

Режим доступа: <https://oshmiasko.by/kompaniya/informaciya-dlya-akcionerov//>. – Дата доступа: 26.09.2024.

12. Официальный сайт ОАО «Слонимский мясокомбинат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slmeat.by/?s=%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9+%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82+/>. – Дата доступа: 26.09.2024.

13. Официальный сайт ОАО «Гродненский мясокомбинат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://grodnomk.by/search/index.php?q=%D0%BE%D1%82%D0%BA%D1%80%D1%8B%D1%82%D0%B0%D1%8F+%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F/>. – Дата доступа: 26.09.2024.

14. Официальный сайт ОАО «Волковысский мясокомбинат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://volmk.by/news/company//>. – Дата доступа: 26.09.2024.

15. Официальный сайт ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ghp.by/o-kompanii/aktsioneram/>. – Дата доступа: 26.09.2024.

16. Официальный сайт ОАО «Столбцовский мясоконсервный комбинат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mkstolbcy.by/ru/finans.html/>. – Дата доступа: 26.09.2024.

17. Официальный сайт ОАО «Агрокомбинат Дзержинский» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://akd.by/about/itogi-raboty-agrokombinata/>. – Дата доступа: 26.09.2024.

18. Единый портал финансового рынка ОАО «Слуцкий мясокомбинат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://epfr.gov.by/organizations/3263/>. – Дата доступа: 26.09.2024.

19. Официальный сайт ОАО «Смолевичи Бройлер» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sbroiler.by//>. – Дата доступа: 26.09.2024.

20. Официальный сайт ОАО «Бобруйский мясокомбинат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bobrmk.by/?s=%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9+%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82&id=289/>. – Дата доступа: 26.09.2024.

УДК 331.522

Организационно-методическое обеспечение диагностики уровня владения навыками населением Республики Беларусь

Гуторова Е.В., ст. преп.

Витебский государственный
технологический университет,
г. Витебск,
Республика Беларусь

Реферат. Среди особенностей развития социально-трудовой сферы, обусловленных ее цифровой трансформацией, можно выделить повышение мобильности рабочей силы и появление ее новых форм, предпосылками чему стало, в том числе, расширение использования современных информационно-коммуникационных технологий. Наиболее доступными с точки зрения статистического измерения являются следующие виды мобильности ра-

бочей силы: территориальная, межфирменная, функциональная. Среди форм функциональной мобильности особое место занимает мобильность навыков. Отдельные авторы, занимаясь исследованиями рынка труда, отмечают необходимость не столько в прогнозировании перспективных профессий, сколько в определении востребованных навыков и их перспективных изменений (Ванкевич Е. В., Горовой С. О., Калиновская И. Н. [1–4]; Фомин А.А., Мамонтова И. Ю. [7]; Прохорова М. П., Лебедева Т. Е., Виноградова С. А. [5]; Пряхникова О. Н. [6] и др.) Реализация такого рода прогнозов в совокупности с оценкой уровня владения навыками населением Республики Беларусь может представлять интерес с точки зрения дополнения традиционного анализа рынка труда.

Ключевые слова: функциональная мобильность рабочей силы, навыки, классификатор, обучение, возможности трудоустройства, электронная услуга.

Результаты изучения нормативно-правовых основ регулирования и специфики статистического сопровождения мобильности рабочей силы в Республике Беларусь позволили систематизировать отдельные аспекты ее сущности и содержания, а также выделить среди наиболее статистически измеримых (с точки зрения наличия необходимых данных) следующие ее виды: территориальную, межфирменную, функциональную.

Учитывая, что мобильность рабочей силы в современных условиях возрастает, а также принимая во внимание расширение объективных возможностей для территориальных и виртуальных перемещений на рынке труда, необходимо оценивать не только масштабы и структуру различных видов мобильности рабочей силы, но и их последствия для рынка труда. Систематизация и обобщение различных подходов к экономической оценке мобильности рабочей силы позволили определить направления ее влияния на отдельные показатели, характеризующие рынок труда. Это послужило обоснованием для выдвижения гипотезы о наличии такого влияния на рынок труда нашей страны, для подтверждения которой применены различные методы исследования с использованием статистических и административных данных органов государственного управления Республики Беларусь, включая Национальный статистический комитет Республики Беларусь и Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь. В результате исследования удалось подтвердить «первоначальную гипотезу о том, что мобильность рабочей силы многоканально влияет на рынок труда Республики Беларусь, определяя его состояние и результаты. Управляя потоками территориальных и межфирменных перемещений рабочей силы можно значительно улучшить ситуацию на

рынке труда» [2]. Кроме того, особую роль в данном вопросе играет регулирование функциональной мобильности рабочей силы, в том числе, через реализацию дифференцированного подхода к выбору провайдеров формального и неформального образования, видов и форм обучения, удобных и доступных в каждый конкретный момент времени в зависимости от сложившихся на рынке труда условий.

Государственной программой «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы, утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.12.2020 № 777, предусмотрено выполнение ряда задач, включая обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда (задача 3). Среди направлений выполнения данной задачи можно выделить следующие:

- развитие профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, обучения и переобучения, в том числе путем обновления требований к компетенциям и квалификациям работников;
- формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

В рамках реализации данных направлений и с учетом выявленного влияния мобильности рабочей силы, прежде всего, функциональной, на рынок труда Республики Беларусь, представляется возможным предложить рекомендации по организационно-методическому обеспечению оценки уровня владения навыками населением Республики Беларусь, основу которых составляет:

- 1) методика оценки уровня владения навыками населением;
- 2) организационное обеспечение свободного доступа населения к оценке уровня владения навыками.

Обеспечение свободного доступа населения к оценке уровня владения навыками представляется возможным посредством дополнения электронного сервиса «Работа и занятость» Единого государственного портала «Е-Паслуга» (разработан Республиканским унитарным предприятием «Национальный центр электронных услуг») электронной услугой «Навыки: диагностика, обучение, возможности трудоустройства» с присвоением соответствующего кода (рис. 1).

Основу реализации предложенной электронной услуги составляет методика оценки уровня владения навыками населением Республики Беларусь (ШАГ 1 согласно рис. 1).

Цель методики: составление функционального профиля респондента для последующего подбора провайдеров образовательных услуг и выявления возможных направлений трудоустройства.

Под функциональным профилем подразумевается характеристика индивида, отражающая его врожденные способности и приобретенные знания и навыки, а также соответствующие направления их применения в трудовой деятельности.

Основу методики составляет зарубежный опыт классификации навыков и подход института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» к оценке уровня владения цифровыми навыками.



**Рисунок 1 – Схема реализации электронной услуги
«Навыки: диагностика, обучение, возможности трудоустройства»**

Составлено автором.

Методика предполагает допущение о наличии адаптированного для Республики Беларусь классификатора навыков (или о применении существующих зарубежных аналогов (например, Европейской многоязычной классификации навыков, компетенций, квалификаций и профессий ESCO в части модуля «Навыки») и является базовой составляющей организационно-методического обеспечения свободного доступа населения Республики Беларусь к оценке уровня владения навыками.

Методика предполагает следующий алгоритм действий:

1. Сбор необходимой для оценки информации путем анкетирования респондента (физического лица, при индивидуальной диагностике; представителя кадровой службы – при составлении «функциональных профилей» работников субъектов хозяйствования) на тему уровня владения навыками, предполагающего выполнение следующих заданий (ШАГ 1 согласно рис.1):

а) самооценка: «Среди предоставленного перечня отметьте навыки, которыми, на Ваш взгляд, Вы обладаете на высоком уровне»;

б) подтверждающие документы: «Среди предоставленного перечня отметьте навыки, владение которыми подтверждается соответствующими документами (дипломами, сертификатами и др.)»;

в) фактическое использование: «Среди предоставленного перечня отметьте навыки, которые фактически применялись Вами на постоянной основе в течение последних 12 месяцев (например, в процессе трудовой деятельности)».

В рамках выполнения каждого задания предлагается перечень навыков согласно структуре используемого классификатора в разрезе модулей, групп, подгрупп (на примере ESCO: модуль 5 – навыки; группа S4 – управленческие навыки; подгруппа S4.7 – подбор и найм персонала (поиск кандидатов, анализ резюме, организация собеседований, организация стажировок, оформление документов и др.)).

В случаях, когда в качестве респондента выступает представитель кадровой службы, предложенные задания выполняются на основании известных данных о работнике, а также информации, полученной путем опроса представителей топ-менеджмента и служб поддержки ИКТ (при наличии).

2. Интегральная оценка уровня владения навыками по трем направлениям (а) самооценка, б) подтверждающие документы, в) фактическое использование в течение последних 12 месяцев) с применением следующей оценочной шкалы: «высокий уровень», «базовый уровень», «низкий уровень».

Дальнейший расчет производится в два этапа: на первом – определяется уровень владения навыками по каждой подгруппе навыков, на втором – формируется оценка по соответствующей группе.

Уровень владения навыками отдельной подгруппы определяется на основании шкалы:

- 1) высокий уровень – отмечено более 70 % навыков подгруппы;
- 2) базовый уровень – отмечено от 50 до 70 % навыков подгруппы;
- 3) низкий уровень – отмечено менее 50 % навыков подгруппы.

Уровень владения навыками соответствующей группы определяется по шкале:

- высокий уровень – при условии, что все подгруппы данной группы оценены на высоком уровне;
- базовый уровень – при условии отсутствия подгрупп с низким уровнем и при наличии хотя бы одной подгруппы с базовым уровнем;
- низкий уровень – при наличии хотя бы одной подгруппы с низким уровнем.

Далее проводится интегральная оценка: в зависимости от выявленного уровня каждой группе навыков в разрезе трех направлений присваивается соответствующий балл (табл. 1).

Таблица 1 – Балльная шкала в разрезе направлений оценки

Направления оценки	Высокий уровень	Базовый уровень	Низкий уровень
Самооценка	3	2	1
Подтверждающие документы	3	2	1
Фактическое применение	3	2	1

Составлено автором.

По результатам интегральной оценки высокий уровень владения присваивается группам навыков с максимальной суммой баллов по указанным трем направлениям (9), базовый – с суммой от 6 до 9, низкий – с суммой до 6.

3. Определение индикаторов, сигнализирующих о необходимости поиска провайдеров образовательных услуг формального и неформального характера на основании определения групп навыков, оцененных согласно методике на низком уровне (ШАГ 2 согласно рис. 1).

4. Выявление направлений возможного трудоустройства на основании определения групп навыков, оцененных согласно методике на высоком и базовом уровнях (ШАГ 3 согласно рис. 1).

Реализация предложенной рекомендации обеспечит возможность получения «функционального профиля» конкретного лица (в случае индивидуального потребления услуги), а при условии организации массовой диагностики населения, «функционального профиля» Республики Беларусь и ее регионов (под функциональным профилем подразумевается характеристика индивида, отражающая его врожденные способности и приобретенные знания и навыки, а также соответствующие направления их применения в трудовой деятельности). Сравнение полученных данных с результатами анализа потребности рынка труда позволит определить дисбаланс спроса и предложения навыков, компетенций и знаний на рынке труда Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. В. Несоответствия на рынке труда молодежи: методы измерения и способы снижения / Е. В. Ванкевич // Материалы докладов международной научно-технической конференции «Инновации в текстиле, одежде, обуви (ICTAI-2022)», Витебск, 2022 – С.128–132.
2. Ванкевич, Е. В. Влияние мобильности рабочей силы на рынок труда Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, Е. В. Гуторова // Белорус. экон. журн. – 2023. – № 3. – С. 53–71.
3. Ванкевич, Е. В. Исследование трудоустройства выпускников как дополнительный инструмент оценки востребованных навыков на рынке труда молодежи / Е. В. Ванкевич, С. О. Горовой // Белорусский экономический журнал. – 2022. – № 2. – С. 91–106.
4. Ванкевич, Е. В., Современные технологии реализации политики занятости молодежи на основе анализа востребованных на рынке труда навыков/ Е. В. Ванкевич, С. О. Горовой, И. Н. Калиновская // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2021. – №. 1 (40). – С. 168–184.
5. Прохорова, М. П. Навыки будущего: значимость и условия развития в российских компаниях / М. П. Прохорова, Т. Е. Лебедева, С.А. Виноградова// Московский экономический журнал. – № 2. – 2020. – С. 524–534.
6. Пряжникова, О. Н. Развитие зеленых навыков и социальный диалог: опыт зарубежных стран / О. Н. Пряжникова // Россия и мир в XXI веке. – 2021. – № 1 (110). – С. 31–46.
7. Фомин, А.А Современный HR-менеджмент: навыки, востребованные в 21 веке/ А. А. Фомин, И. Ю. Мамонтова // Московский экономический журнал. – № 1. – 2020. – С. 607–614.