

Развитие механизмов согласования потребностей рынка труда молодежи и возможностей системы образования в Республике Беларусь

С.О. ГОРОВОЙ

(Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь)

На современном этапе развития рынок труда молодежи в Республике Беларусь характеризуется рядом негативных тенденций:

- превышением уровня безработицы среди молодежи (6,5% в 2024 году) по сравнению с общим уровнем безработицы в стране (3,6% в 2024 году) [1];
- снижение численности занятой молодежи в экономике (на 442,7 тыс. чел за 2014-2023 гг.) (рассчитано автором по данным [1]);
- увеличением масштабов несоответствий квалификации молодежи требованиям работодателей – общий уровень несоответствия основной работы с полученной профессией (специальностью) у лиц в возрасте до 30 лет составляет 27,2% за 2021-2023 гг.) [2, с. 24];
- ростом неформальной занятости молодежи (фриланс, теневая и нелегальная занятость) [3];
- ужесточением требований к навыкам молодежи (по данным специальных опросов выпускников учреждений образования и экспертных опросов работодателей по вопросам занятости молодых соискателей и работников) [4,5].

Эти обстоятельства вызывают необходимость развития новых подходов регулирования рынка труда молодежи, одним из которых может стать обеспечение согласования его потребностей с возможностями национальной системы образования на основе формирования востребованных навыков.

Среди ключевых субъектов рынка труда молодежи и системы образования в Республике Беларусь можно выделить 4 основные группы (таблица 1).

Таблица 1

Взаимосвязанные субъекты рынка труда молодежи и системы образования

1. Молодежь		
1.1 Абитуриенты	выпускники учреждений общего среднего образования	на основе сформированных общих (базовых) навыков выбирают профессиональную ориентацию и начинают профессиональное обучение
1.2 Студенты	учащиеся учреждений среднего специального, профессионально-технического, высшего образования	проходят профессиональную подготовку, формируются профессиональные, над-профессиональные навыки, цифровые и универсальные компетенции, которые необходимы для поиска работы, трудоустройства и выполнения профессиональных задач
1.3 Выпускники	учреждений среднего специального, профессионально-технического, высшего образования	завершили профессиональную подготовку, осуществляют переход от учебы к работе на основе сформированных навыков и компетенций; как правило, впервые выходят на рынок труда

Продолжение таблицы 1

1.4 Молодые соискатели	в возрасте 16-29 лет	безработная молодежь, которая окончила профессиональную подготовку и находится в процессе поиска работы
1.5 Молодые работники	по возрастным группам* 16-17 лет, 18-24 года, 25-29 лет	молодежь, занятая в организациях; совершенствуют полученные навыки в процессе трудовой деятельности
2. Регулирующие органы		
Министерство труда и социальной защиты		формирует законодательную основу регулирования занятости молодежи путем разработки законов, положений, инструкций, стандартов, а также разрабатывает национальную рамку квалификаций [6], профессиональные и отраслевые стандарты, которые определяют набор навыков и квалификаций
Министерство образования		формирует нормативно-правовую основу системы образования путем разработки образовательных стандартов и учебно-программной документации учреждений образования, которые содержат требования к профессиональным компетенциям [7]
Местные органы власти (облисполкомы, управления занятости и образования, др.)		разрабатывают локальные нормативно-правовые акты, регулирующие занятость молодежи и деятельность учреждений образования на региональном уровне; способствуют формированию требований к навыкам молодежи на микроуровне
3. Учреждения образования		
Среднего специального (колледжи, техникумы), профессионально-технического (колледжи, лицеи), высшего образования (университеты)		ключевой субъект в подготовке молодых сотрудников; разрабатывают учебные планы и программы, которые содержат матрицы компетенций обучающихся (требования к базовым профессиональным компетенциям, универсальным компетенциям, специализированным компетенциям, однако они не учитывают потребности рынка труда молодежи [6])
4. Работодатели (организации, предприятия, учреждения)		
являются основным субъектом, формирующим спрос на рынке труда молодежи; предъявляют различные требования к молодым соискателям – опыту работы, теоретическим знаниям, профессиональным навыкам, универсальным компетенциям, личностным характеристикам, др.		

*Согласно требованиям к составлению кадровой отчетности организаций [1].

На основе изложенного выше можно предложить модель механизма согласования потребностей рынка труда молодежи и возможностей системы образования, ориентированную на достижение соответствия навыков (рис. 1). Из модели следует, что для практической реализации представленной модели необходимо использовать экосистемный подход и решить следующие задачи:

1) привести в соответствие матрицы компетенций, формируемые в системе образования (в рамках профессиональной подготовки в учреждениях образования) с навыками, требуемыми со стороны работодателей по различным должностям, на основе разработки единой классификации навыков для системы образования и рынка труда молодежи, что требует согласование образовательных и профессиональных (отраслевых) стандартов;



Рис. 1. Модель согласования потребностей рынка труда молодежи и системы образования на основе обеспечения соответствия навыков

2) установить требования к навыкам со стороны организаций, что может быть выявлено в результате их экспертного опроса;

3) своевременно определять и прогнозировать востребованные навыки на рынке труда молодежи, которые могут быть сформированы в рамках профессиональной подготовки в учреждениях образования (это может быть достигнуто на основе проведения опросов выпускников) [4].

ЛИТЕРАТУРА

1. Социально-демографическая статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/home-page>. – Дата доступа: 18.03.2025.
2. Занятость населения в Республике Беларусь в 2023 году (по материалам выборочного обследования). Статистический бюллетень. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2024. – 156 с.
3. Зайцева О. В. Развитие нестандартных форм занятости в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики: монография / О. В. Зайцева; УО «ВГТУ»; под науч. ред. О. В. Зайцевой. – Витебск, 2023. – 173 с.
4. Ванкевич Е. В., Горовой С. О. Исследование трудоустройства выпускников как дополнительный инструмент оценки востребованных навыков на рынке труда молодежи // Белорусский экономический журнал. – 2022. – № 2. – С. 91–106.
5. Коржова Д. А. Институциональные особенности регулирования социального развития российской молодежи на региональных рынках труда // Миссия конфессий. – 2024. – Т. 13, № 2 (75). – С. 210–214.
6. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.by/ru>. – Дата доступа: 20.03.2025.
7. Министерство образования Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.by/>. – Дата доступа: 22.03.2025.