуск рабочих кадров профессионально-техническими училищами Беларуси сократился за 1990-2008 г.г. на 40,1%. Если в 1990 г. учреждениями профессионально-технического образования было выпущено 74,3 тыс. квалифицированных рабочих, то в 2008 г. – 44,5 тыс. Выпуск в отраслевом разрезе представлен в таблице 1.2.

Таблица 1.1 – Основные показатели системы образования Республики Беларусь, 1990-2008 г.г.

| Показатели | 1990 | 1993 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Число учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования | 255 | 252 | 252 | 248 | 230 | 225 | 224 |
| - в них учащихся, тыс. | 141,1 | 143,0 | 130,1 | 137,7 | 114,6 | 105,1 | 99,0 |
| Число учреждений, обеспечивающих получение среднего специального образования | 147 | 147 | 149 | 156 | 204 | 204 | 206 |
| - в них учащихся, тыс. | 143,7 | 143,7 | 122,4 | 150,3 | 154,1 | 155,0 | 157,3 |
| - на 10 000 человек населения, учащихся | 141 | 141 | 120 | 150 | 158 | 160 | 163 |
| Выпущено специалистов учреждениями, обеспечивающими получение среднего специального образования, тыс. | 42,2 | 42,2 | 37,0 | 43,8 | 49,3 | 44,1 | 44,0 |
| - на 10 000 человек населения, специалистов | 41 | 41 | 36 | 44 | 50 | 44 | 45 |
| Число учреждений, обеспечивающих получение высшего образования | 33 | 33 | 59 | 57 | 55 | 53 | 53 |
| - в них студентов, тыс. | 188,6 | 188,6 | 197,4 | 281,7 | 383,0 | 413,6 | 420,7 |
| - на 10 000 человек населения, студентов | 185 | 185 | 194 | 282 | 394 | 427 | 435 |
| Выпущено специалистов учреждениями, обеспечивающими получение высшего образования, тыс. | 28,6 | 28,6 | 32,5 | 38,7 | 53,6 | 61,3 | 66,86 |
| - на 10 000 человек населения, специалистов | 28 | 28 | 32 | 39 | 55 | 69 | 71 |

Источники: Учреждения Республики Беларусь, которые обеспечивают получение профессионально-технического образования. – Минск : Министерство образования Республики Беларусь, 2007. - С. 6-7, 35; Учреждения, обеспечивающие получение среднего специального и профессионально-технического образования в Республике Беларусь. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008; Учреждения, обеспечивающие получение высшего образования в Республике Беларусь. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. – Минск : Национальный статистический Комитет РБ, 2010. – С. 180 – 181.

Таблица 1.2 – Выпуск квалифицированных рабочих профессионально-техническими учебными заведениями

| Выпущено рабочих, тыс.чел. | 1990-1991 | 2000-2001 | 2002-2003 | 2007-2008 | 2008-2009 |
|------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Всего, | 74,3 | 54,7 | 57,4 | 48,7 | 44,5 |
| в том числе для промышленности, включая отрасли: | 19,6 | 19,0 | 19,4 | 15,445 | 15,7 |
| - энергетика | - | - | - | 1,039 | 1,0 |
| - химическая и нефтехимическая | 2,0 | 0,5 | 0,6 | 0,478 | 0,5 |
| - машиностроение и металлообработка | 7,5 | 7,1 | 8,0 | 7,5 | 7,8 |
| - лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная | 0,2 | 0,3 | 0,1 | 1,519 | 1,8 |
| - легкая | 5,7 | 4,3 | 5,8 | 4,317 | 3,9 |
| - пищевая | 1,2 | 0,9 | 1,4 | 0,528 | 0,4 |
| - сельское хозяйство | 18,2 | 10,5 | 10,9 | 8,02 | 7,8 |
| - строительство | 5,5 | 6,6 | 8,0 | 9,991 | 11,1 |
| - транспорт | 1,7 | 2,0 | 2,7 | 2,49 | 2,3 |
| - торговля и общественное питание | 4,6 | 6,5 | 7,1 | 7,498 | 7,3 |

Источник: Учреждения Республики Беларусь, которые обеспечивают получение профессионально-технического образования. – Минск : Министерство образования Республики Беларусь, 2007. - С. 52.

В наибольшей степени сокращение подготовки рабочих кадров коснулось промышленности (в частности, таких ее отраслей, как химическая, легкая, пищевая промышленность), сельского хозяйства. Одновременно произошло увеличение размеров подготовки квалифицированных рабочих для лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, строительства, транспорта, торговли и общественного питания.

К учреждениям, обеспечивающим получение среднего специального образования, относятся техникумы, колледжи (средние специальные учебные заведения), а также средние школы-колледжи искусств, гимназии-колледжи искусств, лингвистические гимназии-колледжи. Систему среднего специального образования Республики Беларусь представляют 206 учебных заведений, из них 10 – частной формы собственности. За 1992-2008 г.г. число средних специальных учебных заведений в Беларуси возросло на 40,1%, а количество учащихся в них – на 9,4%. Произошли изменения в структуре приема учащихся по профилям образования (таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Динамика приема учащихся ссузами Республики Беларусь в разрезе профилей образования, 1995-2008 г.г., тыс.чел.

| Специальности группы | 1995 | 2002 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------------------------|------|--------|-------|-------|--------|------|
| Педагогика. Профессиональное образование | 4,5 | 4,016 | 2,6 | 2,33 | 2,12 | 2,1 |
| Искусство и дизайн | ... | 1,932 | 2,039 | 2,0 | 2,018 | 2,0 |
| Гуманитарные науки | ... | 0,086 | 0,191 | 0,1 | 0,073 | 0,1 |
| Специальности группы Коммуникации. Право. Экономика, Управление | 7,5 | 18,725 | 16,2 | 14,8 | 15,557 | 16,9 |
| Техника и технологии | 13,4 | 14,239 | 18,0 | 14,66 | 15,464 | 15,8 |
| Архитектура и строительство | ... | 2,398 | 3,021 | 2,7 | 3,5 | 3,7 |
| Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство | ... | 6,935 | 7,636 | 7,43 | 7,28 | 7,3 |
| Здравоохранение | ... | 6,849 | 2,183 | 2,2 | 3,546 | 3,3 |
| Социальная защита | ... | - | 0,039 | - | - | - |
| Физическая культура. Туризм и гостеприимство | ... | 0,391 | 0,395 | 0,377 | 0,382 | 0,8 |
| Общественное питание. Бытовое обслуживание | ... | 1,225 | 1,213 | 1,286 | 1,412 | 1,5 |
| Службы безопасности | ... | 0,31 | 0,418 | 0,7 | 0,429 | 0,4 |

Источники: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2006, – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2007. - С. 112; Учреждения, обеспечивающие получение среднего специального и профессионально-технического образования в Республике Беларусь, 2006-2007 учебный год, 2007-2008 учебный год. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2008, - С. 22; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2009. – Минск : Национальный статистический Комитет РБ, 2010. – С. 200.

Таблица 1.4 – Выпуск специалистов государственными учреждениями, обеспечивающими получение среднего специального образования в Беларуси

| Выпуск специалистов, тыс.чел. | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Выпущено специалистов, всего | 42,2 | 36,9 | 42,0 | 49,3 | 43,1 |
| В том числе учебными заведениями: | | | | | (2008–44,0) |
| Промышленности и строительства | 12,5 | 11,8 | 14,1 | 16,1 | 14,8 |
| Транспорта и связи | 2,8 | 2,1 | 2,6 | 2,9 | 3,6 |
| Сельского хозяйства | 7,5 | 5,9 | 6,1 | 6,7 | 6,5 |

Окончание таблицы 1.4

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Экономики и права | 5,9 | 5,2 | 6,7 | 6,5 | 5,1 |
| Здравоохранения, физической культуры и спорта | 6,9 | 5,3 | 5,8 | 5,2 | 2,6 |
| Образования | 5,7 | 5,5 | 4,6 | 3,7 | 3,1 |
| Искусства | 0,9 | 1,1 | 1,0 | 2,0 | 2,0 |
| Прочими | - | - | 1,1 | 0,4 | 0,4 |

Источники: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2007. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2008. – С. 215; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008 – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2009. – С. 206; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. – Минск : Национальный статистический Комитет РБ, 2010. – С. 202.

Общий выпуск специалистов средними специальными учебными заведениями Республики Беларусь за 1990-2008 г.г. несколько возрос: с 42,2 тыс.чел. до 44,0 тыс.чел. При этом значительные изменения произошли в отраслевом разрезе. Возросли объемы подготовки специалистов для промышленности, искусства и снизились для сельского хозяйства, здравоохранения, образования, экономики и права (с 2005 г.).

В 2007-2008 учебном году в ссузах Республики Беларусь за счет бюджетных средств обучалось 86270 человек (55,64% от общей численности учащихся), причем наибольший удельный вес обучающихся за счет бюджетных средств сложился по таким направлениям подготовки, как искусство и дизайн (84,2%), гуманитарные науки (73,75%), сельское хозяйство (73,9%), архитектура и строительство (67,57%), педагогика и профессиональное образование (63,62%). Наименьший удельный вес обучающихся за счет бюджетных средств наблюдается по таким направлениям подготовки, как коммуникации, право, экономика (24,25%), общественное питание, бытовое обслуживание населения (41,28%).

К учреждениям, обеспечивающим получение высшего образования, относятся высшие учебные заведения: классический университет, профильный университет (академия), институт, высший колледж. Высшее образование в Республике Беларусь в 2008 году представляли 53 высших учебных заведения (в 1990 г. было 33 вуза). Общая численность студентов возросла с 188,6 тыс.человек в 1990/1991 учебном году до 420,7 тыс.человек в 2008/2009 учебном году, то есть в 2,23 раза. В расчете на 10000 населения это составляет 435 человек (в 1990 г. - 189).

В отраслевом разрезе структура подготовки кадров с высшим образованием представлена в таблице 1.5.

Таблица 1.5 – Отраслевая структура выпуска специалистов государственными вузами Беларуси, тыс.чел.

| Отрасль подготовки | 1990 | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Выпущено специалистов - всего | 28,6 | 31,9 | 33,6 | 45,0 | 47,4 | 51,8 | 55,1 |
| из общего числа - выпущено учебными заведениями: | | | | | | | |
| промышленности и строительства | 7,7 | 8,0 | 8,1 | 13,3 | 14,1 | 14,9 | 15,9 |
| транспорта и связи | 0,7 | 0,5 | 0,9 | 1,3 | 1,5 | 1,7 | 1,7 |
| сельского хозяйства | 2,8 | 2,6 | 2,9 | 3,9 | 4,2 | 4,5 | 4,3 |
| экономики | 3,7 | 3,1 | 4,1 | 4,9 | 5,3 | 5,5 | 6,0 |
| здравоохранения, физической культуры и спорта | 2,0 | 2,7 | 1,4 | 2,3 | 2,3 | 2,6 | 2,6 |
| образования | 11,4 | 13,6 | 14,0 | 17,2 | 17,6 | 20,0 | 21,6 |
| искусства и кинематографии | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 |
| прочими | - | 1,1 | 1,9 | 1,8 | 2,1 | 2,2 | 2,6 |
| На 10 000 человек населения выпущено специалистов, человек | 28 | 31 | 34 | 46 | 49 | 53 | 57 |

Источники: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2007. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2008. – С. 221; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2009. – С. 212.

Таблица 1.6 – Динамика выпуска специалистов с высшим образованием по группам специальностей, чел.

| Группы специальностей | 1995 г. | 2000 г. | 2005 г. | 2007 г. | 2007 г. в % к 1995 г. |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|-----------------------------|
| Естественно-научные | 2918 | 1668 | 2112 | 2026 | 69,43 |
| Гуманитарные | 6393 | 8151 | 9331 | 2313 | 36,16 |
| Педагогические | 5546 | 7883 | 9979 | 10260 | 184,99 |
| Экономические | 4334 | 9947 | 16108 | 18314 | 4,22 раза |
| Медицинские | 2015 | 1156 | 1619 | 1936 | 96,07 |
| Технические | 8382 | 6757 | 10535 | 9630 | 114,89 |
| Сельскохозяйственные | 2338 | 2225 | 2946 | 3094 | 132,33 |
| Прочие | 530 | 944 | 1015 | 6118 | 11,5 раз |

Источник: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2009. – С. 187.

Таблица 1.7 – Структура подготовки специалистов в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, по профилям подготовки в 2007 г.

| Профиль подготовки | Численность студентов | | Численность студентов государственных вузов | Доля студентов государственных вузов в общей численности | | Обучалось за счет бюджетных средств |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------|
| | чел. | % | | чел. | % | |
| Всего, в том числе по профилям образования: | 413658 | 100 | 354988 | 85,8 | 36,49 | |
| Педагогика. Профессиональное образование | 57289 | 13,85 | 57101 | 15,22 | 47,34 | |
| Искусство и дизайн | 6734 | 1,62 | 6057 | 1,70 | 51,45 | |
| Гуманитарные науки | 16489 | 3,98 | 15538 | 4,37 | 52,7 | |
| Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства | 173953 | 42,05 | 117886 | 33,2 | 17,59 | |
| Естественные науки | 12695 | 3,06 | 12263 | 3,45 | 67,49 | |
| Экологические науки | 2829 | 0,68 | 2829 | 0,79 | 43,05 | |
| Техника и технологии | 73354 | 17,73 | 73028 | 20,57 | 46,14 | |
| Архитектура и строительство | 15267 | 3,69 | 15267 | 4,3 | 45,67 | |
| Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство | 23817 | 5,75 | 23817 | 3,7 | 48,64 | |
| Здравоохранение | 15001 | 3,62 | 15001 | 4,22 | 68,92 | |
| Социальная защита | 3416 | 0,82 | 3387 | 0,95 | 28,42 | |
| Физическая культура. Туризм и гостеприимство | 6126 | 1,48 | 6126 | 1,72 | 49,88 | |
| Общественное питание. Бытовое обслуживание | 823 | 0,19 | 823 | 0,23 | 31,34 | |
| Службы безопасности | 5865 | 1,41 | 5865 | 1,65 | 72,32 | |

Источник: Учреждения образования Республики Беларусь, обеспечивающие получение высшего образования. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2007.

Самая высокая доля обучающихся за счет бюджетных средств сложилась по таким профилям подготовки, как здравоохранение, естественные науки, службы безопасности. Достаточно высок удельный вес обучающихся за счет бюджетных средств (выше 45%) по профилям подготовки «педагогика», «гуманитарные науки», «техника и технологии», «архитектура и строительство», «сельское и лесное хозяйство, «садово-парковое строительство». Наиболее низкий процент бюджетных мест по профилям подготовки «коммуникации, право, экономика, управление, экономика и организация производства», «социальная защита», «общественное питание, бытовое обслуживание населения».

Сравнение доли государственных вузов в подготовке специалистов по профилям с удельным весом их в общей структуре подготовки показывает, что только по таким направлениям, как «коммуникации, право, экономика, управление, экономика и организация производства» и «сельское хозяйство» доля государственных вузов ниже доли в общей структуре (то есть большая часть подготовки выполняется негосударственными вузами), по остальным направлениям выше. Это свидетельствует о том, что контрольные цифры приема в учреждения образования на бюджетные места устанавливаются исходя из приоритетов технических, технологических специальностей, а негосударственные вузы нарастили объемы подготовки специалистов по экономическому и юридическому направлениям.

Таблица 1.8 – Динамика подготовки специалистов в учреждениях образования Республики Беларусь по уровням подготовки, 1995-2008 г.г.

| | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 | 2008 |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Численность населения в возрасте 15-24 года, тыс.чел., в % к численности населения | 1454,7 14,12 | 1527,9 15,25 | 1624,1 16,57 | 1611,4 16,52 | 1586,7 16,33 |
| Численность учащихся ПТУ, тыс.чел | 130,1 | 137,7 | 114,6 | 105,1 | 99,0 |
| Численность учащихся ссузов, тыс.чел. | 122,4 | 150,3 | 154,1 | 155,0 | 157,3 |
| Численность студентов вузов, тыс.чел. | 197,4 | 281,7 | 383,0 | 413,6 | 420,7 |
| Общая численность учащихся в учреждениях образования, тыс.чел. | 449,9 | 569,7 | 651,7 | 673,7 | 677,0 |

Окончание таблицы 1.8

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| в том числе, в %: | | | | | |
| - в ПТУ | 28,92 | 24,17 | 17,58 | 15,6 | 14,6 |
| - в ссузах | 27,19 | 26,38 | 23,64 | 23,0 | 23,2 |
| - в вузах | 43,88 | 49,45 | 58,77 | 61,4 | 62,1 |
| Доля обучающихся в численности населения в возрасте 15-24 года, % | 30,92 | 29,33 | 40,12 | 41,81 | 42,66 |

Источники: Учреждения Республики Беларусь, которые обеспечивают получение профессионально-технического образования. – Минск : Министерство образования Республики Беларусь, 2007. - С. 9; Учреждения, обеспечивающие получение среднего специального и профессионально-технического образования в Республике Беларусь. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008. - С. 4; Учреждения, обеспечивающие получение высшего образования в Республике Беларусь. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008. - С. 4; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2009. – С. 57; Занятость населения и оплата труда работников Республики Беларусь. – Минск, 1996. - С. 16; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. – Минск : Национальный статистический Комитет РБ, 2010. – С. 180 - 181.

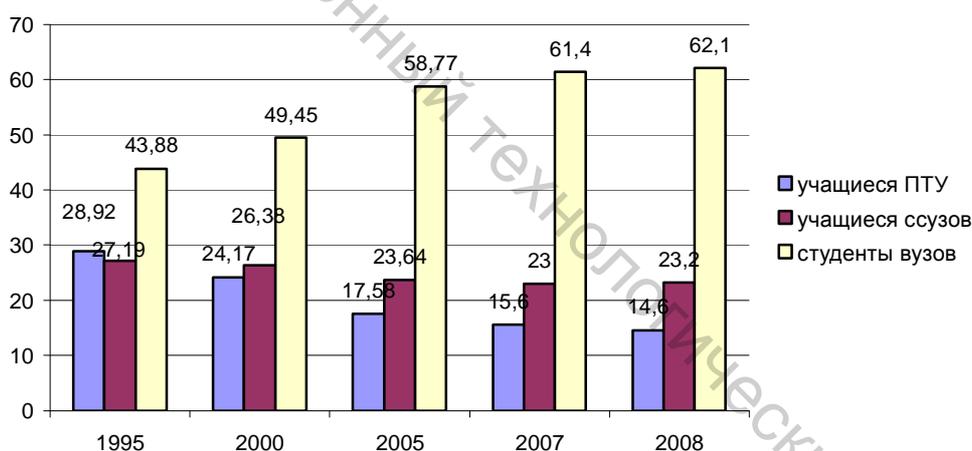


Рисунок 1.1 – Динамика структуры подготовки специалистов в Республике Беларусь по уровням подготовки, %

Как следует из рисунка 1.1, структура подготовки специалистов Республики Беларусь за 1995-2008 г.г. претерпела существенные изменения – доля учащихся профессионально-технических заведений и средних специальных сократилась, доля студентов высших учебных заведений возросла с 43,88% до 62,1%. Такие тенденции характерны для многих стран, в частности, для Российской Федерации. Но пропорции распределения учащихся и студентов по уровням подготовки в России несколько иные. Так, если в 1990 г. доля студентов вузов в РФ составляла 17,3%, ссузов – 27,6%, профессионально-

технических учебных заведений – 55,06% , то в 2003 г. доля вузов возросла до 37,65%, ссузов – до 28,95%, а доля профессионально-технических учебных заведений сократилась до 33,4% [18, с. 27].

Таким образом, анализ динамики рынка образовательных услуг в Беларуси показал, что при общем сокращении числа учащихся, получающих профессионально-техническое образование, возросли масштабы подготовки рабочих для лесной, деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной промышленности, строительства, транспорта, торговли и общественного питания. При некотором сокращении общего объема подготовки специалистов в средних специальных учебных заведениях, в значительной степени возросла численность специалистов экономического и юридического профиля. В наибольшей степени увеличили общие объемы подготовки высшие учебные заведения, особенно по таким специальностям, как педагогические, экономические, юридические. По этим специальностям возрос удельный вес обучающихся за счет собственных средств.

1.3 Оценка различного уровня образования на рынке труда Республики Беларусь

За годы трансформационных преобразований значительно изменилась ситуация на рынке труда Республики Беларусь. Во-первых, улучшилась образовательная структура занятого населения – доля работников, имеющих высшее образование, возросла с 16% до 24%, а доля работников с неполным средним образованием сократилась с 8,2% до 4,3% (таблица 1.9).

Во-вторых, произошел значительный отраслевой сдвиг в структуре занятого населения Республики Беларусь (таблица 1.10), что вполне согласуется с мировыми трендами.

Таблица 1.9 – Распределение численности работников Республики Беларусь по уровню образования, в % к итогу

| Удельный вес работников, имеющих образование, в % | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| высшее | 16,0 | 18,8 | 22,3 | 22,8 | 23,5 | 24,2 | 23,8 |
| среднее специальное | 20,4 | 22,4 | 22,6 | 22,8 | 22,8 | 22,8 | 22,7 |

Окончание таблицы 1.9

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--------------------------------------------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|
| профессионально-техническое* | 63,6 | ... | 18,2 | 18,9 | 19,4 | 19,8 | 20,3 |
| общее среднее | | 50,6 | 32,1 | 31,2 | 30,4 | 29,37 | 29,8 |
| общее базовое (включая общее начальное) | | 8,2 | 4,8 | 4,3 | 3,9 | 3,5 | 3,4 |
| Всего работников | 100 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100 | 100 | 100 |

*Работники, окончившие профессионально-технические училища до 2002 г., в статистической отчетности не отражались отдельно, а учитывались по общему среднему или общему базовому образованию. Источники: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2007. - С. 131; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2009. - С. 117.

Таблица 1.10 – Динамика отраслевой структуры занятого населения Беларуси, %

| | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Занято* в экономике, всего | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| промышленность | 27,6 | 27,6 | 26,7 | 26,5 | 27,6 |
| сельское и лесное хозяйство | 19,8 | 14,8 | 11,3 | 10,5 | 12,9 |
| транспорт | 4,0 | 5,8 | 6,0 | 6,2 | 5,8 |
| связь | 0,3 | 1,4 | 1,5 | 1,4 | 1,6 |
| строительство | 6,9 | 7,0 | 7,8 | 8,3 | 7,9 |
| торговля, общественное питание | 9,8 | 12,0 | 12,8 | 13,7 | 7,9 |
| материально-техническое снабжение, заготовки и сбыт | 0,9 | | 0,9 | 0,6 | 0,4 |
| информационно-вычислительное обслуживание | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 5,5 |
| жилищно-коммунальное хозяйство | 4,0 | 4,7 | 4,6 | 4,6 | 5,5 |
| непроизводственные виды бытового обслуживания | | | 0,9 | 0,8 | 0,3 |
| здравоохранение, физкультура и соц. обслуживание | 6,5 | 7,3 | 7,5 | 7,4 | 8,7 |
| образование | 9,5 | 10,5 | 10,5 | 10,2 | 12,8 |
| культура | 1,3 | 1,8 | 1,6 | 1,6 | 1,99 |
| искусство | 0,3 | - | 0,3 | 0,3 | |
| наука и научное обслуживание | 1,0 | 1,0 | 0,8 | 0,8 | 0,96 |
| финансы, кредит, страхование | 1,1 | 1,2 | 1,4 | 1,4 | 1,9 |
| управление и общественные объединения | 2,4 | ... | 3,5 | 3,5 | 2,45 |

*- среднесписочная численность работников. Источники: Занятость населения и оплата труда работников Республики Беларусь. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996. – С. 51-52; Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь (по данным баланса трудовых ресурсов). – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008. – С. 10-11. Численность и заработная плата работников Республики Беларусь за январь-декабрь 2008 г. – Минск : Национальный статистический комитет, 2009. – С. 20-23.

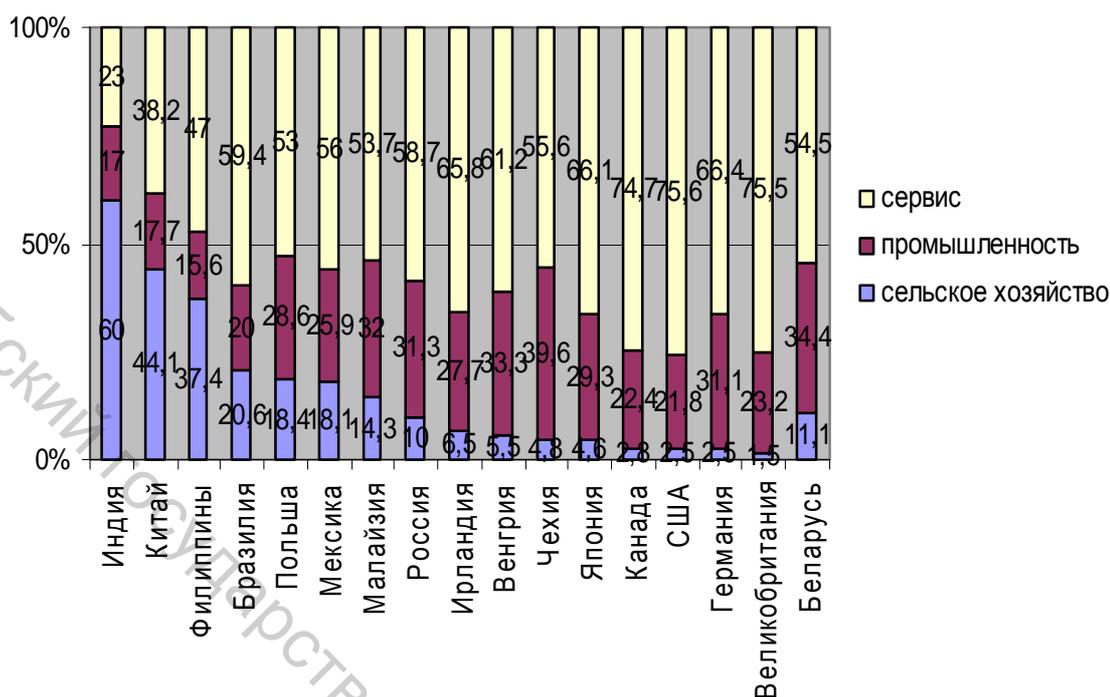


Рисунок 1.2 – Отраслевая структура занятости в отдельных странах, 2003-2007 г.г.

В-третьих, изменилась структура работников по категориям (таблица 1.11). В ней сократилась доля рабочих, а доля служащих возросла, в основном, за счет роста руководителей и специалистов. Такой структурный сдвиг характерен для индустриально развитых стран, поскольку сопряжен с внедрением современных технологий (которые являются автоматизированными, трудосберегающими, что объясняет сокращение доли рабочих).

Рост доли специалистов объясним усложнением внутреннего организационного строения предприятий под влиянием требований внешней среды, появлением в их структуре подразделений, реализующих новые функции (стратегический менеджмент, маркетинговые исследования, финансовый анализ, реклама и пр.), что приводит к узкой специализации работников аппарата управления и увеличивает их долю в общей численности работников. Однако этот общий тренд по-разному проявляется в отраслевом разрезе (таблицы 1.12 и 1.13).

Таблица 1.11 – Распределение численности работников Республики Беларусь по категориям, 2000-2008 г.г., в %

| Категории работников | 2000 | 2005 | 2007 | 2008 |
|----------------------|------|------|------|------|
| Всего, | 100 | 100 | 100 | 100 |
| в т.ч.: | | | | |
| - рабочие | 63,6 | 60,7 | 59,4 | 60,2 |
| - служащие, | 36,4 | 39,3 | 40,6 | 39,8 |
| из них: | | | | |
| руководители | 8,4 | 10,0 | 10,4 | 9,6 |
| специалисты | 23,1 | 26,0 | 26,4 | 26,7 |
| другие служащие | 3,3 | 3,3 | 3,5 | 3,5 |

Источник: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. – Минск : Национальный статистический Комитет РБ, 2010. – С. 116.

Таблица 1.12 – Численность рабочих в экономике Витебской области, тыс. чел.

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------------------------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|
| Всего, | 314,4 | 312,424 | 315,268 | 316,393 | 320,579 | 320,64 |
| в том числе: | | | | | | |
| Промышленность | 105,6 | 102,9 | 102,487 | 99,86 | 99,132 | 99,2 |
| Сельское хозяйство | 60,3 | 54,945 | 53,652 | 53,15 | 54,145 | 53,327 |
| Лесное хозяйство | 2,09 | 1,983 | 1,974 | 2,287 | 1,972 | 2,179 |
| Транспорт | 24,5 | 24,26 | 23,62 | 24,076 | 24,578 | 25,263 |
| Связь | 6,376 | 6,291 | 6,06 | 6,19 | 6,08 | 5,95 |
| Строительство | 24,19 | 23,54 | 26,735 | 28,413 | 31,192 | 30,222 |
| Торговля и общественное питание | 27,04 | 26,643 | 25,824 | 26,717 | 28,126 | 29,538 |
| Материально-техническое снабжение и сбыт | 2,01 | 4,346 | 3,873 | 3,627 | 2,679 | 2,372 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство | 18,554 | 18,483 | 24,214 | 21,969 | 22,557 | 23,411 |
| Непроизводственные виды бытового обслуживания населения | 1,45 | 1,369 | 1,338 | 1,304 | 1,378 | 1,428 |
| Здравоохранение, физкультура и спорт | 14,726 | 16,445 | 16,593 | 16,777 | 17,044 | 17,268 |
| Образование | 20,571 | 21,354 | 21,556 | 21,641 | 21,397 | 19,953 |
| Культура и искусство | 2,79 | 2,81 | 2,87 | 2,915 | 2,613 | 2,641 |
| Наука и научное обслуживание | 0,274 | 0,291 | 0,351 | 0,342 | 0,378 | 0,4 |
| Финансы, кредит, пенсионное обеспечение | 0,656 | 0,692 | 0,639 | 0,659 | 0,557 | 0,53 |
| Управление | 1,655 | 0,771 | 1,754 | 1,735 | 1,608 | 1,636 |

Таблица 1.13 – Численность служащих в экономике Витебской области, тыс. чел.

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------------------------------------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Всего, в том числе: | 181,07 | 184,806 | 184,534 | 184,617 | 187,873 | 191,633 |
| Промышленность | 30,52 | 29,417 | 30,00 | 29,764 | 30,02 | 30,248 |
| Сельское хозяйство | 12,978 | 11,635 | 11,752 | 11,715 | 11,825 | 11,778 |
| Лесное хозяйство | 3,7 | 3,876 | 4,015 | 3,43 | 3,568 | 3,567 |
| Транспорт | 7,051 | 6,999 | 6,719 | 6,874 | 7,069 | 7,512 |
| Связь | 2,997 | 3,039 | 3,114 | 3,175 | 3,351 | 3,249 |
| Строительство | 7,574 | 7,414 | 8,354 | 8,856 | 9,665 | 9,956 |
| Торговля и общественное питание | 11,0 | 11,087 | 11,571 | 12,127 | 11,661 | 13,278 |
| Материально- техническое снабжение и сбыт | 1,097 | 1,747 | 1,683 | 1,469 | 1,258 | 1,203 |
| Жилищно- коммунальное хозяйство | 5,914 | 6,591 | 4,658 | 4,856 | 5,317 | 5,466 |
| Непроизводствен- ные виды бытового обслуживания населения | 0,2 | 0,26 | 0,25 | 0,252 | 0,29 | 0,372 |
| Здравоохранение, физкультура и спорт | 29,515 | 28,406 | 28,838 | 29,22 | 29,037 | 29,28 |
| Образование | 42,398 | 42,404 | 42,619 | 42,609 | 43,93 | 45,524 |
| Культура и искусство | 7,39 | 7,309 | 7,532 | 7,665 | 6,853 | 6,916 |
| Наука и научное обслуживание | 0,836 | 0,78 | 0,77 | 0,702 | 0,739 | 0,774 |
| Финансы, кредит, пенсионное обеспечение | 6,678 | 6,743 | 6,487 | 6,836 | 7,063 | 7,25 |
| Управление | 8,934 | 9,343 | 9,477 | 9,543 | 9,544 | 9,428 |

Например, в экономике Витебской области, несмотря на общий рост численности служащих, произошло ее снижение в промышленности, сельском и лесном хозяйстве, жилищно-коммунальном обслуживании, здравоохранении, культуре и искусстве, науке и научном обслуживании. Правомерно прогнозировать дальнейшее снижение численности служащих в этих отраслях. За 2002-2007 г.г. постоянно росла численность служащих в связи, строительстве, торговле и общественном питании, непроизводственных видах бытового обслуживания, образовании, финансово-кредитной сфере и в сфере управления.

Численность рабочих в экономике Витебской области за 2002-2007 г.г. в целом возросла на 1,98% (таблица 1.12), но в отраслевом разрезе она снизилась в промышленности, сельском хозяйстве, связи, образовании и финансово-кредитной сфере. Значительный рост численности рабочих можно отметить в строительстве (на 24,93%), торговле и общественном питании, жилищно-коммунальном хозяйстве, здравоохранении, физкультуре и спорте. Правомерен вывод о необходимости увеличения подготовки рабочих для данных отраслей.

Важным элементом анализа рынка труда является востребованность специалистов различного уровня в национальной экономике.

Таблица 1.14 – Доля лиц с различным уровнем образования в численности занятых и в численности безработных, в 2007-2008 г.г.

| Удельный вес | Доля в численности занятых, % | | Доля в численности безработных, % | |
|------------------------------------------------|-------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|
| | 2007 г. | 2008 г. | 2007 г. | 2008 г. |
| Лиц с высшим образованием | 24,2 | 23,8 | 9,9 | 10,2 |
| Лиц со средним специальным образованием | 22,8 | 22,7 | 17,1 | 15,5 |
| Лиц с профессионально-техническим образованием | 19,8 | 20,3 | 21,9 | 23,1 |
| Лиц с общим средним образованием | 29,7 | 29,8 | 39,5 | 39,7 |
| Лиц с общим базовым образованием | 3,5 | 3,4 | 11,6 | 11,5 |

Источник: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2009. – С. 117, 136.

Сравнение удельного веса работников с высшим, средним специальным и профессионально-техническим образованием в численности занятых и в численности безработных (таблица 1.14) показывает, что доля работников с высшим и средним специальным образованием в структуре безработных значительно ниже, чем их удельный вес в численности занятых. То есть наличие образования расширяет возможности человека на рынке труда. Доля работников, имеющих профессионально-техническое образование, выше в численности безработных, чем в численности занятых, то есть риск

безработицы для этой категории работников значительно выше. Причем анализ показывает (таблица 1.15), что в численности безработных доля лиц с высшим образованием за 1993-2008 г.г. остается невысокой (хотя в отдельные годы отмечался рост этого показателя).

Таблица 1.15 – Распределение безработных в Беларуси по уровню образования, %

| Годы | Удельный вес безработных, имеющих образование, в %: | | | | |
|------|-----------------------------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------|---------------|
| | высшее | среднее специальное | профессионально-техническое* | среднее общее | общее базовое |
| 1993 | 17,1 | 22 | | 53,8 | 7,1 |
| 1994 | 11,8 | 20,6 | | 58,6 | 9 |
| 1995 | 9,6 | 19,8 | | 61,8 | 8,8 |
| 1996 | 8,9 | 19,0 | | 63,5 | 8,5 |
| 1997 | 8,6 | 18,3 | | 63,6 | 9,5 |
| 1998 | 8,0 | 16,8 | | 64,5 | 10,7 |
| 1999 | 7,7 | 15,5 | | 64,3 | 12,5 |
| 2000 | 7,5 | 14,6 | | 63,5 | 14,3 |
| 2001 | 7,9 | 15,3 | | 62,8 | 14,0 |
| 2002 | 9,3 | 17,4 | | 60,6 | 12,7 |
| 2003 | 9,1 | 18,1 | | 60,7 | 12,1 |
| 2004 | 10,35 | 18,2 | 22,4 | 36,2 | 12,9 |
| 2005 | 10,22 | 18,2 | 21,4 | 38,5 | 11,7 |
| 2006 | 10,35 | 18,0 | 22,0 | 38,8 | 11,0 |
| 2007 | 9,9 | 17,1 | 21,9 | 39,5 | 11,6 |
| 2008 | 10,2 | 15,5 | 23,1 | 39,7 | 11,5 |

*Работники, окончившие профессионально-технические училища до 2002 г., в статистической отчетности не отражались отдельно, а учитывались по общему среднему или общему базовому образованию.

Источник: Данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Аналогичные исследования российских авторов [32, с. 12] свидетельствуют, что в России также доля лиц с высшим образованием в численности занятых выше, чем в численности безработных (24,6% против 13,3%). Для лиц со средним специальным образованием аналогичное соотношение составляет 27,9% и 21,2%. А вот для лиц с более низким уровнем образования зависимость обратная: доля лиц с начальным профессиональным образованием в численности занятых меньше, чем в численности безработных (16,3% и 18%). На основе обработки большого массива первичных данных Российского

мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ) Р.И. Капелюшников доказал, что с повышением уровня образования растет уровень экономической активности населения [32, с. 13], так как самые высокие коэффициенты участия в рабочей силе у выпускников вузов (83%) и ссузов (79-80%). Чем выше уровень образования, тем шире возможности занятости – уровень занятости лиц с высшим образованием составляет в РФ 79,9%, со средним специальным образованием – 74,3%, с профессионально-техническим – 73,3%, со средним общим – только 53,8% [32, с. 14]. Соответственно, уровень безработицы у лиц с высшим образованием невелик (4,1%) и значительно ниже, чем у лиц со средним специальным образованием (6,5%) и профессионально-техническим образованием (9,1%) [32, с. 16]. Образовательный потенциал работника формирует не только более высокий уровень занятости, но и наиболее предпочтительные ее формы – он способствует стабильной занятости на условиях бессрочных трудовых договоров, занятости полный рабочий день. Чем выше образовательный потенциал работника, тем активнее он на рынке труда, больше усилий прилагает к поиску работы и трудоустройству самостоятельно. «Образовательный потенциал работника не только способствует получению стабильного рабочего места, но и более высокой заработной плате» [32, с. 54-55]. Показатель относительной разности в заработках работников с неодинаковым уровнем образования в Российской Федерации показал, что для работников с высшим образованием заработная плата на 40% выше, чем у работников со средним общим образованием, у работников со средним специальным образованием – на 20%, с профессионально-техническим – на 11%. Аналогичные исследования на основе обработки первичных данных обследования домохозяйств Республики Беларусь приведены во второй главе монографии.

Анализ числа и структуры заявленных сведений о свободных рабочих местах и вакансиях в органы государственной службы занятости Беларуси показал, что при росте их общего количества, 76,4% предназначены для рабочих (таблица 1.16). Но в то же время, среди безработных – более 60% рабочие. Поэтому требует более пристального внимания структура и качество свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости. Во-первых, сама цифра количества свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости, является несколько не точной, поскольку предприятия не сообщают реальной потребности в рабочей силе, особенно на высокооплачиваемые рабочие места (они стараются их заполнить без обращения в службу занятости). Средняя заработная плата на заявленных в службу занятости рабочих местах очень низкая, что и обуславливает их постоянную «вакантность». При условии повышения

на них оплаты труда эти рабочие места либо быстро бы заполнялись, либо их бы просто не было. Поэтому наличие вакансий и свободных рабочих мест не всегда совпадает с реальным спросом на труд.

Таблица 1.16 – Количество и структура свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости Беларуси

| | Число свободных рабочих мест и вакансий, в % | | | Удельный вес среди безработных, в % | | Конъюнктура рынка труда (число безработных на 1 вакансию) |
|------|----------------------------------------------|-------------|--------------|-------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------|
| | всего, ед. | для рабочих | для служащих | рабочих | служащих | |
| 1991 | 64,8 | 91,7 | 8,3 | - | - | 0,03 |
| 1992 | 18,2 | 86,3 | 13,7 | 45,3 | 54,6 | 1,3 |
| 1993 | 12,5 | 80,0 | 20,0 | 59,6 | 40,4 | 5,3 |
| 1994 | 18,3 | 80,8 | 19,2 | 65,4 | 34,6 | 5,5 |
| 1995 | 18,3 | 79,1 | 20,9 | 66,6 | 33,4 | 12 |
| 1996 | 15,8 | 76,6 | 23,4 | 67,8 | 32,2 | 12 |
| 1997 | 29,4 | 82,0 | 18,0 | 66,8 | 33,2 | 4,3 |
| 1998 | 30,3 | 80,9 | 19,1 | 67,0 | 33,0 | 3,5 |
| 1999 | 37,8 | 79,6 | 20,3 | 67,5 | 32,5 | |
| 2000 | 32,7 | 76,1 | 23,9 | 68,0 | 32,0 | 2,9 |
| 2001 | 32,3 | 77,7 | 22,3 | 66,8 | 33,2 | 3,2 |
| 2002 | 24,4 | 79,0 | 21 | 64,5 | 35,5 | 5,3 |
| 2003 | 31,7 | 79,5 | 20,5 | 65,0 | 35,0 | 4,3 |
| 2004 | 34,4 | 80,9 | 19,1 | - | - | 2,4 |
| 2005 | 35,8 | 78,8 | 21,2 | - | - | 1,9 |
| 2006 | 44,8 | 78,8 | 21,2 | 62,2* | 14,4 | 1,2 |
| 2007 | 50,77 | 76,39 | 23,61 | - | - | 0,9 |
| 2008 | 50,74 | 76,0 | 24,0 | - | - | 0,7 |

* по рабочим профессиям и не работавшим ранее, ищущим работу впервые.
 Источник: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. – Минск : Национальный статистический Комитет РБ, 2010. – С. 140, 132.

Требует углубленного изучения природа декларируемого в перспективе дефицита квалифицированной рабочей силы. В большей степени она производна от неэффективного использования трудовых ресурсов на микроуровне и институционального строения белорусского рынка труда, а не от несоответствия системы образования потребностям рынка. Российский автор Гимпельсон В. на основе обследования репрезентативной выборки российских предприятий сделал вывод, что «декларация дефицита массовых профессий более характерна для неконкурентоспособных и экономически малоуспешных

предприятий, которые не могут или не хотят платить конкурентную зарплату. Более эффективные предприятия либо не имеют проблем с наймом специалистов и квалифицированных рабочих, либо испытывают дефицит обладателей преимущественно специфических или уникальных навыков» [18, с. 2]. Согласно его исследованиям, общими характеристиками предприятий, отмечающих недостаток работников, являются: плохое финансовое состояние, более низкий уровень заработной платы по сравнению со среднеотраслевым значением, численность занятых более 500 человек, высокий оборот рабочей силы (высокий коэффициент текучести), низкая загрузка рабочей силы (то есть ее неэффективное использование, что провоцирует дефицит работников и найм новых работников). Типичными примерами такого поведения на белорусском рынке труда служат многие предприятия, формирующие обширные заявки в систему распределения выпускников, декларирующие хроническую нехватку работников. Более того, наличие профессионально-технических училищ и техникумов в городе не позволяет им устранить этот дефицит, поскольку причина не в нехватке таких работников, а в невозможности предприятия их удерживать. То есть основные факторы профессионально-квалификационных дисбалансов на рынке труда Беларуси сконцентрированы на стороне спроса на труд, а не его предложения.

Таблица 1.17 – Отраслевая структура свободных рабочих мест и вакансий в Беларуси

| | Всего | В том числе: | | | | | | | | |
|---------------------|-------|----------------|--------------------|---------------|-------------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------|-----------------|-------------|
| | | промышленность | сельское хозяйство | строительство | транспорт и связь | торговля и общ. питание | жилищно-коммунальное хозяйство | производственные виды бытового обслуживания | здравоохранение | образование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1995 г. | | | | | | | | | | |
| Всего | 11297 | 2014 | 2160 | 914 | 728 | 604 | 322 | 206 | 700 | 886 |
| в том числе рабочих | 8241 | 1583 | 1633 | 825 | 689 | 478 | 261 | 168 | 290 | 480 |
| 2000 г. | | | | | | | | | | |
| Всего | 32739 | 7387 | 8509 | 2803 | 1875 | 2550 | 1566 | 718 | 1733 | 1540 |
| в том числе рабочих | 24850 | 6300 | 5880 | 2475 | 1686 | 2188 | 1425 | 602 | 807 | 747 |

Окончание таблицы 1.17

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---------------------|-------|-------|------|------|------|------|------|-----|------|------|
| 2005 г. | | | | | | | | | | |
| Всего | 35807 | 9293 | 5643 | 6083 | 2239 | 3365 | 1640 | 564 | 1596 | 1067 |
| в том числе рабочих | 28225 | 8165 | 4221 | 5449 | 1981 | 2915 | 1481 | 499 | 401 | 523 |
| 2007 г. | | | | | | | | | | |
| Всего | 50770 | 13545 | 5468 | 9105 | 3473 | 5220 | 2619 | 394 | 3047 | 2020 |
| в том числе рабочих | 38785 | 11663 | 3893 | 8160 | 3105 | 4529 | 2299 | 337 | 934 | 1021 |
| 2008 г. | | | | | | | | | | |
| Всего | 50747 | 11299 | 6765 | 7913 | 3867 | 4946 | 3331 | 532 | 3688 | 2521 |
| в том числе рабочих | 38922 | 9715 | 5102 | 6945 | 3485 | 4333 | 3004 | 468 | 1428 | 1371 |

Источники: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008. – Минск : Министерство статистики и анализа РБ, 2009. – С. 140; Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. – Минск : Национальный статистический Комитет РБ, 2010. – С. 140.

Большинство вакансий предназначены для рабочих (76,7% в 2008 г.), основная их часть приходится на промышленность, сельское хозяйство, строительство и торговлю. Это объясняется структурными сдвигами в экономике Беларуси: за 1995-2008 г.г. доля строительства, торговли, непроемственных отраслей увеличилась, а доля отраслей так называемых первого и второго секторов (промышленности, сельского и лесного хозяйства) сократилась. Но основными заявителями свободных рабочих мест в службу занятости по-прежнему остаются промышленность и сельское хозяйство. Вместе они обеспечивают 35,6 % вакансий. На долю строительства приходится 15,6% вакансий (из них 87,7% – для рабочих).

Доля выпускников различных учебных заведений в общей численности безработных за 1995-2008 г.г. неуклонно снижается (рисунок 1.3). Однако изучение структуры безработных выпускников по уровню образования и специальности показывает, что риски безработицы крайне неравномерны. Например, среди безработных выпускников в Витебской области на 01.12.2008 г. 15,15% составляли выпускники вузов, 57,34% - выпускники ссузов и 27,5% – выпускники профессионально-технических учреждений образования.

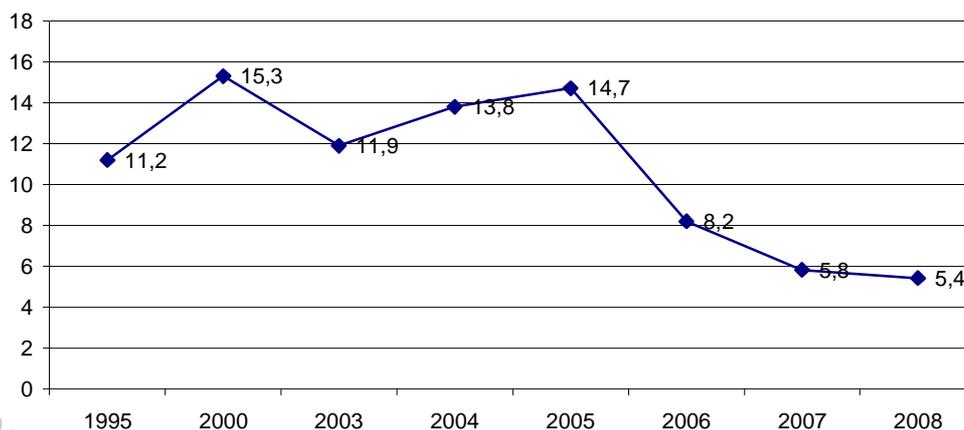


Рисунок 1.3 – Доля выпускников в численности безработных в 1995-2008 г.г., %

Сравнение сведений о наличии свободных рабочих мест и численности безработных по основным специальностям в Витебской области по состоянию на 01.12.2008 выявило, что дефицитными являются многие рабочие специальности (водитель, каменщик, кровельщик, маляр, машинист бульдозера (эскаватора, подъемного крана), монтажник, наладчик, электрогазосварщик, облицовщик-плиточник, плотник, повар, слесарь, швея, электромонтер) среди рабочих в городской местности при одновременном существовании среди безработных рабочих с аналогичными профессиями. Среди вакансий специалистов наибольший недостаток в городской местности можно отметить по таким специальностям, как инженер, врач, средний медицинский персонал, в сельской местности – ветврач, зоотехник. Признавая несомненную ценность сформированного государственной службой занятости банка данных о свободных рабочих местах и вакансиях, следует признать, что он не в полной мере характеризует профессионально-квалификационную структуру спроса на труд в экономике республики, поскольку обслуживает достаточно узкую часть белорусского рынка труда – официальный рынок труда. По мнению специалистов кадровых агентств, обслуживающих другой сегмент рынка труда в Беларуси – открытый рынок труда³ – наибольший спрос со стороны организаций предъявляется на специалистов в области IT-технологий (23,7%), оптовой (17,1%) и розничной торговли (15,3%), бухгалтеров, инженерно-технических работников и офисный персонал, специалистов в области дизайна, полиграфии, издательства,

³ Сюда входят граждане, которые занимаются своим трудоустройством самостоятельно, через кадровые агентства либо путем прямых контактов с работодателями, и организации, которые удовлетворяют дополнительную потребность в персонале без обращения в службу занятости.

экономистов, финансистов, аудиторов, специалистов в области строительства, логистики, маркетинга, менеджеров по персоналу и др. Под влиянием мирового финансового кризиса несколько меняется перечень наиболее востребованных работодателями специальностей, среди которых: менеджеры по продажам, маркетологи, специалисты топ-уровня в строительной сфере, главные бухгалтеры, менеджеры в области производства и инноваций. Обязательные требования в нем: высшее образование, продвинутый ПК-пользователь, коммуникативные навыки⁴.

Представляют интерес международные оценки структуры перспективной потребности в специалистах. По мнению компании «HeadHunter»⁵, в мире наибольший спрос на рынке труда на специалистов по финансам, продажам, технический и инженерный персонал. По мнению экспертов, в ближайшем будущем наиболее востребованными будут следующие профессии: инженеры; IT-специалисты и разработчики компьютерного аппаратного обеспечения; специалисты в области nano-технологий; специалисты по электронике и биотехнологиям; маркетологи; специалисты, связанные с сервисом; логисты; экологи; медики; химики. Обоснованность таких прогнозов подтверждается результатами анализа текущей конъюнктуры рынка труда в Беларуси⁶, согласно которым в Минске дефицитными являются специальности оптовой торговли, IT-специалисты, маркетологи, PR-менеджеры, персонал в области экспедирования, грузоперевозок, логистики и закупок, а избыточными – бухгалтеры, экономисты, юристы, менеджеры по персоналу, офисные сотрудники, строители, продавцы.

1.4 Основные дисбалансы между рынком образовательных услуг и рынком труда в Беларуси

Анализ выявил, что существует определенный дисбаланс между структурой и качеством подготовки специалистов системы образования и реальной потребностью национальной экономики в кадрах.

Несмотря на рост белорусской экономики и тенденцию к повышению доли выпускников, получающих направление на работу, в

⁴ Бурдакова, А. Требуются, требуются / А. Бурдакова // Экономическая газета. – 2009. – № 18 (6 марта). – С. 21.

⁵ Кадры на перспективу. «Горячая десятка» // Экономическая газета. – 2008. – январь. – С. 22.

⁶ Петрошевич, Е. Карьера и зарплата в Минске / Е. Петрошевич // Экономическая газета. – 2010. – №31 (27 апреля). – С. 22.

реальности многие выпускники учебных заведений испытывают трудности с трудоустройством.

Основные дисбалансы между рынком образовательных услуг и рынком труда в Республике Беларусь состоят:

- в непропорционально изменяющихся объемах подготовки специалистов по уровням подготовки;
- в хаотичном изменении структуры подготовки в разрезе профилей подготовки и направлений;
- в параллельном существовании «избыточного» и «недостаточного» образования работников на рабочих местах, что связано с устаревшим подходом к аттестации рабочих мест.

Рассмотрим обозначенные направления подробнее.

1. За 1995-2008 г.г., как было выявлено, уменьшились объемы подготовки в профессионально-технических учебных заведениях (с 28,9% до 14,6%) и значительно возросли – в высших учебных заведениях (с 43,8% до 62,1%). Если ориентироваться на долю студентов в численности молодежи 20-29 лет на уровне ЕС (26%), то объемы подготовки специалистов в учреждениях образования, обеспечивающих получение высшего образования, надо ограничить примерно 351 тыс.чел. (вместо 420,7 тыс. в 2008 г.).

Анализ причин нехватки рабочих в отраслях национальной экономики Республики Беларусь показал, что основными из них являются не только сокращение объемов подготовки рабочих в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, но и непривлекательность рабочих мест (включая уровень заработной платы). Так, разрыв между среднемесячной заработной платой рабочих и служащих на предприятиях находится в диапазоне [1,5 – 2,0], причем на отдельных предприятиях легкой промышленности наблюдается ситуация, когда среднемесячная заработная плата в целом по предприятию находится на уровне среднереспубликанской или среднеотраслевой, в то время как у рабочих она на уровне или ненамного выше бюджета прожиточного минимума.

Важно также отметить, что нехватка рабочих в экономике не снижает риски безработицы для лиц, имеющих профессионально-техническое образование. Доля рабочих среди безработных остается высокой.

2. Увеличение объемов подготовки в вузах произошло преимущественно за счет набора студентов на универсальные специальности, в том числе на внебюджетные места (экономические, юридические, педагогические специальности), причем риски безработицы для лиц с высшим образованием не возросли.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о необходимости пересмотра не столько объемов подготовки по уровням подготовки, сколько изменения структуры подготовки в разрезе профилей и специальностей.

3. Хаотичное изменение структуры подготовки в разрезе профилей и специальностей привело к появлению на белорусском рынке труда как дефицитных, так и избыточных специальностей (таблица 1.18).

Таблица 1.18 – Избыточные и дефицитные специальности на рынке труда Беларуси

| Рабочие | Специалисты |
|----------------------------------------|-------------------------------|
| <i>Дефицитные специальности</i> | |
| швея | врач |
| водитель | инженер строительного профиля |
| плотник | ветврач |
| слесарь | зоотехник |
| электрогазосварщик | инженер-конструктор |
| электромонтажник | |
| каменщик | |
| механизатор | |
| животновод | |
| оператор машинного доения | |
| тракторист | |
| <i>Избыточные специальности</i> | |
| продавец продовольственных товаров | бухгалтер |
| продавец непродовольственных товаров | экономист |
| | воспитатель |
| | педагог |
| | машинист-делопроизводитель |

Примечательно, что к избыточным по рабочим специальностям относятся лица, не имеющие рабочей специальности, или имеющие специальности, не требующей профессиональной подготовки (дворник, разнорабочий и др).

4. Из-за отсутствия современных подходов к анализу рабочих мест, на предприятиях на 1 рабочее место специалиста может претендовать как выпускник вуза, так и ссуза. Это и создает повышенную напряженность на сегментах рынка труда отдельных профессий (юридические, экономические).

Таблица 1.19 – Сведения о выпускниках (выпуска 2004 г. и 2008 г.) с «избыточными» квалификациями, зарегистрированных в качестве безработных в Витебской области

| | Педагог | | Экономист | | Юрист | | Бухгалтер | |
|----------------------------|---------|------|-----------|------|-------|------|-----------|------|
| | ВУЗ | ССУЗ | ВУЗ | ССУЗ | ВУЗ | ССУЗ | ВУЗ | ССУЗ |
| Витебская область, 2004 г. | 31 | 27 | 20 | 71 | 17 | 16 | 0 | 59 |
| Витебская область, 2008 г. | 21 | 6 | 11 | 24 | 6 | 19 | 2 | 41 |

Как свидетельствуют данные таблицы 1.19, по экономическим и юридическим специальностям избыточное давление на рынке труда создают ссузы. Однако уровень современных требований к специалистам экономики и юриспруденции в настоящее время позволяет сделать вывод, что среднего специального образования в этом случае недостаточно. Поэтому необходимо сократить объемы подготовки специалистов экономического и юридического профиля в ссузах.

5. Декларируемый предприятиями дефицит рабочих строительных специальностей существует параллельно с ростом объема подготовки рабочих кадров для строительства (за 1990-2007 г.г. выпуск рабочих для строительства возрос больше, чем в 2 раза), причем значительны масштабы нерегистрируемой трудовой деятельности в Беларуси и внешней трудовой миграции за пределы Республики Беларусь рабочих строительных профессий. Поэтому основным фактором, вызывающим недостаток работников строительного профиля, является не столько сократившееся предложение, сколько ограничения со стороны спроса (ценовой фактор – заработная плата).

6. Существующий дефицит работников системы здравоохранения (и самый высокий процент трудоустройства выпускников этого профиля) сопровождается очень незначительным ростом объемов подготовки специалистов учреждениями, обеспечивающими получение высшего образования в области здравоохранения (за 1990-2007 г.г. с 2 тыс. до 2,6 тыс.чел., причем в 1995-2000 г.г. произошло снижение до 1,4 тыс.), и сокращением выпуска специалистов учреждениями, обеспечивающими получение среднего специального образования (за 1990-2007 г.г. выпуск сократился с 6,9 тыс. до 2,6 тыс.).

7. Несмотря на обозначившийся отраслевой структурный сдвиг и его общий ориентир на развитие III сектора и инфраструктуры (что обуславливает потребность в специалистах сферы услуг и коммуникаций), в ссузах сократились объемы подготовки специалистов

для сферы услуг, остались неизменными объемы подготовки специалистов для транспорта и связи.

8. В численности рабочих 2,8% имеют высшее образование, причем эта цифра растет. Например, в Витебской области в 2002 г. 2,1% рабочих имели высшее образование, в 2007 г. – 2,9% (в промышленности – 3,63%). Этот факт не может быть оценен однозначно. С одной стороны, на белорусском рынке труда обозначилась проблема «избыточного образования», то есть к работнику предъявляются завышенные требования по уровню образования при трудоустройстве по сравнению с реальными требованиями, которые нужны для выполнения конкретного вида работ на рабочем месте. С другой стороны, обслуживание новейших технологий часто требует рабочих очень высокой квалификации (часто с высшим образованием). Ключевой проблемой белорусской экономики становится нарастающее технологическое отставание Беларуси от стран ОЭСР. В РБ удельный вес традиционных технологий (3 и 4 техно-укладов) составляет 80%⁷. На новые технологии (соответствующие 5 техно-укладу) приходится не более 10%, в то время как в западных странах переходят на технологии 6-го техно-уклада.

76,4% вакансий предназначены для рабочих, и в структуре безработных более 60% – рабочие. Это объясняется не только профессионально-квалификационным и региональным расхождением, но также непривлекательностью большинства вакансий, заявленных в органы государственной службы занятости, их во многом «виртуальным» характером.

Несмотря на то, что 69,8% безработных, состоящих на учете в службе занятости на конец 2008г., имеют профессиональное образование и рабочую специальность, в реальности многие из них не могут конкурировать на рынке труда и работать по своей профессии из-за морального устаревания квалификации, необходимости повышения квалификации или переподготовки.

9. Одной из причин декларируемого предприятиями дефицита работников является низкая эффективность производства и низкая эффективность использования трудовых ресурсов. Главный фактор отсутствия требуемого количества и качества работников – ценовой, то есть обусловленный низким уровнем заработной платы. Предприятия с высоким уровнем заработной платы (выше среднеотраслевых значений), как правило, не имеют проблем с комплектованием кадрами. Многочисленные категории работников, декларируемые на белорусском рынке труда как дефицитные (рабочие и специалисты строительного профиля, электрогазосварщики и пр.), работают за

⁷ Крупский, Д. Требуется инновационный менеджер / Д. Крупский // Экономическая газета. – 2009. – № 25 (31 марта). – С. 3.

пределами Беларуси (например, в России), что объясняется именно более высоким уровнем заработной платы, поскольку подготовка специалистов строительного профиля, как показал предыдущий анализ, не сократилась.

Анализ выявил качественную неоднородность дефицита и избытка работников в экономике Республики Беларусь. Практически не прослеживается связь между дефицитом (избытком) работников и их реальным наймом. Объяснение данному явлению специалисты видят в особенностях институционального строения рынка труда. «Жесткость законодательства о защите занятости усугубляет решение проблемы дефицита квалифицированного труда» [18, с. 2]. «Ориентируясь на оценки предприятий о декларируемой ими потребности в определенных специальностях и профессиях, учебные заведения готовят квалифицированных работников, которые потом сталкиваются с труднопреодолимыми проблемами при получении работы по специальности. Это может происходить не только из-за ошибок системы образования, но также из-за действующих институтов рынка труда, которые стимулируют предприятия создавать ложные сигналы, но блокируют найм молодых специалистов. Подобные сигналы увеличивают риски для выпускников на рынке труда» [18, с. 27]. Но вопрос об институциональных особенностях белорусского рынка труда, обуславливающих трудности в найме новых работников вообще, и выпускников в частности, является в белорусской экономической литературе практически не исследованным.

К институциональным особенностям рынка труда, влияющим на решение нанимателя о найме в Беларуси, относятся: высокий уровень налогообложения фонда заработной платы, законодательная защита занятости и гарантии первого рабочего места для выпускника (невозможность увольнения в течение двух лет), издержки поиска и найма работника. Налогообложение фонда заработной платы в Республике Беларусь (34%) является одним из самых высоких из стран Центральной, Восточной Европы и СНГ. Процент косвенных затрат на рабочую силу также в Беларуси один из самых высоких. Он составляет 39%. Для сравнения, в России – 31% (причем за 2005-2007 г.г. он снизился с 42%), в Казахстане – 14% [83, с. 20]. Поэтому найм дополнительного работника (выпускника) сопряжен с ростом затрат на рабочую силу при отсутствии очевидной отдачи от него в первое время. Институциональное ограничение массовых высвобождений и обязательство выплачивать выходные пособия в случае высвобождения также ограничивают найм.

Издержки поиска и найма нового работника зависят от времени поиска и качества информации о субъектах рынка труда. Работодателя интересуют такие ключевые сведения, как потенциальная

производительность труда, квалификация и реальные навыки, работника – реальные возможности в оплате труда и карьерном росте, качество рабочего места и пр. Совокупные затраты найма выпускника намного выше, чем начальная отдача от них. Но и работники, и работодатели действуют в условиях ограниченности информации и отсутствия уверенности в ее достоверности. Поэтому выпускники как потенциальная категория для найма, часто представляют интерес только для тех предприятий, которые не могут привлечь работников по ценовому фактору (по привлекательности заработной платы) и качеству рабочего места. Дополнительным фактором, влияющим на решение о трудоустройстве молодых специалистов по распределению, является необходимость двухлетней отработки. В итоге, выигрывают выпускники, обучавшиеся за счет собственных средств и по специальностям более широкого профиля, без отраслевой привязки.

Таким образом, учитывая особенности современного социально-экономического развития Республики Беларусь и задачи инновационного развития, а также принимая во внимание особенности институционального строения белорусского рынка труда, увеличение подготовки специалистов в вузах, особенно по универсальным специальностям (то есть без отраслевой привязки и широкого профиля) является во многом закономерным. Как отмечают эксперты МБТ, «подготовка в области бизнеса, управления и предпринимательства становится важным инструментом содействия инновационной деятельности, повышения производительности труда и экономического роста» [55, с. 36]. В условиях смены глобальной парадигмы занятости, что выражается в флексибилизации занятости, формировании е-экономики с качественно новыми рабочими местами и требующими широких компетенций, повышается количество не индустриальных и аграрных, и даже не сервисных рабочих мест, а растет е-занятость⁸.

Учитывая, что глобализация и формирование е-экономики являются объективными процессами современного мира, следует адаптировать рынок образовательных услуг РБ к динамичным изменениям рынка труда в этих условиях.

Дальнейшее сокращение объемов подготовки в профессионально-технических учебных заведениях обусловлено следующими факторами: - появлением новых трудосберегающих технологий, что привело к сокращению перспективной потребности в рабочих основного производства; - глобальным отраслевым сдвигом и формированием новой парадигмы занятости, что сопряжено с сокращением потребности в работниках физического труда.

⁸ Более подробно этот вопрос рассмотрен в п. 5.3.4 монографии.

Изучение природы объявляемого предприятиями дефицита специалистов (рабочих, строителей, инженеров и пр.) и избытка экономистов, юристов, учителей показало, что только по рабочим специальностям причина дефицита частично кроется в факторах со стороны предложения труда (сокращение подготовки в учреждениях образования). Основные причины возникшего в настоящее время разрыва между спросом и предложением на рынке труда по рабочим специальностям сформированы со стороны спроса, и заключаются в неверных ценовых и неценовых сигналах предприятий на рынок труда и рынок образовательных услуг. Неверные неценовые сигналы от предприятий на рынок образовательных услуг обусловлены сформированными по устаревшим нормам обслуживания, выработки, времени рабочими местами. Сохранение значительного количества рабочих мест с неудовлетворительными условиями труда, требующими низкоквалифицированного, физического труда формирует завышенный размер потребности в работниках и консервирует низкую эффективность использования трудовых ресурсов в организациях. Искаженные ценовые сигналы на рынок труда, которые формируют предприятия, проявляются в низком уровне заработной платы на многих свободных рабочих местах, в значительной дифференциации уровня заработной платы работников одной профессии (имеющих одинаковый уровень образования) в зависимости от отраслевой принадлежности организации, ее организационно-правового статуса или формы собственности, наличии теневых форм оплаты труда в частном секторе, и усиливаются институциональными особенностями рынка труда и информационной асимметрией.

Еще одним важным моментом, характеризующим дисбаланс между рынком образовательных услуг и рынком труда в Беларуси, является качество подготовки специалистов в учреждениях образования республики. Доля студентов среди молодежи в Беларуси является одной из самых высоких в Европе – 46,6%. Но конкурентоспособность специалиста, его готовность к условиям инновационного развития и глобализирующегося рынка труда остается невысокой. Задачи инновационного развития белорусской экономики также повышают требования к качеству и компетенциям персонала. Поэтому следует увеличить инвестиции в человеческий капитал. Принимая во внимание их стратегический и долговременный ориентир, эти инвестиции должны носить упреждающий характер [46, с. 469], то есть ориентированы на перспективные профессии, направления деятельности, соответствующие стратегическим целям развития Беларуси.

Для обеспечения согласованности между рынком образовательных услуг и рынком труда в Республике Беларусь необходимо:

1) изменить объемы подготовки специалистов в учреждениях образования Республики Беларусь, последовательно снизив их удельный вес в вузах и увеличив подготовку по рабочим специальностям;

2) содействовать повышению привлекательности рабочих специальностей среди молодежи;

3) усилить целенаправленную профориентационную работу по дефицитным специальностям и направлениям, глубже интегрировать среднюю общеобразовательную школу с учреждениями образования, обеспечивающими получение профессионально-технического образования;

4) изменить структуру подготовки в разрезе профилей специальностей (увеличить подготовку специалистов в здравоохранении, строительстве, ветеринарии, рабочих – для промышленности, строительства, сельского хозяйства) и сократить объемы подготовки специалистов в ссузах по направлениям «Коммуникации. Право. Экономика», «Педагогика»;

5) продолжить совершенствование механизма зарплатообразования в Республике Беларусь;

6) начать работу по аттестации рабочих мест, ликвидации морально устаревших, непривлекательных рабочих мест, не соответствующих современным требованиям;

7) содействовать повышению качества подготовки специалистов в учреждениях образования;

8) совершенствовать институциональное строение белорусского рынка труда.

2 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ БЕЛАРУСИ

Важной задачей, имеющей прикладное значение, является оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал, т.е. возможность определения экономических выгод от инвестиций в образование, здоровье и др. элементы человеческого капитала. Активные исследования в этой области, направленные как на разработку инструментов такой оценки, так и непосредственную оценку на примере эмпирических данных многих стран ведутся начиная со второй половины XX века. В настоящее время широко известны результаты оценки отдачи от образования, полученные Г. Беккером, Дж. Минсером, Т. Шульцем (США), Я. Рудковски (Польша), Дж. Вечерник (Чехия), П. Оразем, М. Водопивек (Словения), Р. Капелюшниковым, И. Денисовой, М. Карцевой, Д. Нестеровой, К. Сабирьяновой (Россия), др. Появились первые работы белорусских авторов в этом направлении (А. Верещагина, В. Стреж, В. Пархименко). В данной главе представлены результаты аналогичной оценки эффективности инвестиций в образование в Республике Беларусь, полученные авторским коллективом на основе обработки первичных данных обследования домохозяйств (2007 г.).

Инвестирование в человеческий капитал для работника сопровождается повышением уровня доходов, большим удовлетворением от работы, улучшением условий труда, ростом самоуважения, улучшением качества жизни. Для работодателя это означает повышение производительности, сокращение потерь рабочего времени и рост эффективности производства, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности организации. Для государства – это повышение благосостояния граждан, рост валового дохода, повышение экономической активности граждан и улучшение качества экономического роста.

2.1 Инвестиции в человеческий капитал: сущность, направления, источники, методы оценки эффективности

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой, с одной стороны, затраты, которые преобразуют навыки и способности человека и позволяют ему достичь определенных экономических результатов (получать более высокий денежный доход, производить продукцию в большем объеме и с более высоким качеством). С другой стороны, это реальные инвестиции нанимателя, приносящие ему экономическую

выгоду, выраженную в росте прибыли и конкурентоспособности организации.

Образование работников, их квалификация являются основными объектами инвестирования.

Главная особенность инвестиций в образование работников заключается в том, что эти инвестиции оказывают прямое влияние как на развитие инновационных способностей, профессионализма и повышение социального статуса работников отдельного предприятия, так и на увеличение интеллектуального потенциала общества в целом.

Важной теоретической и прикладной задачей является оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал. Организации постепенно осознают важную связь между человеческим капиталом и финансовыми результатами компании – связь, которую не способны учесть традиционные методы оценки. Компании понимают, что связь может проявляться, а может и не проявляться в конкретных показателях или цифрах, выражающих ценность человеческого капитала. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты, капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Оценка инвестиций в человеческий капитал важна и для самого человека, получающего образование. Выбор профессии, с точки зрения человеческого капитала, должен представлять собой выбор места вложения инвестиций, которые принесут более высокую отдачу (доход) в будущем, т.е. целевым фактором выбора может быть ожидаемая заработная плата для различных специальностей, при ресурсных ограничениях на объемы семейного капитала. С этой точки зрения выбор профессии близок портфельному выбору (оптимизирующему конкретные места вложений капитала), или проектному анализу (позволяющему выбрать наилучший проект для инвестиций). В то же время, нужно учитывать, что одна только заработная плата не является характеристикой, объясняющей возможную отдачу. Во-первых, ожидаемые доходы следует рассматривать на протяжении достаточно длительного периода (практически всего жизненного цикла), во-вторых, учитывать вероятность нахождения работы, в-третьих, важен престиж

профессии, будущий социальный статус, доступ к информационным и другим ресурсам. Таким образом, эти параметры, наряду с семейными и индивидуальными характеристиками, также должны влиять на выбор профессии и учитывать их.

Затраты, связанные с вложениями в человеческий капитал, при оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал принято делить на следующие группы: а) прямые затраты, или расходы потенциального работника в виде оплаты обучения, расходов на поиски работы, смену места жительства и др.; б) упущенный заработок, появляющийся в связи с тем, что в процессе вложения в человеческий капитал работнику не удастся работать вообще или придется трудиться в режиме неполного рабочего дня; в) моральный ущерб, имеющийся место из-за того, что получение образования является трудным занятием, поиск работы – утомительным делом, а миграция нарушает привычный образ жизни, ведет к расставанию с друзьями, знакомыми и т.п.

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относят более высокий уровень заработка, большее удовлетворение от избранной работы, более высокую оценку нерыночных видов деятельности, улучшение условий труда и прочее. Затраты на обучение обычно производятся в течение сравнительно короткого промежутка времени и бывают довольно высокими.

Наиболее простым подходом для оценки эффективности в человеческий капитал является оценка, основанная на сравнении дополнительных доходов в будущем от полученного образования с затратами на него [38, с. 65 – 68]. Такой подход подразумевает использование следующего расчета: суммарные дополнительные доходы в будущем, связанные с наличием высшего образования, должны существенно превышать суммарные расходы на получение этого образования. Тогда, с точки зрения собственника, инвестиции эффективны. На основе этого же принципа рассчитывается срок окупаемости инвестиций в образование. Суммарные дополнительные доходы от высшего образования в упрощенном виде можно рассматривать как различия в зарплатах между категориями работников, имеющих разный уровень образования, т.е. между заработной платой человека, не имеющего высшего образования и человека, получившего его.

В литературе эффективность инвестиций в образование рассматривается на основе аналогии между инвестициями в человеческий и физический капитал. Несмотря на сохранение некоторых различий между этими капиталами, они очень схожи по своей природе: им присуще свойство приносить в будущем прибыль, быть подверженным колебаниям рынка и даже обесцениваться. Таким образом, данная теория допускает применение понятия доходности к

человеческому капиталу точно также, как и к физическому. В литературных источниках показателем эффективности инвестиций в человеческий капитал, как правило, служат нормы отдачи (доходности), показывающие эффективность инвестиций в человеческий капитал и позволяющие производить сопоставления с эффективностью вложений в физический капитал. При этом отдельно можно выделить подход, когда определяются текущие общие нормы отдачи, характеризующие эффективность инвестиций в человека в каждый отдельно взятый момент времени, и внутренние нормы отдачи, показывающие ту ставку дисконтирования, при которой приравнивается текущая стоимость будущих издержек и выгод. Для расчета выгод от инвестиций в человеческий капитал в этом случае проводят прогрессивное дисконтирование выгод, ожидаемых в будущем.

Текущая стоимость потока ежегодных выгод (B) через время (T) может быть рассчитана по формуле:

$$\text{текущая стоимость} = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \mathbf{K} + \frac{B_T}{(1+r)^T}, \quad (2.1)$$

где r – процентная ставка (или ставка дисконтирования).

Инвестиции в образовании имеют смысл, если текущая стоимость выгод (денежных и моральных) больше или хотя бы равна издержкам:

$$\text{текущая стоимость} = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \mathbf{K} + \frac{B_T}{(1+r)^T} \geq C \quad (2.2)$$

где C – общие издержки на образование;

B – ежегодная разница в заработках выпускника вуза и средней школы.

Также для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал используется подход, основанный на определении частных и социальных годовых норм, свидетельствующих об эффективности частных и государственных инвестиций в образование человека. Эти нормы покажут минимальную доходность таких инвестиций, усредненную за весь срок службы человеческого капитала [42]. Для дифференциации источников финансирования и бенефициариев такого инвестирования различают частные и социальные нормы отдачи. Правомерность такой дифференциации обусловлена тем, что не только конкретный индивид получает конкретные выгоды от накопления своего капитала, но и общество получает не менее значимый поток экономических и социальных выгод.

При определении показателей годовых частных норм отдачи используются различия в заработках (после вычета налогов) между

категориями работников, имеющих разный уровень образования, по отношению к индивидуальным издержкам, связанным с получением данного образования – как прямых (плата за обучение, проживание, методическое обеспечение), так и альтернативных (упущенный заработок за период обучения). При расчете социальных норм отдачи используется разница в общей сумме налоговых поступлений работников, имеющих разный уровень образования, по отношению к издержкам государства на содержание данного уровня образования в расчете на одного учащегося.

В этом случае годовые нормы отдачи от инвестиций в человеческий капитал рассчитываются по следующим формулам:

$$R_q = \frac{\Delta D_q}{\Delta \sum I_q \cdot N_{РАБ}} \cdot 100\% ; \quad (2.3)$$

$$R_c = \frac{\Delta D_g}{\Delta \sum I_g \cdot N_{РАБ}} \cdot 100\% , \quad (2.4)$$

где R_q, R_c – частная и социальная нормы отдачи соответственно;

$\Delta D_q, \Delta D_g$ – разница в пожизненных доходах (за вычетом налогов) индивидуума при прохождении каждой последующей ступени образования и разница в налоговых поступлениях от повышения зарплат индивидуума соответственно;

$\Delta \sum I_q, \Delta \sum I_g$ – разница в суммарных частных и государственных издержках за весь период обучения при прохождении индивидуумом каждой последующей ступени образования соответственно;

$N_{РАБ}$ – период трудовой деятельности (с момента окончания соответствующего уровня образования до 65 лет включительно) [42, с. 246].

В настоящее время наиболее приемлемым подходом при оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал является подход Дж. Минсера. Джейкоб Минсер стал основоположником подхода, базирующегося на оценке параметров так называемой «производственной функции зарплаток», которая описывает зависимость зарплаток человека (точнее – их логарифма) от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов.

Преимущества уравнения Минсера заключаются в точности и многообразии информации, получаемой для анализа. Так, данная методика позволяет дать ответы на такие вопросы: а) есть ли разница в отдаче от инвестиций для получающих специальное и высшее образование; б) какова вариация в отдаче на разные образовательные

специальности; в) есть ли разница в отдаче от инвестиций для мужчин и женщин, для имеющих различный опыт работы, для работающих на предприятиях различной формы собственности и др.

Основное регрессионное уравнение, предложенное Минсером, имеет вид:

$$\ln W(S, X) = a_0 + p_s \cdot S + b_1 \cdot X + b_2 \cdot X^2 + e, \quad (2.5)$$

где $W(S, X)$ – заработная плата (или трудовой доход);

S – уровень образования;

X – опыт работы;

p_s – норма отдачи от образования (одинаковая для всех уровней образования).

2.2 Анализ эффективности инвестиций в человеческий капитал Беларуси на основе данных обследования домохозяйств

Расчеты эффективности инвестиций в человеческий капитал в Республике Беларусь в настоящее время затруднены в силу следующих обстоятельств:

1) отсутствует используемая при таких расчетах панель данных – т.е. совокупность первичных данных о полученном образовании, трудоустройстве, заработной плате (трудовом доходе) репрезентативной выборки населения за ряд лет. Официальная статистическая база генерирует только обобщенные данные, которые непригодны для эконометрической модели. В данном случае может использоваться база первичных данных обследования домохозяйств в Беларуси, но она является закрытой;

2) отсутствует сопоставимая статистика затрат на обучение. Как правило, зарубежные авторы в своих расчетах используют данные широкомасштабных опросов. В Беларуси такого исследования не проводилось;

3) особенность механизма зарплатообразования в Беларуси, обусловленная неоправданной дифференциацией заработной платы в зависимости от факторов, не связанных с качеством человеческого капитала. Это существенно искажает оценку эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Вместе с тем, достаточно успешные попытки таких расчетов предприняты в работах отдельных белорусских авторов. В данной монографии отражены результаты оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал Беларуси авторским коллективом монографии на основе первичных данных обследований 1000 домохозяйств (2007 г.).

2.2.1 Описание данных и построение переменных для уравнения заработной платы Минсеровского типа

Для наиболее полного анализа будем оценивать отдачу от профессионально-технического, среднего специального и высшего образования по сравнению с начальным (базовым) образованием, используя формулу Дж. Минсера вида:

$$\ln W = a_0 + a_1 \cdot Prof + a_2 \cdot Spec + a_3 \cdot Uni + a_4 \cdot X + a_5 \cdot X^2 + e, \quad (2.6)$$

где $\ln W$ – логарифм почасовой заработной платы;

$Prof$ – профессионально-техническое образование. Указанная переменная принимает значение 1, если наивысший достигнутый уровень образования соответствует профессионально-техническому образованию;

$Spec$ – среднее специальное образование. Указанная переменная принимает значение 1, если наивысший достигнутый уровень образования соответствует среднему специальному образованию;

U_M – высшее образование. Указанная переменная принимает значение 1, если наивысший достигнутый уровень образования соответствует высшему профессиональному образованию; *

X, X^2 – возраст и возраст в квадрате в качестве приближения для опыта работы.

a_0 – свободный коэффициент, константа, для достижения равновесия правой и левой части уравнения.

a_1, a_2, a_3 – коэффициенты, отражающие превышение заработной платы работника при различных уровнях полученного образования над заработной платой при получении только среднего общего образования (например, если $a_1 = 0,3$, то заработная плата работника с профессионально-техническим образованием больше на 30,0% по сравнению с заработной платой работника со средним образованием);

a_4 – коэффициент, отражающий величину превышения заработной платы работника с опытом работы над работником, его не имеющим. Чем выше значение коэффициента a_4 , тем больше зависит величина заработной платы от опыта (стажа) работника;

a_5 – коэффициент при квадратичном члене (X^2) показывает возрастание (если $a_5 > 0$) или убывание (если $a_5 < 0$) отдачи от опыта работы с его ростом.

* Для отдельно взятого работника в уравнении будет использована только одна переменная уровня образования. Например, для работника с высшим образованием переменные будут иметь следующие значения:

$$U_M = 1, Prof = 0, Spec = 0.$$

Также уравнение будем оценивать отдельно на подвыборках мужчин и женщин, для работающих в различных отраслях экономики и др.

Для апробации Минсеровского уравнения заработной платы (формула 2.6) в настоящей работе используются первичные данные обследования 1000 домохозяйств 2007 года, проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь. Общее число респондентов составляет 2511 человек. Принимая во внимание тематику исследования, мы исключили из рассмотрения респондентов моложе 16 лет и неработающих респондентов. Поэтому для оценки отдачи инвестиций в человеческий капитал будут использованы первичные данные опроса 1820 человек. Поскольку поведение мужчин и женщин на рынке труда характеризуется значительными различиями, проистекающими во многом из различий их роли в воспроизводственном процессе, анализ будет проводиться отдельно для мужчин (893 человек) и женщин (927 человек).

Первичные данные содержат сведения об образовании и трудовой истории взрослых членов домохозяйства, в том числе:

- демографические характеристики (пол, возраст, количество детей в возрасте до 18 лет);
- образование;
- характеристики статуса на рынке труда (социально-экономический статус, заработная плата на основном месте работы, другие виды доходов, получаемые из различных источников, место работы и отрасль экономики).

Список использованных переменных представлен в таблицах 2.1 и 2.2.

Таблица 2.1 – Список использованных переменных для общей выборки

| Переменная | Содержание | Построение |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Age | Возраст респондента | Используется информация только по году рождения (не учитывается месяц и день рождения) |
| Age2 | Квадрат возраста респондента | Используется информация только по году рождения (не учитывается месяц и день рождения) |
| Ch_18 | Количество детей до 18 лет | Используются данные вопросников домохозяйств |
| Mar | Семейное положение респондента. Искусственная переменная: 1 – женат/замужем; 0 – иначе | Индивиду приписывается 1, если он состоит в официальном или гражданском браке |

Окончание таблицы 2.1

| 1 | 2 | 3 |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Edu0 | Искусственная переменная: 1 – наивысший уровень образования – школа (11 – 12 классов); 0 – иначе | Индивиду присписывается 1, если он после окончания школы больше нигде не учился |
| Edu1 | Искусственная переменная: 1 – наивысший уровень образования – профессионально-техническое (ПТУ, ФЗУ, профессиональные курсы и пр.); 0 – иначе | Индивиду присписывается 1, если он получил начальное профессиональное образование, но не получил ни среднего специального, ни высшего профессионального образования |
| Edu2 | Искусственная переменная: 1 – наивысший уровень образования – среднее специальное образование (техникум, педучилище, медучилище, музучилище и пр.); 0 – иначе | Индивиду присписывается 1, если он получил среднее специальное образование, но не получил высшего профессионального образования |
| Edu3 | Искусственная переменная: 1 – наивысший уровень образования – высшее (институт, академия, университет); 0 – иначе | Индивиду присписывается 1, если он получил высшее профессиональное образование |

Расчеты будем вести отдельно на различных подвыборках. Подвыборка формируются в зависимости от взятой за основу одной из следующих переменных (таблица 2.2).

Таблица 2.2 – Список использованных переменных для различных подвыборок

| Переменная | Описание | Принимаемые значения |
|------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sex | Пол | – мужчина – женщина |
| Employer | Место работы | – организация – сельскохозяйственная организация – физическое лицо (индивидуальный предприниматель) – прочее |
| Branchmj | Отрасль экономики, к которой относится основная работа на конец года | – промышленность – сельское хозяйство – транспорт и связь – строительство – торговля и общественное питание – жилищно-коммунальное хозяйство – здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение – образование – управление – прочие |

2.2.2 Анализ первичных данных обследования домохозяйств

На рисунках 2.1-2.3 представлена характеристика выборки по уровням образования (1776 человек⁹), отдельно для мужчин (859 человек) и для женщин (917 человек).

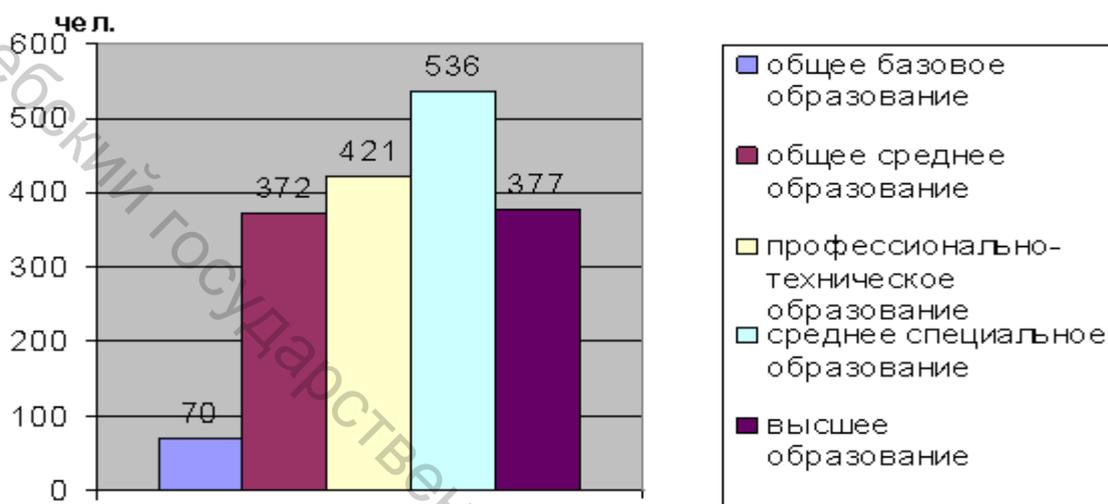


Рисунок 2.1 – Распределение респондентов по уровню образования, чел.

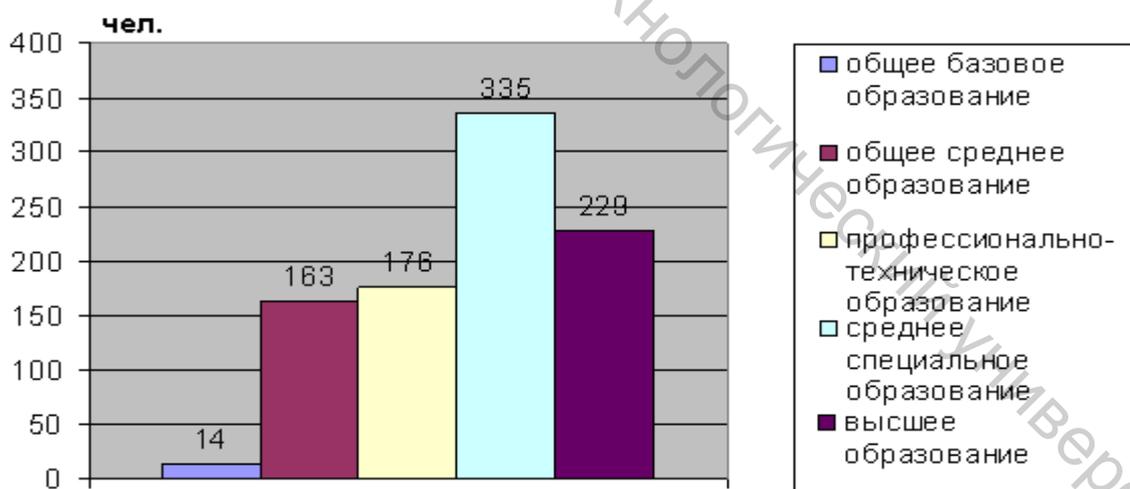


Рисунок 2.2 – Распределение респондентов по уровню образования (женщины), чел.

⁹ Из 1820 респондентов 42 человека отказались от ответа на вопрос о полученном образовании, поэтому для исследования распределения численности по уровню образования будут использованы данные по 1776 респондентам.

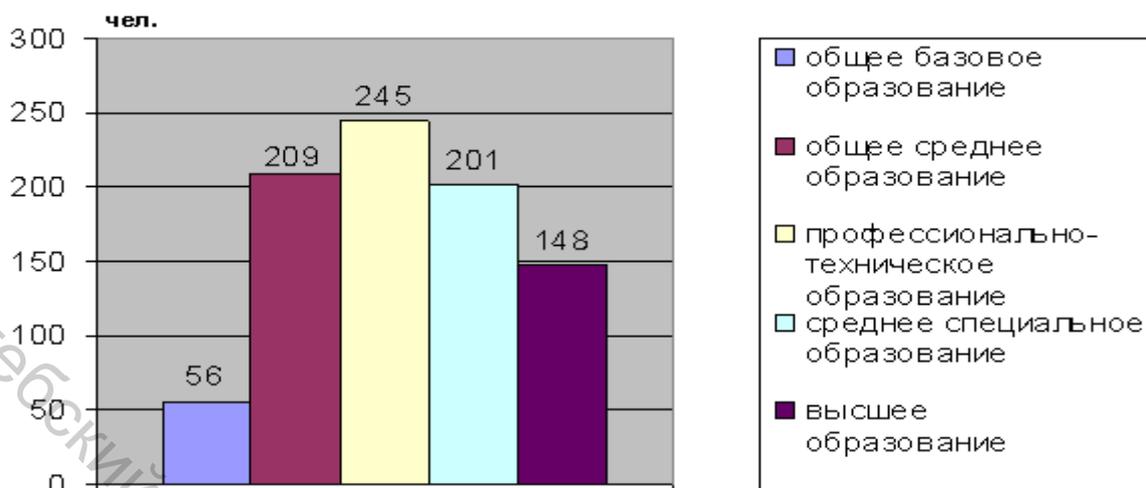


Рисунок 2.3 – Распределение респондентов по уровню образования (мужчины), чел.

Наибольшее число респондентов, а именно 30,18% имеют среднее специальное образование, 23,7% – профессионально-техническое образование, примерно одинаковое количество респондентов имеют высшее (21,22%) и общее среднее образование (20,95%). 70 человек получили только общее базовое образование, что составляет 3,94% от всего числа опрошенных.

Исследование распределения численности отдельно на подвыборках мужчин и женщин дало различные результаты. Так, наибольшее количество женщин (36,5%) имеют среднее специальное образование, 23,99% – высшее образование, примерно одинаковое количество женщин (17,78% и 19,19%) имеют общее среднее и профессионально-техническое образование. У мужчин, в отличие от женщин, нет явного преимущества того или иного уровня образования. Примерно равное количество мужчин имеют профессионально-техническое, общее среднее и среднее специальное образование: 25,52%, 24,33% и 23,4% соответственно. Высшее образование имеют всего 17,23% мужчин, что на 6,76% меньше, чем у женщин. Только общее базовое образование получило 6,75% мужчин. Этот процент значительно выше, чем у женщин, у которых данный показатель составил 1,53%.

Средний возраст всех респондентов в выборке составляет 39,4 лет, средний возраст мужчин составляет 38,3 года, у женщин – 40,4 года. Распределение численности респондентов в зависимости от возраста представлено на рисунках 2.4 и 2.5.

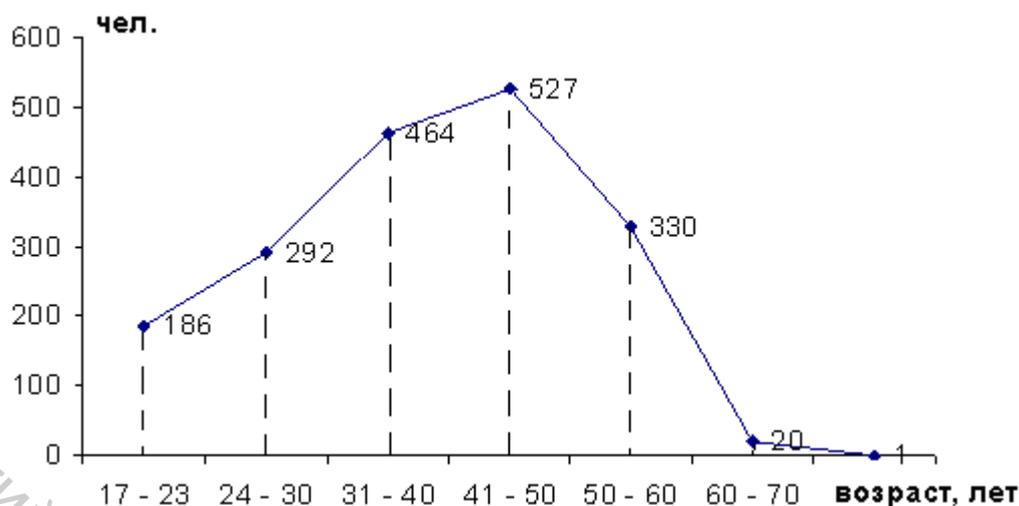


Рисунок 2.4 – Распределение численности респондентов по возрасту

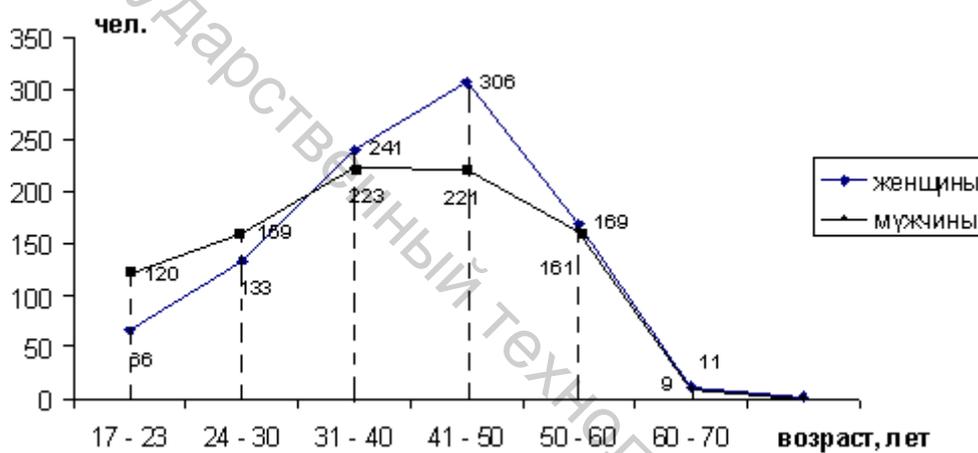


Рисунок 2.5 – Распределение численности респондентов по возрасту, отдельно для мужчин и женщин

Наряду с индивидуальными характеристиками, на поведение индивида на рынке труда влияют семейные обстоятельства. В частности, наличие детей, как правило, стимулирует главу домохозяйства искать более высокооплачиваемую работу или дополнительные приработки. В то же время, наличие маленьких детей является препятствием для поиска работы женщиной, и, кроме того, выступает «отягчающим» обстоятельством с точки зрения работодателя. Из первичных данных следует, что в 52,8% домохозяйств (в каждом втором) есть дети младше 18 лет, причем в 60% есть по одному ребенку, в 30% – два ребенка. Примерно 68% мужчин и 60% женщин в выборках состоят в браке.

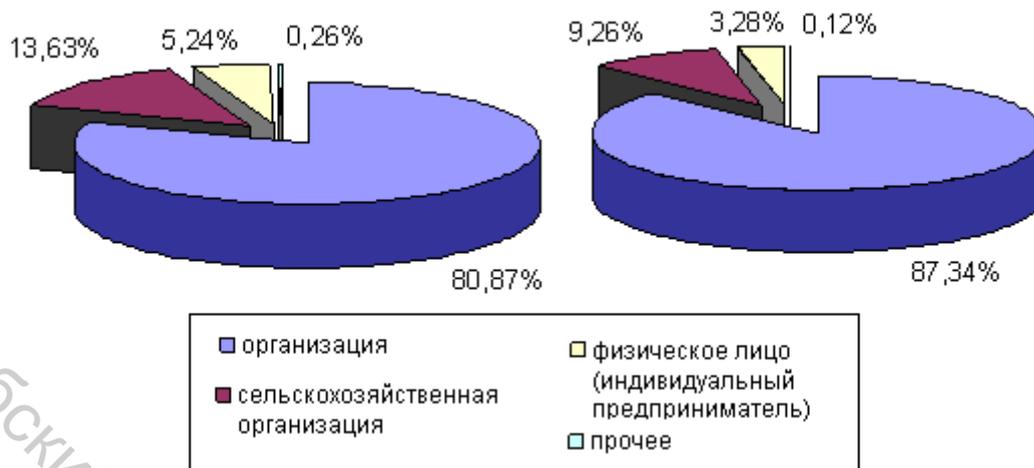


Рисунок 2.6 – Распределение респондентов по основному месту работы (слева – мужчины, справа – женщины)

На рисунке 2.6 представлено распределение работающих мужчин и женщин в зависимости от места основной работы. Большинство респондентов (как мужчин, так и женщин) занято в организациях, 3-5% – являются индивидуальными предпринимателями.

На рисунке 2.7 представлено распределение респондентов по отраслям экономики, к которым относится основное место работы.

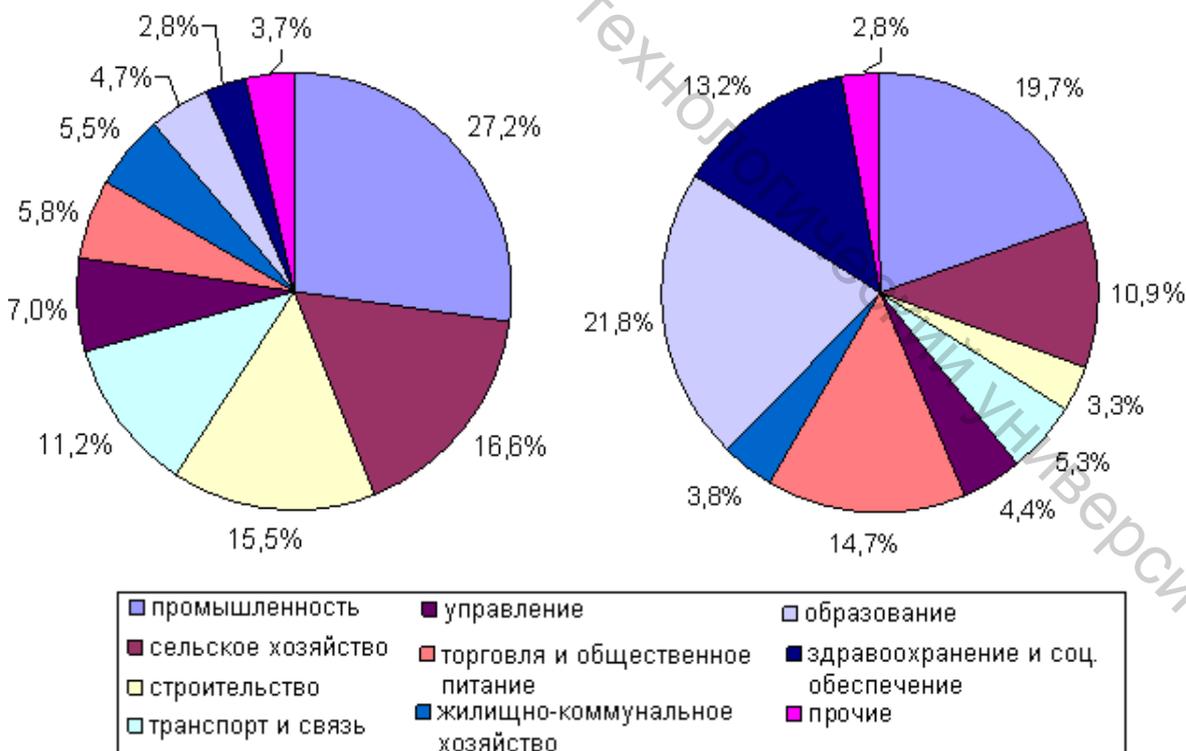


Рисунок 2.7 – Распределение респондентов по отрасли, к которой относится основное место работы (слева – мужчины, справа – женщины)

Наибольшее количество мужчин (27,2%) заняты в промышленности, тогда как большинство женщин (21,8%) заняты в области образования. На втором месте по количеству занятых у мужчин находится сельское хозяйство (16,6%), далее по убыванию численности расположились строительство (15,5%), транспорт и связь (11,2%), управление (7%) и др. У женщин на втором месте по числу занятых находится промышленность (19,7%), далее по убыванию численности расположились торговля и общественное питание (14,7%), здравоохранение и социальное обеспечение (13,2%), сельское хозяйство (10,9%) и др. Немаловажное значение на отрасль экономики, к которой относится основное место работы, оказывает полученный уровень образования. В таблице 2.3 указано, как изменяется количество женщин в той или иной отрасли в зависимости от уровня образования.

Таблица 2.3 – Распределение женщин в зависимости от уровня образования и отрасли экономики, к которой относится основное место работы, в %

| Отрасль экономики | Уровень образования | | | | |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|---------------|---------|
| | высшее | среднее специальное | профессионально-техническое | общее среднее | базовое |
| Промышленность | 16,6 | 15,8 | 26,7 | 27 | 8,3 |
| Сельское хозяйство | 4,9 | 10 | 15 | 15,8 | 16,7 |
| Строительство | 4,9 | 2,3 | 2 | 5,3 | 0 |
| Транспорт и связь | 2 | 6 | 7,2 | 6 | 0 |
| Управление | 6,8 | 4,7 | 2,6 | 3 | 0 |
| Торговля и общественное питание | 7,3 | 17,1 | 18,3 | 15,8 | 25 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство | 2,9 | 5 | 4,6 | 2,3 | 0 |
| Образование | 42,9 | 15,7 | 11,8 | 13,5 | 33,3 |
| Здравоохранение и соц. обеспечение | 6,8 | 20,4 | 11,1 | 9 | 16,7 |
| Прочие | 4,9 | 3 | 0,7 | 2,3 | 0 |
| Итого | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Так, наибольшее число женщин с высшим образованием занято в области образования (42,9%) и промышленности (16,6%), при получении среднего специального образования большинство женщин

работает в области здравоохранения (20,4%) и торговли (17,1%). При наличии профессионально-технического или только общего среднего образования на первом месте по занятости находится промышленность (около 27%), торговля (15 – 18%) и сельское хозяйство (около 15%).

В таблице 2.4 указано распределение мужчин в зависимости от уровня образования и отрасли экономики. У мужчин, в отличие от женщин, при любом уровне образования, отличающемся от обязательного базового образования, на первом месте по количеству занятых находится промышленность (25 – 30%). При получении только базового образования большинство мужчин (37,9%) заняты в сельском хозяйстве. Распределение остальной части респондентов по отраслям экономики зависит от полученного уровня образования. Так, для получивших высшее профессиональное образование на втором месте после промышленности находится область управления (17,6%) и образование (11,8%), для получивших среднее специальное образование – строительство (15,2%), транспорт и связь (15,2%). Мужчины с профессионально-техническим образованием и общим средним образованием заняты в сельском хозяйстве (20 – 21%) и строительстве (около 19%).

Таблица 2.4 – Распределение мужчин в зависимости от уровня образования и отрасли экономики, к которой относится основное место работы, в %

| Отрасль экономики | Уровень образования | | | | базовое |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|---------------|---------|
| | высшее | среднее специальное | профессионально-техническое | общее среднее | |
| Промышленность | 26,6 | 27,3 | 30,3 | 24,7 | 18,9 |
| Сельское хозяйство | 5,1 | 13,9 | 20,2 | 20 | 37,9 |
| Строительство | 6,6 | 15,2 | 19,2 | 19,4 | 10,8 |
| Транспорт и связь | 6,6 | 15,2 | 12,5 | 11,4 | 5,4 |
| Управление | 17,6 | 9,1 | 3,8 | 1,1 | 0 |
| Торговля и общественное питание | 9,6 | 6,7 | 0,5 | 7,4 | 8,1 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство | 2,9 | 4,8 | 6,3 | 5,7 | 13,5 |
| Образование | 11,8 | 3,6 | 1,4 | 4 | 2,7 |
| Здравоохранение и соц. обеспечение | 6,6 | 0 | 2,9 | 2,9 | 2,7 |
| Прочие | 6,6 | 4,2 | 2,9 | 3,4 | 0 |
| Итого | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

На рисунке 2.8 приведено распределение респондентов по уровню среднемесячной заработной платы в разрезе образовательных категорий. Для определения среднемесячной заработной платы использовалась информация по трем работам индивида:

- заработная плата на основном месте работы;
- заработная плата на других работах;
- заработная плата на временных работах.

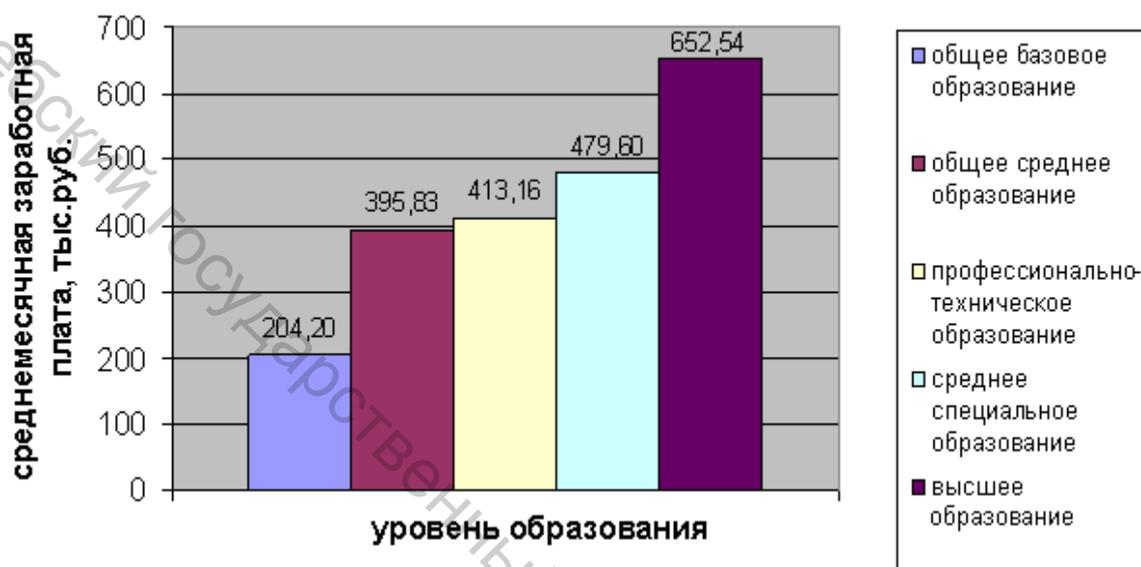


Рисунок 2.8 – Среднемесячная заработная плата в разрезе образовательных категорий, тыс.руб.

Как видно из рисунка 2.8, более высокий уровень образования ассоциирован с более высокой средней заработной платой. Получение высшего профессионального образования позволяет получать заработную плату в 1,3 выше, чем при получении среднего специального образования, в 1,6 – 1,7 раза больше, чем при профессионально-техническом или общем среднем образовании, и более чем в 3 раза выше, чем при получении только общего базового образования. Это верно как для мужчин, так и для женщин.

На рисунке 2.9 представлена среднемесячная заработная плата в зависимости от уровня образования отдельно для мужчин и женщин. При этом для каждого уровня образования характерен значительный разброс зарплат внутри группы (то есть стандартное отклонение от среднего значительно). Так, коэффициент вариации для заработной платы, получаемой респондентами с высшим образованием, равен 52,13%, что свидетельствует о большом разбросе индивидуальных значений заработной платы от средней. Чем ниже уровень образования, тем меньшим становится коэффициент вариации. Так, для среднего специального, профессионально-технического, общего среднего и общего базового образования коэффициент вариации соответственно

составляет 47,4%, 37,4%, 36,5% и 27%. Правомерен вывод о том, что разброс значений заработной платы становится меньшим со снижением уровня полученного образования.

Следует отметить, что для каждого уровня образования, кроме общего базового, средняя заработная плата у мужчин значительно выше, чем у женщин. Так, разница в среднемесячной заработной плате для получивших высшее профессиональное образование мужчин по сравнению с женщинами составляет 36%, для среднего специального, профессионально-технического и общего среднего эта разница составляет 33%, 43% и 29% соответственно.

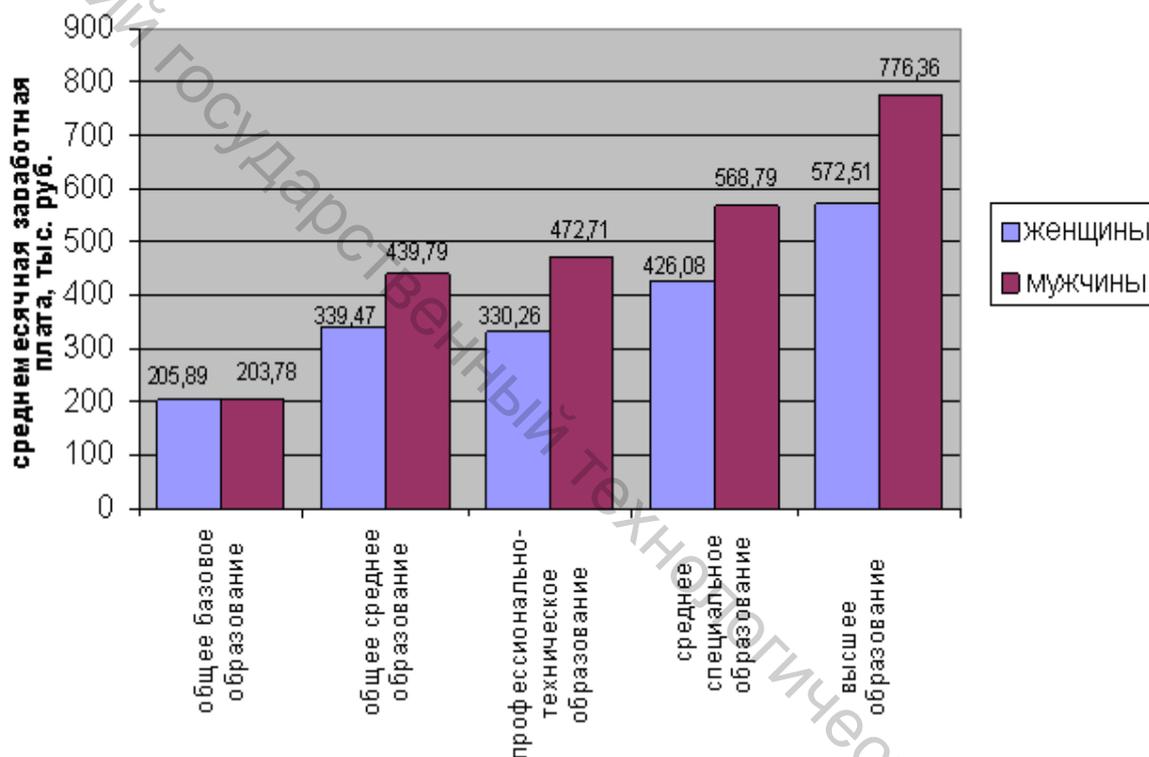


Рисунок 2.9 – Среднемесячная заработная плата в разрезе образовательных категорий (отдельно для мужчин и женщин), тыс.руб.

Общая тенденция зависимости заработной платы от опыта работы представлена на рисунке 2.10. Можно сделать вывод, что при повышении опыта работы повышается и заработная плата, однако эта зависимость верна до определенного периода, так как после достижения 50 лет наблюдается снижение заработной платы.

Зависимость величины заработной платы от возраста представлена на рисунках 2.11-2.12. Каждая кривая в координатной плоскости отражает определенный уровень образования и уровень заработной платы в зависимости от возраста респондента (отдельно для мужчин и женщин).

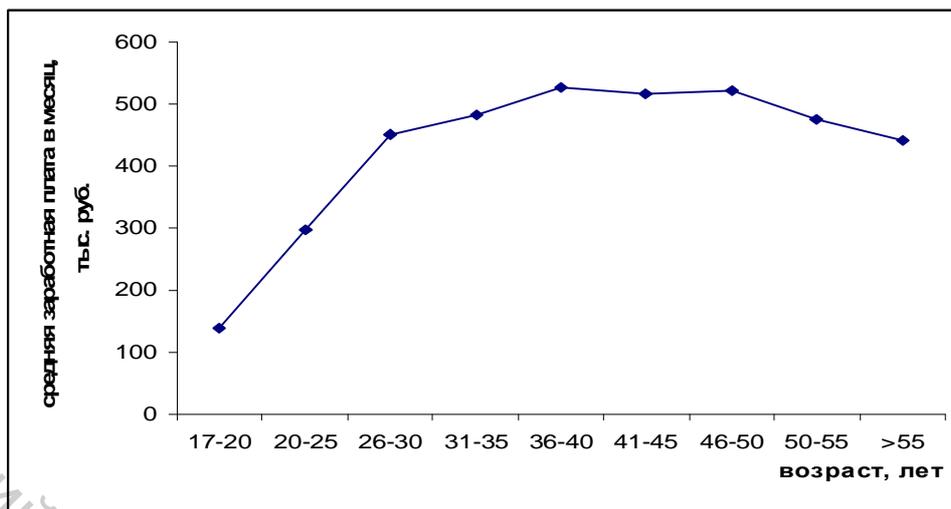


Рисунок 2.10 – Зависимость заработной платы от опыта работы

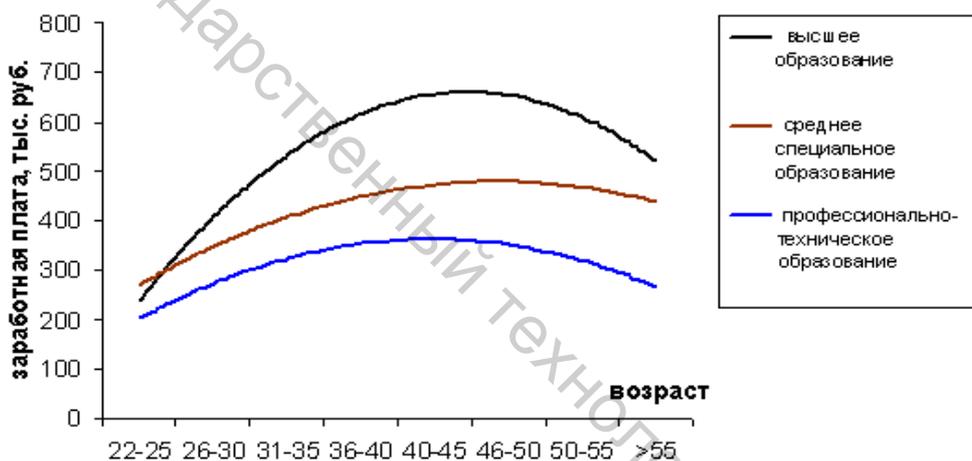


Рисунок 2.11 – Зависимость заработной платы от возраста для каждой образовательной категории (мужчины)

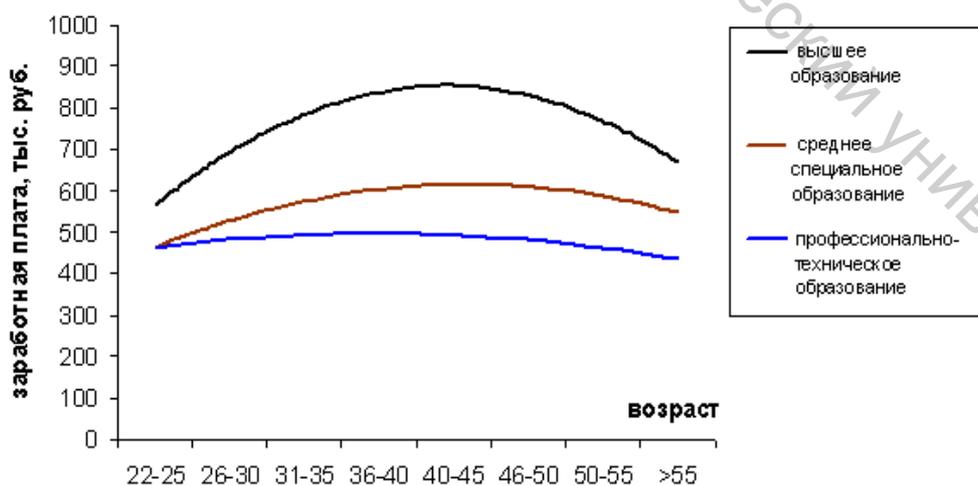


Рисунок 2.12 – Зависимость заработной платы от опыта работы для каждой образовательной категории (женщины)

На указанных графиках четко прослеживается прямая зависимость уровня средней заработной платы от опыта работы респондента. Причем у женщин эта зависимость более явна (коэффициент корреляции между возрастом и уровнем средней заработной платы составляет 0,242, тогда как у мужчин этот коэффициент равен 0,158). Также, более явной является эта зависимость для респондентов с высшим образованием, чем для других уровней образования (коэффициент корреляции равен 0,158, тогда как для среднего специального он равен 0,109, а для профессионально-технического – 0,046).

2.2.3 Оценка стандартного уравнения заработной платы Минсера

Как уже было отмечено, для получения базовых оценок отдачи от образования в работе использовалось уравнение Дж. Минсера (2.6). Уравнение оценено в целом для всех респондентов (число наблюдений равно 1820), и отдельно на подвыборках мужчин (893 наблюдения) и женщин (927 наблюдений). Все полученные результаты оценки опровергли гипотезу о случайности взаимосвязи между зависимой и независимой переменными (значения F-статистики для уравнений значительно выше критического значения F).

Таблица 2.5 – Результаты оценки уравнения Дж. Минсера для всех респондентов и отдельно на подвыборках мужчин и женщин

| Переменные в уравнении зарплаты Дж. Минсера | Общее | Мужчины | Женщины |
|---------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Профессионально-техническое образование | 0,173596 (3,28)* | 0,280567 (3,84) | 0,043676 (0,58) |
| Среднее специальное образование | 0,341033 (6,81) | 0,463163 (5,97) | 0,320806 (4,98) |
| Высшее образование | 0,638156 (11,66) | 0,835134 (9,8) | 0,562524 (8,08) |
| Возраст | 0,122854 (10,97) | 0,122762 (7,53) | 0,146735 (9,85) |
| Возраст в квадрате | -0,00137 (9,71) | -0,00142 (6,86) | -0,00159 (8,59) |
| Константа | 4,846902 (23,53) | 4,986044 (17,05) | 4,176934 (14,69) |
| Коэффициент детерминации | 0,181 | 0,202 | 0,228 |
| F – статистика | 80,13 | 44,79 | 54,47 |

* В скобках приведена t – статистика, которая предназначена для проверки полезности каждого коэффициента наклона при оценке среднечасовой заработной платы, то есть для проверки статистической значимости используемых коэффициентов в уравнении Дж. Минсера.

В таблице 2.5 приведены оценки отдачи на образовательные категории, пересчитанные как процентные превышения зарплаты над зарплатой базовой категории (превышение заработной платы при различных уровнях полученного образования над заработной платой при получении только среднего общего образования).

Все коэффициенты используемого уравнения заработной платы значимы при 0,01 уровне значимости (все переменные, использованные в уравнении регрессии, значимо влияют на уровень среднечасовой заработной платы), кроме коэффициента при переменной профессионально-технического образования в оценке уравнения на подвыборке женщин.

Работники с профессионально-техническим образованием имеют небольшую премию. Для мужчин отдача от получения профессионально-технического образования по сравнению со средним образованием составила 28%, а для женщин это превышение составило всего 4%. Отдача на среднее специальное образование в большинстве случаев значимо положительна. Надбавка за наличие среднего специального образования в почасовой зарплате мужчин составляет примерно 46% зарплаты базовой категории (мужчин с общим средним образованием), тогда как премия женщин за среднее специальное образование значительно ниже – 32% зарплаты базовой категории (женщин с общим средним образованием). Премия за высшее профессиональное образование устойчиво положительна и превышает премию за среднее образование. Величина надбавки за высшее образование в терминах зарплаты базовой категории составляет 83% для мужчин и 56% для женщин.

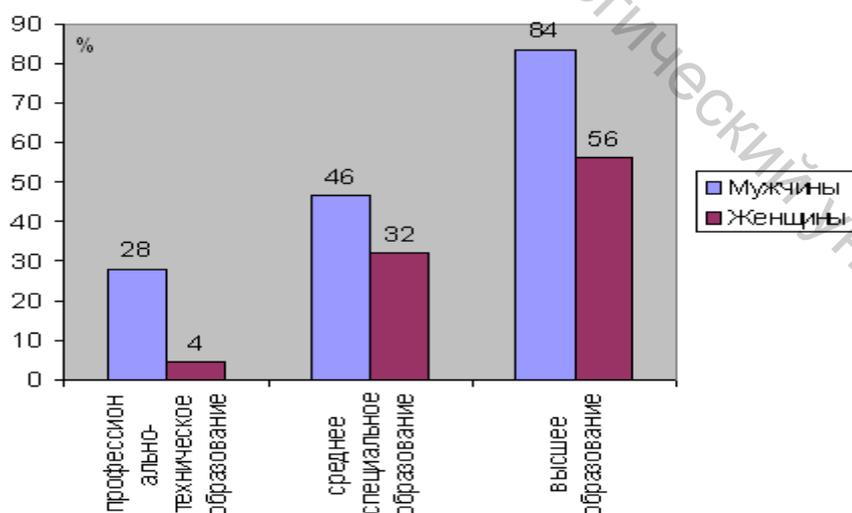


Рисунок 2.13 – Превышение заработной платы над заработной платой базовой категории по уровням образования, отдельно для мужчин и женщин, %

Для определения норм отдачи инвестиций в образование на год разделили совокупную отдачу на среднее число лет обучения – 2 года для профессионально-технического образования, 3 года для среднего специального и 5 лет для высшего образования. Получили, что в среднем норма отдачи инвестиций в образование составила для мужчин – 15,2% прироста заработной платы на каждый дополнительный год образования, а для женщин – 8%.

Кроме того, если подсчитать отдачу на высшее образование по сравнению со средним специальным образованием, то окажется, что для мужчин она больше, а для женщин – меньше, чем отдача среднего специального образования по сравнению с профессионально-техническим (для каждой категории соответственно). Тем самым, получение высшего образования мужчинами чрезвычайно приветствуется современным рынком труда.

Стаж работы (приближением которого является возраст) как правило, положительно значим как для мужчин (12%), так и для женщин (14%), то есть величина коэффициента отдачи достаточно велика. Большой разницы в коэффициентах для мужчин и женщин нет, следовательно, на рынке труда в Беларуси опыт работы важен как для мужчин, так и для женщин. Отдача на опыт работы убывает с ростом стажа работы (коэффициент при квадратичном члене отрицателен).

2.2.4 Расширение уравнения заработной платы Минсеровского типа

Приведенные ранее оценки функции заработной платы демонстрируют низкую объяснительную силу используемой нами модели (свидетельством этого является невысокое значение коэффициента детерминации $r^2 = 0.181$), что позволяет сделать вывод о значительной роли ненаблюдаемых факторов в качестве детерминант заработной платы в Беларуси.

Для повышения объяснительной силы используемой модели введем в нее сначала переменные, характеризующие индивидуальные особенности работников (такие как пол, семейное положение, наличие детей до 18 лет), а затем переменные, характеризующие место работы индивидов (такие как отрасль экономики и социально-экономический статус). Для реализации возможности оценки влияния вышеуказанных факторов на уровень среднечасовой заработной платы воспользуемся введением в стандартное уравнение Минсера дамми-переменных¹⁰,

¹⁰ Дамми-переменные (dummy variables) – искусственно введенная переменная, которая количественным образом оценивает качественный признак. При наличии рассматриваемого фактора у изучаемого объекта дамми-переменной присваивается значению 1, а при отсутствии заданного фактора – 0.

характеризующих каждый фактор.

Оценки уравнения заработной платы, полученные в результате введения в него переменных, в качестве которых выступают индивидуальные характеристики работников, представлены в таблице 2.6. Все коэффициенты рассматриваемого уравнения заработной платы, кроме коэффициента при переменной, характеризующей наличие детей до 18 лет, значимы при 0,01 уровне значимости (все переменные, использованные в уравнении регрессии, значимо влияют на уровень среднечасовой заработной платы).

Таблица 2.6 – Результаты оценивания уравнения Минсера с включением в него переменных личностных характеристик работника

| Переменные в уравнении заработной платы Минсера | Для уравнения Минсера общего вида | | Для уравнения Минсера с учетом индивидуальных характеристик работника | |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| | коэффи- циенты | t – статис- тика | коэффи- циенты | t – статис- тика |
| Основные переменные | | | | |
| Профессионально- техническое образование | 0,173596 | 3,28 | 0,179935 | 3,46 |
| Среднее специальное образование | 0,341033 | 6,81 | 0,407477 | 8,18 |
| Высшее образование | 0,638156 | 11,66 | 0,69474 | 12,8 |
| Возраст | 0,122854 | 10,97 | 0,128468 | 11,29 |
| Возраст в квадрате | -0,00137 | 9,71 | -0,00142 | 9,80 |
| Дополнительные переменные* | | | | |
| Наличие детей до 18 лет | - | - | 0,019117 | 0,48 |
| Семейное положение | - | - | 0,08737 | 2,25 |
| Пол | - | - | 0,290237 | 7,73 |
| Константа | 4,846902 | 23,53 | 4,475352 | 21,5 |
| Коэффициент детерминации | 0,181 | - | 0,212 | - |
| F – статистика | 80,13 | - | 60,84 | - |

* В качестве базовой категории работников выступает незамужняя женщина, у которой нет детей.

Данные, приведенные в таблице 2.6, показывают, что роль индивидуальных характеристик работника в определении заработной

платы на рынке труда Беларуси малозначима. Наиболее значимой из характеристик является пол работника. Мужчины по сравнению с женщинами имеют заработную плату в среднем на 29% выше.

Также полученные результаты позволяют сделать вывод, что заработная плата женатого (замужней) работника в среднем на 8,7% больше неженатого (незамужней) работника, поскольку создание семьи приводит к необходимости поиска места работы с более высоким уровнем заработной платы. Наличие в домохозяйстве детей до 18 лет также оказывает положительное влияние на уровень заработной платы. Более значимо влияние этого фактора у мужчин. Их заработная плата в среднем на 5,4% выше, чем у мужчин, не имеющих детей.

Оценка уравнения заработной платы с введением переменных индивидуальных характеристик работников на подвыборке женщин показала, что коэффициент при переменной, показывающей наличие детей до 18 лет, не является значимым, и заработная плата при действии этого фактора значимо неотличима от заработной платы базовой категории.

После включения в стандартное уравнение заработной платы дамми-переменных личностных особенностей респондентов, значения всех переменных меняются. Так, роль уровня образования индивида, профессионального опыта и стажа увеличивается и становится статистически более значимой. В наибольшей степени изменились коэффициенты при переменных высшего и среднего специального образования. Превышение заработной платы у работников с высшим образованием достигает 69%, а со средним специальным образованием – 40%. Новые значения коэффициентов имеют большую значимость, чем аналогичные коэффициенты при рассмотрении стандартного уравнения заработной платы.

Следующим шагом в определении факторов, детерминирующих уровень заработной платы, является включение в стандартное уравнение заработной платы (наряду с индивидуальными характеристиками респондентов) дамми-переменных, учитывающих социально-экономический статус работающего (таблица 2.7).

Введение в регрессионный анализ переменных социально-экономического статуса работающего улучшает модель и повышает коэффициент детерминации (для стандартного уравнения коэффициент детерминации был равен 0,181, в уравнении с переменными статуса – 0,224). Все коэффициенты рассматриваемого уравнения заработной платы, кроме коэффициента при переменной, характеризующей работающего по найму у физического лица или индивидуального предпринимателя, значимы при 0,01 уровне значимости.

Таблица 2.7 – Результаты оценивания уравнения Дж.Минсера с включением в него переменных социально-экономического статуса работника

| Переменные в уравнении заработной платы Минсера | Для уравнения Минсера общего вида | | Для уравнения Минсера с учетом социально-экономического статуса работающего | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| | коэффициенты | t – статистика | коэффициенты | t – статистика |
| Основные переменные | | | | |
| Профессионально-техническое образование | 0,173596 | 3,28 | 0,175317 | 3,39 |
| Среднее специальное образование | 0,341033 | 6,81 | 0,388609 | 7,83 |
| Высшее образование | 0,638156 | 11,66 | 0,670276 | 12,36 |
| Возраст | 0,122854 | 10,97 | 0,130121 | 11,81 |
| Возраст в квадрате | -0,00137 | 9,71 | -0,00144 | 10,4 |
| Дополнительные переменные индивидуальных характеристик работников | | | | |
| Семейное положение | – | – | 0,088554 | 2,31 ¹¹ |
| Пол | – | – | 0,298206 | 7,98 |
| Дополнительные переменные социально-экономического статуса работников¹² | | | | |
| - Работающий по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей | – | – | н/о ¹³ | 0,07 |
| - Член производственного кооператива | – | – | - 0,3319 | 4,48 |
| - Индивидуальный предприниматель | – | – | 0,399501 | 2,73 |
| Константа | 4,846902 | 23,53 | 4,475352 | 21,5 |
| Коэффициент детерминации | 0,181 | – | 0,224 | – |
| F – статистика | 80,13 | – | 52,22 | – |

¹¹ Значим на уровне 0,02.

¹² В качестве базовой категории выступает работающий по найму в организации.

¹³ Неотличим от базовой категории.

Полученные результаты, приведенные в таблице 2.7, показывают, что характеристики социально-экономического статуса работника в определении заработной платы доминируют по сравнению с индивидуальными характеристиками. Наибольшее превышение заработной платы над заработной платой работающего по найму в организации имеют респонденты, являющиеся индивидуальными предпринимателями. Превышение заработной платы в этом случае составляет примерно 40%. Оценка расширенного уравнения заработной платы отдельно на подвыборках мужчин и женщин показала, что премия от осуществления хозяйственной деятельности в качестве индивидуального предпринимателя для мужчин более значима и составляет 64%, когда для женщин – только 12%.

Работа респондента в производственном кооперативе ценится на рынке труда меньше, чем работа по найму в организации. В этом случае потери в заработной плате составляют 33% (для мужчин – 37%, для женщин – 23%).

Применение расширенного уравнения заработной платы ко всем респондентам показывает, что переменная, характеризующая работающего по найму у физических лиц и индивидуальных предпринимателей, является незначимой. Заработная плата этой категории работников неотличима от заработной платы работающих по найму в организации. Однако оценка расширенного уравнения заработной платы на подвыборках мужчин и женщин дает другие результаты: в обоих случаях коэффициент при этой переменной является значимым, но на подвыборке мужчин работа по найму у физических лиц и индивидуальных предпринимателей приводит к превышению заработной платы над базовой категорией в размере 9,8%, тогда как для женщин такая работа снижает возможную заработную плату примерно на 9,3%.

После включения в стандартное уравнение заработной платы дамми-переменных социально-экономического статуса респондентов, значения некоторых переменных меняются. Так, роль профессионального опыта и стажа увеличивается и становится статистически более значимой, в то время как влияние уровня образования значимо не изменилось.

Для дальнейшего анализа факторов, детерминирующих уровень заработной платы, в стандартное уравнение заработной платы (наряду с индивидуальными характеристиками и социально-экономическим статусом респондентов) введем дамми-переменные, характеризующие отрасль экономики, к которой относится основная работа (таблица 2.8).

Таблица 2.8 – Результаты оценивания уравнения Минсера с включением в него переменных, характеризующих отрасль экономики, к которой относится основная работа

| Переменные в уравнении заработной платы Минсера | коэффициенты | t - статистика |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Основные переменные | | |
| Профессионально-техническое образование | 0,168527* | 3,34 |
| Среднее специальное образование | 0,360767* | 7,4 |
| Высшее образование | 0,66191* | 12,27 |
| Возраст | 0,12056* | 11,13 |
| Возраст в квадрате | -0,001324* | 9,73 |
| Дополнительные переменные индивидуальных характеристик работников | | |
| Семейное положение | 0,072875** | 1,93 |
| Пол | 0,241* | 6,31 |
| Дополнительные переменные социально-экономического статуса работников | | |
| Работающий по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей | -0,0062 | 0,08 |
| Член производственного кооператива | -0,22481** | 2,4 |
| Индивидуальный предприниматель | 0,5369* | 3,73 |
| Дополнительные переменные отрасли, к которой относится основная работа¹⁴ | | |
| Сельское хозяйство | 0,0506 | 0,69 |
| Лесное хозяйство | 0,24699 | 1,08 |
| Транспорт и связь | 0,37015* | 5,13 |
| Строительство | 0,44655* | 6,43 |
| Торговля и общественное питание | 0,13127** | 1,98 |
| Информационно- вычислительное обслуживание | 0,35825 | 1,07 |
| Прочие виды деятельности сферы материального производства | 0,57175* | 3,03 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство | 0,38086* | 4,13 |
| Здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение | 0,19491* | 2,69 |

¹⁴ В качестве базовой категории выступает работающий в промышленности (отрасль, к которой относится основная работа).

Окончание таблицы 2.8

| 1 | 2 | 3 |
|------------------------------------------------------|----------|-------|
| Наука и научное обслуживание | 0,4194** | 1,91 |
| Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение | 0,61131* | 3,71 |
| Управление | 0,48412* | 5,70 |
| Константа | 4,5502* | 22,51 |
| Коэффициент детерминации | 0,267 | - |
| F – статистика | 29,73 | - |

* – коэффициент статистически значим при 1% уровне значимости;

** – коэффициент статистически значим при 5% уровне значимости.

Введение в регрессионный анализ переменных отрасли экономики, к которой относится основное место работы, существенно улучшает модель и повышает коэффициент детерминации с 0,181 до 0,267 (при оценке уравнения на подвыборках мужчин и женщин получили увеличения коэффициента детерминации до 0,308 у женщин и до 0,283 у мужчин). Это позволяет сделать вывод о том, что дифференциация заработной платы работников белорусских предприятий обусловлена не столько их личностными характеристиками, сколько социально-экономическим статусом работника (место работы) и отраслью экономики, к которой относится место работы.

Полученные результаты свидетельствуют о значительной дифференциации в оплате труда между различными отраслями экономики. Так, при прочих равных условиях (уровень образования, стаж работы, социально-экономический статус, пол, возраст и др.) наибольшее превышение в заработках, по сравнению с занятыми в промышленности, имеют занятые в области финансов, кредита и страхования (превышение составляет 61%), в сфере строительства (44,2%) и управления (48%). Это позволяет сделать вывод о том, что принадлежность к той или иной отрасли хозяйства детерминирует значительную долю различий в заработной плате.

Изобразим графически «премию», получаемую в каждой рассматриваемой отрасли экономики, по сравнению с промышленностью (рисунок 2.14). Интересен факт снижения коэффициента дискриминации до 24% (по сравнению с 29 – 30%, получаемыми в предыдущих уравнениях) в результате расширения стандартного уравнения заработной платы. В данном уравнении гендерные различия в оплате труда в некоторой степени сглажены включенными в регрессионный анализ переменными, характеризующими отраслевую принадлежность индивида. Это

объясняется неравномерным распределением мужчин и женщин по секторам экономики.

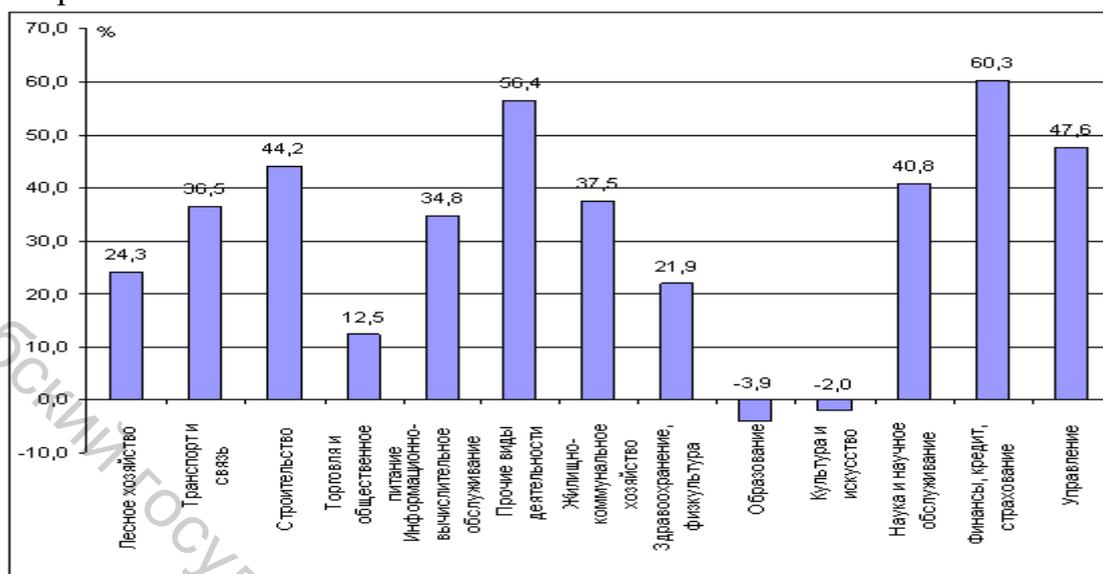


Рисунок 2.14 – Превышение заработной платы занятых в каждой отрасли экономики над заработной платой занятых в промышленности, %

2.2.5 Корректировка норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал с учетом ошибки выборки

Тот факт, что часть респондентов не имели работы и доходов во время проведения опросов и, следовательно, были исключены при оценке уравнения заработной платы Минсеровского типа, приводит к ошибке выборки. Для исправления указанной ошибки воспользуемся специальным методом максимального правдоподобия или методом коррекции Джеймса Хекмана. Эта модель является широко используемой при решении проблемы самоотбора. Метод коррекции Хекмана состоит из двух шагов. Так, для нашей задачи сначала формируется модель вероятности того, что человек будет работать. Статистическая оценка модели дает результаты, которые можно использовать для того, чтобы предсказать эту вероятность для каждого человека. На втором шаге делается поправка на самоотбор, включая в модель эти предсказанные индивидуальные вероятности как дополнительную объясняющую переменную (наряду с образованием, возрастом, и т.д.). Это позволяет статистически корректно оценить дифференциацию заработной платы и избежать ошибки репрезентативности.

Модель ошибки выборки Хекмана включает два уравнения: регрессионное и уравнение отбора. Регрессионное уравнение – стандартное регрессионное уравнение заработной платы Минсера с

переменными, характеризующими индивидуальные особенности респондентов (семейное положение и пол), оцениваемое традиционным методом наименьших квадратов. Уравнение отбора – это уравнение, которое определяет, с какой вероятностью зависимая переменная из первого уравнения (почасовые заработки) наблюдается в данной выборке. Зависимая переменная во втором уравнении определяется как дамми-переменная, которая принимает либо значение 1, если респонденты имели работу и получали заработки, либо значение 0, если они не имели заработков. В этом случае зависимая переменная оценивается как функция пола, семейного положения респондента и безусловно заработной платы, которая в свою очередь зависит от уровня образования, стажа работы и других переменных (таблица 2.9).

Таблица 2.9 – Оценка уравнения заработной платы с учетом ошибки выборки

| Переменные в уравнении зарплаты Дж.Минсера | Результаты оценки методом наименьших квадратов | Результаты оценки с учетом ошибки выборки |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Высшее образование | 0,69474 (12,8) | 0,71489 (9,99) |
| Среднее специальное образование | 0,407477 (8,18) | 0,42698 (6,45) |
| Профессионально-техническое образование | 0,179935 (3,46) | 0,19795 (2,99) |
| Возраст | 0,128468 (11,29) | 0,12971 (11,75) |
| Возраст в квадрате | -0,00142 (- 9,8) | - 0,00144 (- 10,38) |
| Семейное положение | 0,08737 (2,25)* | 0,092311 (2,36)* |
| Пол | 0,290237 (7,73) | 0,293917 (7,59) |
| Константа | 4,475352 (21,5) | 4,43718 (20,49) |
| Коэффициент детерминации F – статистика | 0,212 60,84 | $\chi^2(7) = 53,48$ Rho = 0,045 sigma = 0,768 |

* – коэффициент статистически значим при 5% уровне значимости.

Все коэффициенты рассматриваемого уравнения заработной платы, кроме коэффициента при переменной, характеризующей семейное положение респондента, значимы при 0,01 уровне значимости. Результаты использования процедуры корректировки коэффициентов с учетом ошибки выборки Хекмана представлены в таблице 2.9. Они показывают, что гендерные различия в заработках, нормы отдачи от инвестиций в образование и в профессиональный опыт, оцененные методом наименьших квадратов, оказались несколько заниженными.

2.2.6 Результаты оценки

Исследование показало, что более высокий уровень образования ассоциирован с более высокой средней заработной платой. Получение высшего образования позволяет получать заработную плату в 1,3 выше, чем при получении среднего специального образования, в 1,6 – 1,7 раза больше, чем при профессионально-техническом или общем среднем образовании, и более чем в 3 раза выше, чем при получении только общего базового образования. Это верно как для мужчин, так и для женщин. При этом для каждого уровня образования характерен значительный разброс зарплат внутри группы (стандартное отклонение от среднего значительно).

Следует отметить, что для каждого уровня образования, кроме общего базового, средняя заработная плата у мужчин значительно выше, чем у женщин. Так, разница в среднемесячной заработной плате для получивших высшее профессиональное образование мужчин по сравнению с женщинами составляет 36%, для среднего специального, профессионально-технического и общего среднего эта разница соответственно составляет 33, 43 и 29%.

Анализ зависимости между опытом работы и уровнем средней заработной платы выявил наличие прямой зависимости между этими показателями. Причем у женщин эта зависимость более явна (коэффициент корреляции между возрастом и уровнем средней заработной платы составляет 0,242), тогда как у мужчин этот коэффициент равен 0,158. Также более явна эта зависимость для респондентов с высшим образованием, чем для других уровней образования (коэффициент корреляции равен 0,158, для среднего специального – 0,109, для профессионально-технического – 0,046).

Проведенное исследование позволило сделать выводы о том, что профессионально-техническое образование имеет небольшую норму отдачи (так, для мужчин отдача от получения профессионально-технического образования по сравнению со средним образованием составила 28%, для женщин – всего 4%). Отдача на среднее специальное образование в большинстве случаев значимо положительна. Надбавка за наличие среднего специального образования у мужчин составляет примерно 46% зарплаты базовой категории (мужчин с общим средним образованием), тогда как премия женщин значительно ниже – 32%. Премия за высшее образование устойчиво положительна и превышает премию за среднее образование. Величина надбавки за высшее образование в терминах зарплаты базовой категории составляет 83% для мужчин и 56% для женщин. В среднем, норма отдачи инвестиций в образование в Республике Беларусь составила для мужчин – 15,2% прироста заработной платы на каждый дополнительный год образования, а для женщин – 8%. Следовательно,

получение высшего образования приветствуется белорусским рынком труда.

Стаж работы (приближением которого является возраст) положительно значим как для мужчин – 12%, так и для женщин – 14%. Невысокое значение коэффициента детерминации ($r^2 = 0.181$) для стандартного уравнения Дж. Минсера позволяет сделать вывод о значительной роли ненаблюдаемых факторов в качестве детерминант заработной платы в исследовании. Дифференциация заработной платы работников белорусских предприятий обусловлена не столько их личностными характеристиками (их роль в определении заработной платы в Беларуси малозначима), сколько действием факторов социально-экономического статуса работника (место работы) и отраслю экономики, к которой относится место работы. Полученные результаты свидетельствуют о значительной дифференциации в оплате труда между различными отраслями экономики. Так, при прочих равных условиях, наибольшее превышение в заработках, по сравнению с занятыми в промышленности, имеют занятые в области финансов, кредита и страхования превышает составляет 61% и управления – 48%. Это позволяет сделать вывод о том, что принадлежность к той или иной отрасли хозяйства детерминирует значительную долю различий в заработной плате на рынке труда Беларуси.

Результаты использования процедуры корректировки коэффициентов с учетом ошибки выборки Хекмана показали, что гендерные различия в заработках, нормы отдачи от инвестиций в образование и в профессиональный опыт, оцененные методом наименьших квадратов, оказались несколько заниженными.

Проведенное исследование, несмотря на небольшой размер выборки, позволяет более корректно проводить межотраслевые сравнения оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, увидеть схожие черты и отличия белорусского рынка труда. Например, регрессионный анализ уравнения заработной платы, выполненный на основе данных Российского мониторинга населения за 1994 – 1996 гг., показывает, что норма отдачи от инвестиций в образование в России составила 6-8% прироста заработной платы на каждый дополнительный год образования [24, 47]. Схожие результаты были получены исследователями по другим восточно-европейским странам с переходной экономикой. Так, в Польше (исследования Я. Рутковски за 1995 – 1996 годы) норма отдачи инвестиций на дополнительный год обучения составляет 7-8 % , в Чехии (исследования Дж. Вечерник, 1992 год) – 5-7 %.

В Беларуси аналогичный показатель выше и составляет 8-15,2%, что может быть связано как с особенностями развития белорусской экономики, так и с либерализацией экономик постсоветских стран и децентрализацией регулирования заработной платы, произошедших за

последнее десятилетие (к моменту проведения исследований в нашей стране). Аналогичные исследования, проведенные в России в более позднее время (1999 – 2001 годы) [24], также являются хорошей основой для проведения сравнительного анализа.

Таблица 2.10 – Нормы отдачи от инвестиций в образование в странах с переходной экономикой, 1987 – 1996 гг.

| Выборочные исследования | Переменные | Нормы отдачи (оценки методом наименьших квадратов) | |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| | | Дореформенный период | Трансформационный период |
| Я.Рутковски (Польша) | Количество лет обучения | 0.05 (1987) | 0.07 - 0.079 (1992) 0.07 - 0.078 (1995-96) |
| Дж.Вечерник (Чехия) | Количество лет обучения | Муж. 0.040 (1988) Жен. 0.057 (1988) | Муж. 0.053 (1992) Жен. 0.067 (1992) |
| П.Оразем и М.Водопивек (Словения) | ПТУ Средняя школа ВУЗ | 0.163 (1987) 0.319 (1987) 0.715 (1987) | 0.201 (1991) 0.406 (1991) 0.943 (1991) |

Источники: 24, 47.

В рассматриваемых исследованиях сходятся выводы о том, что получение начального профессионального образования имеет небольшую премию, однако в России наибольшую отдачу от этого уровня образования имеют женщины – 9%, против 1,3% у мужчин. На белорусском рынке труда от получения профессионально-технического образования в наибольшей степени выигрывают мужчины – 28% против 4% у женщин. Надбавка за наличие среднего специального образования в почасовой зарплате мужчин составляет 46% зарплаты базовой категории (мужчин с общим средним образованием) в Беларуси и 18% в России, тогда как премия женщин в обеих странах практически совпадает и составляет около 25%. Величина надбавки за высшее образование в терминах зарплаты базовой категории на российском рынке труда составляет около 35% для мужчин, и от 65 до 78% для женщин. В Беларуси, наоборот – получение высшего образования наиболее значимо для мужчин, нежели для женщин: величина надбавки за высшее образование в терминах зарплаты базовой категории составляет 83% для мужчин и 56% для женщин.

Отметим также, что результаты исследований в других странах подтверждают существование больших гендерных различий в нормах отдачи от инвестиций в образование. Нормы отдачи от инвестиций в образование как в советский период, так и в начальный период реформ (1992 г.) у женщин были выше, чем у мужчин, однако в последующие годы уменьшение норм отдачи от инвестиций в образование

наблюдалось в большей мере у женщин, чем у мужчин. Этот вывод согласуется с гипотезой, выдвинутой Дж.Ораземом и М.Водопивеком (Словения, 1995 год). Суть ее в том, что трансформируемая экономика нивелирует различия в оценках рынком профессиональных характеристик мужчин и женщин. На сегодняшний день мы видим уже значительное превышение норм отдачи от инвестиций у мужчин, чем у женщин, что свидетельствует о том, что на белорусском рынке труда присутствует значительная дифференциация заработной платы под влиянием гендерных факторов (коэффициент дискриминации составляет 25 – 30%, в России – 18 – 20%).

Оценки результатов исследований в трансформационных странах сходятся в том, что в новой рыночной экономике больше востребованы более молодые и активные индивиды. Если в 1992 г. пик в заработной плате достигался людьми в возрасте 40 – 45 лет, то в 1995 - 1996 гг. – теми, кому было 30 – 35 лет. Для белорусского рынка труда характерна другая тенденция: наибольшую заработную плату в Беларуси имеют работники в возрасте 36-40 лет (для мужчин) и 46-50 лет (для женщин), что аналогично российскому показателю для мужчин и не совсем соответствует мировым тенденциям. Так в США, например, средние заработки, полученные индивидами, растут до достижения ими 45 – 50-летнего возраста.

Для белорусской экономики в результате исследования была выявлена отраслевая дифференциация в оплате труда, не связанная с индивидуальными характеристиками работника. К такому же выводу пришли и российские исследователи, исследуя рынок труда России. При практически одинаковых характеристиках человеческого капитала именно отраслевая принадлежность, по их мнению, определяет уровень заработной платы [24]. Наименьшую заработную плату в Беларуси имеют работники сферы образования, науки, культуры, искусства. Такие же результаты получены и для российского рынка труда. Кроме этих сфер, к сферам с наименьшим уровнем заработной платы в России, в отличие от Беларуси, относят еще и здравоохранение. Полученные оценки роли и значимости профессионального опыта и специфического человеческого капитала не согласуется с исследованиями, выполненными в восточно-европейских странах. Стаж работы, как правило, положительно значим как для мужчин, так и для женщин, хотя величина коэффициента отдачи невелика. Например, в России для мужчин этот коэффициент составляет 3%, а для женщин около 6%. В Беларуси опыт работы является более значимым показателем, так аналогичные коэффициенты в нашем исследовании составили соответственно 12% и 14%.

Таким образом, в результате анализа выявлено, что белорусский рынок труда достаточно высоко ценит инвестиции в общий человеческий капитал. Чем выше общий уровень образования

работников, тем выше их заработная плата. Но отличие белорусского рынка труда состоит в более высокой отдаче высшего образования для мужчин по сравнению с женщинами (83% и 56% соответственно). Достаточно восприимчив рынок труда в Беларуси к инвестициям в специфический человеческий капитал – надбавка к заработной плате составляет 12% у мужчин и 14% у женщин. Наиболее оплачиваемыми возрастными группами в Беларуси являются 36-40 лет для мужчин и 46-50 лет для женщин, что аналогично российскому показателю для мужчин и не совсем соответствует мировым тенденциям. В странах с развитой рыночной экономикой заработная плата с возрастом работника увеличивается и наиболее оплачиваемым возрастом является 50 лет. То есть в трансформационных экономиках пик заработков приходится на первую половину трудовой жизни и значительно сокращается к пенсионному возрасту. Отличием белорусского рынка труда является незначительная роль индивидуальных характеристик работника. Только показатели пола работника оказались статистически значимыми переменными при оценке, то есть для белорусского рынка труда характерны гендерные различия. Инвестиции в человеческий капитал улучшают социально-экономический статус работника на белорусском рынке труда – особенно это характерно для мужчин. Важным результатом исследования стало установление значительной отраслевой дифференциации в оплате труда, не связанной с индивидуальными характеристиками работника. При практически одинаковых характеристиках человеческого капитала именно отраслевая принадлежность определяет надбавку к заработной плате.

Исследование позволяет сделать важные выводы для регулирования и совершенствования оплаты труда в Беларуси:

- 1) преодоление неоправданных отраслевых различий в оплате труда работников, не связанных с качеством человеческого капитала,
- 2) устранение гендерной дискриминации,
- 3) увеличение оценки специфического человеческого капитала, поскольку в настоящее время белорусский рынок труда слабо реагирует на результаты внутрифирменной подготовки,
- 4) преодоление проблемы незащищенной старости, так как пик заработков в настоящее время приходится на первую половину трудовой карьеры, а далее следует ухудшение социально-экономического положения работника, снижение премии за специфический человеческий капитал (несмотря на его накопление), ухудшение здоровья (особенно это характерно для мужчин).

3 ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА БЕЛАРУСИ

3.1 Особенности сегмента рынка труда выпускников вузов

Последствия мирового финансового кризиса наиболее остро оказали влияние на рынок труда, причем самой уязвимой категорией населения стала молодежь. Как отмечают специалисты МОТ, число безработных среди молодежи в возрасте 15-24 лет увеличилось (рисунок 3.1). Численность молодых безработных в мире за 1997-2007 г.г. возросла с 62,8 млн. чел до 71,4 млн. чел, уровень молодежной безработицы составил 11,9%, что выше на 2,8% уровня безработицы среди взрослого населения (в 2007 г.) [106, р.54].

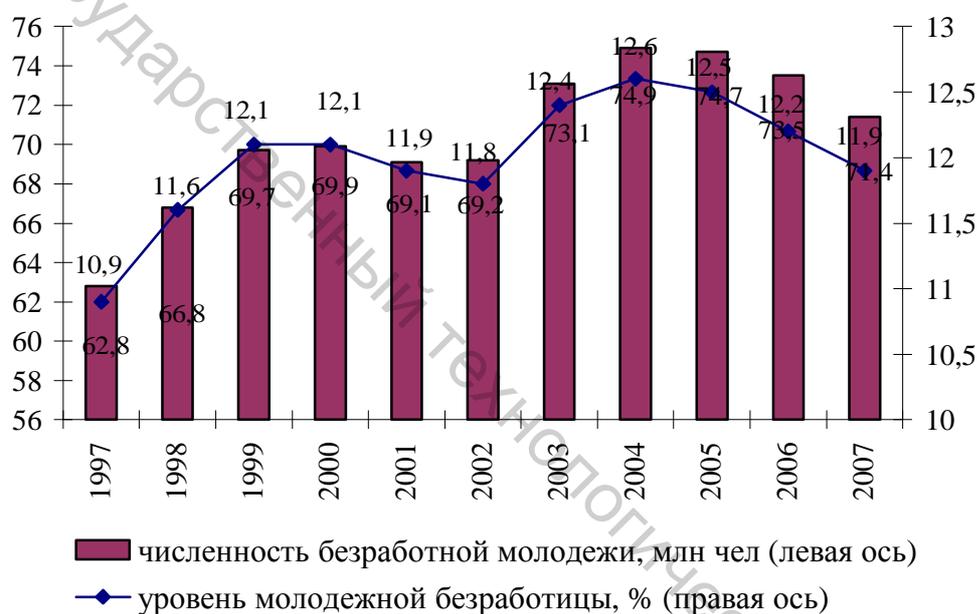


Рисунок 3.1 – Численность и уровень молодежной безработицы в мире, 1997-2007 г.г. [106, Р. 2]

Однако в разрезе групп стран ситуация складывается по-разному (таблица 3.1). Так, за 1997-2007 г.г. значительно вырос уровень молодежной безработицы в странах Южной Азии (с 6,7% до 10,8%), в Юго-Восточной Азии (с 9,8% до 15,8%), Латинской Америки и Карибского бассейна (с 14% до 14,5% [106, р. 5]. В странах ЕС, Центральной, Восточной Европы и СНГ, несмотря на то, что уровень молодежной безработицы за этот период снизился, в целом он остается очень высоким (12,4% в развитых странах и странах ЕС, 18% в странах ЦВЕ и СНГ).

Таблица 3.1 – Динамика молодежной безработицы в отдельных странах мира, 1997-2007 г.г.

| Показатель | 1997 г. | 2007 г. |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Население в возрасте 15-24 года, млн. чел | | |
| в мире | 1045,1 | 1192,0 |
| в развитых странах и ЕС | 129,9 | 129,1 |
| в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ | 61,2 | 65,7 |
| Численность рабочей силы в возрасте 15-24 года, млн. чел | | |
| в мире | 576,9 | 602,2 |
| в развитых странах и ЕС | 68,8 | 65,7 |
| в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ | 27,6 | 25,9 |
| Численность безработных в возрасте 15-24 года, млн. чел | | |
| в мире | 62,8 | 71,3 |
| в развитых странах и ЕС | 10,1 | 8,2 |
| в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ | 5,8 | 4,6 |
| Уровень занятости молодежи (численность занятых к численности рабочей силы), % | | |
| в мире | 89,1 | 88,1 |
| в развитых странах и ЕС | 86,2 | 87,7 |
| в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ | 78,8 | 82,1 |
| Уровень молодежной безработицы, % | | |
| в мире | 10,9 | 11,9 |
| в развитых странах и ЕС | 14,8 | 12,4 |
| в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ | 21,2 | 18,0 |
| Численность экономически неактивной молодежи в возрасте 15-24 года, млн. чел | | |
| в мире | 468,2 | 579,5 |
| в развитых странах и ЕС | 61,1 | 63,5 |
| в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ | 33,7 | 39,9 |

Источник: 106, p. 52-54.

Для рынка труда молодежи проблема эффективного трудоустройства всегда была актуальной. По подсчетам экспертов МОТ, «среди молодых людей вероятность стать безработным более чем в три раза выше, чем среди взрослых» [105, с. 1]. Причины такого положения обусловлены особенностями этого сегмента рынка труда,

который существенно отличается от совокупного рынка труда взрослого населения. Со стороны предложения труда, на рынке труда молодежи основными отличиями выступают:

- сниженная конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Это обусловлено не только возможным отсутствием опыта работы, трудового стажа, образования, но и наличием дополнительных институциональных прав, которые повышают транзакционные издержки при найме и увольнении на данном сегменте рынка труда;

- информационная асимметрия при найме молодого работника, вызванная завышенной, иногда амбициозной самооценкой выпускником своего профессионально-квалификационного уровня и, как следствие, необоснованно завышенными требованиями к уровню заработной платы, рабочему месту;

- отсутствие у части молодых людей опыта самоопределения на рынке труда, умения социализации и адаптации, что затрудняет вхождение в коллектив и снижает эффективность трудоустройства;

- стремление к накоплению избыточного образования, что сопровождается повышением числа обучающихся по программам высшего образования. В итоге, это обуславливает появление дисбалансов между рынком образовательных услуг и рынком труда, рост длительной безработицы, миграцию;

- неравномерное межсекторальное и отраслевое распределение предпочтений молодежи при трудоустройстве. Можно отметить снижение привлекательности занятости в сельском хозяйстве, индустриальном секторе, рост привлекательности для трудоустройства (и, соответственно, предложения рабочей силы) в секторе услуг, управлении, что сказывается на выборе специальности абитуриентов и формировании профессионально-квалификационной структуры выпускников.

Особенностями формирования спроса на труд на сегменте молодежного рынка труда выступают:

- завышенные требования к выпускнику (наличие высокого балла в дипломе, знание персонального компьютера и иностранных языков, наличие дополнительных навыков, коммуникационные возможности, хорошие личностные качества, готовность трудиться сверхурочно и пр.), причем такие завышенные требования часто не соответствуют спецификации рабочего места, на которое приглашается выпускник, и вознаграждению;

- часто молодежь приглашается на рабочие места низкого качества – с невысоким уровнем заработной платы, плохими условиями труда, скромным социальным пакетом, гарантиями занятости, временной занятостью (в условиях отсутствия постоянного работника). Соответственно, растут параметры временной, неполной занятости среди молодежи.

Особенности формирования спроса на молодежном сегменте рынка труда приводят к тому, что растет количество безработной молодежи, увеличивается численность бедной работающей молодежи (с невысоким уровнем дохода), а также численность экономически неактивной молодежи. По данным МОТ, из 1,1 млрд. молодых людей в возрасте 15-24 года в мире каждый третий либо ищет, либо не может найти работу, либо прекратил ее поиски, либо трудится, но при этом живет менее, чем на 2 доллара США в день [105, с. 1]. Существенные различия в механизмах формирования спроса и предложения на рынке труда молодежи привели к тому, что определенная часть молодых людей не работает и не учится. Об этом свидетельствует динамика численности экономически неактивной молодежи (таблица 3.1). Если в мире в 1997 г. доля экономически неактивной молодежи в ее общей численности составила 44,8%, то в 2007г. – 49,5% [106, с. 54], причем в странах Центральной, Восточной Европы и СНГ – 60,7% [106, с. 54].

Особенностями безработицы среди молодежи являются:

- более высокий уровень безработицы (по сравнению с общим уровнем безработицы среди взрослого населения),
- наличие длительной безработицы,
- высокие риски безработицы для выпускников. Особенно это относится к выпускникам учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, то есть чем ниже уровень образования, тем сложнее переход «учеба – работа».

Рынок труда молодежи в Республике Беларусь не является исключением. Анализ его основных характеристик (таблицы 3.2, 3.3) позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на активные меры, предпринимаемые правительством, молодежная безработица и безработица среди выпускников является актуальной проблемой в Беларуси.

Таблица 3.2 – Удельный вес молодежи и выпускников в численности официально зарегистрированных безработных в Беларуси, %

| Показатель | 1995 г. | 1997 г. | 2000 г. | 2007 г. | 2008 г. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Удельный вес молодежи (16-29 лет) в численности официально зарегистрированных безработных, % | 50,0 | 45,3 | 51,9 | 39,7 | 40,2 |
| Удельный вес выпускников в численности официально зарегистрированных безработных, % | 11,2 | 9,7 | 15,3 | 5,8 | 5,4 |

Таблица 3.3 – Выпускники учреждений образования Беларуси, зарегистрированные безработными в период 2002-2009 г.г., тыс.чел.

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Общее количество выпускников, зарегистрированных безработными, в том числе: | 23,6 | 22,5 | 18,9 | 18,5 | 17,3 | 14,3 | 11,7 | 13,4 |
| Выпускники общеобразовательных учреждений, зарегистрированные безработными | 14,5 | 13,2 | 11,5 | 11,6 | 11,9 | 9,7 | 8,0 | 8,8 |
| Выпускники ПТУ, зарегистрированные безработными | 3,9 | 3,4 | 2,4 | 2,1 | 1,5 | 09,9 | 0,6 | 0,6 |
| Выпускники ССУЗов, зарегистрированные безработными | 3,7 | 4,2 | 3,8 | 3,5 | 2,7 | 2,5 | 2,2 | 2,6 |
| Выпускники ВУЗов, зарегистрированные безработными | 1,5 | 1,7 | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 0,9 | 1,3 |

Однако данные таблиц 3.2, 3.3 отражают только масштабы молодежной безработицы, официально зарегистрированной в органах государственной службы занятости Беларуси. Поэтому они не сопоставимы с данными МОТ (таблица 3.1). Сложность анализа состоит в том, что отечественная статистика не генерирует аналогичных статистических данных для проведения корректных сравнений. Поэтому одним из важных направлений согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Беларуси должно стать формирование информационной базы, обеспечивающей мониторинг проблем молодежной безработицы и трудоустройства по унифицированным с методологией МОТ индикаторам.

3.2 Исследование проблем трудоустройства выпускников вузов на рынке труда Беларуси

Кафедрой менеджмента УО «ВГТУ» в 2009 г. проведено исследование проблем, связанных с трудоустройством выпускников вузов на рынке труда Беларуси. Исследование охватило выпускников

2009 года дневной формы обучения (62,55% от общего числа выпускников дневной формы обучения) (таблица 3.4).

Таблица 3.4 – Состав студентов дневной формы обучения УО «ВГТУ» выпуска 2009 года и структура выборочной совокупности при анкетировании

| Код и название специальности | Количество студентов-выпускников 2008/2009 учебного года дневной формы обучения, чел. | Количество респондентов, чел. | Доля респондентов в генеральной совокупности, % |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1-19 01 01-05 «Дизайн объемный, предметно-коммуникативный, дизайн предметно-пространственных комплексов, дизайн костюма и тканей» | 88 | 64 | 72,7 |
| 1-25 01 04 «Финансы и кредит» | 18 | 13 | 72,2 |
| 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» | 30 | 27 | 90,0 |
| 1-25 01 08 «Бухгалтерский учет, анализ, аудит» | 19 | - | - |
| 1-25 01 09 «Товароведение и экспертиза товаров» | 20 | 16 | 80,0 |
| 1-25 01 10 «Коммерческая деятельность» | 14 | 13 | 92,8 |
| 1-26 02 02 «Менеджмент» | 39 | 34 | 87,2 |
| 1-26 02 03 «Маркетинг» | 20 | - | - |
| 1-27 01 01-16 «Экономика и организация производства (легкая промышленность)» | 21 | 20 | 95,2 |
| 1-36 01 01 «Технология машиностроения» | 16 | 11 | 68,7 |
| 1-36 01 03 «Технологическое оборудование машиностроительного производства» | 17 | 16 | 94,1 |

Окончание таблицы 3.4

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|--------|
| 1-36 01 04 «Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов» | 19 | 15 | 78,9 |
| 1-36 08 01 01 «Машины и аппараты <i>легкой</i> , текстильной промышленности и бытового обслуживания» | 22 | 16 | 72,7 |
| 1-36 08 01 02 «Машины и аппараты легкой, <i>текстильной</i> промышленности и бытового обслуживания» | 13 | 12 | 92,3 |
| 1-53 01 01-05 «Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность)» | 30 | 24 | 80,0 |
| 1-50 01 01 «Технология пряжи, тканей, трикотажа и нетканых материалов» | 33 | - | - |
| 1-50 01 02 «Конструирование и технология швейных изделий» | 37 | 20 | 54,0 |
| 1-50 02 01 «Конструирование и технология изделий из кожи» | 34 | 18 | 52,9 |
| 1-54 01 01 04 «Метрология, стандартизация и сертификация (легкая промышленность)» | 20 | - | - |
| ИТОГО | 510 | 319 | 62,549 |

В структуре опрошенных 59,25% обучались на бюджетной основе, 40,75% - платно. Ответы на вопрос о наиболее значимых факторах, определивших выбор специальности при поступлении, распределились следующим образом (рисунок 3.2).

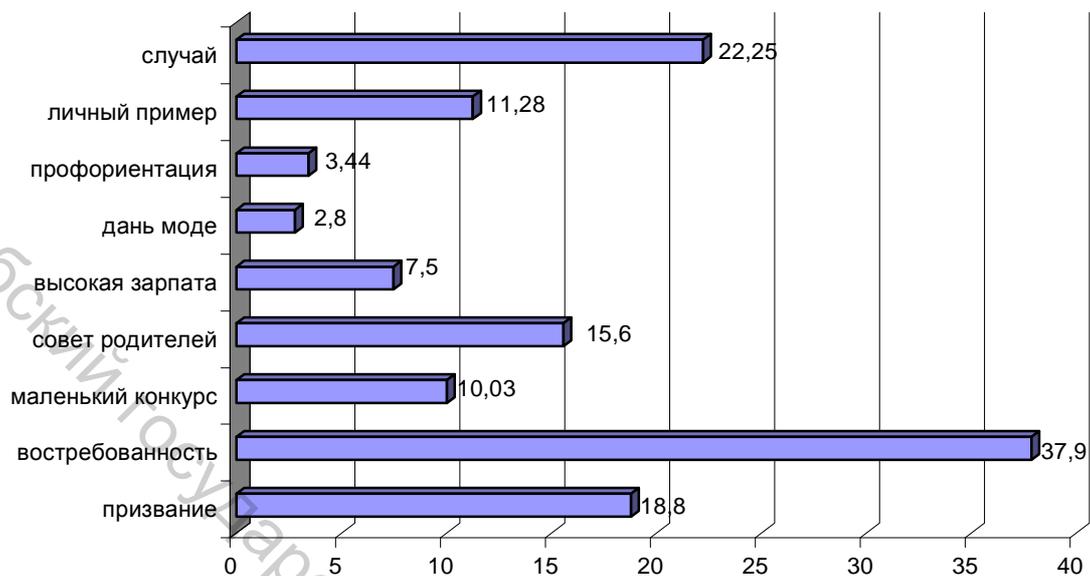


Рисунок 3.2 – Основные факторы выбора специальности при поступлении, в % от опрошенных

Основным фактором при выборе специальности абитуриентами стала субъективная оценка ими востребованности и перспективности данной специальности на рынке труда – так отметили 37,9% опрошенных выпускников. На втором месте по значению расположены факторы: случайное, спонтанное решение (22,25%) и призвание (18,8%). Совет родителей и личный пример родственников, знакомых в качестве фактора выбора специальности оказались на третьем месте (соответственно 15,6% и 11,3%). Обращает внимание очень незначительное количество выпускников, выбравших специальность в результате профориентационной работы в школе (3,44%). В разрезе специальностей ситуация складывается несколько иначе (таблица 3.5). Так, если у студентов экономических специальностей доминируют факторы выбора со стороны спроса на труд на рынке труда (востребованность и перспективность специальности на рынке труда, высокий уровень заработной платы), то у студентов инженерных специальностей – либо врожденные способности, призвание (у таких специальностей, как дизайн, конструирование и технология швейных изделий), либо факторы со стороны предложения на рынке труда (низкий конкурс при поступлении).

Таблица 3.5 – Основные факторы* выбора специальности при поступлении, в % от численности опрошенных по специальности

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Экономика и организация производства (легкая промышленность) | 0 | 50 | 25 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| Экономика и управление на предприятии | 11,1 | 55,5 | 0 | 29,6 | 14,8 | 3,7 | 3,7 | 18,5 | 11,1 |
| Финансы и кредит | 15,3 | 53,8 | 0 | 38,4 | 30,7 | 0 | 0 | 15,3 | 7,6 |
| Коммерческая деятельность | 7,7 | 61,5 | 15,4 | 15,4 | 7,7 | 0 | 15,4 | 15,4 | 0 |
| Менеджмент | 17,6 | 50 | 0 | 38,2 | 23,5 | 14,7 | 5,8 | 23,5 | 20,6 |
| Товароведение и экспертиза товаров | 12,5 | 62,5 | 6,25 | 18,7 | 0 | 0 | 0 | 6,2 | 6,2 |
| Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов | 0 | 17,6 | 52,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11,8 | 17,6 |
| Дизайн | 54,7 | 40,6 | 0 | 1,6 | 10,9 | 6,2 | 6,2 | 1,6 | 6,2 |
| Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность) | 12,5 | 54,2 | 0 | 29,2 | 0 | 0 | 5,1 | 12,5 | 12,5 |
| Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания | 0 | 6,25 | 18,7 | 6,2 | 0 | 0 | 0 | 18,7 | 43,8 |
| Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания | 25,6 | 17 | 17 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 |

Окончание таблицы 3.5

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Технология машиностроения | 0 | 5,9 | 17,6 | 11,8 | 0 | 0 | 5,9 | 17,6 | 41,2 |
| Технологическое оборудование машиностроительного производства | 0 | 5,5 | 33,3 | 5,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| Конструирование и технология швейных изделий | 15 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 45 |
| Конструирование и технология изделий из кожи | 11,1 | 38,8 | 5,5 | 11,1 | 0 | 0 | 0 | 5,5 | 38,8 |
| ИТОГО | 18,8 | 37,9 | 10,0 | 15,6 | 7,5 | 2,8 | 3,44 | 11,3 | 22,2 |

* Факторы: 1. Призвание; 2. Востребованность и перспективность специальности; 3. Самый маленький конкурс; 4. Совет родителей; 5. Высокая заработная плата; 6. Выбор был обусловлен данью моде; 7. Результат профориентационной работы в школе; 8. Личный пример знакомого (родственника и т.п.); 9. Случайный выбор, спонтанное решение.

Представляет интерес субъективная оценка популярности избранной специальности на рынке труда среди работников и среди нанимателей (таблица 3.6).

Таблица 3.6 – Оценка респондентами популярности избранной специальности на рынке труда Беларуси (по 5-балльной шкале)*

| Специальность | Оценка популярности специальности, балл | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------|
| | среди работников | среди нанимателей |
| 1 | 2 | 3 |
| Экономика и организация производства (легкая промышленность) | 3 | 2,75 |
| Экономика и управление на предприятии | 3,51 | 3,03 |
| Финансы и кредит | 3,84 | 3,33 |
| Коммерческая деятельность | 3,53 | 2,46 |
| Менеджмент | 3,57 | 3,02 |
| Товароведение и экспертиза товаров | 3,13 | 4,15 |
| Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов | 2,06 | 2,46 |

Окончание таблицы 3.6

| 1 | 2 | 3 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Дизайн | 3,06 | 2,79 |
| Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность) | 1,7 | 1,87 |
| Машины и аппараты <i>легкой</i> , текстильной промышленности и бытового обслуживания | 2,12 | 1,87 |
| Машины и аппараты легкой, <i>текстильной</i> промышленности и бытового обслуживания | 2,16 | 2,33 |
| Технология машиностроения | 2,85 | 3,62 |
| Технологическое оборудование машиностроительного производства | 2,46 | 2,75 |
| Конструирование и технология швейных изделий | 2,64 | 2,95 |
| Конструирование и технология изделий из кожи | 2,66 | 2,95 |
| Средний балл | 2,66 | 1,88 |

* Где 1 балл – специальность совсем не популярна и не востребована, 5 баллов - специальность очень популярна и востребована.

По экономическим специальностям в целом оценка работников выше, чем оценка нанимателей (то есть при выборе доминирует сигнал со стороны предложения труда). По большинству инженерно-технических специальностей выше оказалась оценка со стороны нанимателей, то есть доминирует сигнал со стороны спроса на труд.

Свои перспективы трудоустройства по специальности выпускники оценивают по-разному (таблица 3.7).

Таблица 3.7 – Оценка перспективы трудоустройства по специальности, в % от численности опрошенных по специальности

| 1 | Планируете ли Вы найти работу по специальности? | | |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------|----------------------|
| | да | нет | Затрудняюсь ответить |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Экономика и организация производства (легкая промышленность) | 75 | 5 | 20 |
| Экономика и управление на предприятии | 77,7 | 3,7 | 18,5 |
| Финансы и кредит | 84,6 | 0 | 7,69 |
| Коммерческая деятельность | 92,3 | 0 | 7,69 |
| Менеджмент | 67,6 | 11,7 | 23,5 |

Окончание таблицы 3.7

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Товароведение и экспертиза товаров | 68,75 | 6,25 | 18,75 |
| Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| Дизайн | 76 | 14 | 9,0 |
| Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность) | 41,67 | 12,5 | 45,83 |
| Машины и аппараты <i>легкой</i> , текстильной промышленности и бытового обслуживания | 7,5 | 43,75 | 17,85 |
| Машины и аппараты легкой, <i>текстильной</i> промышленности и бытового обслуживания | 50 | 16,6 | 25,0 |
| Технология машиностроения | 27,2 | 45,5 | 27,2 |
| Технологическое оборудование машиностроительного производства | 31,25 | 12,5 | 56,25 |
| Конструирование и технология швейных изделий | 60 | 10 | 10,0 |
| Конструирование и технология изделий из кожи | 50 | 5,5 | 44,4 |
| ИТОГО | 57,55 | 13,64 | 23,24 |

В среднем более половины респондентов (57,55%) планируют трудоустроиться по специальности, 13,64% – не видят возможности трудоустройства по специальности, 23,2% затрудняются ответить. В разрезе специальностей картина выглядит несколько иначе. Достаточно высоко свои перспективы трудоустройства по полученной специальности оценивают представители экономических специальностей (более 60% опрошенных по специальности) и дизайнеры (76%). Более пессимистичные оценки у представителей специальностей «Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания», «Технология машиностроения», «Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов», среди которых наивысший удельный вес тех, кто не рассчитывает найти работу по полученной специальности (свыше 30%). Достаточно большой удельный вес выпускников затруднились с ответом (23,2% по всей выборке), причем по специальностям «Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность)», «Технологическое оборудование машиностроительного производства» такие ответы дали 45,8-56,2% респондентов. В аналогичных исследованиях российских

авторов от 70% до 91% выпускников экономического факультета МГУ им. М.Ломоносова планируют трудоустроиться по специальности [58, с. 65], а в среднем по 15 факультетам университета – 33%.

Самым весомым содействием в трудоустройстве выпускники считают помощь родителей – 46,4% ответов (таблица 3.8), самостоятельное трудоустройство – 45,7%, распределение – 21,6%. Самыми инфантильными специальностями можно считать экономические специальности – здесь на помощь родителей рассчитывает наибольшее количество выпускников. Обращает на себя внимание тот факт, что достаточно небольшое количество выпускников рассчитывают на помощь различных институтов на рынке труда: органов государственной службы занятости (только 2,5% опрошенных), кадровых агентств (только 2,2%), ярмарок вакансий (4%).

Таблица 3.8 – Оценка основных источников содействия в трудоустройстве, в % от числа опрошенных

| | Помощь родителей | Распределение | Самостоятельно | Государственная служба занятости | Кадровое агентство | Ярмарка вакансий |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|----------------|----------------------------------|--------------------|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Экономика и организация производства (легкая промышленность) | 100 | 10 | 45 | 5 | 0 | 5 |
| Экономика и управление на предприятии | 55,6 | 18,5 | 37,05 | 3,7 | 0 | 0 |
| Финансы и кредит | 92,3 | 0 | 30,7 | 15,4 | 15,4 | 0 |
| Коммерческая деятельность | 61,5 | 0 | 61,5 | 0,7 | 0 | |
| Менеджмент | 67,6 | 11,76 | 55,8 | 2,9 | 5,8 | 2,9 |
| Товароведение и экспертиза товаров | 43,75 | 12,5 | 56,5 | 3,25 | 0 | 0 |
| Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов | 6,66 | 26,6 | 60 | 0 | 6,6 | 13,3 |
| Дизайн | 20,3 | 23,4 | 59,4 | 0 | 0 | 4,7 |
| Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность) | 58,3 | 4,17 | 41,7 | 8,53 | 0 | 0 |

Окончание таблицы 3.8

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| Машины и аппараты <i>легкой</i> , текстильной промышленности и бытового обслуживания | 56 | 6 | 56 | 0 | 0 | 0 |
| Машины и аппараты легкой, <i>текстильной</i> промышленности и бытового обслуживания | 50 | 33 | 33 | 0 | 0 | 0 |
| Технология машиностроения | 54,5 | 45,5 | 18,2 | 0 | 0 | 0 |
| Технологическое оборудование машиностроительного производства | 31,2 | 56,25 | 18,75 | 0 | 0 | 18,75 |
| Конструирование и технология швейных изделий | 35 | 30 | 40 | 0 | 0 | 0 |
| Конструирование и технология изделий из кожи | 22,2 | 61,1 | 22,2 | 0 | 5,5 | 16,6 |
| ИТОГО | 46,39 | 21,63 | 45,7 | 2,5 | 2,19 | 4,07 |

Согласно исследованию, выпускники нуждаются в активной помощи и содействии в трудоустройстве со стороны предприятий (3,2 балла по пятибалльной шкале), государственной службы занятости (3,17 балла), вуза (3,12 балла) и органов государственного управления (2,9 баллов) (рисунок 3.3).

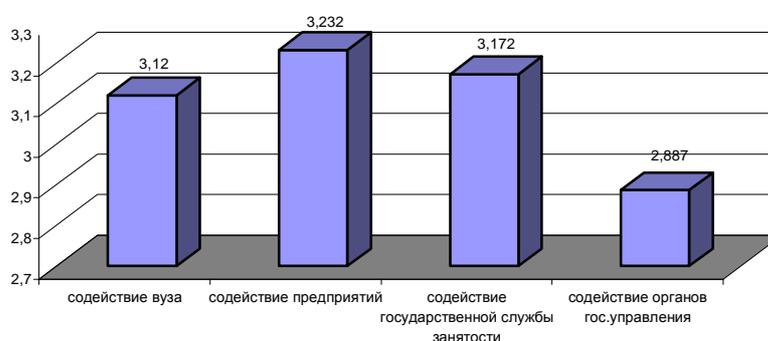


Рисунок 3.3 – Оценка важности содействия в трудоустройстве выпускников со стороны основных субъектов рынка труда (оценка в баллах по пятибалльной шкале)

Оценка наиболее эффективных форм содействия в трудоустройстве со стороны основных субъектов рынка труда молодежи представлена в таблицах 3.9, 3.10.

Таблица 3.9 – Основные формы содействия в трудоустройстве*, балл

| | Со стороны вуза | Со стороны предприятий | Со стороны государственной службы занятости | Со стороны органов государственного управления |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Экономика и организация производства (легкая промышленность) | 3,62 | 3,86 | 3,66 | 3,75 |
| Экономика и управление на предприятии | 2,944 | 3,337 | 3,464 | 3,347 |
| Финансы и кредит | 2,954 | 3,321 | 3,013 | 3,067 |
| Коммерческая деятельность | 3,253 | 3,611 | 3,814 | 3,771 |
| Менеджмент | 3,4 | 3,676 | 3,57 | 3,65 |
| Товароведение и экспертиза товаров | 3,16 | 3,654 | 3,416 | 3,322 |
| Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов | 3,044 | 3,011 | 3,181 | 3,1 |
| Дизайн | 0,179 | 3,344 | 3,037 | 2,974 |
| Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность) | 2,777 | 2,865 | 2,815 | 2,944 |
| Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания | 3,055 | 3,388 | 3,111 | 3,094 |
| Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания | 2,881 | 3,144 | 3,227 | 2,928 |
| Технология машиностроения | 2,833 | 2,843 | 3,166 | 3,288 |
| Технологическое оборудование машиностроительного производства | 2,722 | 2,777 | 2,116 | 2,488 |
| Конструирование и технология швейных изделий | 2,10 | 1,77 | 1,77 | 1,66 |
| Конструирование и технология изделий из кожи | 4,88 | 3,88 | 4,22 | 2,88 |
| ИТОГО | 3,12 | 3,232 | 3,172 | 2,887 |

* По 5-балльной шкале, где 1 балл получает наименее значимая форма содействия, 5 баллов – наиболее значимая.

Таблица 3.10 – Оценка выпускниками необходимых форм помощи в трудоустройстве*, в баллах

| Со стороны вуза | Со стороны предприятий | Со стороны государственной службы занятости | Со стороны органов государственного управления |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Предоставление вакансий к распределению – 2,96 | Более заинтересованное отношение к студентам на практике – 3,4 | Формирование банка данных о рабочих местах и вакансиях в Беларуси - 3,12 | Контроль за соблюдением Трудового законодательства -3,2 |
| Организация встреч с потенциальными работодателями – 3,18 | Сотрудничество с университетами, открытость для студентов – 3,15 | Формирование банка данных о рабочих местах и вакансиях за пределами Беларуси – 3,16 | Создание региональных студенческих кадровых агентств, агентств по трудоустройству- 3,03 |
| Содействие студентам в поиске мест для прохождения практики – 3,0 | Маркетинг рабочих мест и маркетинг персонала – 3,18 | Сбор и трансляция информации о рынке труда и положении выпускников на нем – 2,72 | Координация и патронирование проведения ярмарок вакансий, Дней карьеры и пр. мероприятий – 2,78 |
| Формирование банка данных о студентах – 2,51 | Проведение презентаций предприятия в вузе, организация Дней карьеры, открытое информирование о вакансиях – 3,05 | Организация временной, сезонной занятости для молодежи, гибких форм занятости (надомный труд, дистанционные рабочие места и пр.) – 3,07 | Составление среднесрочных прогнозов потребности в специалистах в профессионально-квалификационном и территориальном разрезе, их трансляция всем заинтересованным сторонам – 2,69 |
| Организация курсов повышения квалификации и переподготовки – 3,39 | Индивидуальный подбор специалистов на отдельные позиции – 3,2 | Организация на предприятиях защищенных от прямой конкуренции рабочих мест для учащейся молодежи – 2,97 | Организация совместных проектов предприятий и вузов при подборе специалистов – 2,97 |

Окончание таблицы 3.10

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Помощь в составлении резюме, консультирование для самостоятельного поиска мест для практики и трудоустройства – 3,26 | Организация программ набора и развития молодых специалистов – 3,22 | Проведение индивидуальных консультаций по трудоустройству, помощь в индивидуальном планировании карьеры – 3,06 | Привлечение внимания некоммерческих и общественных организаций к проблеме трудоустройства выпускников -3,11 |
| Создание студенческого кадрового агентства при университете или Центра содействия развитию карьеры – 2,84 | Организация проектов, семинаров, конкурсов с привлечением к участию студентов старших курсов – 2,61 | Содействие в прохождении практики на предприятиях – 3,3 | Организация лизинга персонала – 2,77 |
| Поддержание контактов с выпускниками, создание ассоциации выпускников – 2,33 | Реклама компании в СМИ и Интернет, формирование банка данных о вакансиях в Интернет – 3,17 | Совершенствование нормативно-правового поля обеспечения трудоустройства выпускников – 2,75 | Совершенствование нормативно-правового поля обеспечения трудоустройства выпускников – 3,0 |
| Карьерное и профессиональное консультирование – 2,75 | Расширение системы целевой подготовки специалистов на договорной основе с вузом – 2,89 | Консолидация усилий всех участников рынка труда для эффективного трудоустройства выпускников – 3,00 | Консолидация усилий всех участников рынка труда для эффективного трудоустройства выпускников – 3,0 |

**По 5-балльной шкале, где 1 балл получила наименее значимая форма содействия, 5 баллов – наиболее значимая.*

Обобщая результаты определения наиболее необходимых форм содействия в трудоустройстве со стороны основных субъектов молодежного рынка труда, правомерен вывод о том, что существует пересекающаяся область деятельности у всех участников – это формирование специальной структуры, которая поможет выпускникам с активным самоопределением на рынке труда, научит навыкам активного поиска работы, консолидирует базу данных о вакансиях на предприятиях с базой данных резюме студентов.

Наиболее предпочтительным вариантом трудоустройства 58,9% респондентов считают организацию собственного бизнеса, 52,7% хотели бы получить распределение на небольшое частное предприятие. а 41,1% - на крупное государственное предприятие. Почти половина опрошенных (48,3%) хотели бы уехать работать за рубеж, 15% опрошенных выпускников выразили намерение продолжить свое обучение в магистратуре, аспирантуре (таблица 3.11)

Таблица 3.11 – Наиболее предпочтительный вариант трудоустройства, в % к общему числу опрошенных по специальности (отмечалось не более трех вариантов)

| Специальность | Вариант ответа* | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------|-------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Экономика и организация производства (легкая промышленность) | 40 | 65 | 10 | 70 | 40 | 0 |
| Экономика и управление на предприятии | 55,5 | 77,7 | 11,1 | 62,9 | 33,3 | 3,7 |
| Финансы и кредит | 61,53 | 92,3 | 7,69 | 30,7 | 62,2 | 7,7 |
| Коммерческая деятельность | 46,14 | 30,76 | 30,76 | 76,9 | 61,5 | 7,7 |
| Менеджмент | 50 | 61,7 | 20,5 | 52,9 | 50 | 2,9 |
| Товароведение и экспертиза товаров | 50 | 50 | 25 | 50 | 50 | 0 |
| Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов | 26,6 | 73,3 | 0 | 33,3 | 66,6 | 0 |
| Дизайн | 26,56 | 62,5 | 17,2 | 39,1 | 53,1 | 10,9 |
| Автоматизация технологических процессов и производств (легкая промышленность) | 33,6 | 54,6 | 21 | 67,2 | 37,8 | 8,4 |
| Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания | 43,75 | 68,7 | 12,5 | 43,7 | 60 | 6,25 |
| Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания | 66,6 | 66,6 | 0 | 8,3 | 41,6 | 8,3 |
| Технология машиностроения | 20 | 40 | 0 | 20 | 20 | 0 |
| Технологическое оборудование машиностроительного производства | 14,7 | 32,4 | 0 | 23,5 | 26,5 | 2,9 |
| Конструирование и технология швейных изделий | 25 | 80 | 25 | 95 | 40 | 0 |
| Конструирование и технология изделий из кожи | 55,5 | 44 | 22,2 | 61,1 | 38,8 | 16,7 |

Окончание таблицы 3.11

| Специальность | Вариант ответа* | | | | | |
|------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ИТОГО, чел. / % | 131/ 41,1 | 188/ 58,9 | 48/ 15,0 | 168/ 52,7 | 154/ 48,3 | 19/ 5,9 |

* 1. Получить распределение на крупное государственное предприятие. 2. Заняться собственным бизнесом. 3. Продолжить обучение в магистратуре, аспирантуре. 4. Получить распределение на небольшое частное предприятие. 5. уехать работать за рубеж. 6. Я вообще не хочу работать.

На вопрос о том, планируете ли Вы получение второй специальности, положительно ответили 173 респондента (54,2%), 43 человека не планируют получение второй специальности, 84 респондента (26,3% опрошенных) затруднились с ответом.

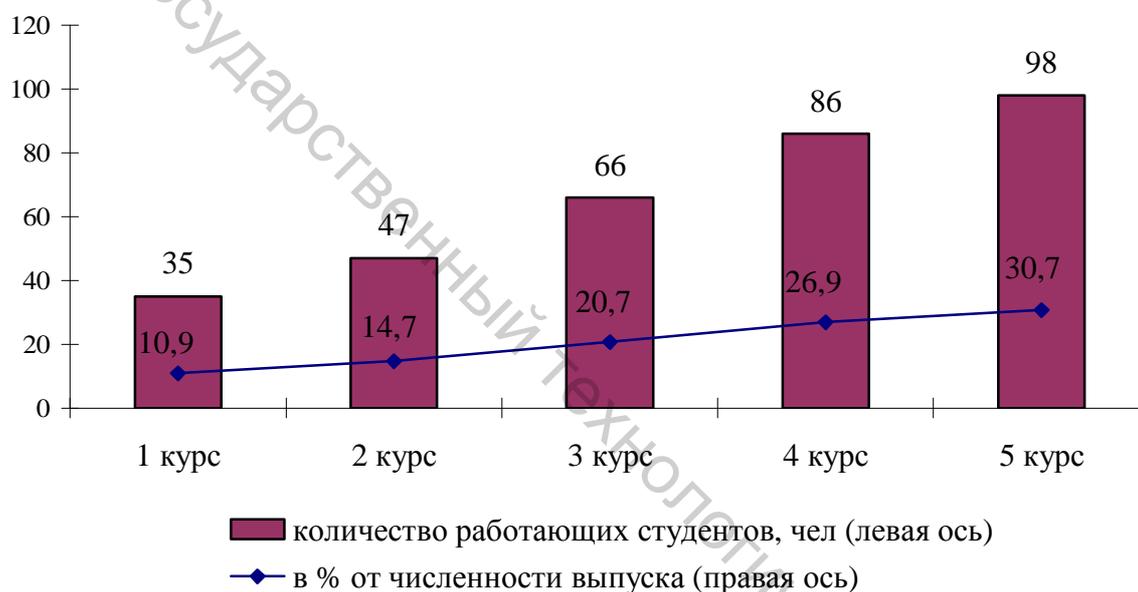


Рисунок 3.4 – Количество и удельный вес работающих студентов

Многие студенты имеют трудовой опыт и совмещают учебу с работой. Поэтому часть опроса была посвящена этой проблеме. Как видно из рисунка 3.4, чем старше курс, тем больше на нем постоянно работающих студентов. На последнем, выпускном курсе трудится практически каждый третий. 141 человек из опрошенных не работали, обучаясь в университете (42,26%), 26,84% респондентов имели иногда эпизодическую подработку. Как показали аналогичные исследования в России и Великобритании [58, с. 48-83], на рынке труда молодежи растут параметры вторичной занятости и, соответственно, увеличивается удельный вес работающих студентов. Это объясняется не только необходимостью приобретения трудового опыта для повышения индивидуальной конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, но и необходимостью финансирования процесса обучения, который

становится более длительным. По данным английских ученых, свыше 70% учащихся Великобритании имеют работу в течение года [58, стр. 54], причем около 20% опрошенных имеют два и более места работы. Также установлено, что «работа, даже интенсивная, может не мешать учебному процессу и не отражаться на академической успеваемости» [58, с. 54].

На вопрос о том, кем Вы работали, обучаясь в университете, большинство респондентов предпочло не отвечать. Среди ответов чаще встречаются такие профессии, как рабочий, продавец, официант, помощник администратора, участник рекламной акции, режиссер – дизайнер, инженер-программист, менеджер по поставкам. При характеристике своего рабочего места 80,61% работающих отметили, что это в основном временное или сезонное рабочее место, часть из них – тарифицируемая 1-2 разрядами, низкооплачиваемое. Почти половина работающих (48,2%) работали более двух полных рабочих дней в неделю, 27,4% - меньше 10 часов в неделю, 24,3% - 10-16 часов в неделю. Согласно аналогичным исследованиям российских и английских коллег, основным местом работы студентов являются гостинично-развлекательный комплекс и розничная торговля [58, с. 63] – 58% работающих студентов Великобритании было занято в гостинично-развлекательном комплексе, 31% - в розничной торговле.

Основные причины подработки во время учебы представлены в таблице 3.12. Желание заработать карманные деньги, получить финансовую независимость является главной причиной, по которой студенты совмещают учебу и работу. Так отметили 95,9% работающих студентов (в России – 90%) [58, с. 55].

Таблица 3.12 – Основные причины подработки во время учебы

| Рей- тинг | Причина | % опро- шен- ных |
|--------------|----------------------------------------------------|---------------------------|
| 1 | Карманные деньги, финансовая независимость | 95,9 |
| 2 | Приобретение опыта работы | 41,06 |
| 3 | Знакомство и общение с людьми, социализация | 32,6 |
| 4 | Надежда на постоянное трудоустройство | 16,9 |
| 5 | Оформление трудовой книжки, начало трудового стажа | 12,8 |

Немаловажным фактором является возможность приобретения опыта работы (так отметили 41% опрошенных), знакомство, общение с людьми, социализация (32,6%). При этом 16,9% опрошенных студентов надеются на постоянное трудоустройство.

Таблица 3.13 – Оценка наиболее привлекательных характеристик работы

| Рей- тинг | Наиболее привлекательные характеристики работы | % опро- шенных |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1 | Высокая заработная плата | 45,7 |
| 2 | Хороший коллектив | 43,88 |
| 3 | Перспективы карьерного роста | 40,44 |
| 4 | Возможность творческой самореализации, развития | 31,66 |
| 5 | Свободный график работы | 28,84 |
| 5 | Хороший социальный пакет, социально-бытовые услуги со стороны организации | 28,52 |
| 6 | Охрана труда, техника безопасности | 14,11 |

К наиболее привлекательным характеристикам рабочего места, по мнению работающих студентов, относятся: высокая заработная плата (45,7%), хороший коллектив (43,9%), перспективы карьерного роста (40,4%). При этом важно, что эти три причины, в принципе, являются однопорядковыми при выборе рабочего места, так как процент опрошенных, их выделивших в качестве главных, достаточно высок, и находится в диапазоне 40-45%. На втором месте при оценке привлекательности работы находятся такие факторы, как возможность творческой самореализации и развития (31,7%), свободный график работы (28,8%), хороший социальный пакет и социально-бытовые услуги со стороны организации (28,5%). На наш взгляд, это характеризует многовекторность оценки потенциальных рабочих мест выпускниками, так как важным становится не только уровень оплаты труда, но и другие факторы. Результаты опроса должны быть учтены при проведении профориентационной работы и разработки системы мотивации молодых специалистов.

По мнению российских специалистов, «ситуацию, когда заработная плата занимает первое или второе место в иерархии ценностей молодого специалиста, нельзя назвать вполне нормальной» [58, с. 68]. Аналогичные международные исследования показали, что в Российской Федерации также на первом месте уровень заработной платы и интересная работа, в Польше – удовлетворение от работы на первом месте, а уровень заработной платы – на втором, в западноевропейских исследованиях (опрошено 5738 студентов 60 вузов 14 стран технических и экономических специальностей) главными характеристиками работы являются: возможность международной карьеры, профессиональные, талантливые коллеги, работа в команде и на четвертом месте – «конкурентная заработная плата» [58, с. 70-71].

Как показало исследование, 42,26% студентов не работали, обучаясь в университете. Основными причинами, по которым студенты не работали, являются (таблица 3.14): занятость учебой (у 26,9%

опрошенных), неподходящий график работы (23,1%). У 20% студентов не было в этом необходимости.

Таблица 3.14 – Основные причины, по которым студенты не работали, обучаясь в вузе

| | | Основные причины, по которым студенты не работали во время учебы | % опрошенных |
|---|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1 | Учеба занимала все время | 86 | 26,96 |
| 2 | Неподходящий график работы | 74 | 23,19 |
| 3 | Не было необходимости | 64 | 20,06 |
| 4 | Недостаток информации о вакансиях | 59 | 18,49 |
| 5 | Непривлекательность поступавших предложений | 53 | 16,61 |
| 6 | Не было желания | 41 | 12,85 |
| 7 | Предлагалась работа без оформления трудовых отношений | 19 | 5,96 |

Для сравнения, у студентов МГУ им. М. Ломоносова главной причиной, по которой студенты не работали во время учебы, также является занятость учебой (то есть учеба занимает все время) – в период 1996-2000 г.г. так отмечали от 33,1% до 56% опрошенных студентов экономического факультета [58, с. 60]. На втором месте – недостаток информации о вакансиях (19% в российском исследовании, 18,49% в нашем). Еще одна причина – отсутствие желания или потребности в работе – в исследовании российских коллег составляет 17%, в нашем исследовании – 20,06%.

Таким образом, проведенное исследование показало, что с одной стороны, рынок труда молодежи в Республике Беларусь имеет схожие характеристики с аналогичными сегментами рынка труда других стран. В основном, он представлен вторичной, неполной занятостью, сезонными работами, преимущественно в сфере услуг, не всегда по приобретаемой специальности. Исследование показало, что белорусские студенты также активны в совмещении учебы и работы, как и их зарубежные коллеги, имеют схожие целевые установки. С другой стороны, исследование выявило, что рынок труда молодежи в Республике Беларусь нуждается в укреплении потенциала его основных участников (государственной службы занятости, учреждений образования, кадровых агентств, предприятий), усилении сотрудничества и взаимодействия между ними.

4 ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Проблемы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда актуальны не только для национальной экономики Беларуси. Специалисты отмечают, что с середины 80-х годов XX века в большинстве стран мира активизировались работы в этом направлении [4; 13; 35; 55; 58; 76]. Основными причинами, обусловившими рост заинтересованности органов государственного управления, предприятий и учреждений образования в поиске форм сотрудничества в данном направлении, стали:

- увеличение значения профессионального образования работников в формировании конкурентных преимуществ организаций на рынке, повышение значимости специфических компетенций персонала, приобретаемых непосредственно на предприятиях;

- рост трансакционных издержек на рынке труда, связанных с поиском, отбором, подбором персонала необходимого количества и качества, адаптацией и получением специальных знаний на рабочих местах, высвобождением и неизбежными в этом случае социально-экономическими потерями;

- усиление глобализационных процессов в мировой экономике, что формирует запрос на взаимопризнание и унификацию образовательных программ и дипломов, формирование единого информационного пространства о персонале при расширении деятельности ТНК и пр.

В настоящее время в мире накоплен огромный опыт решения проблем согласования рынка образовательных услуг и рынка труда. На наш взгляд, в решении этих вопросов можно выделить два основных направления: 1) развитие институционального строения рынка труда для усиления взаимодействия и сотрудничества между всеми заинтересованными участниками; 2) мониторинг и прогнозирование рынка образовательных услуг и рынка труда, основанный на единых методологических подходах, обширной информационно-статистической базе с использованием экономико-математических методов и моделей. Рассмотрим данные направления подробнее.

4.1 Институциональные формы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда

В зарубежной практике накоплен богатый позитивный опыт решения подобных проблем (таблица 4.1).

Таблица 4.1 – Эффективные инструменты согласования рынка образовательных услуг и рынка труда

| Страна | Инструменты согласования |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| США | <ul style="list-style-type: none"> - являются лидером по разработке прогнозов профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу (начиная с 60-х годов XX века); - действует Федеральная правительственная программа «Техническая подготовки рабочей силы», региональные программы и аналитические центры в отдельных штатах, центры трудоустройства выпускников при университетах; - создан Национальный совет по стандартам умений, в рамках которого разрабатываются стандарты и оценочные процедуры для 15 секторов экономики США; - создана межведомственная комиссия по вопросам профессиональных умений, в составе которой лидеры бизнеса, представители сферы труда, образования и правительственных структур |
| Великобритания | <ul style="list-style-type: none"> - создана сеть Отраслевых советов по развитию профессиональных умений, в рамках которых сотрудничают работодатели, учреждения образования, кадровые агентства и служба занятости |
| Шотландия | <ul style="list-style-type: none"> - организация Шотландского квалификационного управления (независимая неправительственная организация), консолидирующая деятельность посреднических структур, экспертов и работодателей для согласования рынка образовательных услуг и рынка труда |
| Нидерланды | <ul style="list-style-type: none"> - создана Ассоциация Национальных советов по профессиональным профилям (1954 г.), которые вместе с социальными партнерами определяют содержание обучения, выпускные квалификации и выступают как методические центры по проблемам образования и трудоустройства |
| Дания | <ul style="list-style-type: none"> - узкая профессиональная специализация в вузах начиная с 3 курса, что способствует трудоустройству выпускника и снижает адаптационный период |

Окончание таблицы 4.1

| 1 | 2 |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Германия | <ul style="list-style-type: none"> - варианты первичной профессионализации – обучение на рабочем месте и модель «трудового года» (работа в рамках социальных проектов); - широкое использование внешней трудовой миграции; - тенденция концентрации профессионально-технического образования (окружные и земельные центры) |
| Индия | <ul style="list-style-type: none"> - создана Комиссия по планированию подготовки кадров, цели которой – расширение подготовки, качество и интеграция всех субъектов рынка труда; - предусмотрено расширение инфраструктуры образования за счет создания в рамках Министерства труда и занятости институтов и центров индустриальной подготовки |
| Республика Корея | <ul style="list-style-type: none"> - создана государственная система профессиональной подготовки при Министерстве труда с целью увеличения числа квалифицированных рабочих и ремесленников; - в Законе о специальных мерах в области профессиональной подготовки (1974 г.) предписано всем предприятиям с численностью работников, превышающей 500 человек, ежегодно обучать 15% их рабочей силы |
| Сингапур | <ul style="list-style-type: none"> - создан ряд совместных двухсторонних технических институтов с Германией, Японией, Францией; - учрежден Фонд повышения квалификации для финансирования повышения квалификации работников и развития способностей работодателей в области профессионально-технического обучения |
| Россия | <ul style="list-style-type: none"> - функционирует Федеральный Центр содействия занятости учащейся молодежи, который координирует деятельность 93,3% вузов России и 57,4% ссузов; - разработана Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников |

Источники: 4; 5; 55, с. 4, 148; 64, с. 128; 76, с. 39; 84, с. 148.

Обобщение зарубежного опыта решения данных проблем позволяет выделить наиболее распространенные и эффективные формы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда. Основной из них является создание социальными партнерами совместных структур

для консолидации действий учреждений образования, предпринимателей (предприятий), органов государственной службы занятости и негосударственных структур, органов государственного (регионального) управления в вопросах уточнения и постоянного обновления пакета требований к выпускникам, определения объемов и структуры подготовки в учреждениях образования, содействия профессиональной ориентации, трудоустройству и трудовой адаптации молодежи. Например, в Англии создана сеть отраслевых Советов по развитию профессиональных умений [4, с. 9], в задачи которых входят разработка стратегий развития профильных учреждений образования, описание и спецификация рабочих мест в отрасли (на основе этого уточнение пакета требований к выпускнику), аттестация выпускников, оценка качества профессиональной подготовки.

В Нидерландах функционируют Национальные Советы по профессиональным проблемам – это негосударственные некоммерческие организации, объединенные в Ассоциацию, в которую также вошли государственные методические центры по проблемам профессионального образования, обучения и рынка труда [4, с. 11]. Именно эта ассоциация выполняет роль посредника между учреждениями образования и рынком труда (с 1954 г.).

В 1990 году в США создана межведомственная комиссия по вопросам профессиональных умений. В ее составе объединены представители бизнеса, профсоюзов, системы образования и правительства. В 1994 году по инициативе Комиссии был организован национальный Совет по стандартам умений, который разрабатывает стандарты и квалификационные тесты для 15 секторов экономики США.

В Шотландии функционирует неправительственная организация – Шотландское квалификационное управление – которое занимается «организацией взаимодействия между потребителями и производителями на рынке профессионально-образовательных услуг в части исследовательских и оценочных процедур» [4, с. 9]. Данное управление включает работу экспертов из разных отраслей экономики, которые разрабатывают квалификационные стандарты по ключевым профессиям и специальностям и оценочные тесты (совместно с работодателями).

Эффективной формой согласования рынка образовательных услуг и рынка труда является принятие и реализация программ различного уровня (национальный, региональный, отраслевой, профессионально-квалификационный), направленных на координацию совместных усилий при обеспечении национальной экономики (отрасли, региона, пр.) кадрами необходимого количества и квалификации. В США действует федеральная правительственная программа подготовки рабочей силы (она касается подготовки по рабочим профессиям, так как

усиливается дефицит рабочих), в рамках которой предусмотрена огромная PR-кампания по формированию позитивного имиджа рабочих специальностей. Аналогичные программы есть в ряде штатов США.

В целях согласования системы образования и рынка труда в 2000 году в Российской Федерации была принята «Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования». Задачи, поставленные в программе, предполагают создание в системе образования службы профессиональной ориентации, системы информирования студентов, сети региональных и вузовских центров содействия трудоустройству выпускников, системы дополнительного образования и переподготовки учащейся молодежи.

В большинстве субъектов Российской Федерации разработаны региональные программы, отраслевые, областные [4, с 15 – 17].

О глубокой интеграции учреждений образования и нанимателей свидетельствует опыт Дании, Англии, США и других стран. В Дании практикуется конкретная «привязка» студентов старших курсов к определенному предприятию, где процесс обучения они совмещают с практической деятельностью, причем теоретическое обучение в учреждении образования корректируется на запросы предприятия. В Англии процедуры оценки качества профподготовки проходят непосредственно на рабочих местах (местах прохождения производственной практики) – экспертов Отраслевых квалификационных Советов приглашают для этого на предприятия – базы практики [55, с. 27]. Каждый отраслевой квалификационный Совет согласовывает со своими партнерами отраслевые приоритеты и цели для решения следующих задач:

- сокращение дефицита квалифицированных кадров и разрыва между спросом на них и предложением;
- повышения производительности и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- повышения уровня квалификации работников и содействие обеспечению равных возможностей;
- улучшение профподготовки на рабочих местах в учреждениях образования, совершенствование национальных профессиональных нормативов.

Так, в 2006 г. в докладе ОКС по региональной оценке уровня квалификации был сделан вывод о низкой отраслевой производительности сектора жилищного строительства Англии и дефиците квалифицированных кадров в этом секторе. В результате совет учредил 9 приоритетных направлений в деятельности сектора (обучение на рабочем месте, аттестация рабочих мест по новым критериям, обучение работников информационно-коммуникационным технологиям и пр.) [55, с. 27].

Достаточно распространенными во всех странах являются такие формы взаимодействия работодателей и учреждений образования, как отраслевые межзаводские центры (кластеры) («Форд», «Рено», «Оливетти», «Сименс», «Крупп», «Дженерал Электрик» и др.). Получили развитие программы «Первая работа» (Польша, Латвия), вопросы молодежной занятости во многих странах оформлены законодательно. Под эгидой Управления по делам молодежи Министерства образования России начала реализовываться федеральная целевая программа «Молодежь России». Одно из ее направлений – создание и расширение на региональном и муниципальном уровнях сети молодежных бирж труда, студенческих центров занятости, молодежных кадровых агентств и других организаций, помогающих службе занятости в трудоустройстве молодежи. Другое направление этой программы предусматривает оказание поддержки в организации молодежных предприятий и учреждений в сфере занятости и предпринимательства, что должно снизить остроту проблем на рынке труда специалистов за счет их самозанятости. Законодательство о молодежной занятости во Франции предполагает государственные дотации нанимателям при трудоустройстве молодежи в возрасте 16-25 лет. Распространены различные проекты и программы сотрудничества правительства, частного сектора и местных сообществ в проведении молодежной политики занятости для поддержки молодежных предпринимательских инициатив и микрофинансирование получения образования.

Важной формой интеграции образования и производства являются технопарки – необходимость инновационного развития обуславливает концентрацию предприятий вокруг научно-исследовательского центра, либо развития учреждений образования в тесном контакте с высокотехнологичными предприятиями. Например, поставщиком кадров для Силиконовой долины в США выступает Стенфордский университет, для Кембриджской зоны – Гарвардский, Бостонский и Массачусетский университеты.

Эффективными инструментами согласования рынка образовательных услуг и рынка труда во всем мире выступают Академические бюро карьер и центры трудоустройства выпускников при университетах. Такие организации получили большое распространение в странах Западной Европы. Благодаря реализации проектов Tempus Phare была создана сеть академических бюро карьер в Польше [87, с. 12-13], первоначально включавшая 7 вузов Польши, в настоящее время в ней участвуют более 40 вузов. Правовая основа деятельности академических бюро карьер закреплена в законе о занятости и институтах рынка труда (20.04.2004). Основными задачами академических бюро карьер являются: предоставление студентам и выпускникам вуза информации о рынке труда и возможностях

повышения квалификации; сбор, классификация и распространение информации о рабочих местах, стажировках и практике; формирование базы данных о студентах и выпускниках, заинтересованных в поиске работы; помощь работодателям в поиске нужных кандидатов на рабочие места и стажировки; помощь в активном поиске рабочего места [64, с. 131-132].

В настоящее время в России функционирует Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н.Э. Баумана и Федеральный Центр содействия занятости учащейся молодежи [30], который координирует деятельность 322 вузов России (из 345) и 460 ссузов (из 801). В последнее время все большее распространение получила практика трудоустройства молодых специалистов при помощи специальных программ подбора выпускников и реализации программ стажировок.

Необходимо отметить, что чаще всего во главе работ по согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда стоят крупные университеты, которые не только генерируют научные идеи, но и получают возможность их в кратчайшие сроки внедрить в практику, а также проводят исследования состояния регионального рынка труда, его прогноз, имеют в своей структуре центры содействия занятости студентов и выпускников, активно их продвигая на рабочие места.

В последнее время все больше внимания вопросам согласования рынка образовательных услуг и рынка труда уделяется в развивающихся странах. Интересным является опыт Индии в решении проблемы разрыва между спросом и предложением в области подготовки квалифицированных кадров [55, с. 45], где для решения проблемы квалификационного разрыва была создана Комиссия по планированию, цели которой – расширение подготовки, качество и интеграция всех субъектов рынка труда. В пятилетнем плане развития Индии на 2007-2012 годы предусматривается расширение инфраструктуры образования и подготовки кадров в 10 раз за счет создания в рамках Министерства труда и занятости институтов и центров индустриальной подготовки, чтобы обеспечить подготовку по актуальным для отраслей промышленности и сферы услуг специальностям, а также по обучению кадров навыкам, необходимым для работы в сельском хозяйстве.

Позитивный опыт решения рассматриваемых проблем накоплен в Республике Корея и Сингапуре [55, с. 148]. В Корее для перехода к индустриальному развитию в дополнение к существующим учреждениям образования была создана государственная система профессиональной подготовки при Министерстве труда с целью увеличения числа квалифицированных рабочих и ремесленников, а в

Законе о специальных мерах в области профессиональной подготовки (1974 г.) было предписано всем предприятиям с численностью работников, превышающей 500 человек, ежегодно обучать 15% их рабочей силы. В Сингапуре профессиональное обучение и техническая подготовка, по мнению экспертов МБТ, сыграли решающую роль на этапе индустриализации. Был создан ряд совместных двусторонних технических институтов с Германией, Японией, Францией, учрежден Фонд повышения квалификации для финансирования повышения квалификации работников и развития способностей работодателей в области профессионально-технического обучения. Усилия были направлены на то, чтобы «движение в направлении создания форм производства с более высокой добавленной стоимостью не сдерживалось из-за наличия несоответствий в области обучения и подготовки рабочей силы» [55, с. 148].

Набирают силу различные формы партнерства учреждений образования с предприятиями. Активными помощниками в предупреждении проблем молодежной безработицы являются органы государственной службы занятости населения и негосударственные организации (кадровые и консалтинговые агентства, центры переподготовки, бизнес-структуры). Основной формой реализации такого сотрудничества выступают региональные Соглашения и Программы социального партнерства, которые заключаются между Департаментами федеральной государственной службы занятости населения, управлением образования региона, ведущим региональным университетом и различными заинтересованными структурами региона (например, краевыми центрами профориентации и психологической поддержки населения, предприятиями, др.).

Большое внимание проблемам согласования рынка образовательных услуг и рынка труда уделяется Международной организацией труда и Программой Развития (ПРООН). В рамках проектной деятельности МОТ и ПРООН реализован ряд программ по развитию дополнительного профессионального образования, содействия сотрудничеству и партнерству частного и государственного секторов экономики.

Вопросы организации, финансирования и развития системы дополнительного профессионального образования нашли отражение в работах экспертов МОТ¹⁵ и в практической деятельности ряда стран. Так, в Российской Федерации накоплен опыт организации корпоративных университетов как связующих элементов между предприятием и внешним рынком труда. При этом корпоративный университет, выступая формой практической реализации непрерывного

¹⁵ См., например, Patino, G. Quality models in vocational training and education. Analysis and complementary aspects. – Montevideo : ILO / Cinterfor, 2007. – 159 p.

профессионального образования, выполняет многочисленные функции внутри предприятия, на внешнем рынке труда и в системе образовательных услуг, выступая центром по подготовке персонала, носителем корпоративных знаний и культуры, маркетинговым звеном в области персонала и центром прибыли. Ядром непрерывного профессионального образования являются потребности рынка труда, а концепция корпоративного университета позволяет установить взаимосвязи между учреждениями дополнительного профессионального образования, соответствующими подразделениями вузов с предприятиями промышленности, банками, общественными объединениями для формирования пакета требований к компетенциям персонала, внесение соответствующих элементов в учебные курсы и дисциплины, оперативного формирования их методического обеспечения и подготовки персонала под требования заказчика. Такой опыт накоплен Ярославским государственным университетом им. П.Г.Демидова (на базе ЯРИПК и промышленных предприятий), Пермским корпоративным университетом (который создан Региональным межотраслевым центром переподготовки кадров и ведущими промышленными предприятиями Перми).¹⁶

Правомерно также отметить тенденцию появления новых разнообразных форм институционализации взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда: некоммерческие партнерства (например, некоммерческое партнерство по развитию кадрового потенциала г. Краснокамска Пермской области Российской Федерации «Перспектива»); Консультативные Советы (причем они могут быть организованы как по территориальному, так и по отраслевому, профессионально-квалификационному признакам) – например, в Российской Федерации существуют такие Советы по направлению «Деревообработка», «Туризм», др. [4, с. 19]; региональные Советы по кадровой политике; некоммерческие фонды поддержки образования и обеспечивающей его промышленности, др. Такие структуры – посредники между рынком образовательных услуг, бизнесом и рынком труда – дают синергетический эффект.

Обозначенные тенденции свидетельствуют о развитии институционального строения рынка труда, что повышает активность и способность его основных игроков и структур гармонизировать развитие рынка образовательных услуг и рынка труда, эффективно содействовать занятости молодежи.

¹⁶ Более подробно : Аниськина, Н. Создание модели интеграции программ разного уровня на базе корпоративных университетов.

4.2 Зарубежные подходы к прогнозированию потребности национальной экономики в кадрах

В отечественной и зарубежной науке и практике накоплен определенный опыт прогнозирования спроса на специалистов.

Одна из наиболее качественных систем прогнозирования спроса на трудовые ресурсы существует в **Великобритании**, где этим занимается Институт исследований занятости (IER). Горизонт прогнозирования составляет от 5 до 10 лет, обновление прогноза происходит ежегодно — это чаще, чем в большинстве других стран. Отдельно готовятся: прогноз изменения занятости в экономике; прогноз изменения отраслевой структуры экономики; прогноз распределения занятости по профессиям и типам занятости; прогноз предложения труда (высококвалифицированного).

Передовой с методологической точки зрения считается система прогнозирования рынка труда в **Нидерландах**. Прогноз здесь строится на пятилетний период для довольно большого числа секторов экономики, профессий и типов образования, обновление производится каждые два года. Отличительная черта голландской модели состоит в том, что прогнозируются не общие показатели спроса и предложения на рынке труда, как это делается в других странах, а число новых рабочих мест, спрос по профессиям и образованию, приток трудовых ресурсов. Кроме того, в Нидерландах строятся также отдельные прогнозы для нескольких провинций страны¹⁷.

Во **Франции** прогнозирование рабочей силы осуществляется в режиме «пятилетних планов». Интересна эволюция методических подходов, используемых Комиссией по рабочей силе в этой стране. В 60-е годы прошлого столетия использовались исключительно экстраполяционные методики с фрагментарным применением сценарных вариантов в отдельных, особенно динамичных, отраслях производства. В 70-е годы, как правило, использовалась материально-финансовая модель. В конце XX века эта модель была заменена на динамическую многоотраслевую эконометрическую модель среднесрочного развития экономики, представляющую собой последовательную цепь годовых балансов, связанных друг с другом (по 11 отраслям экономики). Сегодня во Франции активно пересматривается сама концепция потребности в рабочей силе в ее традиционном применении. Исследователи полагают, что в современных структурах занятости имеются очень большие вариации в зависимости от различных переменных, характеризующих деятельность

¹⁷ Федюкин, И. Управление спросом и предложением на Российском рынке образования / И. Федюкин. – Режим доступа : <http://www.strana-oz.ru/?numid=37&article=1471>.

предприятий. Так, на предприятиях, одинаковых по техническому уровню, структура занятости (даже при производстве однородной продукции) имеет большие различия.¹⁸

США являются лидером по разработке прогнозов профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу, где прогнозы составляются на протяжении последних 50 лет. Их результаты регулярно публикуются. Прогнозированием спроса на специалистов занимается Бюро статистики труда при Министерстве труда.

Раньше прогноз строился на два года, сейчас он делается на десятилетие и обновляется каждые два года, но при этом периодически публикуются обзоры последних показателей. Минтруда готовит не только прогноз численности и структуры занятых по профессиям, но также и прогноз размера и структуры ВВП, темпов роста ВВП, выпуска и занятости по отраслям. При этом от каждого отдельного штата требуется создание собственного прогноза.

Разрабатывается прогноз профессионально-квалификационного состава рабочей силы и дополнительной потребности в кадрах. При этом указывается необходимый уровень подготовки кадров по каждой профессии. Прогноз включает четыре блока [76]:

1) прогноз динамики численности экономически активного населения с учетом демографического фактора и уровня экономической активности населения по 128 группам (в зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности);

2) макроэкономический прогноз экономического роста с учетом факторов, его определяющих, включая показатели динамики занятости и производительности труда;

3) прогноз развития производства по 200 отраслям экономики с выделением 20 отраслей, в которых занятость растет или снижается наиболее существенно;

4) прогноз профессионального состава занятых, соотносимый с прогнозом распределения занятых по крупным отраслям; распределение занятых по крупным отраслям; распределение по 500 профессиям с детальным анализом перспектив спроса на рабочую силу; по 30 профессиям с наибольшим абсолютным и относительным ростом, а также наибольшим сокращением числа занятых; общая дополнительная потребность в рабочей силе с учетом экономического роста и убыли кадров; распределение занятых по уровням образования, которое необходимо для приобретения той или иной профессии и специальности.

¹⁸ Алашеев, С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. – Режим доступа : http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book1_html/01_alasheev.htm.

Агентство трудовой статистики США на протяжении более чем пятидесяти лет проводит исследования потребности экономики в квалифицированных кадрах. Первоначально данное направление исследований появилось как часть макроэкономической модели В. Леонтьева, когда в 30-е гг. XX в. для изучения американской экономики он применил метод анализа межотраслевых связей с привлечением аппарата линейной алгебры. Метод стал известен под названием «затраты – выпуск» или межотраслевой баланс. Таблицы межотраслевого баланса в рамках данной модели с 1936 г. используются США для прогнозирования развития экономики, и в том числе для прогнозирования потребностей экономики в кадрах.

На основе разработок В. Леонтьева профессором Р. Чейзом была создана так называемая «модель Чейза», которая активно применяется Агентством трудовой статистики США для прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах [31].

При анализе структурных взаимосвязей в национальной экономике в системе национальных счетов используется балансовый метод, в основе которого лежит идея о том, что описание экономической системы можно осуществлять путем редукции процессов и продуктов, т. е. выражения через другие процессы и продукты.

Агентство трудовой статистики США для выявления перспективной потребности в кадрах по профессиям использует комбинированный подход, сущность которого заключается в применении метода моделирования и опросов работодателей (представителей промышленности, частных организаций, профессиональных и торговых объединений, союзов), экспертов по подготовке кадров и работников сферы образования. Для отдельных категорий профессий (например, врачи, юристы, педагоги) объемы подготовки по уровням образования predetermined, так как количество таких специалистов юридически и законодательно регулируется. Для других профессий (программисты, операторы, механики) потребность может динамично изменяться.

Прогнозирование занятости Департаментом труда США последовательно осуществляется в шесть этапов. Результаты каждого предыдущего этапа являются ключевыми для последующего.

Этап 1. Прогноз состояния рынка рабочей силы.

Количество и состав рабочей силы зависят от предположений о будущей численности населения, его составе, а также от тенденций изменения коэффициента участия в трудовой деятельности различных групп населения. Прогнозы осуществляются в 136 группах (классификация по возрасту, полу, расе или этнической группе). Американское Агентство переписи готовит прогнозы, используя данные «Текущего обзора населения». Численность населения и его состав

зависят от трех переменных: рождаемость, смертность и миграция. Будущий размер и состав рабочей силы определяются прогнозами по возрастному, половому и расовому признакам состава населения и тенденциями в уровне занятости рабочей силы (доля занятых в численности населения).

Бюро Переписи готовит различные сценарии развития. Прогнозирование уровня участия рабочей силы в экономической деятельности для каждой группы проходит следующим образом: сначала оцениваются тенденции и изменения, произошедшие на ретроспективном 8-летнем периоде. Ожидаемое количество рабочей силы вычисляется умножением показателей уровня участия рабочей силы на демографические данные. Агентство трудовой статистики США выбирает наиболее вероятный сценарий как основу для будущих прогнозов. После того, как прогноз количества рабочей силы выполнен, данные рассматриваются в среднесрочном и долгосрочном периодах. Выбираются показатели для заданного года и модель для заданной группы.

Прогнозные данные рассматриваются на предмет изменений при непредвиденных обстоятельствах, изменений в отношениях между различными группами занятых. Затем данные обновляются и как экзогенная переменная используются для дальнейших ступеней.

Этап 2. Прогноз макроэкономических показателей.

Основан на использовании соответствующей макроэкономической модели. Расчеты макроэкономических показателей для Агентства трудовой статистики США осуществляет частная организация Macroeconomic Advisers, LLC. Эта компания оказывает услуги по консалтингу и производит либо ежемесячный краткосрочный прогноз, либо ежеквартальный долгосрочный прогноз развития экономики страны для Агентства. Итоговые результаты оцениваются по поставленным целям на основе различных ключевых индикаторов экономической модели. В рамках макроэкономической модели оценке подлежат следующие основные категории: денежная политика, фискальная политика, правительственные расходы, цены на энергоресурсы и их поставки, демографические аспекты и проч. Прогнозируются такие показатели, как уровень роста и структура спроса, реальный ВВП, уровень роста производительности труда, уровень инфляции, уровень безработицы, показатели международной торговли.

Вторая фаза процесса прогнозирования Агентства трудовой статистики США включает определение валового национального продукта и главных категорий со стороны спроса и со стороны предложения. Эти результаты обеспечивают определение параметров, которые являются совместимыми друг с другом и с различными ориентировочными расчетами, а также с условиями сценарных

прогнозов. Например, объем товаров (услуг), произведенный для каждого сектора и подсектора экономики, используется в следующей фазе при прогнозе товарных закупок для личного потребления, накопления капитала, внешней торговли и правительства, т. е. ВВП рассчитывается со стороны спроса. Затем аналогичная процедура осуществляется со стороны предложения.

Ранние прогнозы были основаны на макроэкономической модели, развитой Data Resources, Inc. Эта модель содержала приблизительно 340 эндогенных переменных, которые являются ключевыми индикаторами, влияющими на развитие американской экономики. Кроме того, модель включает почти 300 экзогенных переменных, которые определены Бюро трудовой статистики и вместе определяют специфический сценарий роста американской экономики.

Этап 3. Прогнозы личного потребления.

Расходы на потребление по 88 пунктам системы национальных счетов и категорий учета продукции рассчитываются на период 2004–2014 гг. путем создания регрессионной модели для каждого из пунктов, связывая уровень дохода и соответствующие цены. Эти данные затем округляются до уровня персональных расходов в целом. Если необходимо, вносятся поправки, чтобы обеспечить равенство между общими и детальными расчетами уровня личного потребления. Сравнительные таблицы затем используют, чтобы проследить расходы на потребление для каждого из 88 пунктов среди 200 отраслей промышленности на период 2004–2014 г.г.

Валовые частные капиталовложения внутри страны в начальной стадии прогнозируются для частного инвестирования в сферах оборудования и программного обеспечения, строительства нежилых и жилых сооружений, коммерческих товарных запасов (всего 12 категорий частных инвестиций). Изменения объемов товарных запасов со стороны личного потребления экстраполируются, опираясь на переменную производства товарной продукции для личного потребления.

Полученные данные также обобщаются и проверяются, для того чтобы согласовать их с обобщенной макромоделью изменений материально-производственных запасов. Контрольные данные для строительства нежилых и жилых сооружений берут из макроэкономической модели. Все контрольные данные (за исключением товарных запасов, которые затем распределяются по секторам производства), берутся из сравнительных таблиц.

Параметры внешней торговли изначально прогнозируются с помощью макроэкономической модели для экспорта и импорта товаров и услуг. Экспорт товаров для каждой отрасли промышленности рассчитывается на основе их регрессионного соотношения с ВВП, взвешенного с учетом удельного веса в стоимостном объеме доллара

США и уровня безработицы. Оценка импорта товаров для каждой отрасли промышленности определяется путем использования функциональной формы логарифма (logit functional form), где время выступает главной независимой переменной, чтобы рассчитать уровень импорта в промышленности.

Государственные расходы как компонента совокупного спроса прогнозируются для трех главных категорий правительственных расходов: оборона, не связанные с обороной отрасли, федеральные и местные органы управления. Прогноз для каждой главной категории включает оценку по четырем подкатегориям: заработная плата, основной капитал, валовые капиталовложения и группы других расходов на потребление. Для федерального и местного правительств расходы распределяются между потребностями на образование и другими областями (каждая из которых также является важным элементом в прогнозировании выплат госслужащим), расходы на основной капитал, валовые капиталовложения.

Валовые частные капиталовложения внутри страны в начальной стадии прогнозируются для частного инвестирования в сферах производства оборудования и программного обеспечения, строительства нежилых и жилых сооружений, коммерческих товарных запасов. Эти данные обобщаются до контрольного уровня макромоделей и корректируются, если необходимо, чтобы обеспечивалась сопоставимость между данными макромоделей и детальными вычислениями.

Этап 4. Прогноз экономической активности (межотраслевые отношения).

Сделанные на предыдущих этапах прогнозы спроса на предметы потребления преобразовываются в уровни производства промышленности с помощью составления таблиц межотраслевого баланса.

Прогноз экономической активности составляется методом экстраполяции данных 1998-2004 г.г.

Этап 5. Прогноз занятости по отраслям экономики (выпуск товаров и занятость).

Начальные прогнозы занятости выполняются в соответствии со следующей процедурой, введенной для каждой из отраслей. Прогнозируется спрос на почасовую зарплату рабочих и оплату служащих с использованием корреляционного уравнения. Рассчитывается среднегодовой показатель недельной зарплаты рабочих и окладов служащих по отношению к количеству рабочих часов как зависимость времени по отношению к уровню безработицы.

Общее количество часов вычисляется суммированием рабочих часов наемных работников, работающих не по найму, и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях. Результаты,

полученные в ходе всей процедуры, затем рассматриваются вместе с показателями выпуска промышленности и производительности труда, чтобы обеспечить согласованность с общими тенденциями.

Число рабочих мест в тысячах затем получают из подсчета часов, используя среднегодовой показатель.

Число предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях, определяется путем экстраполяции отношения числа рабочих к общему числу для каждой отрасли промышленности в зависимости от времени и уровня безработицы. Затем используется экстраполирование отношения, чтобы получить число предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях, от числа общего количества рабочих мест, сначала определив общее число рабочих мест, а потом вычитая их из общего числа.

Этап 6. Прогноз совокупной занятости по видам экономической деятельности.

Определяется в соответствии с процедурой, которая включает в себя определение спроса на почасовую зарплату рабочих и оплату служащих; среднегодового показателя недельной зарплаты рабочих и окладов служащих по отношению к количеству рабочих часов; числа рабочих мест; числа предпринимателей и лиц, безвозмездно работающих на семейных предприятиях, количества часов для последней группы. Результаты, полученные в ходе всей процедуры, затем рассматриваются вместе с показателями выпуска промышленности и производительности труда, чтобы обеспечить согласованность данных.

Представление информации в США о потребности в кадрах.

Агентство трудовой статистики США формирует прогнозы потребности экономики в квалифицированных кадрах на разные временные перспективы. Основным является среднесрочный прогноз сроком на 10 лет. Такая практика существует достаточно давно (около 50 лет), поэтому разработана и успешно осуществляется методика по переоценке и корректировке прогнозов в соответствии с требованиями времени. Ежегодно публикуются отчеты по анализу ошибок и просчетов в прогнозах. Необходимо отметить, что статистическая погрешность прогноза по методике Агентства трудовой статистики США находится в пределах 10% (такая же статистическая погрешность прогноза в Ирландии, Франции, Канаде). Это свидетельствует о высоком качестве прогнозирования и возможности планировать прогнозную перспективную потребность национальной экономики в кадрах.

В настоящее время действуют несколько прогнозов развития экономики, прогнозов уровня безработицы или занятости, прогнозов потребности экономики в кадрах. Базовый прогноз – «Прогноз

занятости 2006 – 2016 г.г.». Основой этого прогноза является национальная матрица занятости 2006 – 2016 г.г., которая состоит из трех базовых матриц: матрица занятости для 2006 г., матрица факторов изменения, прогнозная матрица занятости на 2016 г. Специалисты Агентства анализируют риски и неточности, которым может подвергнуться прогноз. В частности, отмечается, что анализ данных опирается на исторические тенденции, которые экстраполируются на будущее. Обычно прогнозы аналитиков Агентства трудовой статистики оговаривают то, что данный прогноз действителен при отсутствии непредвиденных обстоятельств (таких как войны, природные катаклизмы или другие события, способные повлиять на результаты прогноза). Допускается, что такие факторы, как старение населения, процессы глобализации и иммиграции, цены на нефть и другие, могут повлиять на исполнение прогнозов.

Для составления национальной матрицы занятости в США используются 3 группы данных.

К первой группе относятся основные данные за базовый год. Сюда входят показатели трех подгрупп. Статистика занятости по профессиям – это данные для видов экономической деятельности, где показана детально структура занятости (пол, раса, возраст и т. п.). Этот опрос, проводимый два раза в год, охватывает примерно 200 тыс. предприятий. Опрос позволяет узнать данные о числе работников и уровне заработной платы в соответствии с «Североамериканской системой классификации видов экономической деятельности» в каждом из государственных статистических округов или на географической территории, объединенной по характерному признаку.

«Текущая статистика занятости» – здесь представлены общие данные о заработной плате рабочих, окладах служащих и уровне занятости для каждого вида экономической деятельности. Данные для статистики предоставляются более чем 160 тыс. правительственными агентствами и предприятиями. Данные этой статистики касаются только несельскохозяйственных отраслей.

Также учитываются и другие факторы, в частности, данные «Текущего обзора населения», где представлены данные для сельского хозяйства, народных промыслов, рыболовства и частных хозяйств, а также данные о гражданах, работающих неофициально. Учитывается информация о второй работе. «Текущий обзор населения» проводится с 1940 г. С 1994 г. методика сбора данных была изменена и усовершенствована с целью получения более полных и достоверных данных. Ежемесячно проводится исследование более 60 тыс. хозяйств [31].

В *Италии, Испании, Греции* предпочтение отдается экспертным методам прогнозирования. Это связано с отсутствием качественной статистики рынка труда.

Анализируя зарубежные подходы к прогнозированию потребности в кадрах, можно выделить несколько **общих характеристик**.

Во-первых, хотя в ряде стран (США, Франция, Япония) прогнозы строятся Министерствами труда, все чаще эта задача поручается независимым исследовательским организациям. В Ирландии построением прогноза по профессиям с 1990 года занимается Институт экономических и социальных исследований (ESRI). В ряде стран существует конкуренция между прогнозами рынка труда, что должно приводить к повышению их качества: в Германии два научных института строят два независимых прогноза, в Канаде, где накоплен длительный опыт прогнозирования, были разработаны три конкурирующие модели.

Во-вторых, результаты прогнозов доступны для всех заинтересованных сторон и регулярно публикуются, а также размещаются в Интернете, где ими могут пользоваться все желающие. При этом на сайтах Министерств труда большинства стран размещены региональные прогнозы будущего спроса на профессии и квалификационные требования к ним.

В-третьих, в дополнение к количественным оценкам прогноза все больше вводятся качественные характеристики рынка труда. В прогнозе рынка труда в развитых странах отмечается важность общих навыков, таких как умение общаться, умение работать с числами, умение мыслить в категориях решения задач и работать с другими людьми, готовность нести ответственность за развитие собственного человеческого капитала, знание информационных технологий (компьютерная грамотность)¹⁹.

Большой опыт прогнозирования накоплен в **Российской Федерации**.

Ключевую роль в разработке долгосрочных прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации сыграл Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской Академии наук (ИНП РАН). Он был организован в феврале 1986 г. на базе ряда научных подразделений ЦЭМИ АН СССР как головная организация разработки социально-экономических разделов Комплексных программ научно-технического прогресса СССР на 20 лет.

С момента создания (1986 г.) в Институте активно велась разработка средне- и долгосрочных макроэкономических прогнозов. Основным достоинством этих прогнозов является их комплексный характер, основанный на увязке тенденций в отдельных отраслях и

¹⁹ Федюкин, И. Управление спросом и предложением на Российском рынке образования / И. Федюкин. – Режим доступа : <http://www.strana-oz.ru/?numid=37&article=1471>.

секторах российской экономики с макроэкономическими трендами. В настоящее время согласованность частных прогнозов, равно как учет структурных и косвенных эффектов, обеспечивает динамическая межотраслевая модель RIM (Russian Interindustrial Model), разработанная в Институте. Кроме того, в процессе разработки прогнозов активно используется система смежных с RIM моделей: региональная межотраслевая модель, квартальная макроэкономическая модель российской экономики, ценовая модель межотраслевого баланса, отраслевые подмодели [63, с. 273] .

В 2000–2001 г.г. Институт был головной организацией по разработке Концепции стратегического развития России до 2010 г., подготовленной по заказу Государственного Совета РФ.

В 2007 г. Институтом был разработан долгосрочный прогноз развития экономики России на 2007–2030 г.г. (по вариантам). В прогнозе рассматриваются 2 основных сценария развития российской экономики: инерционный и инновационно-инвестиционный. Второй из этих сценариев предполагает осуществление действий, создающих дополнительный импульс для экономического развития России и включающих в себя введение в действие факторов и механизмов, способных обеспечить реальный прорыв во многих отраслях и сферах национальной экономики.

При разработке долгосрочного прогноза использовались две группы моделей:

1. Макроэкономические модели, предназначенные для формирования сценариев на основе анализа наиболее общих пропорций, ограничений и эластичностей.

2. Система межотраслевых и балансовых моделей, позволяющих получить согласованные количественные оценки динамики и структуры производства на долгосрочную перспективу в разрезе отраслей, межотраслевых комплексов, а также в региональном разрезе.

При разработке прогнозов были использованы следующие данные:

- имеющиеся разработки в области демографии, оценки перспектив развития сырьевых отраслей, а также анализ международных тенденций структурных изменений в сфере доходов, потребления и производства в зависимости от уровня экономического развития;

- динамика отраслей ТЭК, а также черной, цветной металлургии и сельского хозяйства;

- динамика остальных отраслей, которая рассчитывалась от конечного спроса;

- накопление основного капитала;

- величина экспорта;

- импорт (рассчитывался с помощью импортной матрицы);

- импорт товаров и услуг конечного использования (рассчитывался с привлечением данных о динамике соответствующих элементов конечного спроса отечественного производства);

- прирост запасов и др.

Результатом расчетов стали межотраслевые балансы (в разрезе 30 отраслей) в ценах 2002 г., в текущих ценах, в долларах США. Инструментом, соединяющим макроэкономические межотраслевые расчеты с перспективными оценками спроса на топливо и энергию в натуральных измерителях, является топливно-энергетический баланс РФ, разработанный в соответствии с требованиями Международного энергетического агентства.

По сути, модели макроэкономического прогнозирования, используемые в РФ и в США, являются идентичными, так как они предполагают равенство потока товаров потоку доходов, т. е. исходят из предпосылки макроэкономического равновесия. С другой стороны, более развитая система прогнозирования в США имеет более точные результаты, чем в России. Системные исследования в области макроэкономического прогнозирования развития профессионального образования в Российской Федерации с начала 90-х годов XX в. проводятся в Научно-исследовательском институте высшего образования (НИИ ВО). Авторским коллективом под руководством А. Я. Савельева разработаны основные принципы формирования информационно-нормативной базы прогнозирования, экономико-математического и программного обеспечения многофакторного моделирования потребности (спроса) на специалистов. В 1995 г. составлен многовариантный прогноз развития высшего и среднего профессионального образования России до 2000 г. [61].

Значительный опыт разработки среднесрочных прогнозов кадровых потребностей территорий накоплен в Петрозаводском государственном университете (Российская Федерация). Группой исследователей под руководством профессора В. А. Гуртова в 2000 г. проведен научно обоснованный анализ потребностей рынка труда, рассчитаны потребности в подготовке специалистов с высшим образованием для 18 отраслей экономики Республики Карелия [13].

Подход В. А. Гуртова по определению потребностей региональной экономики в кадрах основан на том, что структура человеческого капитала, необходимая для производства единицы продукции, не имеет значительных региональных различий, а определяется уровнем технологий и организации труда в различных отраслях экономики. При этом предполагается, что структура промышленного производства в рамках отдельных субъектов Федерации достаточно консервативна и меняется плавно в пределах горизонта планирования. Эта методика расчета («технологическая» методика или методика «сверху») универсальна (применима для всех

субъектов Федерации в разрезе всех отраслей экономики и для всех уровней образования). Чтобы сделать «технологическую» методику более достоверной, необходимо уточнить параметры модели – коэффициенты, характеризующие структуру экономики и структуру занятости в регионе.

На основании данного подхода по расчету потребности экономики в кадрах были разработаны методики прогнозирования потребностей в специалистах с различным уровнем профессионального образования и методики формирования государственного заказа на подготовку специалистов.

Верификацию полученных результатов потребности экономики регионов в специалистах с различным уровнем профессионального образования предполагается проводить на основании статистически значимых опросов потребностей работодателей в специалистах с профессиональным образованием в рамках отдельных предприятий на территории региона. Затем эти данные проецируются на все отрасли региональной экономики. Эта методика расчета также называется методикой «снизу», т.к. она более точно отражает ситуацию на конкретном предприятии, но ее обобщение в рамках отрасли либо территории достаточно проблематично. Более того, у такой методики отсутствует возможность сравнительного анализа с другими субъектами Федерации.

Социологический опрос работодателей на каждом отдельном предприятии о потребности в кадрах на будущие годы провести достаточно сложно. В каждом регионе исследования о числе вакансий рабочих и служащих ведутся территориальными органами Федеральной государственной службы по труду и занятости населения. Поэтому такие статданные дают информацию о числе вакансий в разрезе должностей рабочих или служащих по видам экономической деятельности и по отраслям народного хозяйства по каждому предприятию и должны существовать практически в каждом субъекте Федерации²⁰.

Специалистами факультета управления и бизнес-технологий Института градостроительства, управления и региональной экономики Сибирского федерального университета З. А. Васильевой, И. В. Филимоненко, Н. В. Разновой, Т. П. Лихачевой [16] на основе изучения и обобщения мирового опыта прогнозирования предпринята попытка разработки и определения:

²⁰ Гуртов, В. А. Структура потребности экономики Республики Карелия в рабочих кадрах / В. А. Гуртов [и др.]. – // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : Сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. В 3 кн. – Кн. 3. – Петрозаводск : ПетрГУ, 2006. – С. 7-11.

- информационно-аналитической базы методов прогнозирования и технологий мониторинга потребности муниципальных образований в трудовых ресурсах в территориальном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах;

- перечня показателей для анализа и оценки трудового потенциала с учетом направлений социально-экономического развития (СЭР) и демографической ситуации муниципальных образований края;

- методики прогнозирования и технологии мониторинга трудового потенциала муниципальных образований Красноярского края с учетом направлений СЭР и демографической ситуации, в том числе определения дополнительной кадровой потребности, вызванной изменениями влияния внешних макроэкономических факторов, стратегическими направлениями программ СЭР, инвестиционной политикой регионального развития, а также совокупной кадровой потребности экономики муниципальных образований Красноярского края на период до 2015 г. в территориальном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах.

При разработке методики прогнозирования динамики трудового потенциала Красноярского края в территориальном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах за основу были взяты методика прогнозирования и обобщенная модель социально-экономической системы «Экономика – рынок труда – профессиональное образование» [14], разработанная в Центре бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Данная модель сформирована с использованием системного подхода. Объектом моделирования является трудовой ресурс (материальные потоки людей), а основными элементами модели являются такие подсистемы, как:

- рынок труда,
- рынок образовательных услуг,
- экономика субъекта Федерации (СФ).

Согласно предположениям разработчиков модели, внешними воздействиями, приводящими данную систему в движение, являются вектор рождаемости (демографическая составляющая) и вектор экономического развития СФ (экономическая и инвестиционная составляющие). При этом движение трудовых ресурсов происходит последовательно: «вход» в систему осуществляется через вектор рождаемости, «выходом» является валовой региональный продукт (ВРП) СФ. Между «входом» и «выходом» трудовые ресурсы проходят следующие этапы: систему начального, общего и профессионального образования, рынок труда и экономику СФ. Согласно данной модели, трудовые ресурсы или квалифицированные кадры, занятые в экономике СФ, должны регулярно обновляться и пополняться в той мере, в какой это необходимо различным видам экономической деятельности для их

эффективного развития, что является необходимым базовым элементом при производстве товаров и услуг с позиции макроэкономики.

Недостатком этого подхода, с точки зрения практического использования, выступает чрезмерная насыщенность математическими приемами, что требует от пользователей специальных знаний в области экономической кибернетики и эконометрики.

Адаптация данного подхода для прогнозирования и мониторинга трудового потенциала на уровне региональной экономики осуществлена специалистами факультета управления и бизнес-технологий Института градостроительства, управления и региональной экономики Сибирского Федерального университета (г. Красноярск) [16].

Данная методика прогнозирования позволяет построить прогноз трудового потенциала для трех уровней:

- региональный: в нем определяется требуемая численность занятых в экономике региона для достижения программных показателей экономического роста;

- уровень видов экономической деятельности: в нем помимо определения требуемой численности занятых в экономике региона в разрезе видов экономической деятельности для достижения плановых объемов выпуска товаров и услуг определяются прогнозные величины численности занятых по уровням профессионального образования и ежегодной потребности в специалистах по уровням профобразования и квалификации;

- уровень муниципального образования (МО) – в нем определяются: требуемая численность занятых в экономике МО в разрезе видов экономической деятельности для достижения плановых объемов выпуска товаров и услуг, прогнозные величины численности занятых по уровням профессионального образования и ежегодной потребности в специалистах по уровням профобразования и квалификации.

Основу долгосрочного и среднесрочного прогнозирования потребности в персонале организаций Свердловской области²¹ составляет баланс между прогнозом совокупного спроса на рабочую силу, т.е. общей потребностью экономики в наемной рабочей силе (которая обусловлена текущим состоянием рынка труда, движением рабочих мест, выбытием персонала по возрасту) и прогнозом совокупного предложения, охватывающего всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения (включающего изменение

²¹ Вершинин, А. А. Методические подходы к долгосрочному и среднесрочному прогнозированию потребности в персонале организаций Свердловской области // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). В 3 кн. – Кн. II. – Петрозаводск : ПетрГУ, 2007. – 292 с. – С. 83-91.

ее структурных составляющих, изменение экономической активности населения различных половозрастных групп) и ее приток извне (изменение количественного и качественного состава привлекаемых трудовых мигрантов).

Потребность экономики в дополнительном привлечении персонала определяется тремя группами факторов.

Первая группа – факторы, формирующие потребность. К их числу относятся: свободные вакансии; предполагаемое выбытие из экономики персонала по возрасту; создаваемые новые рабочие места.

Вторая группа – факторы, уменьшающие потребность в персонале. К их числу относится ликвидация рабочих мест.

Третья группа – факторы, удовлетворяющие потребность в персонале. К их числу относятся: привлечение в экономику вступающих в трудоспособный возраст и выпускников учреждений профессионального образования Свердловской области; увеличение экономической активности трудоспособного населения в результате успешного социально-экономического развития общества; увеличение экономической активности населения старше трудоспособного возраста; привлечение в экономику дополнительного числа трудовых мигрантов.

Сумма первой группы факторов составляет баланс с суммой второй и третьей групп.

Свободные вакансии определяются исходя из фактических данных, которые корректируются экспертным путем на полный круг предприятий.

Выбытие персонала на пятилетний период определяется суммированием занятых мужчин в возрасте 55-59 лет и женщин в возрасте 50-54 года. Образовательный уровень выбывающего персонала определяется из фактической образовательной структуры занятого населения.

Основой прогноза создания и ликвидации рабочих мест являются отраслевые схемы развития и размещения производительных сил.

Прогноз привлечения в экономику вступающих в трудоспособный возраст формируется на основе демографического прогноза. Отраслевой аспект привлечения рассчитывается исходя из отраслевой структуры занятого населения с экспертными поправками.

Прогноз привлечения выпускников учреждений профессионального образования осуществляется методом экспертной оценки и расчетов с учетом следующих обстоятельств. Согласно имеющимся оценкам, 55-60% выпускников дневных отделений профессиональных учебных заведений после окончания учебных заведений начинают работать, оставшаяся часть либо продолжает учебу в учебных заведениях высшего уровня, либо переходит в разряд экономически неактивного населения. В этих условиях, чтобы

определить реальное количество привлекаемых к работе выпускников профессиональных учебных заведений в прогнозируемом периоде, необходимо сначала из общего количества выпускников, определяемого объемами приема в определенные годы и примерного процента отсева, основанного на фактических данных отсева за последние годы, вычесть количество выпускников, получивших образование до 20 лет и имеющих постоянную работу во время учебы. Затем к оставшемуся прогнозному количеству выпускников профессиональных учебных заведений применяется система понижающих коэффициентов, учитывающих образовательные и трудовые потребности населения, определяемая на основании выборочных исследований. Система коэффициентов существенно дифференцирована в зависимости от отраслей экономики и уровня подготовки и составляет:

- для высшего профессионального образования – от 1,1 до 1,3;
- для среднего профессионального образования – от 1,4 до 1,9;
- для начального профессионального образования – от 1,2 до 1,6.

Учитывается при расчетах также соотношение работающих и неработающих студентов, определенное при прогнозе баланса трудовых ресурсов на прогнозируемый период.

Отраслевой аспект привлечения рассчитывается исходя из фактических данных распределения выпускников учреждений профессионального образования с незначительными экспертными поправками.

Прогноз увеличения экономической активности населения отдельных половозрастных групп населения определяется исходя из демографического прогноза, изменений в социально-экономическом положении основных социально-демографических групп населения и основывается на учете взаимозависимости параметров занятости и динамики основных макроэкономических показателей (ВВП, объемов инвестиций, производства, производительности труда и, в особенности, уровня доходов населения).

Балансовым методом определяется потребность в привлечении дополнительного числа иностранных трудовых мигрантов. Из общей потребности организаций Свердловской области в персонале на прогнозируемый период вычитается прогнозируемая величина удовлетворения данной потребности за счет собственных трудовых ресурсов: привлечения в экономику вступающих в трудоспособный возраст и выпускников учреждений профессионального образования, увеличения экономической активности населения.

Оценка уровня сбалансированности спроса и предложения на рынке труда на долгосрочную перспективу производится с помощью обязательного параллельного составления прогноза баланса трудовых ресурсов Свердловской области на прогнозируемый период.

Среднесрочное прогнозирование потребности в персонале организаций Свердловской области в разрезе специальностей и профессий осуществляется в несколько этапов.

Первым этапом прогноза является ежегодный мониторинг заявленной среднесрочной кадровой потребности организаций Свердловской области, осуществляемый в сентябре-ноябре перед предшествующим прогнозируемому периоду годом отраслевыми министерствами Свердловской области.

Вторым этапом прогноза является группировка потребностей по группам специальностей и профессий.

На третьем этапе прогноза осуществляется досчет потребности по группам специальностей и профессий по совокупности охваченных мониторингом организаций до полного круга предприятий Свердловской области.

Четвертым этапом является прогнозирование выпуска специалистов и квалифицированных рабочих учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования по группам специальностей и профессий на среднесрочный период.

Пятый этап прогнозной работы заключается в сопоставлении полученных результатов прогнозирования потребности в персонале организаций Свердловской области и выпуска специалистов учреждениями профессионального образования Свердловской области на среднесрочный период.

Учитывая, что для удовлетворения потребности экономики в кадрах фактически необходимо подготовить специалистов больше, чем составляет потребность, для анализа вводится показатель "Выпуск, удовлетворяющий потребность в кадрах". Тем самым учитывается тот факт, что часть выпускников профессионального образования не привлекается в экономику сразу, а либо переходит в разряд не занятых в экономике, либо продолжает профессиональное образование на более высоком уровне.

Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона была разработана авторским коллективом Центра профессионального образования Самарской области. В основу разработки методики были положены следующие базовые идеи²²:

1. Методика анализа рынка труда предполагает, что прогнозирование профессионально-кадровых потребностей экономики должно строиться ***не в отраслевом разрезе, а в разрезе профессий и специальностей.***

²² Алашеев, С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. – Режим доступа : http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book1_html/01_alasheev.htm.

2. Необходим взаимодополнительный подход, включающий в себя различные методы исследования и прогнозирования рынка труда. В качестве дополнительных методов исследования использованы:

- вторичный анализ статистических данных и выявление трендовых тенденций в сфере занятости;
- анализ программ и проектов социально-экономического развития региона;
- анализ планов и программ инвестиций в реальный сектор экономики региона;
- анализ демографической статистики.

3. В качестве основного метода сбора информации использован прямой опрос работодателей региона, так как структуры текущей и перспективной занятости даже на однородных предприятиях имеют существенные различия. При таком подходе можно частично нивелировать фактор взаимозаменяемости специалистов, поскольку о конкретной специфике структуры занятости непосредственные руководители предприятий (служб по персоналу) осведомлены достаточно хорошо.

4. Принципиально важным для формирования регионального заказа на профобразование является прогнозирование совокупных кадровых потребностей в квалифицированных рабочих, специалистах со средним и высшим образованием, т.е. всех уровней профессиональной подготовки.

5. Специфика предлагаемого анализа заключается в том, что прогнозные оценки построены на собственных оценках работодателей перспектив расширения существующих рабочих мест и/или создания новых рабочих мест. Кроме выяснения мнения работодателей о расширении или сокращении кадров по профессиям, получены собственные (исследовательские) оценки перспективной востребованности рабочих мест в разрезе профессий и специальностей на основе минимально необходимого обновления персонала существующих рабочих мест. Полученные результаты обеспечивают возможность оценить структуру профессиональной подготовки в образовательных учреждениях региона с позиции соответствия структуре перспективной востребованности рабочих мест в экономике области.

Основным методом сбора информации от работодателей стал почтовый опрос.

В исследовании использовались два способа оценки перспективной востребованности работников на рынке труда: по показателю «прогнозная востребованность работников» и по

показателю «прогнозное обновление персонала»²³. Прогнозные показатели пересчитаны для каждой профессии начального профессионального образования и специальности среднего и высшего профессионального образования. В результате получены показатели, характеризующие прогнозные оценки среднесрочной (до 2010 г.) востребованности специалистов различного уровня подготовки и специализации. Обобщение существующих зарубежных подходов к прогнозированию рынка труда и рынка образовательных услуг позволяет их систематизировать следующим образом:

Первый подход (расчетный, нормативный) базируется на определении необходимой численности трудовых ресурсов исходя из норм выработки, производительности труда на конкретных рабочих местах. В случае внедрения новой техники и технологии эти расчеты производятся по проектам эксплуатационной документации. Этот подход наиболее приемлем при прогнозировании потребностей в рабочих и специалистах для отраслей материальной сферы и сферы услуг. Главным условием, обеспечивающим возможность использования первого подхода, является нормируемость работ на основе задаваемых общих объемов предоставляемых услуг и их единичных объемов по отношению к одному специалисту (норматив нагрузки). Определение количества специалистов производится по методу «коэффициента насыщенности» (предложен С. Гусятинером, И. Лясниковым и др.).

Под нормативом насыщенности понимается доля специалистов (число специалистов на 1000 работающих), которая должна выдерживаться на предприятиях данной отрасли. Этот норматив, устанавливаемый на десятилетний период с разбивкой по пятилеткам, начал включаться с 1981 г. как один из основных показателей в план социально-экономического развития. На основе его производилось определение текущей и перспективной потребности промышленности в специалистах [28]. По сути дела, имея директивный характер как для предприятий, отчитывающихся в его выполнении, так и для высшей школы, осуществляющей прием строго в соответствии с определенными потребностями, норматив обеспечивал возможность перспективного приемлемого согласования их интересов. В настоящее время данный подход в полной мере относится лишь к бюджетному сектору. В коммерческом секторе потребность в специалистах определяется совокупным платежеспособным спросом на труд.

Второй подход (штатный метод). Суть этого метода состоит в определении потребности в специалистах на основе научно

²³ Алашеев, С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. – Режим доступа : http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book1_html/01_alasheev.htm.

разработанных и унифицированных штатных расписаний и нормативов, составленных с учетом специфики каждой отрасли. При этом общая потребность в специалистах определяется путем умножения перспективного объема производства на плановый норматив обслуживания, а детализация по номенклатуре специальностей производится на основе разработанных в 70-х гг. отраслевыми министерствами Типовой номенклатуры должностей и унифицированного Перечня профессий. Данный метод использовался в основном для согласования текущих (до 5 лет) потребностей производства и возможностей учреждений образования.²⁴

Третий подход (синтез нормативного, динамического метода и экспертных оценок) основывается на анализе тенденций изменения насыщенности специалистами отраслей экономики. Реализуется в виде расчета доли специалистов различного уровня образования в общей численности работающих. Он целесообразен для отраслей материального производства, где только нормативный подход (особенно в условиях рынка) затруднен. При этом расчеты оправданно проводить отдельно для каждой отрасли экономики. По оценкам специалистов, определить значение коэффициента насыщенности можно либо путем экстраполяции, либо на основании аналога, либо экспертно.

Четвертый подход (комбинирует программы развития и опросы) строится на оценках тенденций изменения интегрированных экономических показателей и базируется на использовании следующих документов:

- прогнозы по отраслям экономики;
- региональные и отраслевые программы и прогнозы развития отраслей материального производства;
- программы развития предприятий и организаций основных отраслей;
- программы и прогнозы служб занятости о предполагаемом высвобождении работников на предприятиях и в организациях;
- программы приватизации и развития малого бизнеса.

Из указанных источников информации отбираются обобщенные экономические показатели, органически коррелирующие с показателями численности специалистов. Определение значения этих показателей в перспективе осуществляется методами экстраполяции, моделирования, экспертных оценок или различных их сочетаний.

Пятый подход (динамический подход, поиск тенденций) опирается на анализ тенденций изменения технико-экономических

²⁴ Майбуров, И. А. Механизм согласования возможностей высшей школы с потребностями региона / И. А. Майбуров. – Режим доступа : <http://www.ecsocman.edu.ru/univman/msg/152470.html>.

показателей, использует многофакторные экономико-математические модели (корреляционно-регрессионный анализ). Моделирование производится на основе создания информационно-нормативной базы данных по технико-экономическим, демографическим и нормативно-справочным показателям. Сущность прогноза сводится к определению численности специалистов в зависимости от изменения этих показателей. Поскольку рассматриваемый подход основан на корреляции структуры кадров с основными технико-экономическими показателями в ретроспективе и прогнозировании ее состояния на перспективу, происходит решение обратной задачи (от технико-экономических показателей к кадровой структуре). Очевидно, что при этом возможны искажения, связанные со сложившимися деформациями в кадровом составе (избыток рабочих мест, скрытая безработица и т. д.). Регрессионный анализ отобранных показателей позволяет строить корреляционно-регрессионную модель потребности в специалистах, которая используется для оценки перспективного спроса с учетом ожидаемых значений технико-экономических показателей в прогнозируемом периоде.

Шестой подход (расчетный, компаративный) применяется, в основном, как метод эталонного образца (например, в разрезе международных сопоставлений), допуская, что существуют определенные социально-экономические процессы, общие в той или иной мере для всех экономик. Например, можно выделить такие макроизменения в структуре занятости, которые происходили в те или иные периоды во всех странах с рыночной экономикой:

- перераспределение занятых из отраслей материального производства в сферу услуг (из первичного и вторичного сектора – в третичный);
- перераспределение занятых из третичного сектора – в четвертичный (услуги государственного сектора экономики);
- профессионализация посреднических функций;
- переход от индустриального типа занятости к информационному и др.

Несмотря на кажущееся разнообразие существующих подходов к определению наиболее востребованных специалистов, практическое использование большинства из них сопряжено с определенными сложностями. В силу этого, наиболее эффективным является комбинация всех взаимно дополняющих друг друга методов. Чаще всего при прогнозировании рынка труда из-за отсутствия необходимой информации ряд формальных подходов и методов оказывается непригодным. Так, простейший из известных методов прогнозирования, основанный на трендовой экстраполяции, неприменим в силу чрезвычайной неравномерности в развитии экономических явлений в переходный период.

Прогнозирование спроса на рабочую силу в зависимости от изменений экономической конъюнктуры с помощью межотраслевых моделей затруднено в связи с тем, что падение производства в различных отраслях, как правило, не сопровождается пропорциональным вытеснением занятых.²⁵

Большинство исследователей считают целесообразным применение подхода, в соответствии с которым следует учитывать основные факторы (факторный метод), влияющие на спрос и предложение труда, комбинировать экстраполяцию с опросом работодателей.

Витебский государственный технологический университет

²⁵ Томилов, В. В. Маркетинг рабочей силы / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова. – Режим доступа : <http://www.marketing.spb.ru>.

5 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО СТРОЕНИЯ РЫНКА ТРУДА КАК ГЛАВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА В БЕЛАРУСИ

Специалисты, начав активные разработки проблем институционального строения рынка труда в 70-х годах XX века, в настоящее время единодушны во мнении, что качественные различия в результатах функционирования рынка труда и его эффективности во многом детерминированы именно его институциональным каркасом. Поэтому важной теоретической и прикладной задачей становится изучение институционального строения рынка труда, оценка его институциональной гибкости (жесткости) и обоснование направлений либерализации для повышения экономической эффективности. С теоретической точки зрения, представляет интерес, каким образом институциональное вмешательство может способствовать повышению эффективности и изменению рыночных сил в сфере трудовых отношений. Ведь модель вальрасовского рынка труда (на котором в условиях полной информированности действуют однородные работники и однотипные рабочие места, характеризующиеся равновеликой производительностью, уровень заработной платы и численности занятых абсолютно волатильны, а трансакционные издержки найма/увольнения, поиска рабочего места/работника минимальны) существует только абстрактно. В реальности именно институты трансформируют эти допущения с учетом реально складывающейся ситуации, пытаются устранить информационную асимметрию, учесть неоднородность работников и рабочих мест с помощью вмешательства в механизм зарплатообразования, усилить переговорную силу основных операторов на рынке труда, минимизировать трансакционные издержки с помощью различных предписаний и служб. С практической точки зрения представляет интерес не только разработка индикаторов, по которым мы можем диагностировать и мониторить институциональное строение рынка труда, но и выделение тех игроков на нем (групп работников и работодателей), которые выигрывают (и проигрывают) при изменении степени институционального вмешательства в механизм функционирования рынка труда. Знание сущности, динамики институционального строения рынка труда и последствий его изменения является одним из основополагающих элементов устойчивости национальной экономики при ее либерализации.

5.1 Понятие институционального строения рынка труда. Основные элементы инфраструктуры рынка труда

Институционализация рынка труда – это создание устойчивого комплекса формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок и организаций, регулирующих сферу трудорыночных отношений в национальной экономике. К институтам на рынке труда относятся все его структурные подразделения, организации субъектов, нормативно-правовые предписания, усвоенная широкими слоями населения система ценностей, стандартов поведения, установок и образ мышления. Развитая рыночная экономика в процессе ее эволюции сформировала имманентный институциональный каркас, который включает: нормативно-правовое обеспечение трудовых отношений; государственные институты на рынке труда (государственная служба занятости, система образования и профподготовки, трудовая инспекция, социальная защита); негосударственные институты (профсоюзы, объединения работодателей и нанимателей, внутренние рынки труда предприятий, частные посреднические фирмы и учреждения образования, пр.); неформальные институты (этические нормы, традиции, ценности) (таблица 5.1).

Таблица 5.1 – Институциональное строение рынка труда

| Элемент рынка труда | Формальные институты | Неформальные институты |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Ресурсы труда (уровень и структура занятости, продолжительность рабочего времени, условия занятости, качество и конкурентоспособность рабочей силы) | Трудовой Кодекс Законы о занятости Контрактное право Законы об образовании | Неформальная занятость Инфорсмент |
| Цена труда (уровень и структура заработной платы, дифференциация заработной платы в зависимости от качества труда, ее минимальное и максимальное значение) | Единая тарифная система Минимальная заработная плата Налогообложение фонда заработной платы и доходов работников | Неформальная оплата труда, задержки в оплате труда Инфорсмент |
| Инфраструктура рынка труда | Министерства труда и социальной защиты Государственная служба занятости Негосударственные организации, занимающиеся вопросами трудоустройства Кадровые службы предприятий Инспекция труда Профсоюзы Учреждения образования | Самостоятельный поиск рабочего места/работника Инфорсмент |

Существуют различные подходы к пониманию институционального строения рынка труда. Ф.Блау и Л. Канн под институтами на рынке труда понимают законодательную систему, программы, конвенции и соглашения, которые влияют на поведение рынка труда и вызывают различные действия на текущем рынке [89, p. 1400]. С. Никкелл и Р. Лайард к институциональному строению рынка труда относят: налоги на труд, законы и регулирование прав работников, профсоюзы, механизм зарплатообразования и установления минимальной заработной платы, социальную защиту и активную политику занятости, знания и образование, барьеры для географической мобильности работников [96, p. 3037]. Различают формальные и неформальные институты рынка труда [103, s. 129-132]. К формальным институтам на рынке труда относятся: - законы и нормативно-правовые акты, регламентирующие рынок труда и защиту занятости; - организации на рынке труда (государственные и негосударственные). К неформальным институтам на рынке труда относятся правила, созданные игроками на рынке труда без дополнительных (официальных) договоренностей. Это в определенной степени спонтанное формирование, обусловленное менталитетом, традициями, жесткостью формальных институтов. Например, желание сэкономить на затратах на рабочую силу (отчисления с фонда заработной платы) проявляется в трудоустройстве работников без оформления трудовых отношений, выплате части заработной платы «в конверте». Трудоустройство без оформления трудовых отношений позволяет гибко варьировать численностью занятых в период циклических колебаний экономики, учитывать сезонность загрузки производственной мощности (это освобождает работодателя от необходимости высвобождения, выплаты отпускных или выходных пособий). Низкий уровень пособия по безработице и достаточно жесткие требования к безработному ставят барьер для роста официальной безработицы и расширения ее неофициальной части. Порядок получения статуса безработного и пособия по безработице привлекательны для лиц с низким качеством человеческого капитала, поскольку они получают бесплатный доступ к определенным институциональным услугам (льготы в оплате коммунальных платежей, субсидии, доступ к образовательным программам, помощь в социальном и медицинском обеспечении, организации собственного дела и пр.).

Институциональное строение рынка труда не является застывшей формой. Оно меняется вслед за изменением задач, которые на него возлагаются. Как правило, в период неблагоприятной экономической конъюнктуры усиливается стремление целенаправленного воздействия на составляющие рынка труда через его институты. Так, в результате «великой депрессии» 1929-1933 г.г. усилилось государственное регулирование занятости. Это нашло отражение в принятии законов о

занятости (в США - в 1946 г., Канаде - в 1945 г., Англии - в 1944 г.), разработке государственных программ, регулирующих занятость в отдельных сегментах рабочей силы (или в критических регионах), позже – в развитии законодательства о защите занятости (регламентирующего процедуры найма и увольнений, особенно массовых, включая сроки увольнения, размеры выходного пособия, участие профсоюзов, защиту работников от несправедливых увольнений), развитии практики контрактации. Государство взяло на себя часть издержек по подготовке рабочей силы и защите тех категорий работников, которые не могут на равных условиях конкурировать на рынке труда. В начале 80-х годов XX века такое институциональное строение рынка труда показало свои ограничения, что связано с изменением условий экономической деятельности и социально-трудовых отношений. На рынке труда это проявилось в росте безработицы, усилении неравенства и дифференциации. Этот период сопровождается усилением либерализации рынка труда. Как свидетельствуют основные индикаторы рынка труда стран ОЭСР (таблица 5.2), при увеличении темпов экономического роста в конце XX - начале XXI веков (до 2005 г.), безработица в целом снизилась.

Таблица 5.2 – Основные индикаторы рынков труда стран ОЭСР

| Страна | Среднегодовой темп прироста ВВП на душу населения, % | | Уровень безработицы, % | | Длительная безработица, % | | | |
|------------|------------------------------------------------------|---------------|------------------------|---------|---------------------------|---------|---------|---------|
| | 1975-2005 гг. | 1990-2005 гг. | 2001 г. | 2006 г. | женщины | | мужчины | |
| | | | | | 2001 г. | 2006 г. | 2001 г. | 2006 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Австрия | 2,1 | 1,9 | 4,9 | 4,8 | 23,0 | 25,1 | 23,8 | 29,5 |
| Бельгия | 1,9 | 1,7 | 6,6 | 8,2 | 50,8 | 56,5 | 52,6 | 54,7 |
| Дания | 1,7 | 1,9 | 4,3 | 3,9 | 18,8 | 20,2 | 26,2 | 20,7 |
| Финляндия | 2,0 | 2,5 | 9,2 | 7,7 | 22,6 | 21,8 | 30,0 | 28,0 |
| Франция | 1,6 | 1,6 | 8,7 | 9,4 | 37,6 | 43,3 | 37,6 | 44,8 |
| Германия | 2,0 | 1,4 | 7,3 | 8,4 | 53,1 | 56,5 | 50,1 | 57,8 |
| Ирландия | 4,5 | 6,2 | 3,9 | 4,4 | 47,5 | 24,5 | 59,5 | 40,8 |
| Италия | 2,0 | 1,3 | 9,6 | 6,8 | 63,1 | 54,8 | 63,7 | 50,8 |
| Нидерланды | 1,8 | 1,9 | 2,0 | 3,9 | 40,4 | 43,6 | 47,7 | 46,0 |
| Норвегия | 2,6 | 2,7 | 3,5 | 3,5 | 3,9 | 11,1 | 6,8 | 16,8 |
| Португалия | 2,7 | 2,1 | 4,1 | 7,7 | 39,9 | 53,3 | 35,7 | 50,3 |
| Испания | 2,3 | 2,5 | 10,5 | 8,5 | 48,6 | 32,2 | 37,9 | 26,8 |
| Швеция | 1,6 | 2,1 | 4,0 | 7,0 | 20,0 | 12,2 | 24,2 | 16,1 |

Окончание таблицы 5.2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|
| Швейцария | 1,0 | 0,6 | 1,9 | 4,0 | 35,5 | 42,6 | 20,6 | 35,0 |
| Соединенное Королевство | 2,2 | 2,5 | 5,1 | 5,3 | 19,5 | 14,9 | 33,0 | 27,5 |
| Япония | 2,2 | 0,8 | 5,0 | 4,1 | 18,3 | 20,8 | 32,1 | 40,9 |
| Австралия | 2,0 | 2,5 | 6,7 | 4,9 | 17,9 | 15,2 | 24,1 | 20,1 |
| Новая Зеландия | 1,1 | 2,1 | 5,3 | 3,8 | 13,4 | 5,5 | 19,6 | 8,8 |
| Канада | 1,6 | 2,2 | 7,2 | 6,3 | 8,2 | 8,3 | 10,5 | 9,1 |
| США | 2,0 | 2,1 | 4,8 | 4,6 | 5,7 | 9,2 | 6,3 | 10,7 |

Источники: 25, с. 299; 94, р. 277-279, 298.

По мере замедления темпов экономического роста (с 2006 г.), начинает расти безработица и снижаться уровень занятости, но в разрезе групп стран данные индикаторы ведут себя по-разному (таблица 5.3).

Таблица 5.3 – Экономический рост, занятость и безработица в регионах мира

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Экономический рост, % | | | | | | |
| Весь мир | 3,6 | 4,9 | 4,5 | 5,1 | 5,0 | 3,8 |
| Развитые страны ЕС | 1,9 | 3,1 | 2,5 | 3,0 | 2,6 | 1,4 |
| Страны Центральной и Восточной Европы | 7,0 | 8,3 | 7,0 | 7,7 | 7,6 | 6,0 |
| Страны Восточной Азии | 8,1 | 8,9 | 8,9 | 10,0 | 10,4 | 8,4 |
| Страны Латинской Америки | 2,2 | 6,1 | 4,7 | 5,5 | 5,6 | 4,5 |
| Безработица, % | | | | | | |
| Весь мир | 6,3 | 6,3 | 6,2 | 6,0 | 5,7 | 6,0 |
| Развитые страны ЕС | 7,3 | 7,2 | 6,9 | 6,3 | 5,7 | 6,4 |
| Страны Центральной и Восточной Европы | 9,9 | 9,7 | 9,2 | 9,1 | 8,5 | 8,8 |
| Страны Восточной Азии | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,6 | 3,5 | 3,8 |
| Страны Латинской Америки | 8,5 | 8,2 | 7,9 | 7,4 | 7,2 | 7,3 |

Окончание таблицы 5.3

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Уровень занятости, % | | | | | | |
| Весь мир | 61,1 | 61,1 | 61,1 | 61,2 | 61,4 | 61,2 |
| Развитые страны ЕС | 55,9 | 56,0 | 56,3 | 56,8 | 56,9 | 56,4 |
| Страны Центральной и Восточной Европы | 52,6 | 52,8 | 53,2 | 53,2 | 54,1 | 54,1 |
| Страны Восточной Азии | 72,7 | 72,4 | 72,0 | 71,9 | 71,8 | 71,4 |
| Страны Латинской Америки | 59,2 | 60,0 | 60,4 | 61,4 | 61,2 | 61,2 |

Источник: 95, р. 24, 28-30.

В развитых странах ЕС, Восточной Азии уровень безработицы оказался более низким и инертным, чем в странах Центральной, Восточной Европы и Латинской Америки. Уровень занятости выше и более подвижен в странах Восточной Азии и Латинской Америки, а в развитых странах ЕС – более низкий. Длительная безработица выше в тех странах, где уровень общей безработицы ниже (это, в основном европейские страны – Бельгия, Дания, Ирландия, Нидерланды, Португалия, Швейцария) и жестче законодательство на рынке труда. В Канаде, США, Новой Зеландии – наоборот, при относительно высоких значениях общей безработицы масштабы ее застойных форм незначительны. XXI век характеризуется активной структурной перестройкой экономик многих стран под влиянием инновационного развития, внедрением трудосберегающих технологий и ростом безработицы, глобализацией и углублением международного разделения труда, возросшей величиной социальных трансфертов, изменением парадигмы занятости. В этих условиях изменилось качество рабочей силы: возрос уровень ее образованности, информированности, усилилась консолидация действий посредством различных объединений, углубилась социальная стратификация населения. Особенно актуализировались проблемы рынка труда под влиянием мирового финансового кризиса. Это обусловило очередное обновление задач институциональной поддержки рынка труда, что нашло отражение в пересмотре ориентиров МОТ. На период 2010-2015 г.г. принята и реализуется Программа достойного труда («Decent work for all») «в ответ на потребности трехсторонних участников в контексте глобализирующегося мира, переживающего потрясения в результате многочисленных кризисов» [53, с. 1]. Достойный труд – это борьба с безработицей и бедностью через труд, а не через пособие, через предоставление человеку возможности трудиться, расширение его потенциала и перспектив, уважение его прав и человеческого

достоинства. Достижение глобальной цели – достойный труд через полную и эффективную занятость во всем мире – неразрывно связывается с дальнейшим институциональным развитием национальных и мирового рынков труда, что находит выражение в росте числа стран, ратифицировавших основные конвенции МОТ (90% стран в 2008г.) [53, с. 4], формировании на национальном уровне стратегической политики, нацеленной на достойный труд в единстве общих норм, принципов, прав, политики полной и продуктивной занятости, социального диалога и социальной защиты [53, с. 7]. Известный специалист в области институтов рынка труда П. Ауэр отмечает, что институты являются стабилизационной силой в условиях структурных изменений [86, р. 1], что дерегулирование европейских рынков труда и их институтов способно создать условия для снижения безработицы [86, р. 3]. Аналогично оценивают ситуацию со сложившимся институциональным каркасом рынков труда в странах ОЭСР Р. Лайард и С. Никкелл, которые отмечают, что «Европа имеет ошибочный вид институтов на рынке труда с позиций современной глобальной экономики» [96, р. 3030].

К основным симптомам, требующим незамедлительной реконструкции институционального строения рынка труда в современных условиях, можно отнести следующее.

1. Страны с более гибким институциональным строением оказались более адаптированными к негативным циклическим колебаниям экономики. В качестве примера Ф. Блау и Л. Канн [89, р. 1401-1402] приводят рынок труда США, на котором процент юнионизации рабочей силы составляет 20% (в европейских странах он достигает 90%), в то время как уровень безработицы намного ниже. В странах континентальной Европы (за исключением Швейцарии и Португалии) совокупное налогообложение заработной платы на 10-20% выше, чем в других странах ОЭСР и намного выше, чем в США. Между тем, налогообложение фонда оплаты труда – это «клин» [89, р. 3037] между реальными затратами на труд и реальным потреблением рабочих.

2. В условиях инновационного развития экономики и под влиянием глобализации изменились качество и структура рабочих мест. Появились новые по своему содержанию рабочие места (удаленные, временные), развивается е-занятость, для которых разработанные институциональные рамки (регламентированная продолжительность рабочего времени, условия контракта) оказываются не вполне приемлемыми. Во Франции 40% лиц, нанимающихся впервые, принимаются на временную работу или на ограниченный срок. В Нидерландах 38% рабочей силы заняты неполный рабочий день [71, с. 14]. Процент фирм, которые увеличили использование гибких форм рабочего времени в Европе, колеблется от 16-19% в Дании и Франции до 50-62% в Германии, Финляндии. В целом режимы гибкого рабочего

времени используют от 64% до 90% фирм Западной Европы [86, р. 103]. Причем «важна также гибкость внутри каждой организации, и потому работа по найму может все больше походить на самозанятость, при которой человек переходит от проекта к проекту по мере изменения спроса на его услуги» [17, с. 14]. МОТ называет эту тенденцию «всепроникающей деформализацией трудовых отношений» [17, с. 14]. В большинстве стран с жестким трудовым законодательством вырастают масштабы теневой занятости. «Теневые структуры часто не могут легализоваться именно из-за высоких стандартов защиты занятости»²⁶.

Поэтому либерализация рынка труда позволяет бизнесу выйти из тени. Так произошло в ряде стран Латинской Америки в результате либерализации рынка труда в 90-х годах XX в.

3. Возрастает качественная неоднородность работников, которая входит в противоречие с условиями и гарантиями традиционной занятости (стабильность рабочего места, жесткость зарплатообразования). Благодаря особенностям современного производства экономически активными стали те слои населения, которые ранее на рынке труда были представлены незначительно (молодежь, женщины, инвалиды и пр.). К тому же произошли определенные изменения в семейной структуре и социальных ценностях. Все это порождает спрос на гибкие формы занятости, нестандартные формы трудовых отношений, которые уже не соответствуют утвердившимся жестким нормам законодательства о защите занятости.

4. Увеличилась степень социальной защиты работников в течение второй половины XX века (защита от увольнений, стандарты социальной ответственности бизнеса), что на определенном этапе противоречит экономической эффективности деятельности организаций, необходимости наращивания их конкурентных преимуществ за счет нововведений и технологических факторов производства.

5. Возросли масштабы структурной безработицы и длительной безработицы, основные причины которых также продиктованы чрезмерно жестким институциональным каркасом рынка труда.

В институциональном строении национальных рынков труда большинства стран в настоящее время наметились изменения, которые проходят по двум направлениям: усложняется инфраструктура рынка труда и повышается его институциональная гибкость (через либерализацию законодательства о защите занятости и усиление информента трудовых отношений). Специалисты отмечают, что «опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о том, что

²⁶ Вишневская, Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда / Н. Вишневская // Вопросы экономики, 2004. – №3. – 114 –122 с. – С. 122.

либеральная система защиты занятости демонстрирует более высокие адаптационные возможности. Это позволяет в сравнительно короткие сроки и с меньшими потерями преодолевать возникающие экономические затруднения в стране»²⁷. Рассмотрим обозначенные направления подробнее.

Инфраструктура рынка труда – это совокупность институтов на нем, обеспечивающих содействие решению основных проблем и задач рынка труда (содействие трудоустройству, снижению безработицы, повышению эффективности занятости), то есть эффективному распределению и использованию человеческого капитала общества, согласованию спроса и предложения на совокупном рынке труда и его различных сегментах. Инфраструктура производна от институционального строения рынка труда. Это конфигурация институционального строения рынка труда, представляющая совокупность организаций и служб, выполняющих функции согласования спроса и предложения на нем. Т. Разумова определяет инфраструктуру рынка труда как «совокупность взаимосвязанных структур, обеспечивающих нормальное функционирование рынка труда и создающих в результате своей деятельности единое информационное поле рынка труда, его нормативно-правовую среду, устойчивые каналы поиска работы/сотрудников» [58, с. 152]. Инфраструктура действует на основе принятых норм и правил (институтов) и включает организации, выполняющие следующие функции: обеспечение содействия поиску рабочего места, работника; информационное обеспечение рынка труда; контроль за использованием формальных норм и правил на рынке труда; обеспечение согласования качеств и компетенций работника с потребностями производства. В состав инфраструктуры рынка труда входят организации, занимающиеся мониторингом, анализом и прогнозом рынка труда, оказанием услуг в содействии трудоустройству, поиске работы или работника. В известной степени к инфраструктуре рынка труда можно отнести систему образования, так как она позволяет установить соответствие между качеством рабочей силы и качеством рабочих мест, помочь работнику вписаться в современное производство, учесть требования к качеству и компетенциям работников, объему и структуре перспективной потребности в кадрах. Роль инфраструктуры рынка труда в современных условиях значительно повышается, что обусловлено следующим:

1. Рост конкуренции между работниками за рабочие места и между работодателями при поиске, привлечении и удержании квалифицированной рабочей силы.

²⁷ Вишневская, Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда / Н. Вишневская // Вопросы экономики, 2004. – №3. – 114-122 с. – С. 122.

2. Информационная асимметрия на рынке труда, которая, несмотря на прогрессирующее развитие информационных технологий и средств коммуникаций, усиливается, так как увеличиваются объемы информации и нарастает скорость ее обновления.

3. Глобализация и интеграционные процессы в мире, увеличение мобильности работников и формирование новых по качеству рабочих мест (удаленных, нестандартных, развитие е-экономики и е-занятости и пр.).

Инфраструктура рынка труда обеспечивает решение следующих задач: 1) устранение входных барьеров на рынке труда (вызванных информационной асимметрией, дискриминацией, сегрегацией, эффектом «стеклянного потолка», административными предписаниями, барьерами при переходе «учеба – работа», др.); 2) снижение трансакционных издержек на рынке труда, связанных с осуществлением сделок на нем – при найме, увольнении, перемещениях, повышении квалификации и переподготовке; 3) формирование единого информационного пространства совокупного рынка труда и его интеграции в глобальный рынок труда; 4) повышение гибкости и адаптивности рынка труда за счет его институционального строения (законов, норм, правил).

Усложнение инфраструктуры рынка труда проявляется в следующих тенденциях:

- расширение числа учреждений, занимающихся проблемами трудоустройства, усиление сотрудничества государственных и частных служб;

- развитие институциональной поддержки наиболее уязвимых категорий населения на рынке труда (молодежи, длительно безработных, женщин, сельского населения, лиц старше 50 лет, инвалидов);

- расширение перечня услуг, оказываемых государственной службой занятости – в практике все больше получают развитие системы самообслуживания, компьютеризованные киоски занятости и услуги по трудоустройству через Интернет, услуги по индивидуализированной помощи в поиске работы.

5.2 Современная практика согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Беларуси

Законодательными и исполнительными органами государственного управления Республики Беларусь уделяется значительное внимание вопросам согласования рынка образовательных услуг и рынка труда.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 октября 2008 г., № 1547 утверждено «Положение о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов». В соответствии с ним, дополнительная потребность в трудовых ресурсах определяется как потребность в кадрах, необходимых для развития производства, возмещения их выбытия и замещения вакантных рабочих мест. Основными задачами прогнозирования для формирования заказа являются: изучение дополнительной потребности в трудовых ресурсах, оптимизация подготовки кадров путем установления учреждениями образования контрольных цифр приема на основе заказа с учетом возможностей учреждений образования и ресурсов молодежи, эффективное использование трудовых ресурсов. Прогнозы, согласно данному Положению, составляются на основе заявительного принципа, по результатам заявки предприятий в органы государственного управления о дополнительной перспективной потребности в кадрах и заявки на подготовку рабочих, служащих и специалистов в учреждения образования. На основе этих данных формируются контрольные цифры приема в соответствии с Общегосударственным Классификатором Республики Беларусь «Специальности и квалификации», утвержденным 26.01.2001 (№ 3) [50].

Недостатком такой методики является отсутствие определенности в методологическом вопросе – на основе чего определяется дополнительная потребность в кадрах и составляется заявка на их подготовку. Все изначально начинается с предприятий, и это правильно. Но при этом следует учитывать особенности современного состояния отечественных предприятий, и соответственно, их поведение на рынке труда [59, с. 244-246]. Многие предприятия в настоящее время сталкиваются с избытком кадров, им приходится решать проблему сокращения штатов, а не увеличения. Большинство предприятий не имеют общих стратегий развития и соответствующих им кадровых стратегий. Видя свою главную задачу в выживании и обеспечении прогнозных показателей выпуска продукции, главным аргументом в обосновании дополнительной потребности в кадрах они считают ресурсное (в данном случае кадровое) обеспечение темпов роста. Снижается качество рабочих мест – как правило, расчет перспективной потребности осуществляется исходя из текущего состояния предприятия. Получается, что первоначально, на этапе составления прогнозных оценок потребности предприятий в специалистах, предприятия подают необоснованную информацию на рынок образовательных услуг, ориентируясь на текущее обеспечение производственной программы трудовыми ресурсами с минимальной адаптацией и формальный подход к формированию заявки на обучение

в разрезе специальностей и квалификаций. Формирование экстраполяционных прогнозов потребности в кадрах по принципу «от достигнутого» приводит к аналогичным результатам.

Часто инициаторами заключения договоров на перспективную подготовку специалистов выступают сами учреждения образования (для сохранения контрольных цифр приема). В таком случае уровень обоснованности и степень реалистичности этих прогнозов также не является высоким, потому что в данном случае реализуется практика формирования планов приема самими производителями услуг на основе формирования инерционных экстраполяционных прогнозов кадровых потребностей в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием по принципу «от достигнутого». Отрасли с трудным финансовым положением и высоким уровнем износа основных производственных фондов (сельское хозяйство, строительство, машиностроение, например) характеризуются наличием большого количества вакансий и высокой текучестью кадров, доходящей до 60% среднесписочной численности занятых. Такая ситуация выводит на первый план необходимость текущего обеспечения производственной программы трудовыми ресурсами низкой квалификации с минимальными затратами на адаптацию и профессиональную подготовку.

На данный момент вопросы определения перспективной потребности в кадрах решают Министерство образования Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерство экономики Республики Беларусь. Но в их действиях нет согласованности. То есть институционально механизм согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Беларуси пока не отработан, несмотря на большой административный ресурс консолидации действий заинтересованных сторон.

Министерство образования Республики Беларусь разработало Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» (ОКРБ) [50], в котором широко представлена номенклатура специальностей, дана их систематизация и описание квалификаций. Внедрение ОКРБ позволило получить первые результаты прогнозирования потребностей в подготовке специалистов с высшим и средним специальным образованием до 2015 г.. ОКРБ позволяет изучить квалификационные требования к должностям служащего, на этой основе – выявить несоответствия между квалификациями по образованию и квалификационными требованиями, предъявляемыми к специалистам на рабочих местах (по должностям). Но вопрос о методике выявления и утилизации морально устаревших специальностей, определения потребности в кадрах разнообразных квалификаций и обеспечения ее соответствия с финансированием

подготовки (что связано в свою очередь с распределением контрольных цифр приема) остается до сих пор открытым.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 г. №170-2 утверждено «Положение о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование», согласно которому «распределение выпускников осуществляется учреждениями образования в целях удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих (служащих) и социальной защиты этих специалистов, рабочих (служащих)». Обязательному распределению подлежат выпускники, обучающиеся на бюджетных местах в учреждениях образования Республики Беларусь, и по желанию – обучающиеся на внебюджетных местах (платно). Выпускники учреждений образования, направленные на работу, обязаны отработать один год после получения профессионально-технического образования, два года – после получения среднего специального или высшего образования.

Таким образом, в Республике Беларусь основным инструментом согласования рынка образовательных услуг и рынка труда стала система обязательного распределения выпускников вузов, обучающихся на бюджетной основе. С одной стороны, это обеспечивает части выпускников гарантированное первое рабочее место, в результате чего официальная безработица среди выпускников вузов значительно сократилась. С другой стороны, практика распределения выявила ряд проблем на рынке труда Беларуси, в частности:

- снижение качества предлагаемых к распределению рабочих мест – как правило, престижные вакансии заполняются претендентами на конкурсной основе и не предлагаются выпускникам. В систему распределения попадают рабочие места с высокой текучестью кадров и низким уровнем оплаты труда, поскольку выпускник обязан отработать на первом рабочем месте по распределению два года;

- пассивность части выпускников в поиске рабочего места.

Следует отметить, что распределение как одна из форм согласования рынка образовательных услуг и рынка труда, имеет свои достоинства и приносит определенную пользу при трудоустройстве молодежи. Однако данный механизм, на наш взгляд, нуждается в дальнейшем развитии по следующим направлениям:

- необходимо устранить прерогативу государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их уставных фондах при удовлетворении заявок на распределение выпускников в первую очередь, поскольку согласно Гражданскому Кодексу Республики Беларусь, все организации имеют равные права и не могут быть дискриминированы ни в одном вопросе;

- систему распределения следует дополнить другими, не менее эффективными (как свидетельствует зарубежный опыт) формами помощи выпускникам при трудоустройстве – формирование открытой для доступа базы данных резюме студентов и базы данных о свободных рабочих местах и вакансиях, оказание помощи в активном самостоятельном поиске работы, встречи с потенциальными работодателями, целевые программы подбора и развития персонала и пр. Это требует дальнейшего совершенствования институционального строения белорусского рынка труда;

- необходимо разработать методiku прогнозирования перспективной потребности национальной экономики в кадрах, основанную на научно-обоснованном определении количества экономически эффективных рабочих мест на микроуровне (т.е. на предприятиях), что устранил недостатки подхода, определенного в Постановлении Совета Министров Республики Беларусь №1547. В настоящее время предприятия могут рассчитать потребность в персонале в разрезе категорий работающих либо путем корректировки фактической численности отчетного периода в зависимости от планируемых темпов роста производства и производительности труда, либо на основе трудоемкости производственной программы. Последний метод достаточно трудоемок, поэтому практически не используется. Первый метод расчета проще, но не лишен определенных недостатков. Во-первых, как свидетельствует анализ, фактическая численность работающих отчетного периода содержит избыточную численность работников²⁸ и практически всегда оказывается выше экономически обоснованной численности. Во-вторых, обязательное выполнение плановых заданий по темпам роста объемов производства сопровождается структурными сдвигами в ассортименте выпуска в сторону увеличения выпуска более дорогостоящей продукции. Это дает прирост объема выпуска, прирост производительности (рассчитанный в стоимостном выражении), но не всегда экономически обоснованно с позиций востребованности данной продукции на рынке. Поэтому расчетная потребность в персонале опять оказывается выше экономически целесообразного уровня. В итоге предприятия формируют завышенный уровень потребности в персонале. Заявленная ими потребность в дополнительной рабочей силе частично является необоснованной, продиктованной низкой эффективностью производства и допускаемой в условиях низкой заработной платы.

Кроме того, предприятия не имеют достоверной статистики рабочих мест. Единственная форма государственной статистической

²⁸ См. более подробно: Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич [и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцова. – Витебск : УО «ВГТУ», 2010. – 284 с.

отчетности, в которой она присутствует – форма №2-мониторинг «Отчет о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы», в разделе IX «Движение рабочей силы», строка 151 «Число рабочих мест на конец года, единиц». Как следует из указаний по заполнению данной формы, по строке 151 отражается «число рабочих мест на конец года, которое определяется суммированием численности работников списочного состава, внешних совместителей, граждан, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам и числа вакантных (свободных) рабочих мест».²⁹ Получается, что число рабочих мест (и дополнительная потребность в работниках) определяется численностью этих работников. Кроме того, не все предприятия заполняют данную форму отчетности, а только юридические лица по перечню, установленному Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. Таким образом, мы не имеем полной и научно-обоснованной статистики рабочих мест. В этих условиях прогнозировать дополнительную потребность в кадрах становится проблематичным.

Еще одной формой согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь является разработка и принятие областных комплексных программ «Кадры», целью которых является эффективное использование и развитие трудовых ресурсов региона. Как правило, в таких программах оценивается состояние регионального рынка труда, параметры системы образования в области, определяется перспективная потребность организаций области в кадрах (на основе сведений предприятий по формам, предусмотренным «Положением о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет республиканского и(или) местных бюджетов» (утверждено Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 16.10.2008, №1547), предусмотрены меры по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и непрерывного повышения квалификации кадров и по формированию кадрового резерва. Следует отметить, что при всей важности и необходимости разработки, принятия и реализации таких программ, вопросы определения экономически обоснованной перспективной потребности в кадрах остаются открытыми, а перечень мер, предусмотренных в них, может быть значительно расширен за счет совершенствования институционального строения рынка труда на всех его сегментах.

²⁹ Указания по заполнению формы государственной статистической отчетности №2-мониторинг (Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь) «Отчет о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы», утвержден Постановлением Национального статистического Комитета Республики Беларусь 22.10.2008, № 346.

Таким образом, изучение особенностей решения проблем согласования рынка труда и рынка образовательных услуг в настоящее время в Республике Беларусь, а также зарубежного опыта, показало, что правомерно выделить два взаимодополняющих основных направления решения данной задачи:

1) развитие институционального строения белорусского рынка труда, позволяющего эффективно устранять и предупреждать возникающие на нем дисбалансы;

2) разработка научно обоснованной методики определения перспективной потребности в кадрах.

5.3 Основные направления согласования рынка образовательных услуг и рынка труда

Методологической основой согласования рынка образовательных услуг и рынка труда является Закон Республики Беларусь «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» (утвержденный 05.05.1998, №153-3). В ст. 1 и ст. 2 данного закона определено, что система государственных прогнозов социально-экономического развития Республики Беларусь включает: на долгосрочную перспективу – Национальную стратегию устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на 15 лет и основные направления социально-экономического развития на 10 лет; на среднесрочную перспективу – Программу социально-экономического развития Республики Беларусь на 5 лет; на краткосрочный период – годовой прогноз, причем данные прогнозы должны разрабатываться не только по республике в целом, но и в разрезе ее народно-хозяйственных комплексов, отраслей, административно-территориальных единиц. В контексте рассматриваемых в данной монографии проблем это означает:

- необходимость разработки научно-обоснованных прогнозов потребности предприятий, регионов и отраслей в кадрах, увязав их с направлениями промышленной, инвестиционной политики, политики занятости и социального развития предприятия, региона, отрасли;

- консолидацию прогнозов потребности в кадрах с перспективами развития системы образования в стране в форме разработки Программы согласования развития рынка образовательных услуг и рынка труда.

Основными ориентирами политики, направленной на согласование рынка образовательных услуг и рынка труда, являются следующие направления деятельности:

1. Укрепление потенциала основных субъектов на рынке образовательных услуг и рынке труда, содействие их сотрудничеству:

- укрепление потенциала школ, учебных заведений и их связи с предприятиями для формирования отвечающих современным требованиям, высококачественных профессиональных навыков и реагирования на быстроизменяющиеся потребности в новых специальностях;

- совершенствование системы непрерывного профессионального обучения для того, чтобы развивать навыки и знания как основу для осуществления видов деятельности с более высокой добавленной стоимостью и применения более передовых технологий;

- повышение потенциала институтов рынка труда, чтобы осуществлять сбор и распространять достоверную оперативную информацию о потребностях в профессиональных навыках на существующих рынках труда, в качестве основы для осуществления заинтересованными сторонами более осознанного выбора и совершенствования процесса профессиональной ориентации;

- содействие развитию социального диалога в области профессиональной подготовки на уровне предприятия, отраслевом и национальном уровнях для соблюдения интересов и прав работников в обучении и трудоустройстве, повышения потенциала и расширения возможностей его участников в согласовании рынка образовательных услуг и рынка труда.

2. Сокращение издержек, связанных с реструктуризацией предприятий и отраслей, изменением перспективной потребности национальной экономики в кадрах:

- содействие развитию потенциала работников и предприятий, которые подвергаются негативному воздействию изменений в технологии и экономике в целях их адаптации к новым условиям;

- укрепление потенциала региональных органов управления и работодателей для эффективного осуществления реструктуризации экономики региона и предприятий, управления процессами перелива трудовых ресурсов из приходящих в упадок отраслей и секторов экономики в более конкурентоспособные сферы деятельности и секторы, минимизировав при этом социальные издержки реструктуризации;

- сокращение для работников рисков, связанных с длительной безработицей и неполной занятостью, путем совершенствования навыков активного поведения на рынке труда, переобучения работников и повышения их квалификации;

- развитие потенциала кадровых служб предприятий для активного участия в обеспечении предприятий кадрами необходимой квалификации, их мотивации и развития, укрепления конкурентных

преимуществ организаций за счет эффективного использования человеческого капитала;

- расширение системы непрерывного профессионального обучения новым навыкам и профессиям, повышающей профессиональную мобильность работника с целью поддержания на высоком уровне его потенциала к трудоустройству;

- облегчение перехода с одной работы на другую путем усиления мер социальной защиты совместно с проведением активной политики на рынке труда;

- содействие развитию социального диалога в области минимизации социальных издержек реструктуризации и упреждающей профессиональной подготовки работников.

3. Обеспечение согласованности мер по регулированию рынка образовательных услуг и рынка труда с основными направлениями социально-экономической политики:

- содействие осуществлению политики в области повышения квалификации как стратегического компонента национальной стратегии устойчивого развития и планов развития предприятий, регионов страны;

- согласование и приведение в соответствие деятельности систем общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, служб трудоустройства с научно-исследовательской, промышленной, торговой, технологической и макроэкономической политикой;

- совершенствование системы информирования о рынке труда с целью сбора, обновления и распространения информации о будущих потребностях в профессиональных навыках с целью формирования соответствующей политики в области повышения квалификации;

- увеличение инвестиций во все сегменты рынка образовательных услуг;

- разработка и поддержание на должном уровне институциональных механизмов, посредством которых министерства, представители нанимателей, работников и учреждения образования узнают об изменяющихся потребностях в профессиональных навыках и реагируют на них, особенно в связи с изменениями в технологии и экономике;

- стимулирование инвестиций в систему профессионального обучения в целях подготовки работников новым специальностям и удовлетворения потребностей новых рабочих мест.

Рекомендуемые направления согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь и оптимизации подготовки кадров по уровням подготовки представлены в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Направления согласования рынка образовательных услуг и рынка труда и оптимизации подготовки кадров по уровням подготовки

| № пп | Наименование мероприятия |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| 1. Создание механизма взаимодействия органов государственного управления по обеспечению национальной экономики кадрами необходимой квалификации и уровня подготовки | |
| 1.1 | Подготовка и принятие Программы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда |
| 1.2 | Проведение совместных рабочих заседаний и формирование рабочих групп специалистов Министерства образования РБ, Министерства труда и социальной защиты РБ, Министерства экономики РБ, органов регионального управления по вопросам определения дальнейших направлений и конкретных механизмов согласования рынка образовательных услуг и рынка труда |
| 1.3 | Обеспечение более тесного сотрудничества учреждений образования региона всех уровней подготовки с предприятиями, обеспечивающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений образования, их профессиональную адаптацию к потребностям реального производства за счет реализации следующих мероприятий: совместная разработка учебных планов, стандартов и программ; уточнение пакета требований и компетенций при подготовке специалистов; создания филиалов кафедр на предприятиях; формирование учебно-научно-производственных комплексов; расширение целевой подготовки кадров и др. |
| 1.4 | Усиление взаимодействия органов государственной службы занятости с предприятиями и учреждениями образования региона, формирование банка данных о свободных рабочих местах и вакансиях, банка данных резюме студентов (учащихся), размещение их на сайтах учреждений образования для обеспечения свободного доступа предприятий к данной информации |
| 1.5 | Развитие социального диалога и партнерства в области профессиональной подготовки на уровне предприятия, отрасли и национальном уровнях для повышения потенциала его участников в решении вопросов согласования рынка образовательных услуг и рынка труда, включая помощь в повышении профессиональной мобильности работников и минимизации социальных издержек реструктуризации предприятий, распределения рисков в случае реструктуризации предприятий, повышения объемов подготовки, переподготовки, обучения |
| 2. Совершенствование системы прогнозирования потребности национальной экономики в кадрах | |
| 2.1 | Подготовка и апробация на уровне Республики Беларусь методического подхода к прогнозированию потребности национальной экономики в кадрах, его информационное и техническое |

Продолжение таблицы 5.4

| 1 | 2 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | сопровождение |
| 2.1 | Подготовка и апробация на уровне Республики Беларусь методического подхода к прогнозированию потребности национальной экономики в кадрах, его информационное и техническое сопровождение |
| 2.2 | Совершенствование информационной базы для прогнозирования потребности национальной экономики в кадрах |
| 2.3 | Организация мониторинга рынка образовательных услуг и рынка труда по единым методическим подходам и согласованному перечню показателей |
| 2.4 | Внесение дополнений в Положение о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.10.2008 года № 1547 |
| 2.4.1 | Внесение дополнений в форму предоставления информации о потребности организации в кадрах на основе уточнения основных причин, обуславливающих дополнительную потребность (сокращение потребности) в разрезе укрупненных групп специальностей (профессий) и указанием заработной платы на момент составления сведений о потребности |
| 2.4.2 | Разработка порядка предоставления информации о потребности организаций в кадрах с определением ответственных структур и исполнителей |
| 2.4.3 | Информирование подчиненных организаций и организаций частной формы собственности о необходимости предоставления данных в республиканскую автоматизированную систему прогнозирования кадровой потребности экономики и социальной сферы «База данных «Госзаказ» |
| 2.4.4 | Дополнение сведений о дополнительной потребности в трудовых ресурсах, полученных от предприятий, сведениями об основных направлениях развития отрасли и организаций, определение их перспективной потребности в кадрах |
| 2.5 | Проведение совместных рабочих заседаний специалистов Министерства образования РБ, Министерства труда и социальной защиты РБ, Министерства экономики РБ, органов регионального управления по вопросам разработки и уточнения перечня направлений и показателей мониторинга рынка образовательных услуг и рынка труда |
| 3 Совершенствование системы непрерывного профессионального обучения работников, занятых в отраслях национальной экономики Республики Беларусь | |
| 3.1 | Расширение мер экономического стимулирования предприятий в реализации непрерывного профессионального обучения работников, включая дифференцированное налогообложение; сокращение взносов |

Продолжение таблицы 5.4

| 1 | 2 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | предприятий, обеспечивающих упреждающее повышение квалификации, обучение и переподготовку работников в учреждениях образования или на рабочих местах, на социальное обеспечение; вычеты из налога на прибыль средств, затраченных на подготовку работников в учреждениях образования или на рабочих местах по дефицитным профессиям и специальностям; организацию оплачиваемых отпусков в целях обучения, подготовки и переподготовки работников по дефицитным направлениям, уровням, профессиям и специальностям |
| 3.2 | Закрепление за учреждениями образования, обеспечивающими получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в областях (отраслях), базовых профильных организаций области (отрасли) |
| 3.3 | Работа с кадровым резервом в организациях и органах государственного (отраслевого) управления |
| 3.3.1 | Формирование резерва руководящих кадров на должности, включенные в соответствующие кадровые реестры, специальные группы резерва для отбора кандидатов на вакантные руководящие должности |
| 3.3.2 | Учет резерва кадров путем ведения необходимых документов, электронного банка данных, оперативное сопровождение автоматизированной системы электронного учета руководящих кадров и их резерва |
| 3.3.3 | Формирование групп перспективного кадрового резерва из молодых работников, проявляющих лидерские качества, а также из числа лиц, включенных в компьютерный банк данных одаренной молодежи, являющихся лауреатами и стипендиатами специального фонда Президента Республики Беларусь, победителями и обладателями дипломов международных и республиканских конкурсов |
| 3.4 | Проведение анализа образовательного уровня и профессиональной подготовки руководителей и специалистов организаций и отраслей экономики, органов государственного (отраслевого) управления |
| 3.5 | Составление специальных планов-графиков направления на учебу в высшие учебные заведения руководителей и специалистов организаций отраслей экономики, для получения образования, соответствующего квалификационным требованиям к занимаемым должностям |
| 3.6 | Обеспечение реализации и соблюдения положений Постановлений № 379, № 599, № 275, их обновление в соответствии с современными задачами |
| 3.7 | Расширение мер экономического стимулирования работников в получении дефицитных на рынке труда профессий (специальностей) и участия в системе непрерывного обучения, включая назначение персональных стипендий, предоставление льготных кредитов на получение образования, формирование «социального пакета» |

Продолжение таблицы 5.4

| 1 | 2 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | молодого специалиста, предусматривающего меры материального и морального стимулирования, решение жилищных вопросов совместными усилиями учреждений образования, предприятий и профсоюзов |
| 4 Укрепление потенциала государственных и негосударственных структур, занимающихся устранением дисбалансов между рынком образовательных услуг и рынком труда | |
| 4.1 | Создание центров содействия занятости молодежи |
| 4.2 | Создание учебно-производственных комплексов на базе ведущих отраслевых организаций областей (отраслей) |
| 4.3 | Укрепление потенциала школ и учреждений образования для обеспечения подготовки молодежи с высокой конкурентоспособностью на отечественном и зарубежном рынках труда, имеющей необходимые общие знания и навыки (в области гуманитарных и естественно-научных дисциплин, информационных технологий, иностранных языков), соответствующих требованиям инновационной экономики и расширяющим их профессиональную мобильность |
| 4.4 | Укрепление и консолидация усилий служб профессиональной ориентации в структуре органов Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты, учреждений образования всех уровней подготовки, помогающих в выборе уровня подготовки, учебного заведения, соответствующих личностным интересам абитуриентов и перспективным потребностям национальной экономики в кадрах различного уровня подготовки |
| 4.5 | Укрепление потенциала кадровых служб предприятий (особенно градообразующих), расширение их функций, усиление связей с учреждениями образования и органами государственной службы занятости для обеспечения комплектования предприятия кадрами необходимой квалификации, специальности и уровня подготовки, обеспечивающих инновационное развитие предприятия и укрепление его конкурентных преимуществ за счет эффективного использования человеческого капитала |
| 4.6 | Повышение потенциала институтов рынка труда для осуществления сбора и распространения достоверной оперативной информации о потребностях в профессиональных навыках на существующих рынках труда, в качестве основы для осуществления заинтересованными сторонами более осознанного выбора и совершенствования процесса профессиональной ориентации |
| 4.7 | Содействие развитию социального диалога в области профессиональной подготовки на уровне предприятия, отраслевом и национальном уровнях для соблюдения интересов и прав работников в обучении и трудоустройстве, повышения потенциала и расширения возможностей его участников в согласовании рынка образовательных услуг и рынка труда, минимизации социальных издержек |

Продолжение таблицы 5.4

| 1 | 2 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | реструктуризации |
| 4.8 | Организация независимого центра оценки качества подготовки и повышения квалификации, позволяющего эффективно проводить мониторинг качества оказываемых услуг в этой сфере для усиления связи между квалификацией работника, уникальностью (дефицитностью) его профессии и его вознаграждением |
| | 5 Реализация комплекса мер, направленных на обеспечение согласования рынка образовательных услуг и рынка труда. Устранение дисбалансов между ними и подготовку кадров для инновационного развития экономики |
| 5.1 | Проведение инвентаризации рабочих мест с четким описанием требований к работнику, их занимающему, для постепенного перехода к приему на работу работников только в соответствии с полученным образованием и спецификацией (описанием) рабочего места |
| 5.2 | Разработка комплекса мер по минимизации социальных издержек реструктуризации и обеспечения перелива рабочей силы из отраслей, сокращающих рабочие места, в перспективные новые отрасли, минуя состояние безработицы |
| 5.2.1 | Разработка методики диагностики экономического состояния отраслей, их классификации и выделения отраслей-ликвидаторов рабочих мест и отраслей-создателей рабочих мест |
| 5.2.2 | Совершенствование методики кадровой диагностики предприятий (организаций), позволяющей оценить эффективность использования персонала на предприятии, рассчитать текущую и перспективную потребность в персонале и согласовать ее удовлетворение с возможностями рынка образовательных услуг |
| 5.2.3 | Определение социальных рисков и социальных издержек реструктуризации |
| 5.2.4 | Проведение активной политики на рынке труда, непрерывного упреждающего профессионального обучения, увеличение инвестиций во все сегменты образовательной системы, развитие социального диалога |
| 5.3 | Разработка и реализация комплекса мер по повышению престижности востребованных на рынке труда профессий (специальностей) |
| 5.4 | Широкое информирование населения о реализации программ развития регионов, малых и средних городских поселений, возрождения села, строительства агро-городков и развития агро-эко-туризма, о мерах поддержки, оказываемых работникам при переезде к новому рабочему месту, о реализации инвестиционных проектов и перспективах создания новых рабочих мест в разрезе профессий, специальностей, уровней подготовки |
| 5.5 | Внесение предложения в Министерство образования, другие министерства и ведомства по устранению дублирования и уточнению объемов подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием, в том числе обучающихся за счет собственных средств |

Окончание таблицы 5.4

| 1 | 2 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.6 | Совершенствование и расширение целевой подготовки квалифицированных кадров по системе трехсторонних договоров (предприятие – учебное заведение – учащийся) со сроком отработки не менее 3 лет в организации, обеспечивающей оплату за обучение |
| 5.7 | Внесение в установленном порядке предложения о введении для учреждений образования обязательных отчислений в бюджеты областей с платы за обучение, полученной за подготовку кадров по специальностям, по которым имеется избыток кадров на рынке труда области |
| 5.8 | Обеспечение неукоснительного выполнения договорных обязательств по предоставлению первого рабочего места молодым рабочим и специалистам |
| 5.9 | Рассмотрение вопроса о введении выплат стимулирующего характера учащимся и студентам выпускных курсов, определившимся с первым рабочим местом |
| 5.10 | Обеспечение участия руководителей и специалистов организаций области и республики в научно-практических конференциях, учебных семинарах учреждений образования области и республики |
| 6 Нормативное, методическое, организационное обеспечение комплекса мер по согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда | |
| 6.1 | Обеспечение единого нормативно-правового поля для согласования рынка образовательных услуг и рынка труда на основе обновления основных положений Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, координацию действий всех субъектов кадровой политики государства |
| 6.2 | Разработка нормативного сопровождения для формирования кадровых стратегий организаций, включая типовое положение о кадровой стратегии (на уровне отрасли) и методические указания к ее разработке для предприятий |
| 6.3. | Разработка и внедрение современных кадровых технологий в области подбора, расстановки, оценки, мотивации, развития, продвижения и высвобождения кадров на предприятиях |
| 6.4 | Пересмотр Положения о численности, составе и структуре отдела кадров на предприятии |
| 6.5 | Совершенствование Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Специальности и квалификации» |
| 6.6 | Разработка методики инвентаризации и оценки рабочих мест |
| 6.7 | Создание комплекса методик по прогнозированию потребности отраслей и регионов в кадрах с учетом задач модернизации и инновационного развития национальной экономики Республики Беларусь |

По определению экспертов Международного бюро труда (далее – МБТ), решение проблемы координации системы образования и рынка труда должно осуществляться на основе [55]:

- сотрудничества между поставщиками услуг в области образования и предприятиями;

- координации процессов повышения квалификации с деятельностью предприятий с целью приведения предложения квалифицированной рабочей силы в соответствие со спросом на нее. При этом задачей посредников на рынке труда является определение потребности в профессиональных навыках и передача этой информации учреждениям образования;

- координации политики в области повышения квалификации с промышленной, инвестиционной, торговой, технологической и макроэкономической политикой для эффективной интеграции политики в области образования и квалификации в национальную стратегию развития, обеспечение их сбалансированности;

- социального диалога на уровне предприятия, отрасли, национальной экономики как эффективного механизма создания стимулов для инвестирования в развитие знаний, навыков и компетенций.

В целях реализации выдвинутых экспертами МОТ положений предлагаются следующие **направления** согласования рынка образовательных услуг и рынка труда:

- подготовка программы (концепции) согласования рынка образовательных услуг и рынка труда;

- формирование центров содействия занятости молодежи (выпускников);

- формирование адаптированной к рынку труда системы непрерывного профессионального обучения;

- создание качественной информационной базы, обеспечивающей эффективное согласование рынка образовательных услуг и рынка труда.

5.3.1 Подготовка и принятие Программы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда

Учитывая нарастающую рассогласованность между рынком образовательных услуг и рынком труда в Беларуси и принимая во внимание позитивный зарубежный опыт решения данных проблем, назрела необходимость принятия Программы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь в целях обеспечения потребности национальной экономики в квалифицированной рабочей силе, соответствующей задачам

инновационного развития, обеспечения увязки объемов и структуры подготовки кадров в учреждениях образования всех уровней подготовки с потребностями национальной экономики в кадрах, согласования требований к квалификации и компетенциям работников с содержанием учебных планов и программ в учреждениях образования, содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений образования.

Обоснование необходимости Программы.

В последние годы наметился устойчивый рост выпуска специалистов учреждений образования, который в разрезе уровней подготовки не одинаков – растут объемы подготовки в учреждениях высшего и среднего специального образования, сокращаются – в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования. Основными причинами, препятствующими оптимальному распределению учащихся по уровням подготовки и впоследствии препятствующими эффективному трудоустройству выпускников учреждений образования, являются:

- снижение привлекательности рабочих профессий среди молодежи, более низкий уровень заработной платы и непривлекательность условий труда;

- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;

- недостаточная активность учреждений системы образования при трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений требований к квалификации работников на рынке труда, емкости и развития самого рынка по конкретным профессиям и специальностям работников;

- кадровая политика большинства организаций, ориентированная в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;

- недостаточная проработанность спецификаций рабочих мест, особенно новых профессий и специальностей, в результате чего на одно рабочее место может претендовать как специалист с высшим, так и со средним специальным образованием;

- отсутствие у большинства выпускников учреждений образования необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства.

За последние годы был принят ряд мер, направленных на обеспечение согласования рынка труда и рынка образовательных услуг. В частности, утверждена Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь, утверждено «Положение о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств

республиканского и (или) местных бюджетов», в областях разрабатываются областные программы «Кадры», утверждены «Положение о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь» (12.03.2008 № 379), «Положение о непрерывном профессиональном обучении рабочих (служащих)» (15.05.2007 № 599), «Методические рекомендации по определению оптимальных соотношений численности руководителей, специалистов и других служащих аппарата управления коммерческих организаций» (19.05.2009 № 63), «Положение об учреждении образования (подразделении учреждения образования), обеспечивающем повышение квалификации и переподготовку кадров» (24.01.2008 № 103), «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления» (2.06.2009 № 275), др. Для повышения уровня трудоустройства выпускников учреждений образования введена система обязательного распределения выпускников, обучающихся на бюджетных местах. Действует контрактная система подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Определен порядок согласования объемов и профилей подготовки специалистов в системе высшего образования. Для выпускников, попавших в критическую ситуацию с трудоустройством и получивших статус «безработных», государственная служба занятости оказывает поддержку, используя различные программы: «Молодежная практика», трудоустройство, переподготовка, профориентация и психологическая поддержка.

Анализ опыта работы образовательных учреждений в странах с развитой рыночной экономикой показал эффективность разработки комплексных механизмов, обеспечивающих согласование рынка образовательных услуг и рынка труда, включающих нормативно-правовое обеспечение, финансовый механизм, наличие специализированных служб, обеспечение тесных связей с нанимателями и т.п.

Создание механизма согласования рынка образовательных услуг и рынка труда позволит повысить уровень социально-экономической эффективности системы образования, обеспечить оптимальное распределение обучающихся по уровням подготовки, постоянное обновление содержания учебных планов и программ в соответствии с потребностями национальной экономики, создаст условия для реструктуризации кадрового состава организаций, предотвратит проблему безработицы среди молодежи и рост напряженности на молодежном рынке труда.

Цели и задачи Программы.

Основной целью Программы является обеспечение согласования рынка образовательных услуг и рынка труда на основе: консолидации усилий органов государственного управления, нанимателей, учреждений образования в определении перспективной потребности в кадрах в отраслях национальной экономики, постоянного обновления перечня требований к квалификации и компетенциям персонала, объему и структуре подготовки кадров в соответствии с задачами социально-экономического развития; организации более тесного сотрудничества между учреждениями образования и предприятиями; развития институционального строения рынка труда, обеспечивающего координацию между системой образования, повышения квалификации и переподготовки и эффективным использованием работников в национальной экономике, содействие трудоустройству и адаптации выпускников учреждений образования; координации политики в области развития персонала с промышленной, инвестиционной, макроэкономической политикой для эффективной интеграции образования в национальную стратегию развития, обеспечение наращивания конкурентных преимуществ предприятий и национальной экономики Республики Беларусь в целом за счет эффективного использования трудовых ресурсов и увеличения отдачи от инвестиций в человеческий капитал; развития социального диалога на всех уровнях экономической системы для создания стимулов для инвестирования в развитие знаний, навыков и компетенций работников.

Реализация Программы позволит решать следующие **основные задачи**:

- консолидировать усилия Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты, Министерства экономики, региональных и отраслевых органов управления, учреждений образования, работодателей, в обеспечении своевременной подготовки кадров нужной квалификации и уровня для национальной экономики Республики Беларусь и их эффективного распределения по отраслям и сферам деятельности;

- обеспечивать высокий уровень конкурентоспособности выпускников учреждений образования за счет постоянной ориентации образовательных программ на современные критерии профессиональной квалификации работников, предъявляемые на отечественном и международных рынках труда, повышения их профессиональной гибкости и мобильности;

- прогнозировать спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг и регулировать их путем изменения объемов, профилей, уровня и сроков подготовки специалистов;

- реализовывать программы активизации поведения студентов и выпускников образовательных учреждений на рынке труда, перспективного планирования ими своей профессиональной карьеры;

- осуществлять в организациях программы перспективного развития кадрового потенциала, формирования кадрового резерва.

Программа представляет собой совокупность мер, позволяющих интегрировать интересы нанимателей, учреждений образования и выпускников образовательных учреждений в вопросах их трудоустройства, сформировать на базе существующих и вновь создаваемых государственных, ведомственных и общественных организаций и учреждений, занимающихся вопросами образования, труда и занятости молодежи, систему консультирования, информационного и образовательного содействия выбору и трудоустройству учащихся и выпускников учреждений образования.

Участниками реализации Программы являются: Министерство образования Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерство экономики Республики Беларусь, органы регионального управления, наниматели, учреждения образования.

Программа имеет конкретную направленность на создание общей инфраструктуры рынка образовательных услуг и рынка труда, позволяющей определять перспективную количественную и качественную потребность национальной экономики Республики Беларусь в кадрах различного уровня подготовки, своевременно вносить коррективы в систему подготовки кадров в соответствии с требованиями работодателей, осуществлять содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений образования.

Механизм реализации Программы включает следующие **основные блоки**:

1. Создание научного обеспечения взаимосвязанного прогнозирования развития рынков труда и образовательных услуг.

2. Создание системы информирования абитуриентов, обучающихся, выпускников учреждений образования и нанимателей данными о рынках труда и образовательных услуг, помогающими решать конкретные вопросы трудоустройства.

3. Укрепление системы профессиональной ориентации, придав ей межведомственный характер, помогающей в выборе специальности, образовательного учреждения, сферы деятельности, соответствующих личностным особенностям абитуриентов, обучающихся и молодых специалистов, а также перспективным потребностям национальной экономики в кадрах различного уровня подготовки.

4. Формирование в регионах сети центров, занимающихся вопросами содействия трудоустройству обучающихся и выпускников

учреждений образования всех уровней подготовки, разработка методического, информационного, организационного обеспечения деятельности этих центров.

5. Организация на базе существующей системы дополнительного профессионального образования переподготовки учащихся и выпускников учреждений профессионального образования по новым специальностям, расширяющим их профессиональные возможности и повышающим конкурентоспособность на рынке труда.

6. Разработка экономического механизма согласования рынка образовательных услуг и рынка труда, содействия трудоустройству выпускников учреждений образования.

7. Формирование механизма корректировки содержания, форм и методов образования, перечня специальностей и структуры набора, Государственных образовательных стандартов, основывающихся на прогнозах взаимосвязанного развития рынков труда и образовательных услуг.

8. Разработка механизма более тесного сотрудничества учреждений образования региона с предприятиями, обеспечивающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений образования, их профессиональную адаптацию к потребностям реального производства.

Сроки и этапы реализации программы.

Реализация Программы предусматривается в сроки с 2011 по 2020 гг.

На первом этапе (в течение 2011-2012 гг.) целесообразно предусмотреть организацию пилотных проектов в регионах на базе существующих в ряде образовательных учреждений элементов системы содействия трудоустройству выпускников, для отработки необходимого нормативно-правового, методического, информационного и организационного обеспечения системы; механизмов взаимодействия нанимателей, образовательных учреждений, органов управления образованием и трудом, региональных органов государственной службы занятости, органов исполнительной власти, имеющих ведомственную сеть образовательных учреждений.

На втором этапе (с 2013 г. по 2015 г.) целесообразно распространение опыта реализации пилотного проекта во всех регионах Республики Беларусь.

Третий этап Программы целесообразно наметить на 2016 г., в рамках которого будут доработаны все задействованные механизмы с учетом опыта работы на втором этапе реализации Программы.

5.3.2 Формирование центров содействия занятости молодежи

Центры содействия занятости молодежи целесообразно создавать в учреждениях образования. Роль центра можно сравнить с ролью службы маркетинга в крупной корпорации, производящей потребительские товары [30]. Система содействия занятости молодежи должна иметь следующую структуру с точки зрения разделения задач между республиканским и региональным уровнями управления (рисунок 5.1).



Рисунок 5.1 – Республиканская система содействия занятости молодежи

Направления деятельности центра содействия занятости молодежи (таблица 5.5) предполагают создание организаций (рабочих групп) двух типов:

1) региональных центров содействия занятости молодежи при региональной администрации (например, в комитете по труду, занятости и социальной защите или в комитете по образованию), либо в одном из вузов региона, который в этом случае становится головным в регионе по этой проблеме;

2) центров содействия занятости молодежи во всех учреждениях образования (УО).

Таблица 5.5 – Направления деятельности центров содействия занятости молодежи и способы их реализации

| Направления деятельности | Способы реализации |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Стратегические задачи по содействию занятости, набору групп по заказу предприятий | Работа с промышленными предприятиями, другими нанимателями, органами государственной службы занятости, анализ спроса на специалистов, прогноз развития ситуации, определение специфики УО на рынке образовательных услуг, взаимодействие с другими УО, органами власти, общественными организациями, определение стратегических ориентиров подготовки специалистов в данном УО и т.п. |
| 2. Профориентационная работа | Формирование пакета информационных материалов об учреждении образования, направлениях подготовки, специальностях, формирование позитивного имиджа учреждения образования на региональном рынке образовательных услуг |
| 3. Предоставление информации о спросе и предложении на рынке труда | Создание информационной системы, обеспечивающей выпускников и нанимателей данными о рынке труда и рынке образовательных услуг, актуализация базы данных не только о свободных рабочих местах (вакансиях), но и базы данных резюме студентов (учащихся), обеспечение к ним свободного доступа нанимателей для приглашения на практику, выполнения дипломной работы на согласованную с предприятием тему, последующего трудоустройства |
| 4. Непосредственная деятельность по трудоустройству выпускников учреждений образования (УО) | Организация стажировок и практик, временная занятость, трудоустройство по окончании УО |
| 5. Переподготовка, дополнительное профессиональное обучение, непрерывное образование | Организация дополнительных курсов в рамках существующих в УО учебных программ, «второе образование», краткосрочные программы переподготовки и дополнительной подготовки незанятых выпускников |

Источники: 30; 84.

Функциями регионального центра содействия трудоустройству (занятости) выпускников учреждений образования должны стать:

1) **координация:** информационная; целевая (стратегическая); сотрудничество; совместные семинары, конференции, советы;

2) **анализ:** взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе; промышленности региона; статистический;

3) **внешние контакты:** другие регионы; органы власти; зарубежные контакты [30].

Функциями центра содействия занятости молодежи в учреждениях образования являются:

- стратегия выпуска: целевая группа нанимателей; сегмент рынка образовательных услуг, специфика образовательных программ в учреждении образования;

- профориентация: работа со студентами и учащимися; дополнительные учебные курсы; предоставление информации;

- выработка рекомендаций по корректировке учебных планов в соответствии с текущими требованиями нанимателей и с учетом перспектив развития рынка труда;

- взаимодействие с центрами повышения квалификации и другими подобными организациями;

- взаимодействие с нанимателями: презентации профессий; семинары и конференции; постоянная работа;

- взаимодействие с другими учреждениями образования, центрами содействия занятости, администрацией, регионами.

Как показало изучение зарубежного опыта, в промышленно развитых странах учреждения образования глубоко интегрированы в существующую промышленность. Центры содействия занятости молодежи помогут наладить и укрепить взаимодействие между учреждениями образования и предприятиями, объединить усилия учреждений образования и потенциальных нанимателей, повысить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда, определить стратегию учреждения образования в отношении выпуска специалистов.

5.3.3 Формирование адаптированной к рынку труда системы непрерывного профессионального обучения

Определенная нормативная база в этом направлении в Республике Беларусь уже создана³⁰. Дальнейшее развитие этого направления предполагает активную политику стимулирования деятельности

³⁰ Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 599 утверждено «Положение о непрерывном профессиональном обучении рабочих (служащих)».

предприятий в решении проблем занятости и профессионального обучения, которая может осуществляться в формах прямого финансирования внутрипроизводственной подготовки, дифференцированного налогообложения, сокращения взносов предприятий на социальное обеспечение.

Меры и положения, нацеленные на предприятия, включают: вычеты из налогов на прибыль размеров расходов на подготовку; системы обязательного освобождения от уплаты налогов, обеспечивающие минимальный уровень расходов на обучение; добровольные отраслевые сборы на профподготовку в целях финансирования подготовки квалифицированных кадров и программ ученичества; положения в коллективных соглашениях о профподготовке; независимые центры оценки квалификации для наемных работников; оплачиваемые отпуска в целях обучения и подготовки.

Стимулы, нацеленные на отдельных граждан, включают: стипендии, ваучеры, студенческие кредиты и новые финансовые механизмы, такие как «индивидуальные учебные счета».

Эффективный и целесообразный способ сокращения несоответствия между результатами, получаемыми в области образования и профподготовки, и перспективами трудоустройства представляет собой укрепление **сотрудничества между потенциальными нанимателями и учебными заведениями**, формами которого являются:

- 1) совместная разработка стандартов и специальных учебных программ, курсов, уточнение пакета требований и компетенций при подготовке персонала;
- 2) создание филиалов кафедр на предприятиях;
- 3) целевое обучение кадров, в том числе работниками учреждений образования непосредственно на рабочих местах на предприятиях;
- 4) проведение научных исследований по заказам предприятия;
- 5) организация практик (возможно, с оформлением записи в трудовой книжке и последующим трудоустройством), проведение курсового и дипломного проектирования на базе предприятий и выполнение их по тематике, согласованной с предприятиями – базами практики.

5.3.4 Развитие e-занятости

Формирование e-экономики означает создание новой, инновационной экономики, генерируемой развивающимися знаниями и информационно-коммуникационными технологиями. В этих условиях существенные изменения претерпевает рынок труда.

Правомерно выделить следующие направления трансформации рынка труда в условиях формирования е-экономики:

- происходит сдвиг отраслевой структуры занятости, который характеризуется развитием компьютерной индустрии, информационных технологий. Данные процессы сопровождаются развитием соответствующей производственной инфраструктуры, а также коренными преобразованиями технологий управления (включая государственное управление, формирование е-правительств, е-бизнес),

- происходит сдвиг парадигмы занятости, поскольку е-экономика и е-бизнес генерируют новые рабочие места, позволяющие выполнять работу на удалении от заказчика, дома, лицам с ограниченной конкурентоспособностью на традиционном рынке труда. Это обуславливает расширение экономической активности населения за счет создания виртуальных, удаленных рабочих мест, инновационных структур и е-организаций, участие в экономической деятельности тех демографических слоев населения, которые ранее были за пределами рынка труда,

- е-экономика требует значительного повышения образовательного уровня занятых в национальной экономике, что способствует активному развитию инновационно-образовательных процессов на интер-, макро- и микроуровнях,

- повышается функциональная мобильность рабочей силы, возрастает гибкость и эластичность самого рынка труда, что способствует формированию его нового качества, адекватного требованиям «новой экономики». Е-экономика увеличивает масштабы так называемых «нестандартных» форм занятости.

По мере осознания степени изменений, происходящих благодаря появлению новой экономики, приходило понимание того, что инструменты, которые применялись для оценки роста и достижений индустриальной экономики, становятся все менее пригодными в новых условиях. Показатели, базирующиеся на статистических данных (например, объем валового внутреннего продукта), не принимают во внимание факторы, обеспечивающие рост информационной экономики. Поэтому и возникла задача выявить эти факторы и определить набор количественных и качественных показателей, которые бы в совокупности составляли индекс глобальной информационной экономики (Global New E-Economy Index). Такие работы проводились в Институте прогрессивной политики США [102], в результате которых был разработан Global New E-Economy Index. При его расчете наряду с показателями глобализации, динамики экономики и конкуренции, в первую очередь рассматриваются показатели рабочих мест, требующих высокой квалификации, поскольку они требуют большого объема знаний, служат двигателем новой экономики. Такие должности связаны с информационными технологиями и требуют

инженерных знаний. При этом увеличивается спрос на высококвалифицированных руководящих работников. В связи с увеличением требований к квалификации рабочей силы, возрастает необходимость в повышении уровня образования. При оценке рабочих мест, учитываемых при расчете Global New E-Economy Index, включены следующие показатели: 1) количество инженеров на рынке труда каждой страны; 2) количество квалифицированных работников в области информационных технологий на рынке труда каждой страны; 3) количество компетентных руководителей на рынке труда каждой страны; 4) количество учащихся в государственных и частных высших учебных заведениях в возрасте от 17 до 34 лет. В ходе выполнения проекта Global New E-Economy Index были собраны данные по 47 странам. Лидирующее положение в рейтинге стран занимают США, Исландия, Швеция, Финляндия, Сингапур, ГонКонг, Канада, Австралия, Израиль [98, с. 11]. Они являются лидерами по объему инвестиций в телекоммуникации, использованию компьютеров и Интернета. Эти показатели служат основными факторами успеха в новой экономике. Позиции стран Центральной и Восточной Европы находятся в диапазоне от 27 (Венгрия) до 40 (Польша), Россия заняла 43 позицию из 47 [98, с. 11]. Согласно исследованиям специалистов McKinsey Global Institute, в развитых странах на отрасли ИТ-технологий и сопряженных с ними, приходится около 23% рабочих мест, причем в этих сферах до 50% рабочих мест могут быть дистанционными (оффшоринговыми), что создает предпосылки для развития глобального рынка труда [92, р. 5].

Формирование е-занятости предполагает использование нестандартных форм занятости, что может стать важным способом смягчения ситуации на национальных и формирующемся глобальном рынках труда. Такие формы позволяют воздействовать на занятость посредством ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, одновременно ограничивая масштабное высвобождение занятых и предупреждая всплеск безработицы. Внедрение нестандартных форм занятости является мерой, отвечающей как интересам индивидов и работодателей, так и общества в целом. Формирование е-экономики сопровождается возникновением так называемого «нового» надомничества. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты в области информационных технологий: программисты и разработчики программного продукта, дизайнеры, журналисты, переводчики, редакторы, телефонные диспетчеры и т.д. В различных литературных источниках для определения такого современного вида надомного труда используются различные термины: дистанционный труд, телеработа, работа на расстоянии, электронное надомничество и др. Термин «электронное надомничество» является более точным, поскольку труд такой

категории работников, помимо того, что он осуществляется на удалении, предполагает использование современных информационных и коммуникационных технологий.

Существуют различные организационные формы организации виртуальных рабочих мест: надомный, чередующийся, коллективный и мобильный³¹. Если работа выполняется исключительно дома, а офис либо головное предприятие посещается редко или случайно, речь идет о надомном телетруде. Данная форма была широко распространена, когда телетруд только начал входить в жизнь предприятий. Если работник регулярно выполняет часть работы дома, а часть – на рабочем месте на предприятии, это – чередующийся телетруд. Как правило, участник телетруда (телеработник) приходит на предприятие как минимум один раз в неделю. Чаще всего три дня он работает дома и два – на рабочем месте на предприятии. Коллективный телетруд объединяет различные рабочие места для телеработников в бюро или офисе. К данной форме относят так называемые соседствующие бюро и бюро спутников. Бюро спутников – это «дочерние» предприятия или организационные единицы с рабочими местами, близкими к местам проживания работников и к клиентам. Соседское бюро объединяет работников различных предприятий под одной крышей, предоставляя рабочие места, близкие к местам их проживания. Другими формами коллективного телетруда являются сервисные центры, а также телецентры. Если предприятие арендует для телеработников помещение с коммуникационной инфраструктурой, речь идет о телецентре. В сервисных центрах работники обслуживают клиентов, поддерживая связи с головным предприятием. Мобильный телетруд подразумевает использование современных средств связи для работы (ноутбук, мобильный телефон, факс). В данном случае совершенно необязательно, чтобы рабочее место было связано с основным предприятием территориально: работник может выполнять трудовые задания в поезде, гостинице и т.д. (то есть подразумевается высокая географическая мобильность занятых). Специалисты³² определяют такую форму телетруда, которая подразумевает выполнение всех трудовых заданий на рабочем месте дома, как исключительный телетруд и выделяет наряду с вышеупомянутыми формами такую, как виртуальное предприятие. Оно существует в том случае, когда вообще нет основного «материнского» предприятия, а сотрудники работают дома, либо мобильны, либо используют бюро спутников и общаются между собой посредством телекоммуникационной связи. По данным

³¹ Цыганкова, И. ФРГ: гибкие режимы работы // Человек и труд, 2008, – №2. – 67-70 с. – С. 70.

³² Там же, с. 67-68.

Европейской комиссии, до 21% всех европейских рабочих мест потенциально являются телерабочими.³³

Формирование е-занятости оказывает сильное влияние на национальный рынок труда (таблица 5.6). Усиливается открытость национальных рынков труда, растут требования к качеству рабочей силы, снижаются гарантии занятости, функционирование многих рабочих мест оказывается привязанным к фиктивному финансовому капиталу, что формирует дополнительные риски безработицы. Это формирует чувство нестабильности, неуверенности и душевного дискомфорта.

С другой стороны, развитие е-экономики и е-занятости порождает новые социально-трудовые отношения как в сфере бизнеса, так и в сфере индивидуального труда. Как справедливо отмечают специалисты, эти новые отношения (сетевая культура, телеработа и др.), «несмотря на растущее информационное давление на человека, помогают технологически и психологически решать главную задачу – повышение эффективности любых видов деятельности» [80, с. 125]. Формируются новые модели и нормы поведения среди персонала, формируется единое информационное, экономическое, политическое и социальное пространство как форма равноправного партнерства на рынке труда.

Таблица 5.6 – Последствия формирования е-занятости для национальных рынков труда

| Преимущества | Угрозы |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Обеспечивают гибкость рынка труда и мобильность работников | Ослабляют позиции работников на рынке труда, их переговорную силу и социальную защищенность |
| Способствуют повышению уровня занятости в национальной экономике, вовлекая в экономическую активность широкие демографические слои | Чрезмерная гибкость трудовых отношений ведет к росту доли работников с коротким профессиональным стажем |
| Позволяют сократить транзакционные издержки на рынке труда | Таят опасность изоляции человека от общества, виртуализацию его жизни |
| Упрощают вхождение в глобальный рынок труда | Способствуют увеличению числа рабочих мест с нестабильными трудовыми отношениями, дискриминации работников |

³³ Цыганкова, И. ФРГ: гибкие режимы работы / И. Цыганкова // Человек и труд – 2008, – №2. – 67-70 с. – С. 70.

Учитывая, что глобализация и формирование е-экономики являются объективными процессами современного мира, следует адаптировать систему социальной защиты и рынка образовательных услуг к динамичным изменениям рынка труда в этих условиях. Решение данных проблем требует формирования институциональных структур, в чьи функции должна входить разработка нормативно-правовых актов, формирование организационного механизма и системы эффективного мониторинга е-занятости в стране. Для Республики Беларусь возможным решением является разработка и принятие концепции управляемого перехода к информационному обществу, в которой правительство должно играть роль активного лидера, обеспечивающего интенсивное целенаправленное формирование новых рабочих мест и форм занятости, соответствующих инновационному развитию и глобализации мировой экономики.

6 МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В КАДРАХ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

6.1 Методический подход к прогнозированию профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на региональном рынке труда и его апробация

Отечественный опыт прогнозирования потребности экономики в кадрах сравнительно небогат. Среди белорусских разработок необходимо выделить следующие:

1. Методика прогнозирования рынка труда специалистов, предложенная Бокун Н. Ч. в 1993 году [9; 10].

2. Методика прогнозирования, предложенная НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь в 2002 году в рамках НИР «Разработать новые методики, системы прогнозирования и программирования обеспеченности кадрами всех сфер жизнедеятельности общества»³⁴.

Практическая попытка реализации первого подхода была осуществлена в лаборатории исследований проблем рынка БГЭУ. По данной методике был построен прогноз рынка труда специалистов экономического профиля на период 1993–2000 г.г. Разработка прогноза рынка труда специалистов базировалась на изучении различных вариантов экономического развития республики. По алгоритму прогноза разработано программное обеспечение формирования базы данных, прогнозных расчетов и автоматизированного выбора вариантов прогноза с использованием СУБД FOXBASS для ПЭВМ, совместимых с РС АТ 286.

В основе подхода НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь лежит макроэкономический подход, предусматривающий расчеты общей и дополнительной потребности отраслей экономики в рабочих кадрах и специалистах по основным профессиональным группам с использованием балансового и нормативного метода, экспертных оценок, экстраполяции, метода насыщенности, экономико-математического моделирования.

В последнее время в Республике Беларусь к проблеме прогнозирования кадровой потребности проявляется повышенный интерес. Построение качественной системы прогнозирования приобретает комплексный характер, так как для ее решения требуется

³⁴ Отчет о научно-исследовательской работе «Разработать новые методики, системы прогнозирования и программирования обеспеченности кадрами всех сфер жизнедеятельности общества», № ГР 20021237.

координация функций учреждений не только сферы образования, но также ряда министерств (Министерства труда и социальной защиты, Министерства экономики, Министерства финансов) и областных исполнительных комитетов. Значимость и острота данной проблемы предопределила ее государственный статус, что нашло отражение в разработке и утверждении ряда концептуальных документов: Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18.07.2001 г. № 399 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001 г., № 68, 1/2863), Постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 16.10.2008 г. № 1547 «Об утверждении Положения о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 5/28561), др.

Прогнозирование обеспеченности кадрами рассматривается в двух методологических аспектах: экономическом и социальном.

Экономический аспект – предполагает исследование перспективного спроса национальной экономики на труд в соответствии с современными требованиями к количественному и качественному составу кадров, а также с учетом социально-экономических условий развития и реальных возможностей их эффективного использования.

Социальный аспект – обусловлен связью проблемы обеспеченности кадрами с системой образования, занимающейся вопросами профессиональной подготовки кадров в учреждениях образования, распределения обучающихся по уровням подготовки в среднесрочном периоде с точки зрения развития человеческого капитала.

На основании изучения и обобщения используемых в отечественной и зарубежной практике методических подходов к определению оптимальных соотношений подготовки кадров в учреждениях различного уровня образования правомерно предложить факторную прогнозную модель, построенную с использованием метода корреляционно-регрессионного и факторного анализа. Уровень прогноза – отраслевой.

На основе построения моделей спроса и предложения труда выделены основные факторы, влияющие их динамику, что позволяет выявить перспективную потребность в кадрах в разрезе уровней образования и категорий работников и увязать ее с объемами подготовки (выпуска) в учреждениях образования.

Общая последовательность этапов прогнозирования кадровой потребности включает:

1. Определение факторов, влияющих на спрос на труд и на предложение труда;

2. Выбор наиболее значимых показателей-факторов для включения в модель (с помощью корреляционного анализа);

3. Построение математической модели спроса и предложения труда (с помощью регрессионного анализа), оценка значимости модели;

4. Прогноз динамики отобранных показателей-факторов;

5. Прогноз динамики и размера спроса и предложения труда на основе использования математической модели;

6. Нахождение арифметической разницы между спросом и предложением, что покажет количество либо неудовлетворенного спроса в отрасли (в случае превышения спроса на труд над предложением труда), либо объем избыточного предложения (в случае превышения предложения труда над спросом на труд);

7. Распределение спроса на труд в отрасли по оптимизационным критериям, что определяет необходимое распределение объемов подготовки работников по уровню образования.

Апробация данного методического подхода проведена на примере легкой промышленности Витебской области за 2002-2008 годы с прогнозируемым временным лагом 2009-2011 годы. Для применения эконометрического моделирования соотношение между количеством наблюдений и количеством экзогенных переменных, используемых для построения модели, должно быть не менее 5:1 (в некоторых изданиях - 3:1). Однако расширение ряда фактических данных, на основе которых будут построены модели спроса и предложения труда, в данных условиях невозможно, так как в архивных материалах областного управления статистики отсутствуют данные о значениях показателей, отобранных в модель, старше 2001 года. При этом, хранение данных предусматривается только в годовом разрезе (за исключением текущего года), что на данном этапе исключило возможность сбора информации с ежемесячным шагом (для увеличения количества точек наблюдения). Поэтому, учитывая опыт зарубежных стран и Российской Федерации в этом вопросе, целесообразно приступить к формированию панели данных для построения полноценных эконометрических моделей (об этом подробно в п.6.3).

Для построения моделей в рамках данного методического подхода в качестве эмпирической базы при оценке и отборе факторов выступала следующая информация:

1. Форма №1-труд (сводная) «Сводный отчет по труду» (раздел 2. Численность и движение работников):

- численность свободных рабочих мест и вакансий (столбец 13);

- численность принятых и уволенных в течение периода.

2. Форма №6 -т (кадры) «Сводный отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров» (таблица №6-1 «Сводный отчет о численности и уровне образования работников»):

- состав занятых в отрасли по категориям.

3. Статистический ежегодник Республики Беларусь и областей, разделы «Промышленность», «Индексы общего объема продукции по отраслям промышленности», «Инвестиции», «Труд и занятость населения».

В соответствии с предложенным выше алгоритмом и соблюдая обязательную последовательность шагов, реализация данного методического подхода первоначально предполагает построение модели спроса на труд.

Спрос на труд в отрасли определяется как сумма численности занятых и количества свободных рабочих мест и вакансий в отрасли.

Для построения модели выделены макроэкономические факторы, влияющие на спрос на труд, к которым отнесены:

- объём выпуска продукции в отрасли (с точки зрения экономической теории, спрос на труд носит производный характер и определяется спросом на производимые с его использованием товары и услуги);

- объём инвестиций в основной капитал (инвестиции в основной капитал играют двойственную роль в отношении объема спроса на труд). С одной стороны, рост инвестиций ведет к вытеснению труда капиталом (наблюдается эффект замещения, т.е. оказывает прямое отрицательное воздействие). С другой стороны, рост объема инвестиций при одновременном увеличении объема производства ведет к созданию новых рабочих мест и расширению занятости в отрасли:

- численность принятых и уволенных в течение периода (определяет общую динамику занятости в отрасли и интенсивность движения персонала);

- среднемесячная заработная плата (с точки зрения экономической теории, чем выше уровень заработной платы, тем ниже спрос на труд).

В таблице 6.1 представлены исходные данные для построения модели спроса на труд в отрасли.

Таблица 6.1 - Исходные данные для построения модели спроса на труд в легкой промышленности Витебской области Республики Беларусь

| Показатели | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Инвестиции в основной капитал (фактические цены), млн.руб. | 6516 | 16700 | 12484 | 18748 | 21043 | 23520 | 80320 |
| Индексы общего объема промышленности, % | 105,7 | 108,5 | 111,6 | 108,8 | 101,5 | 102,3 | 101,4 |
| Принято, чел. | 5354 | 6513 | 6060 | 6332 | 5901 | 3278 | 6138 |
| Уволено, чел. | 8345 | 7261 | 6763 | 5582 | 6276 | 6596 | 6075 |
| Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. | 158,8 | 198,2 | 260,5 | 333 | 408,5 | 476 | 585 |

Далее необходимо оценить тесноту связи отобранных факторов. Для оценки тесноты связи была выбрана самая общеупотребляемая система расчетов Excel (Пакет Анализа Microsoft Excel (опция «Корреляция»))³⁵. Результаты корреляции представлены в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Результаты корреляции факторов, влияющих на спрос на труд в легкой промышленности Витебской области Республики Беларусь

| Факторы, влияющие на спрос на труд | Коэффициент корреляции |
|-------------------------------------------|------------------------|
| Индекс объема производства (X_1) | 0,548116 |
| Инвестиции в основной капитал (X_2) | -0,503229 |
| Принято работников (X_3) | 0,343174 |
| Уволено работников (X_4) | 0,792838 |
| Среднемесячная заработная плата (X_5) | -0,883878 |

Полученные коэффициенты корреляции факторов, отобранных для построения модели, свидетельствуют о разной степени их влияния на спрос на труд. Прямую тесную связь показывает численность уволенных (коэффициент корреляции 0,792838), средней тесноты - численность принятых работников (коэффициент корреляции 0,343174) и индекс объема производства (коэффициент корреляции 0,548116).

Обратную связь средней тесноты со спросом на труд имеют объем инвестиций в основной капитал (коэффициент корреляции - 0,503229) и среднемесячная заработная плата (коэффициент корреляции -0,883878). Такая обратная связь обусловлена тем, что рост заработной платы в отрасли сокращает объемы спроса на труд, а доминирующим эффектом инвестиционной активности является эффект.

Модель спроса на труд построена с помощью Пакета Анализа табличного процессора Excel. Для этого выбрана опция «Регрессия», в результате использования которой сформированы три таблицы результатов: «Регрессионная статистика», «Дисперсионный анализ» и «Регрессионная модель». Последняя таблица показывает коэффициенты уравнения регрессии.

В результате получена модель спроса на труд, которая имеет следующий вид:

³⁵ При использовании эконометрического моделирования в решении данной задачи целесообразно было бы выбрать такие программы, как SPSS, Statistica, Eviews, др. Однако данный методический подход является демонстрационным. К тому же, как отмечалось выше, существующая эмпирическая база не позволяет на данный момент формировать достаточные временные ряды (панели данных).

$$D = 41884,08986 - 71,69631248 * X_1 + 0,062202769 * X_2 - 0,334726607 * X_3 - 0,124364337 * X_4 - 20,60127358 * X_5, \quad (6.1)$$

где D – спрос на труд;
 X_1 – индекс объема производства;
 X_2 – инвестиции в основной капитал;
 X_3 – принято работников;
 X_4 – уволено работников;
 X_5 – среднемесячная заработная плата.

Вторым шагом алгоритма является построение модели предложения труда. Предложение труда оценивается по количеству занятых в отрасли и численности безработных в регионе³⁶.

Для построения модели выбраны макроэкономические факторы, влияющие на уровень предложения труда, к которым отнесены:

- размер заработной платы в отрасли (с увеличением ставки заработной платы объем предложения труда увеличивается и наоборот, т.е. динамика заработной платы выступает индикатором выбора профессии и принятия решения о занятости);
- состав занятых в отрасли по категориям: численность руководителей, специалистов, других служащих, рабочих;
- уровень безработицы в регионе.

Дополнительная потребность в кадрах в связи с естественным движением работников определяется на основе динамики их возрастной структуры, которую в данной модели учесть достаточно сложно в связи с отсутствием информации о численности, составе работников по возрасту в разрезе категорий и профессиональной подготовки.

Структура занятых по уровню образования и категориям работников оказывает влияние на потребность в подготовке кадров по уровням образования.

Величина среднемесячной заработной платы определяет трудовую привлекательность отрасли для потенциальных работников.

С позиции экономики труда, на масштаб предложения труда влияют не только существующий уровень реальной заработной платы, но и половозрастные, образовательные характеристики работников. Для построения модели предложения труда использована информация о профессионально - квалификационном составе кадров.

В таблице 6.3 представлены исходные данные для построения модели предложения труда в отрасли.

³⁶ Более правильно было бы взять численность безработных в отрасли, но на данный момент такой статистики нет.

Таблица 6.3 - Исходные данные для построения модели предложения труда в легкой промышленности Витебской области

| Показатели | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. | 158,8 | 198,2 | 260,5 | 333 | 408,5 | 476 | 585 |
| Численность рабочих, чел. | 28351 | 27317 | 26576 | 25706 | 24605 | 24143 | 23410 |
| Численность руководителей, чел. | 1908 | 1785 | 1918 | 1906 | 1802 | 1730 | 1613 |
| Численность специалистов, чел. | 2873 | 2751 | 2619 | 2445 | 2262 | 2232 | 2192 |
| Численность других служащих, чел. | 393 | 387 | 337 | 325 | 313 | 313 | 256 |
| Уровень безработицы в регионе, % | 4,1 | 4 | 2,3 | 2 | 1,5 | 1,3 | 1,1 |

Результаты корреляции факторов, влияющих на предложение труда, представлены в таблице 6.4.

Таблица 6.4 – Результаты корреляции факторов, влияющих на предложение труда в легкой промышленности Витебской области Республики Беларусь

| Факторы, влияющие на предложение труда | Коэффициент корреляции |
|--------------------------------------------|------------------------|
| Среднемесячная заработная плата (X_6) | -0,9289712 |
| Руководители (X_7) | 0,9837024 |
| Специалисты и другие служащие (X_8) | 0,7908985 |
| Рабочие (X_9) | 0,9789931 |
| Уровень безработицы в регионе (X_{10}) | 0,9480829 |

Как свидетельствуют полученные результаты (таблица 6.4), отрицательное сильное влияние на предложение труда оказывает заработная плата (коэффициент корреляции -0,9289712), остальные факторы показывают положительное значительное влияние. Отрицательное влияние среднемесячной заработной платы на предложение труда связано с тем, что ее уровень в легкой промышленности значительно ниже, чем в среднем по промышленности. Большой корректив в модель также вносит административное регулирование ее динамики.

Модель предложения труда с учетом отобранных факторов выглядит следующим образом:

$$S = -37693,7514 + 12,50593379 * X_6 - 3,56488957 * X_7 - 1,88460968 * X_8 + 2,812578924 * X_9 - 129,699698 * X_{10}, \quad (6.2)$$

где S – предложение труда;
 X_6 – среднемесячная заработная плата;
 X_7 – численность руководителей;
 X_8 – численность специалистов и других служащих;
 X_9 – численность рабочих;
 X_{10} – уровень безработицы в регионе.

Для определения степени достоверности полученных моделей проведена их оценка на надежность уравнений регрессии. Уравнение регрессии тем точнее, чем выше величина коэффициентов множественной корреляции, детерминации и чем ниже величина ошибки аппроксимации³⁷. Оценка моделей спроса на труд и предложения труда проведена с помощью регрессионного анализа.

В таблицах 6.5 и 6.6 представлены результаты регрессионной статистики.

Таблица 6.5 – Результаты регрессионной статистики уравнения спроса на труд

| Регрессионная статистика | |
|--------------------------------------------------------|--------|
| Множественный R (коэффициент множественной корреляции) | 0,9778 |
| R-квадрат (коэффициент множественной детерминации) | 0,9560 |
| Ошибка аппроксимации, % | 0,9672 |

Таблица 6.6 – Результаты регрессионной статистики уравнения предложения труда

| Регрессионная статистика | |
|--------------------------------------------------------|--------|
| Множественный R (коэффициент множественной корреляции) | 0,9968 |
| R-квадрат (коэффициент множественной детерминации) | 0,9937 |
| Ошибка аппроксимации, % | 19,50 |

Как показывают рассчитанные показатели регрессии (таблица 6.5 и 6.6), коэффициент множественной корреляции в модели спроса, равный 0,9778, и в модели предложения, равный 0,9968, свидетельствует о наличии функциональной связи между факторами³⁸. Коэффициент множественной детерминации показывает долю вариации

³⁷ Ермолович, Л. Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Л.Л. Ермолович [и др.]; под общ. ред. Л. Л. Ермолович. – Минск : Соврем. шк., 2006. – 736 с. – С. 40.

³⁸ Возможна автокорреляция, но программа Microsoft Excel не предусматривает соответствующие тесты по ее проверке.

результативного признака под действием изучаемых факторов³⁹. Рассчитанный коэффициент множественной детерминации (в регрессионной статистике это R-квадрат) показывает, что изменение количества рабочих мест в отрасли (спрос на труд) на 95,6% и объем предложения труда на 99,37% обусловлены влиянием предполагаемых факторов. Данные результаты свидетельствуют о высокой достоверности полученных моделей. Ошибка аппроксимации в модели спроса составляет 0,9672% (высокая точность модели) и в модели предложения составляет 19,50% (хорошая точность модели), т.е. уравнения регрессии считаются адекватным.

Параметры уравнения регрессии интерпретируются следующим образом⁴⁰:

- коэффициент регрессии при X_1 (-71,69631248) показывает, что увеличение индекса объема промышленного производства на 1% обеспечит снижение спроса на труд в отрасли примерно на 71,69 мест;
- коэффициент регрессии при X_2 (0,062202769) показывает, что увеличение прироста объема инвестиций в основной капитал на 1% обеспечит рост спроса на труд в отрасли примерно на 0,062 места;
- коэффициент регрессии при X_3 (-0,334726607) показывает, что увеличение количества принятых на 1% обеспечит снижение спроса на труд в отрасли примерно на 0,334 места;
- коэффициент регрессии при X_4 (-0,124364337) показывает, что увеличение числа уволенных на 1% обеспечит снижение спроса на труд в отрасли примерно на 0,1243 места;
- коэффициент регрессии при X_5 (-20,60127358) показывает, что увеличение среднемесячной заработной платы на 1% обеспечит снижение спроса на труд в отрасли примерно на 20,6 мест;
- коэффициент регрессии при X_6 (+12,50593379) показывает, что увеличение прироста заработной платы на 1% обеспечит рост предложения труда в отрасли примерно на 12,5 работников;
- коэффициент регрессии при X_7 (-3,56488957) показывает, что увеличение численности руководителей на 1% обеспечит снижение предложения труда в отрасли примерно на 3,565 работников;
- коэффициент регрессии при X_8 (-1,88460968) показывает, что увеличение численности специалистов и других служащих в отрасли на 1% обеспечит снижение предложения труда примерно на 1,885 работников;
- коэффициент регрессии при X_9 (+2,812578924) показывает, что

³⁹ Шарстнев, В. Л. Компьютерные информационные технологии: лабораторный практикум: пособие / В. Л. Шарстнев, Е. Ю. Вардомацкая. – Витебск : УО «ВГТУ», 2008. – 170 с.

⁴⁰ Ермолович, Л. Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Л.Л. Ермолович [и др.]; под общ. ред. Л. Л. Ермолович. – Минск : Современ. шк., 2006. – 736 с. – С. 41.

увеличение численности рабочих на 1% обеспечит рост предложения труда в отрасли примерно на 2,813 работников;

- коэффициент регрессии при X_{10} (-129,699698) показывает, что увеличение уровня безработицы в регионе на 1% обеспечит снижение предложения труда в отрасли примерно на 129,7 работников;

После оценки полученных моделей осуществляется прогнозирование факторных показателей.

Для прогнозирования динамики показателей-факторов определяются их частные уравнения трендов, чтобы с помощью экстраполяции оценить их значения в прогнозируемом временном лаге 2009-2011г.г.

В таблице 6.7 представлены уравнения трендов факторных показателей.

Выбор вида уравнения тренда определялся значением коэффициента детерминации (R^2). При высоком ($R^2 \geq 0,75$) значении коэффициента детерминации можно делать прогноз⁴¹.

Таблица 6.7 – Уравнения трендов факторных показателей

| Факторы | Уравнение тренда | Коэффициент детерминации (множественный R^2) |
|--------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Среднемесячная заработная плата | $y = 3,3727x^2 + 26,30x + 38,555$ | $R^2 = 0,998$ |
| Численность рабочих | $y = -93,22x^2 + 379,5x + 27112$ | $R^2 = 0,911$ |
| Численность специалистов и других служащих | $y = -13,98x^2 + 51,01x + 2215$ | $R^2 = 0,905$ |
| Численность руководителей | $y = -14,03x^2 + 72,60x + 1799$ | $R^2 = 0,793$ |
| Инвестиции в основной капитал | $y = 1619x^2 - 9715,9x + 18331$ | $R^2 = 0,766$ |
| Индексы общего объема промышленности | $y = -0,5703x^2 + 5,7401x + 93,871$ | $R^2 = 0,695$ |
| Численность принятых | $y = -23,81x^2 + 64,56x + 6042$ | $R^2 = 0,135$ |
| Численность уволенных | $y = 63,37x^2 - 878,3x + 9190$ | $R^2 = 0,753$ |
| Уровень безработицы в регионе | $y = 0,078x^2 - 1,171x + 5,442$ | $R^2 = 0,943$ |

⁴¹ Шарстнев, В. Л. Компьютерные информационные технологии: курс лекций / В. Л. Шарстнев. – Витебск : Издательство УО «ВГТУ», 2006. – 350 с. – С. 81.

С помощью экстраполяции прогнозируются значения используемых в модели факторов. Динамика факторных показателей спроса на труд и предложения труда представлена на рисунках 6.1-6.9, а количественный результат экстраполяции – в таблицах 6.8, 6.9.

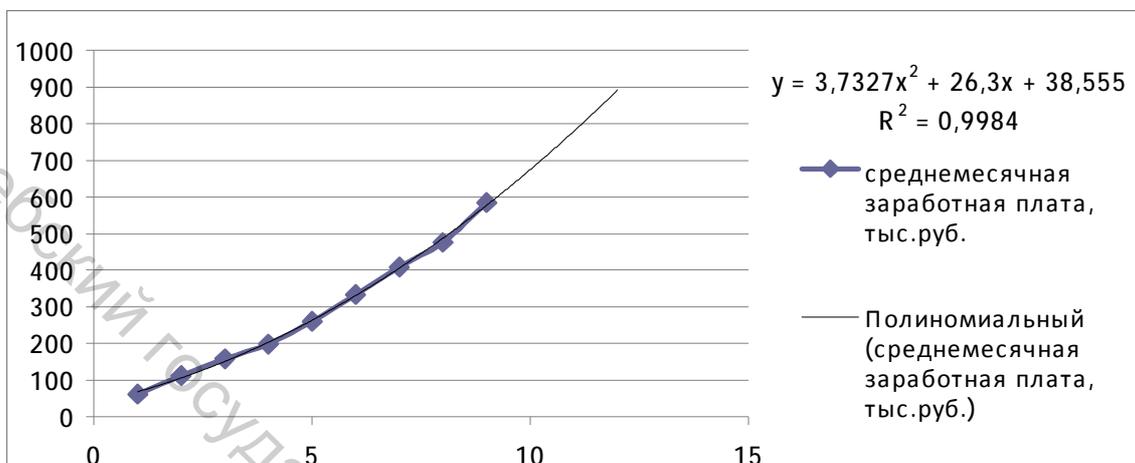


Рисунок 6.1 – Динамика среднемесячной заработной платы, 2002-2011 г.г.

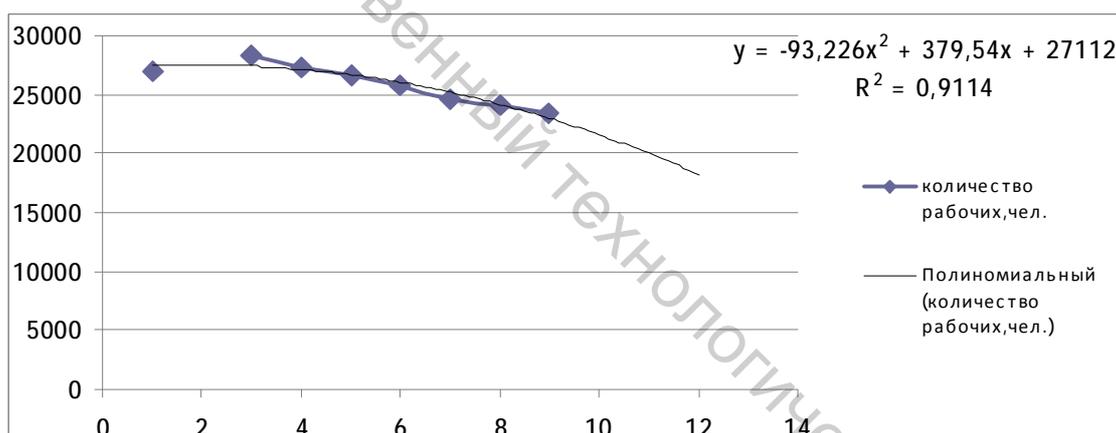


Рисунок 6.2 – Динамика количества рабочих, 2002-2011 г.г.

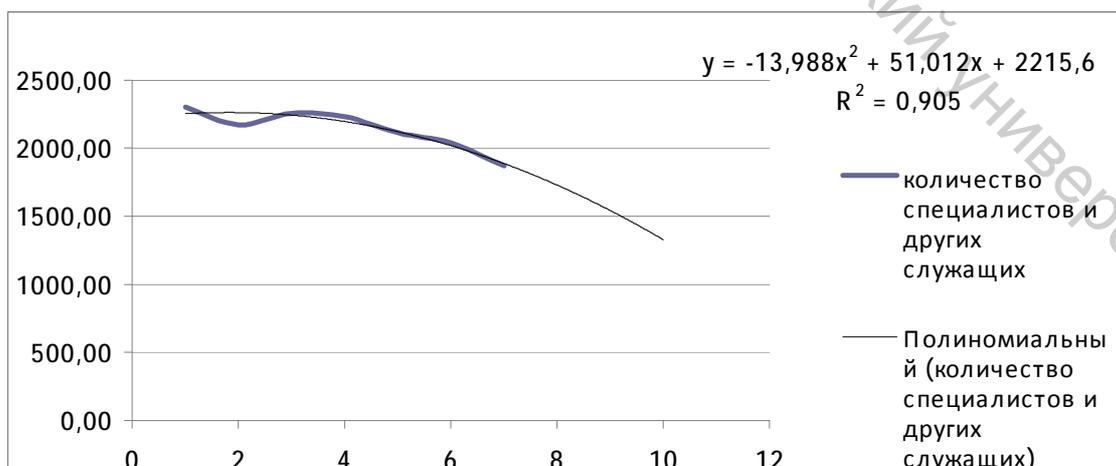


Рисунок 6.3 – Динамика количества специалистов и других служащих, 2002-2011 г.г.

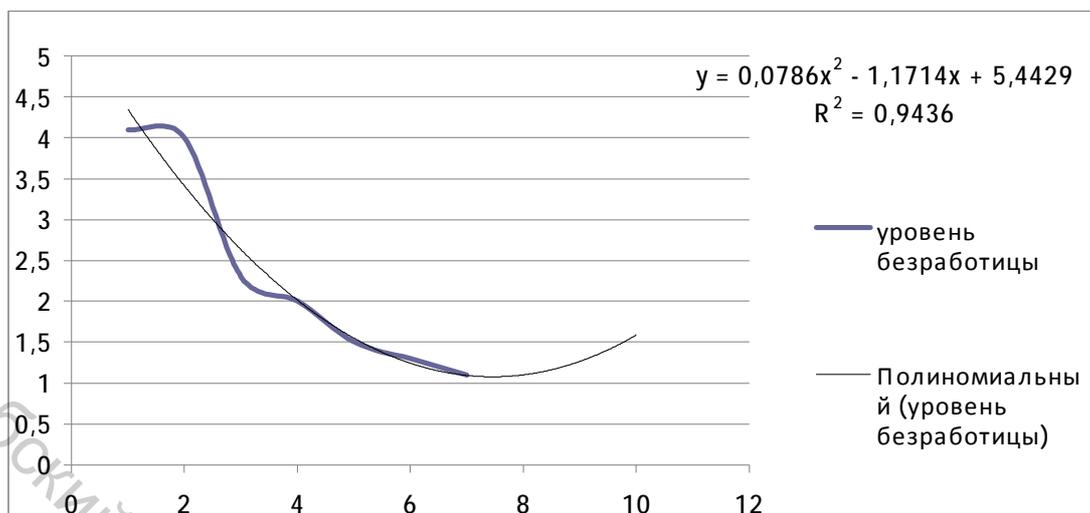


Рисунок 6.4 – Динамика уровня безработицы в Витебской области, 2002-2011 г.г.

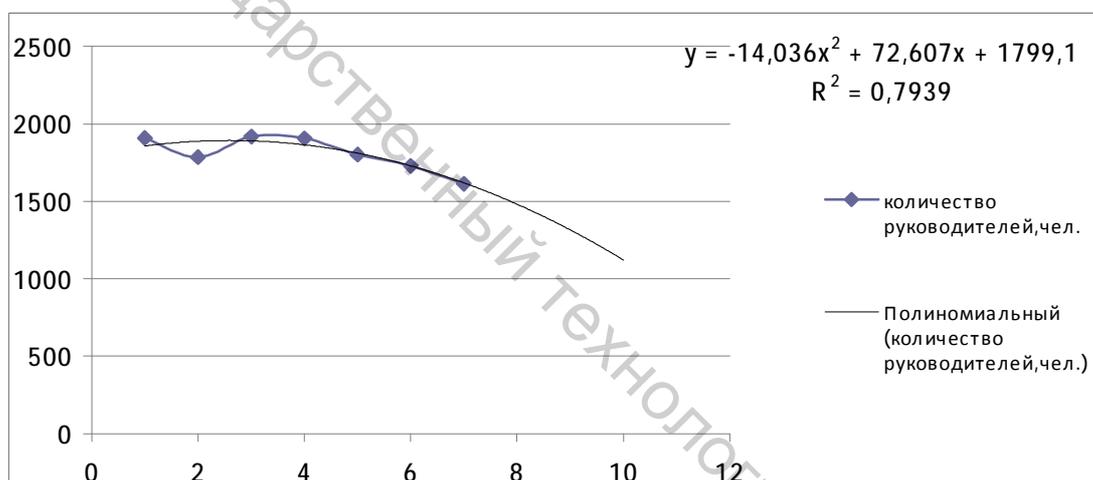


Рисунок 6.5 – Динамика количества руководителей, 2002-2011 г.г.

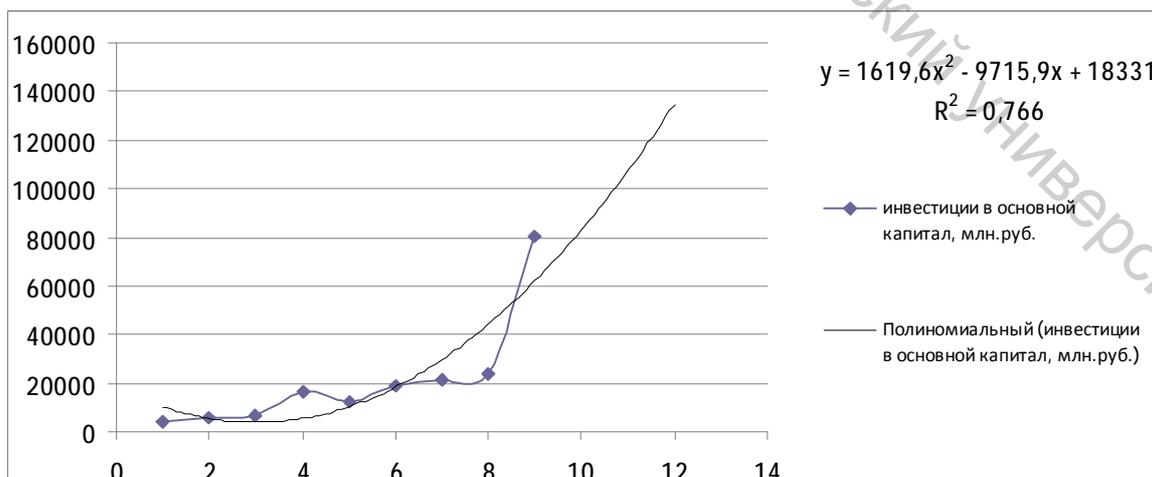


Рисунок 6.6 – Динамика инвестиций в основной капитал, 2002-2011 г.г.

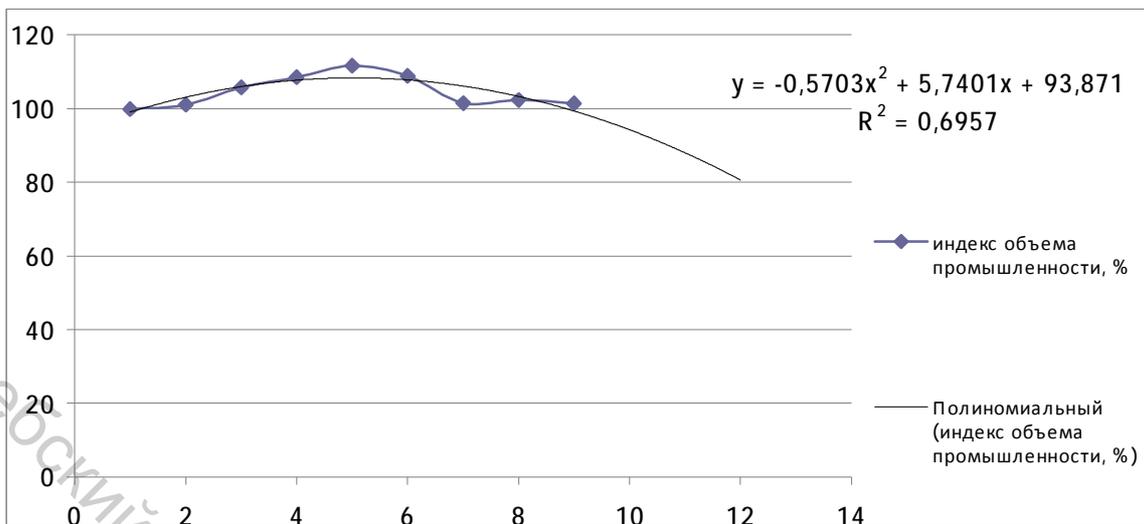


Рисунок 6.7 – Динамика индексов объема промышленности, 2002-2011 г.г.

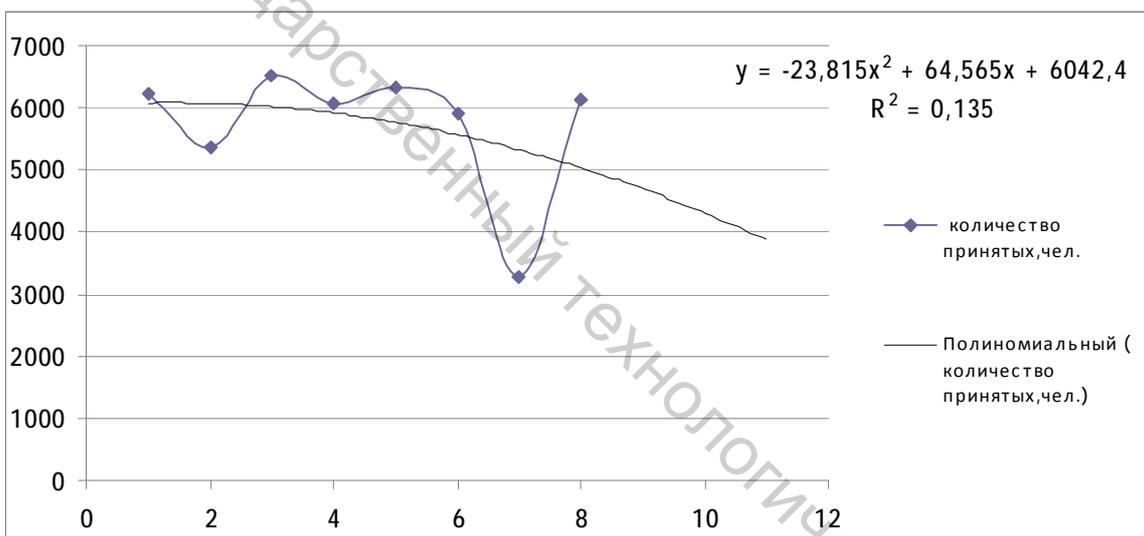


Рисунок 6. 8 – Динамика числа принятых, 2002-2011 г.г.

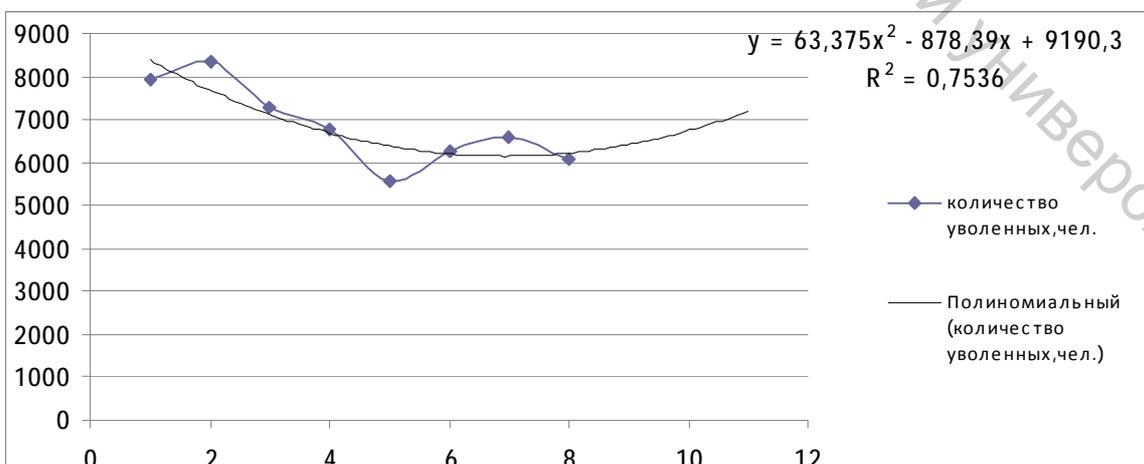


Рисунок 6.9 – Динамика числа уволенных, 2002-2011 г.г.

Таблица 6.8 – Результаты прогноза факторных переменных предложения труда

| Годы | Заработная плата, тыс. руб. | Численность рабочих, чел. | Численность специалистов и других служащих, чел. | Численность руководителей, чел. | Уровень безработицы в регионе, % |
|------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| 2009 | 683,072 | 24182 | 1728 | 1482 | 1,066 |
| 2010 | 794,563 | 22977 | 1542 | 1316 | 1,221 |
| 2011 | 915,1 | 21585 | 1327 | 1122 | 1,532 |

Таблица 6.9 – Результаты прогноза факторных переменных спроса на труд

| Годы | Заработная плата, тыс. руб. | Численность уволенных, чел. | Численность принятых, чел. | Индексы объема промышленности, % | Инвестиции в основной капитал, млн.руб. |
|------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------|
| 2009 | 683,072 | 6993 | 5035 | 103,31 | 44227 |
| 2010 | 794,563 | 7827 | 4694 | 99,36 | 62035 |
| 2011 | 915,1 | 8914 | 4307 | 94,27 | 83081 |

Результаты прогнозирования факторных показателей используются для определения уровня спроса и предложения труда. Арифметическая разница спрогнозированного спроса и спрогнозированного предложения труда показывает размер дисбаланса.

Результаты прогнозирования на период 2009-2011 г.г. представлены в таблице 6.10.

Таблица 6.10 – Результат прогноза спроса и предложения труда в легкой промышленности Витебской области Республики Беларусь

| Период | Спрос на труд, раб. мест. | Предложение труда, чел. | Размер дисбаланса, чел. |
|--------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 2009 | 20601 | 30184 | -9583 |
| 2010 | 19705 | 29112 | -9407 |
| 2011 | 18891 | 27760 | -8869 |

Размер дисбаланса сформировался отрицательный, т.е. предложение превышает спрос. Это свидетельствует о масштабах избыточной численности в отрасли и дает возможность заранее предпринять упреждающие меры по ограничению роста напряженности на отраслевом рынке труда за счет своевременной работы по переобучению и повышению квалификации, что позволит персоналу быть более мобильным и «безболезненно» перейти в другую отрасль.

Возникновение положительного дисбаланса, т.е. когда спрос на труд в отрасли превышает предложение труда, говорит о «подъеме» отрасли и растущей кадровой потребности. Поэтому по востребованным

профессиям таких отраслей необходимо проводить активную работу по профессиональной ориентации среди безработных, работников, желающих сменить профессию, среди абитуриентов, стоящих перед выбором профессии.

Используя оптимизационную программу «Поиск решений» Microsoft Excel, проводится распределение перспективного отраслевого спроса на труд по уровням образования. Для этого формируется набор критериев и ограничений.

Для распределения перспективного спроса использовались следующие ограничения:

- доля служащих не должна превышать 40% в численности работников (в соответствии с динамикой удельного веса служащих в численности работников Витебской области, 2002-2008 г.г.);

- доля руководителей не должна превышать 10% в общей численности работников (в соответствии с динамикой удельного веса руководителей в численности работников Витебской области, 2002-2008 г.г.);

- руководители должны иметь только высшее образование;

- профессионально-техническое образование должно быть только у рабочих;

- до 20% рабочих могут иметь среднее специальное образование;

- удельный вес специалистов и других служащих со средним специальным образованием не должен превышать 45% в численности специалистов и других служащих (в соответствии с динамикой удельного веса специалистов и других служащих, имеющих среднее специальное образование в численности специалистов и других служащих Витебской области, 2002-2008 г.г.).

Распределение спроса на труд по уровням образования в легкой промышленности Витебской области на период 2009-2011 г.г. представлено в таблице 6.11.

Таблица 6.11 - Пропорция распределения перспективного спроса легкой промышленности Витебской области в 2009-2011 г.г. по уровням образования

| Период | Высшее образование | | Среднее специальное образование | | Профессионально-техническое образование | | Всего | |
|--------|--------------------|-----------|---------------------------------|-----------|-----------------------------------------|-----------|-------|-----------|
| | чел. | уд.вес, % | чел. | уд.вес, % | чел. | уд.вес, % | чел. | уд.вес, % |
| 2009 | 5459 | 26,5 | 5253 | 25,5 | 9889 | 48,0 | 20601 | 100,0 |
| 2010 | 5222 | 26,5 | 5025 | 25,5 | 9458 | 48,0 | 19705 | 100,0 |
| 2011 | 5006 | 26,5 | 4817 | 25,5 | 9068 | 48,0 | 18891 | 100,0 |

При распределении перспективного спроса на труд в легкой промышленности на период 2009-2011 г.г. равные удельные веса по соответствующим уровням образования получились из-за применения единого для всех периодов набора ограничений, которые выражены в относительных значениях. Поэтому динамика наблюдается только по абсолютным значениям, а относительные значения (удельные веса) остаются неизменными. Изменение структуры распределения по уровням подготовки возможно при изменении значения или набора введенных ограничений.

Разработанный методический подход возможно использовать с учетом выявленных ограничений в следующих отраслях экономики: промышленность, сельское хозяйство, лесное хозяйство, транспорт, связь, торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, заготовки, информационно-вычислительное обслуживание, ЖКХ, непроектные виды бытового обслуживания населения, кредитование и страхование.

Прогнозирование в перечисленных отраслях может использоваться как на региональном, так и на отраслевом уровне.

Реализация данного методического подхода возможна только в краткосрочном и среднесрочном периодах. Это связано с тем, что прогнозирование факторных показателей производится с помощью экстраполяции, которая способна давать эффект только в очень узком диапазоне не особенно сложного процесса. При более длительных сроках прогноза такой метод не дает достаточно точных результатов.

Повышенная сложность долгосрочного регионального прогнозирования определяется:

во-первых, неоднозначностью влияния общегосударственных параметров и условий на экономические и социальные процессы в различных регионах;

во-вторых, необходимостью учета перспектив развития отраслей и сфер деятельности, оказывающих существенное влияние на экономику регионов;

в-третьих, целесообразностью соблюдения определенной пропорциональности в хозяйственном комплексе региона;

в-четвертых, необходимостью оценки влияния конкурентоспособных возможностей региона в создании благоприятных условий для предпринимательства и повышения его инвестиционной привлекательности [63. с. 281].

Все экономико-математические модели адекватны только в стабильных условиях, где работают «экономические» законы. В настоящее время, когда на экономическую ситуацию Республики Беларусь оказывают влияние состояние мировой экономики и меры государственного регулирования, качество прогнозирования

значительно снижается. Ограниченности данного подхода рассмотрены в п. 6.2 монографии.

6.2 Ограниченности использования эконометрической модели при прогнозировании потребности национальной экономики в кадрах и возможности их преодоления

Разработанный методический подход к прогнозированию потребности национальной экономики Республики Беларусь в кадрах имеет ряд существенных ограничений, снижающих достоверность его результатов.

Как в развитых, так и в развивающихся странах рынки труда являются достаточно гибкими для того, чтобы приводить в соответствие спрос на рабочую силу различного уровня подготовки и ее предложение системой образования. С этой точки зрения, работодатели могут достигнуть желаемого выпуска продукции, комбинируя различные ресурсы, взаимозаменяя их, исходя и из технологического развития, и из уровня цен. Поэтому замещаемость одних видов труда другими или капиталом обеспечивает значительную эластичность и гибкость современных рынков труда.

Возможность аналитических служб и государственных ведомств определять или прогнозировать перспективную потребность экономики в работниках по отдельным (даже весьма укрупненным) профессиям в среднесрочной перспективе достаточно ограничена, так как:

во-первых, рассматривая перспективную динамику спроса на профессии, неявно предполагается, что относительная оплата различных профессий не меняется во времени: показатели заработной платы работников, имеющих различные профессии, движутся с примерно одинаковым темпом (межпрофессиональная дифференциация в оплате труда постоянна). В реальности это далеко не всегда так. Относительные зарплаты варьируются во времени, отражая изменения относительного спроса на различные виды труда. При этом опережающий рост средней зарплаты для обладателей данной профессии по отношению к средней зарплате других профессий, при прочих равных условиях, может сказываться на сокращении спроса на данную профессию. Среднесрочная динамика относительной оплаты труда при данном уровне развития институтов рынка труда и статистики занятости практически не поддается прогнозированию;

во-вторых, трудно учесть межпрофессиональную и межотраслевую мобильность работников. Существует целый спектр сквозных профессий, которые востребованы во всех отраслях экономики, т.е. не имеют узкой профессиональной привязки, поэтому межотраслевая мобильность может быть достаточно динамичной.

Распространение системы дополнительного образования позволяет одному работнику иметь одновременно разные в отраслевом аспекте смежные профессии, что предопределяет неконтролируемую межпрофессиональную мобильность;

в-третьих, существует разрыв между декларацией потребности в работниках определенной квалификации и готовностью работодателей нанимать их на постоянную работу. Декларация потребности далеко не тождественна реальному платежеспособному спросу на труд и созданию рабочих мест, которые, в свою очередь, зависят от многих трудно прогнозируемых обстоятельств. Декларируемая потребность может объясняться не отсутствием специалистов требуемой квалификации на рынке труда, а неспособностью субъектов спроса на труд платить им конкурентную заработную плату. То есть рынок труда может посылать ложные сигналы системе профессионального образования. В силу рассмотренных обстоятельств, необходимо четко разграничивать причины формирования кадрового дефицита. «Если дефицит обусловлен недостатком предложения, то задача заключается в том, чтобы повысить эластичность в подстройке системы профессионального образования под нужды рынка труда. Если же дело в спросовых ограничениях (т.е. низком уровне заработной платы), то выход надо искать в повышении эффективности функционирования предприятий и формировании конкурентной оплаты труда, позволяющей привлекать и удерживать нужных специалистов» [18, с. 5 – 6].

в-четвертых, административное регулирование динамики основных параметров отобранных в модель факторов (индекс объема производства, динамика заработной платы, уровень безработицы) снижает достоверность модели;

в-пятых, экстраполяция не в полной мере учитывает перспективные направления развития экономики. В условиях инновационного развития и под влиянием мирового финансового кризиса меняется перечень наиболее востребованных работодателями специальностей, возрастают требования к ним (высшее образование, продвинутый ПК-пользователь, коммуникативные навыки, пр.). В представленном проекте сделан экстраполяционный прогноз на основе существующей ситуации, он не учитывает инновационного развития и модернизации. Поэтому целесообразно разрабатывать и реализовывать такие мероприятия программы по подготовке кадров, которые обеспечат инновационное развитие и повышение конкурентоспособности отечественных товаров.

Предлагаемая методика сконцентрирована на проблеме количественной увязки системы образования области с потребностью в кадрах. Она не может учесть то, что в современных условиях возрастают качественные требования работодателя к подготовке кадров.

С одной стороны, качество подготовки специалистов нуждается в повышении, а с другой стороны – низкое качество рабочих мест на многих предприятиях обуславливает слабую востребованность современных знаний на них. Изучение природы декларируемого предприятиями кадрового дефицита (рабочих, строителей, инженеров) и избытка (экономистов, юристов, учителей) показало, что только по рабочим специальностям причина дефицита частично кроется в сокращении объемов подготовки в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования. Основные причины дефицита кадров состоят в неверных ценовых сигналах на рынке труда (низкий уровень оплаты труда, неоправданная дифференциация, не связанная с качеством человеческого капитала) и определяется неценовыми факторами спроса на труд (в первую очередь финансово-экономическим состоянием предприятий). Часто у предприятий ощущается не нехватка специалистов, а нехватка финансовых ресурсов платить соответствующую заработную плату квалифицированным специалистам.

Современные методики прогнозирования основаны на широком использовании эконометрических моделей, которые отражают зависимость между показателем отраслевой занятости и основными макроэкономическими параметрами. Использование таких моделей в практике прогнозирования доказывает их адекватность социально-экономическим условиям и достаточно высокую прогностическую способность⁴². В Республике Беларусь данный метод исследования только получает распространение (в отличие от США, ЕС и РФ). Трудности его реализации связаны с недостатком данных для построения эконометрических моделей. Специалисты в области эконометрики (российские и зарубежные) используют панельную базу данных. В России наиболее качественной с методологической точки зрения и единственной до недавнего времени полностью открытой базой панельных исследований домохозяйств является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения – РМЭЗ (Russian Longitudinal Monitoring Survey – RLMS), проводимый с 1992 г. исследовательским центром «Демоскоп» совместно с Институтом социологии РАН и Университетом штата Северная Каролина в Чэпел Хилле (США). В Республике Беларусь практика подобного сбора информации отсутствует, что затрудняет реализацию эконометрического подхода в прогнозировании. Поэтому важным направлением постановки прогнозирования рынка труда и рынка образовательных услуг является создание качественной информационной базы, позволяющей проводить такие расчеты.

⁴² Семенов, А. Модели прогнозирования спроса на рабочую силу / А. Семенов, С. Кузнецов // Человек и труд, 2001. – №11.

6.3 Создание качественной информационной базы, обеспечивающей мониторинг рынка образовательных услуг и рынка труда

Создание качественной информационной базы позволит снизить асимметрию информации на рынке труда. Поэтому первоначально целесообразно организовать мониторинг состояния региональных и национального рынков труда, с одной стороны, и состояния рынка образовательных услуг на региональном и национальном уровнях, с другой стороны по согласованному перечню индикаторов. Формирование системы мониторинга должно опираться на единый методический подход.

Целью проведения мониторинга должно стать оперативное информирование о тенденциях и состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг.

В соответствии с главной целью, при проведении мониторинга возможна постановка следующих задач:

- удовлетворение информационных потребностей учреждений образования, представляющих образовательные услуги, а также работодателей, являющихся потребителями данных образовательных услуг;
- удовлетворение информационных потребностей государства, в частности при формировании и обосновании заказа учреждениям образования на подготовку специалистов разной квалификации, в разработке национальных и региональных стратегий развития профессионального образования;
- сокращение асимметрии между спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг в области профессионального образования.

В процессе своего осуществления мониторинг призван выполнять целый ряд функций, таких как информационная, оценочная, контрольная, прогностическая и управленческая.

Общая система мониторинга включает два блока: рынок труда и рынок образовательных услуг.

Мониторинг рынка образовательных услуг представлен в таблице 6.12, мониторинг рынка труда – в таблице 6.13.

Таблица 6.12 – Направления и показатели мониторинга регионального рынка образовательных услуг

| Направления | Показатели |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Спрос на рынке образовательных услуг | |
| 1 Социально-демографические факторы, влияющие на уровень спроса на образовательные услуги | <ul style="list-style-type: none"> - численность населения региона, естественный прирост и выбытие; - половозрастной состав населения региона, в том числе доля лиц в возрасте от 16 до 29 лет (являющиеся потенциальными покупателями образовательных услуг); - численность выпускников общеобразовательных школ, гимназий, лицеев. |
| 2 Экономические факторы, влияющие на уровень спроса на образовательные услуги | <ul style="list-style-type: none"> - заработная плата по категориям персонала в разрезе основных профессиональных групп по отраслям экономики; - стоимость образовательных услуг по уровням профессиональной подготовки в учреждениях образования. |
| Предложение на рынке образовательных услуг | |
| 3 Общие параметры предложения на рынке образовательных услуг | <ul style="list-style-type: none"> - число ВУЗов, ССУЗов, ПТУ в регионе; - прием и выпуск специалистов в учреждениях образования в регионе; - количество и перечень специальностей в учреждениях образования региона; - численность обучающихся в разрезе отдельных специальностей и профессий; - численность обучающихся в разрезе отдельных форм и направлений. |
| 4 Деятельность учреждений образования по различным направлениям | <ul style="list-style-type: none"> - распределение выпускников учреждениями образования региона по специальностям в разрезе отраслей национальной экономики, территории региона и республики в целом. |
| 5 Конъюнктура рынка образовательных услуг | <ul style="list-style-type: none"> - конкурс при поступлении в учреждения образования по специальностям, формам обучения и уровням подготовки. |

Таблица 6.13 –Направления и показатели мониторинга регионального рынка труда

| Направления | Показатели |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Распределение занятого населения по отраслям экономики | <ul style="list-style-type: none"> - состав и структура занятого населения региона по отраслям и подотраслям экономики региона; - половозрастной состав занятых в отраслях экономики в разрезе профессионально - квалификационных групп; - уровень заработной платы в разрезе профессий в отраслях экономики региона; - количество и состав работников, находящихся в административных отпусках и режиме неполного рабочего времени в разрезе отраслей и профессионально-квалификационных групп. |
| 2 Предложение на региональном рынке труда | <ul style="list-style-type: none"> - официально зарегистрированный уровень безработицы в регионе, районах и городах области; - количество зарегистрированных безработных в разрезе специальностей, уровней образования и отраслей экономики в регионе, районах и городах области; - уровень безработицы в отраслях экономики региона, районах и городах области; - количество выпускников, состоящих на учете в службе занятости в разрезе профессий и уровней подготовки; |
| 3 Спрос на специалистов на региональном рынке труда | <ul style="list-style-type: none"> -заявленная потребность (количество зарегистрированных вакансий) в регионе по уровням подготовки в разрезе специальностей и отраслей экономики; - уровень заработной платы на свободных рабочих местах и вакансиях. |
| 4 Трудоустройство выпускников | <ul style="list-style-type: none"> - количество выпускников, трудоустроившихся в первые месяцы после окончания учебы (в разрезе уровней подготовки и специальностей); - количество выпускников, трудоустроившихся в первые месяцы после окончания учебы по специальности (в разрезе уровней подготовки и специальностей); - количество выпускников, работающих по специальности, в профессионально-квалификационном разрезе; - средняя продолжительность поиска работы выпускниками учебных заведений первого места работы (по специальности и не по специальности) в разрезе отраслей экономики и уровней подготовки; -соотношение среднего уровня заработной платы выпускников в первый год после окончания учебного заведения со средним уровнем заработной платы по данной специальности в регионе. |

Для расчета и оценки ряда предлагаемых показателей необходима информация, которая в настоящее время носит фрагментарный характер.

Поэтому в Республике Беларусь целесообразно приступить к формированию базы данных, включающей информацию:

- по профессиональному составу занятых в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- по половозрастному составу занятых в разрезе профессий в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- по уровню заработной платы в разрезе профессий в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- по количеству выпускников в разрезе профессий и уровней подготовки (на национальном и региональном уровнях);
- по трудоустройству выпускников в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе;
- по количеству работников, находящихся в административных отпусках и режиме неполной занятости, в разрезе профессий и квалификаций в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях).

Особенностью предлагаемого мониторинга является его универсальный характер, позволяющий применять его на уровне отдельных регионов, отраслей, страны в целом, а также обеспечить взаимосвязь между состоянием и тенденциями рынка образовательных услуг и состоянием, тенденциями регионального и национального рынка труда.

Формирование, аккумулирование, обработка массивов данных предполагается на разных уровнях, поэтому общая структура реализации мониторинга представляется следующей (см. таблицу 6.14). Для реализации комплексного мониторинга двух рынков задействуются различные структурные подразделения на уровне регионального управления. При этом, как представлено в таблице 6.14, сбор информации идет с разным временным интервалом. Для принятия согласованных действий, разработки и реализации целевых программ по регулированию регионального рынка труда предполагается создание целевой рабочей группы, для работы в которой привлекаются работники Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома, Управление образования Витебского областного исполнительного комитета, Комитета экономики Витебского областного исполнительного комитета. Целевая рабочая группа, на основе анализа показателей мониторинга, обладая оперативной информацией, разрабатывает комплекс мер для снижения уровня напряженности на региональных профессиональных, отраслевых рынках и устранения

профессионально-квалификационных дисбалансов, существующих в экономике области, формирует предложения учреждениям образования области для своевременного обеспечения экономики области кадрами необходимой профессии и квалификации.

В целом, необходимо отметить, что реализация и дальнейшее развитие обозначенных направлений (совершенствование институционального строения рынка труда, методика прогнозирования потребности национальной экономики в кадрах, формирование системы взаимосвязанного мониторинга рынка образовательных услуг и рынка труда на отраслевом и региональном уровнях) позволит более точно и обоснованно определить и удовлетворить перспективную потребность национальной экономики в кадрах необходимой профессии и квалификации, снизить остроту социально-экономических издержек безработицы и неэффективного использования рабочей силы, обеспечить кадровое сопровождение ее инновационного развития.

Таблица 6.14 – Схема проведения мониторинга рынка образовательных услуг и регионального рынка труда на территории Витебской области

| Массив данных | Структурное подразделение, осуществляющее мониторинг массива данных | Структурное подразделение, куда передается информация | Периодичность проведения и обновления |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Численность населения региона, естественный прирост и выбытие | Райгорисполкомы, Сектор социально-трудовых отношений и демографии Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Половозрастной состав населения региона, в том числе доля лиц в возрасте от 16 до 29 лет, (являющиеся потенциальными покупателями образовательных услуг) | Райгорисполкомы, Сектор социально-трудовых отношений и демографии Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Численность выпускников общеобразовательных школ, лицеев, колледжей, техникумов, вузов | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Зарботная плата по категориям персонала в разрезе основных профессиональных групп по отраслям экономики | Райгорисполкомы, Отдел экономического анализа и прогнозирования Управления экономики Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежемесячно |
| Стоимость образовательных услуг по уровням профессиональной подготовки в учреждениях образования | Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области | Отдел экономического анализа и прогнозирования Управления экономики Витебского областного исполнительного комитета | Ежегодно |
| Наличие законодательных, нормативных документов в области образования | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Управление по занятости населения | Постоянно |

Продолжение таблицы 6.14

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Наличие концепции развития образования в регионе, стране | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Число ВУЗов, ССУЗов, ПТУ в регионе | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Прием и выпуск специалистов в учреждениях образования в регионе | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Количество и перечень специальностей в учреждениях образования региона | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Формы обучения в учреждениях образования по специальностям | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Распределение выпускников учреждениями образования региона по специальностям в разрезе отраслей национальной экономики и территории региона и республики в целом | Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области | Управление образования Витебского облисполкома, Управление по занятости населения Витебского облисполкома | Ежегодно |
| Конкурс при поступлении в учреждения образования по специальностям, формам и уровням подготовки | Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Ежегодно |
| Численность обучающихся в разрезе отдельных специальностей | Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области | Отдел экономического анализа и прогнозирования Управления экономики Витебского облисполкома, Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Витебского облисполкома | Ежегодно |

Продолжение таблицы 6.14

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Численность обучающихся в разрезе отдельных форм и направлений обучения | Учреждения образования, осуществляющие соответствующую профессиональную подготовку на территории Витебской области | Отдел экономического анализа и прогнозирования Управления экономики Витебского облисполкома, Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Витебского облисполкома | Ежегодно |
| Опрос работодателей по перспективным потребностям в разрезе ступеней подготовки и специальностей | Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Витебского облисполкома | Управления по занятости населения Витебского областного исполнительного комитета | Ежегодно |
| Состав и структура занятого населения региона по отраслям и подотраслям экономики региона | Сектор социально-трудовых отношений и демографии Отдела труда и заработной платы Управления социально-трудовых отношений и заработной платы Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Половозрастной состав занятых в отраслях экономики в разрезе профессионально-квалификационных групп | Сектор социально-трудовых отношений и демографии Отдела труда и заработной платы Управления социально-трудовых отношений и заработной платы Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Количество и состав работников, находящихся в административных отпусках и режиме неполного рабочего времени в разрезе отраслей и профессионально-квалификационных групп | Сектор социально-трудовых отношений и демографии Отдела труда и заработной платы Управления социально-трудовых отношений и заработной платы Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежемесячно |

Продолжение таблицы 6.14

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Общий уровень безработицы в регионе, районах и городах Витебской области | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежемесячно |
| Официально зарегистрированный уровень безработицы в регионе, районах и городах Витебской области | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежемесячно |
| Количество зарегистрированных безработных в разрезе специальностей, уровней образования и отраслей экономики в регионе, районах и городах области | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежемесячно |
| Уровень безработицы в отраслях экономики региона, районах и городах Витебской области | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежемесячно |
| Количество безработных в разрезе уровней подготовки. | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежемесячно |
| Заявленная потребность (количество зарегистрированных вакансий) в регионе по уровням подготовки в разрезе специальностей и отраслей экономики | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Постоянно |
| Свободные рабочие места и вакансии и уровень заработной платы на них | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Постоянно |
| Степень соответствия спроса экономики региона в специалистах их предложению на рынке образовательных услуг | Отдел активной политики занятости Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Отдел организации занятости и профессиональной подготовки Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Постоянно |

Окончание таблицы 6.14

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Количество выпускников, трудоустроившихся в первые месяцы после окончания учебы (в разрезе уровней подготовки и специальностей) | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Ежегодно |
| Количество выпускников, трудоустроившихся в первые месяцы после окончания учебы по специальности (в разрезе уровней подготовки и специальностей); | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Ежегодно |
| Количество выпускников, работающих по специальности | Управление образования Витебского областного исполнительного комитета | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Ежегодно |
| Количество выпускников, состоящих на учете в службе занятости в разрезе уровней подготовки | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Постоянно |
| Средняя продолжительность поиска работы выпускниками учебных заведений первого места работы (по специальности, не по специальности) в разрезе отраслей экономики и уровней подготовки | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Целевая рабочая группа | Ежегодно |
| Средний уровень заработной платы выпускников в первый год после окончания учебного заведения и его соотношение со средним уровнем заработной платы по данной специальности в регионе | Отдел труда и заработной платы Управления социально-трудовых отношений и заработной платы Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Управление по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома | Ежегодно |

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Амстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Амстронг. – 8-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 832 с.
2. Авдокушин, Е. Ф. Некоторые особенности функционирования предпринимательской модели «новой экономики» / Е. Ф. Авдокушин // Белорусский экономический журнал. – 2006. – № 4. – С. 4 – 11.
3. Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. Женева, МБТ, 2008. – 210 с.
4. Алашеев, С. Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. – Самара : Центр профессионального образования Самарской области.
5. Алашеев, С. Ю. Соответствие систем начального профессионального образования субъектов РФ перспективам развития экономики региона: опыт сопоставительного анализа / С. Ю. Алашеев [и др.]. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf3>.
6. Арабян, К. К. Измерение человеческого капитала / К. К. Арабян // Российское предпринимательство. В 2 ч. Ч. 2. – 2007. – № 4. – С. 105 – 109.
7. Базылева, М. Н. «Новая экономика» и проблемы структурных сдвигов в трудовых отношениях / М. Н. Базылева // Экономика и управление. – 2007. – № 4. – С. 38 – 44.
8. Беккер, Г. Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение: экономический подход : пер. с англ. / Г. Беккер : под ред. Р. И. Капелюшникова. – Москва : ГУ ВШЭ, 2003.
9. Бокун, Н. Ч. Анализ состояния рынка труда специалистов: методические рекомендации / Н. Ч. Бокун. – Минск : БГЭУ, 1993. – 17 с.
10. Бокун, Н. Ч. Прогнозирование рынка труда специалистов: методические рекомендации / Н. Ч. Бокун. – Минск : БГЭУ, 1993. – 16 с.
11. Бондарь, А. В. Человеческий капитал в контексте макроэкономической стабилизации и конкурентоспособности национальной (малой открытой) экономики / А. В. Бондарь [и др.]. – Минск : Ред. газ. «Настаўн. газ.», 2006. – 336 с.
12. Бондарь, А. В. Человеческий капитал – стратегический ресурс «новой экономики» / А. В. Бондарь, И. В. Корнеевец, Н. А. Яхницкая // Белорусский экономический журнал. – 2007. – №2. – С. 56 – 69.

13. Васильев, В. Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев [и др.] . – Москва : Техносфера, 2007. – 680 с.
14. Васильева, З. А. Разработка методики и построение прогноза развития спроса на специалистов для экономики Красноярского края / З. А. Васильева, И. В. Филимоненко, Н. В. Разнова. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf3/reports.php?mode=s2>.
15. Васильева, Н. Н. Занятость населения в системе социально-экономических показателей. Возможности экономико-математического моделирования для прогнозирования уровня занятости населения (на примере Ростовской области) / Н. Н. Васильева. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf/reports.php>.
16. Васильева, И. В. Разработка методики прогнозирования спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг экономики муниципальных образований Красноярского края / И. В. Васильева, Н. В. Филимоненко, Т. П. Лихачева // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сборник докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). В 2 кн. Кн. I. – Петрозаводск : ПетрГУ, 2008. – 408 с. – С. 55.
17. Вишневская, Н. Т. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация / Н. Т. Вишневская, Р. И. Капелюшников. – Препринт WP3/2007/02. – Москва : ГУ ВШЭ, 2007. – 80 с.
18. Гимпельсон, В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей / В. Е. Гимпельсон. – Препринт WP3/2004/01. – Москва : ГУ ВШЭ, 2004. – 36 с.
19. Гимпельсон, В. Е. Рынок труда и трудовые отношения: между нормативной жесткостью и неформальной гибкостью / В. Е. Гимпельсон // Современные проблемы социальной политики в России. Альманах Ассоциации независимых центров экономического анализа, 2003. – № 2.
20. Гимпельсон, В. Политическая экономия дерегулирования занятости / В. Гимпельсон // Альманах Ассоциации независимых центров экономического анализа, 2003.
21. Гимпельсон, В. Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком. – Препринт WP3/2007/03 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. – Москва : ГУ ВШЭ, 2007. – 60 с.
22. Гусев, А. Человеческий капитал и его использование для управления персоналом / А. Гусев, С. Сурков // Управление персоналом. – 2006. – №13. – С. 36 – 40.

23. Даянц, Дж. Г. О проблемах инвестирования в интеллектуальный капитал / Дж. Г. Даянц, Р. А. Цатурян // Инновационные образовательные технологии. – 2008. – №1. – С. 40 – 44.
24. Денисова, И. А. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России. – Препринт WP3/2005/02 / И. А. Денисова, М. А. Карцева. – Москва : ГУ ВШЭ, 2005. – 40 с.
25. Доклад о развитии человека за 2003 год. Цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия: межгосударственная договоренность об избавлении человечества от нищеты. – Минск : Юнипак, 2003. – 368 с.
26. Дорина, Е. Б. Формирование институциональной структуры белорусской экономики в условиях трансформации : монография / Е. Б. Дорина. – Минск : БГЭУ, 2005. – 187 с.
27. Зайченко, Н. Белорусская экономика: темпы роста сохраняются / Н. Зайченко // Экономика Беларуси, 2008. – № 4 (17). – С. 6 – 12.
28. Заводовская, М. В. Методы прогнозирования потребности в специалистах с высшим образованием в России / М. В. Заводовская, Н. Н. Тополук. – Режим доступа: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/10_zavodovskaya.htm.
29. Зуев, В. М. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования : научно-практическое пособие / В. М. Зуев, П. Н. Новиков. – Москва : РГАТиЗ, 1999. – 80 с. – С. 46.
30. Илясов, Е. Цель – трудоустройство выпускников / Е. Илясов. – Режим доступа: cszuum@mstu.ru.
31. Ишкова, А. Л. Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России / А. Л. Ишкова, В. А. Гуртов, С. В. Сигова. – Режим доступа: <http://www.labourmarket.ru/conf5/viewforum.php?f=3&sid=520157cc4172e53c4b3c64e6af7448d8>.
32. Капелюшников, Р. И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт / Р. И. Капелюшников. – Препринт WP3/2006/03. – Москва : ГУВШЭ, 2006. – 64 с.
33. Капелюшников, Р. Конец российского рынка труда? Лекция в рамках проекта «Публичные лекции «Полит. Ру». – Режим доступа: http://www.polit.ru/img/content/idea/kapeljushnikov_15.gif.
34. Колосова, Р. П. Глобализация экономики и занятость населения / Р. П. Колосова [и др.]. – Москва : ТЕИС, 2000. – 106 с.
35. Коровкин, А. Г. Взаимосвязи отраслевых рынков и системы образования / А. Г. Коровкин, И. Б. Королев. – Режим доступа: http://window.edu.ru/window_catalog/pdf2txt?p_id=27930&p_page=2.

36. Коровкин, А. Г. Макроэкономический анализ и прогнозирование занятости и рынка труда / А. Г. Коровкин[и др.]. – Режим доступа: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book3_html/8_K.htm.
37. Косинец, А. Н. Инновационное образование – главный ресурс конкурентоспособной экономики государства / А. Н. Косинец // Беларусь сегодня, 30.10.2007. – С. 11-14.
38. Крутий, И. А. Эффективность инвестиций в человеческий капитал (с индивидуальной точки зрения) / И. А. Крутий, Ю. В. Новикова // Инновационные образовательные технологии. – 2006. – №3. – С. 65 – 68.
39. Лазарева, О. В. Наем или переобучение: опыт российских предприятий. Препринт WP3/2006/11. / О. В. Лазарева, И. А. Денисова, С. В. Цухло. – Москва : ГУ ВШЭ, 2006. – 48 с.
40. Лебедева, С. Н. Построение единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций в образование / С. Н. Лебедева // Белорусский экономический журнал. – 2004. – №1. – С. 58 – 63.
41. Лысков, А. Ф. Проблемы инвестирования в человеческий капитал / А. Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №4. – С. 106 – 110.
42. Майбуров, И. Экономическое обоснование накопления человеческого капитала / И. Майбуров // Общество и экономика. – 2006. – №7 – 8. – С. 245 – 263.
43. Маковская, Н. В. Внутренний рынок труда предприятия как условие развития человеческого капитала работников: монография / Н. В. Маковская. – Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2007. – 276 с.
44. Марков, Д. В. Прогнозирование потребности Иркутской области в квалифицированных кадрах / Д. В. Марков. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf5/reports/markov.doc>.
45. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь, 2004. – Минск : Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2005.
46. Национальная экономика Беларуси. Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления. Под ред. В. Н. Шимова. – Минск : БГЭУ, 2005.
47. Нестерова, Д. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России / Д. Нестерова, К. Сабирьянова // Науч. доклад 99/04. – Москва : EERC, 1998.
48. Нижегородцев, Р. М. Рынок труда и проблема человеческого капитала: теория и современная практика / Р. М. Нижегородцев. – Гомель: ЦИИР, 2007. – 50 с.
49. Норкина, И. М. Инвестиции в человеческий капитал – важнейший фактор экономического роста / И. М. Норкина, С. М. Бухонова. – Режим доступа: www.conf.bstu.ru.

50. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2001. – Минск : РИВШ, 2005; Изменения № 5 и № 6.
51. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – Москва : Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
52. Олейникова, О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения: Копенгагенский процесс / О. Н. Олейникова. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2004.
53. Основы стратегической политики на 2010-2015 годы // 304-я сессия Административного Совета МОТ : Превратить достойный труд в реальность. – Женева : МБТ, 2009. – 36 с.
54. Попов, А. Потребность экономики в специалистах и квалифицированных рабочих: методические основы прогнозирования / А. Попов // Человек и труд. – 2004. – №6. – С. 30-35.
55. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию // Международная конференция труда. Доклад V, 97-я сессия, 2008. – Женева: МБТ, 2008. – 182 с.
56. Пяткин, А. М. Рыночные реформы в странах с переходной экономикой. Аналитический обзор / А. М. Пяткин, А. А. Рожков // Российская Академия наук, Институт системного анализа. – Москва, 2006.
57. Радыгин, А. Проблемы правоприменения (инфорсmenta) в сфере защиты прав акционеров / А. Радыгин, Р. Энтов, И. Межероупс // Научные труды Института экономики переходного периода, № 41Р. – Москва, 2002.
58. Разумова, Т. О. Выпускники вузов на рынке труда России / Т. О. Разумова. – Москва : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 232 с.
59. Рынок труда в Республике Беларусь: проблемы формирования и развития / под ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ». 2008. – 302 с.
60. Рубарев, Н. И. Возрастание роли человеческого капитала – неотъемлемый признак современной эпохи / Н. И. Рубарев // Новая экономика. – 2007. – №1 – 2. – С. 25 – 33.
61. Савельев, А. Я. Методика прогнозирования и оценки состояния системы высшего и среднего профессионального образования / А. Я. Савельев [и др.]. – Москва, 1997.
62. Савельев, А. Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе: обзорная информация / А. Я. Савельев, Л. Г. Семушкина, В. С. Кагерманьян // Научно-

- исследовательский институт высшего образования. – Москва : НИИ ВО, 2005 . – 72 с. — (Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования: Содержание, формы и методы обучения в высшей школе; вып. 3). – Авт. указаны на 2 с. обл. — Библиогр. : С. 68 - 72.
63. Сигова, С. В. Макроэкономическое прогнозирование как основа для формирования прогнозных потребностей рынка труда в США и России / С. В. Сигова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22–23 октября 2008 г.). В 2 кн., Кн. II. – Петрозаводск : ПетрГУ, 2008. – 412 с. – С. 268 – 285.
64. Станкевич, И. Вузовские бюро карьеры – помощь студентам и выпускникам / И. Станкевич // Мир перемен. – 2009. – № 1. – С. 128 – 133.
65. Скоблякова, В. И. Эволюция понятия о месте и роли человеческого капитала и его классификация / В. И. Скоблякова // Социально-гуманитарные знания. – 2006. – №6. – С. 320 – 332.
66. Соболева, Н. В. «Новая экономика» – экономика знаний и глобализация: взаимосвязь и взаимодействие / Н. В. Соболева // Экономика и управление. – 2006. – №4. – С. 108 – 112.
67. Соколова, Г. Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г. Н. Соколова. – Минск : Право и экономика, 2006. – 134 с.
68. Соколова, Г. Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы / Г. Н. Соколова. – Минск : Беларус. наука, 2006. – 302 с.
69. Солодовников, С. Ю. Демографический потенциал, человеческий и социальный капитал в условиях глобализации / С. Ю. Солодовников [и др.]. – Минск : Право и экономика, 2006. – 396 с.
70. Социально-экономическое положение Республики Беларусь, январь 2009. – Минск : Национальный Статистический Комитет Республики Беларусь, 2009, – № 1. – С. 177 – 192.
71. Тхай, Ф. Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда / Ф. Тхай, Э. Хансе, Д. Прайс. – Женева : МБТ, 2001.
72. Тур, А.Н. Развитие системы либерализации экономики Республики Беларусь в условиях экономического кризиса // Проблемы управления. – 2009. – № 1. – С. 30 – 35.
73. Трость, Л. К вопросу об оценке труда персонала предприятия / Л. К. Трость // Человек и труд, 2005. – №3. – С. 48 – 49.
74. Удовенко, И. М. Человеческий капитал как основной источник экономического роста Беларуси в XXI в. / И. М. Удовенко //

- Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2005. – №5. – С. 13 – 19.
75. Чебаторев, Н. Человеческий капитал – неотъемлемый фактор экономического роста / Н. Чебаторев // Маркетинг. – 2005. – №4. – С. 12 – 23.
76. Чижова, Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. – 2004. – №8. – С. 37 – 40.
77. Чижова, Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии / Л. Чижова // Человек и труд. – 2006. – №1. – С. 48 – 53.
78. Чижова, Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы / Л. Чижова // Человек и труд. – 2002. – №9. – С. 44 – 47.
79. Чипинский, Э. Е. Непрерывное профессиональное обучение рабочих на производстве. Методическое обеспечение / Э. Е. Чипинский // Служба кадров. – 2005. – №4. – С. 70 – 73.
80. Чесноков, А. Применение информационных технологий в управлении знаниями / А. Чесноков // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №9. – С. 121 – 126.
81. Шимов, В. М. Мировой финансово-экономический кризис: негативные последствия для Беларуси и пути их преодоления / В. М. Шимов // Белорусский экономический журнал. – 2009. – №2. – С. 4 – 12.
82. Шмидт, В. Р. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада / В. Р. Шмидт // Труд за рубежом, 2005. – №3. – С. 76 – 89.
83. Экономический рост и достойный труд. Новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии. – МОТ, Женева, 2008. – 36 с.
84. Энциклопедия содействия трудоустройству. В 3-х томах. Том 1 : Нормативная и методическая база системы содействия трудоустройству и занятости выпускников профессионального образования. – Москва, 2005.
85. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – Москва : МГУ, 1996. – 800 с.
86. Auer, P.(ed.) Changing labour markets in Europe: the role of institutions and policies. – Geneva : ILO, 2001. – 247 p.
87. Akademickie Biura Karier. Absolwent wyższej uczelni na rynku pracy / В.К. Akademickie. Pod red. J.Wanielisty. – Warszawa : Wojewodzki Urząd Pracy w Warszawie, 2003.
88. Bertola, G. Employment Protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement / G. Bertola, T. Boeri, S. Cazes. – Geneva : Research Officer Employment

- and Labour market Policies branch. – Режим доступа: [1999//www.ilo.org/public/english/employment/strrat/publ/etp48.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/strrat/publ/etp48.htm).
89. Blau, F.D. Institutions and laws in the Labor Market / F. D. Blau, L. M. Kahn // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Volume 3.Ch. 25. – Elsevier Science B.V., 1999, P. 1399 – 1455.
 90. Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from industrialized countries. Ed. by P.Auer and S.Cazes // Publications Employment. – Geneva : ILO, 2003. – 272 p. Режим доступа: www.ilo.org/public/english/employment/strrat/publ/etp48.htm.
 91. Education and training in Scotland: A Summary-2001. – Scottish Executive, 2001.
 92. Ferrell, D., Laboissiere M. The Emerging Global Labor Market / D. Ferrell, M. Laboissiere // Mc Kinsey Global Institute, 2007 – Режим доступа: www.mckinsey.com/mgi.
 93. Heckman, J.J. Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme / J. J. Heckman, H. Ichimura, P. E. Todd // The Review of Economic Studies. Vol.64. – № 4, Special Issue : Evaluation of Training and Other Social Programmes. Oct. 1997, P. 605 – 654 – Режим доступа: <http://links.jstor.org>.
 94. Human Development Report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world. By ed. K. Watkins. – New York : UNDP, 2007.
 95. Global Employment Trends: January 2009 / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2009. – 52 p.
 96. Nickell, S. Labor Market Institutions and economic performance / S. Nickell, R. Layard // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Volume 3.Ch. 46. – Elsevier Science B.V., 1999. – P. 3029 – 3084.
 97. Recommendation concerning Human Resources Development: Education, training and Lifelong Learning. – Geneva : ILO, 2005. – 11 p.
 98. Rouvinen, P. Competitiveness in the New Economy // Elinkeinoelaman Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy . – Helsinki : ETLA, 2002. – 17 p.
 99. Ramser H. J. Going to University or Not? / H. J. Ramser, S. Zink // Dynamik Analysis of Education Policies. – University of Konstanz, 2005. – 27 p.
 100. Recommendation concerning Human Resources Development: Education, training and Lifelong Learning. – Geneva : ILO, 2005, – 11 p.
 101. Skills for improved productivity, employment growth and development // Report V. International Labor Conference, 97th Session. – Geneva : ILO Office, 2008. – 176 p.
 102. The Global New E-Economy Index: A Cyber-Atlas”, 2nd Edition, 2000 // Progressive Policy Institute. – Режим доступа: <http://www.ppi.org/>.

103. Ziomek, A. Formal and Informal Institutions on the Labor Market in Poland // Optimum. Studia Ekonomiczne, 2007. – №3 (35). – P. 125 – 133.
104. Режим доступа: <http://www.labourmarket.ru/conf5/viewforum.php?f=3&sid=520157cc4172e53c4b3c64e6af7448d8>.
105. Глобальные тенденции занятости среди молодежи МОТ. – Женева, октябрь 2006. – Режим доступа: un.org/ilo.org/news/world/30-10-06-11/html.
106. Global Employment Trends for Youth. October 2008. – Geneva : ILO, 2008.

Витебский государственный технологический университет

Научное издание

Монография

Ванкевич Елена Васильевна
Коробова Елена Николаевна
Шарстнев Владимир Леонидович
Войтеховская Ирина Александровна

**РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНОК ТРУДА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ:
НАПРАВЛЕНИЯ СОГЛАСОВАНИЯ**

Компьютерная верстка Т. А. Данилевич
Корректор Е. М. Богачева

Подписано к печати 24.05.2010. Формат 60x90 1/16. Бумага офсетная №1
Гарнитура «Таймс». Усл. печ. листов 12,8. Уч.-издат. листов 15,1. Тираж 50
экз. Зак. № 197

Учреждение образования «Витебский государственный технологический
университет». 210035, г. Витебск, Московский пр., 72.

Отпечатано на ризографе учреждения образования «Витебский
государственный технологический университет».

Лицензия №02330/0494384 от 16 марта 2009 г.