

ISSN 2523-4714

1. ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

1. ECONOMICS, ORGANISATION AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

УДК 331.542(047.31)(476)

Т. Н. Миронова¹, Л. Ф. Алексеенко²¹ Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь² НИИ труда Министерства труда и соцзащиты, Минск, Беларусь

ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ МОДЕЛИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ С УЧЕТОМ СОВРЕМЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

В статье рассматриваются вопросы совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь на основе формирования ее новой модели, позволяющей обеспечить соответствие потребности рынка труда в кадрах и их подготовки в системе образования. Представлены результаты работы по внедрению новых элементов в действующую систему квалификаций и перспективы развития независимой оценки и сертификации квалификаций.

Ключевые слова: рынок труда, квалификация, Национальная система квалификаций, профессиональный стандарт, Секторальный совет квалификаций, независимая оценка и сертификация квалификаций

Для цитирования: Миронова, Т. Н. Формирование новой модели национальной системы квалификаций в Республике Беларусь с учетом современных требований развития экономики / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Бизнес. Инновации. Экономика : сб. науч. ст. / Ин-т бизнеса БГУ. — Минск, 2023. — Вып. 8. — С. 7–15.

T. Mironova¹, L. Alekseenko²¹ School of Business of BSU, Minsk, Belarus² Research Institute of Labour of the Ministry of Labor and Social Protection, Minsk, Belarus

FORMATION OF A NEW MODEL OF THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM IN THE REPUBLIC OF BELARUS TAKING INTO ACCOUNT MODERN REQUIREMENTS OF ECONOMIC DEVELOPMENT

The article deals with the issues of improving the National Qualifications System of the Republic of Belarus on the basis of forming its new model, which allows to ensure compliance of the labor market demand for personnel and their training in the education system. The results of work on the introduction of new elements into the current qualifications system and the prospects for the development of independent assessment and certification of qualifications are presented.

Keywords: Labor market, qualifications, National Qualifications System, professional standard, Sectoral Qualifications Council, independent assessment and certification of qualifications

For citation: Mironova T., Alekseenko L. Formation of a new model of the national qualification system in the Republic of Belarus taking into account modern requirements of economic development. *Biznes. Innovatsii. Ekonomika = Business. Innovations. Economics*. Minsk, 2023, iss. 8, pp. 7–15 (in Russian).

В процессы совершенствования национальных систем квалификаций вовлечены многие страны мира, включая страны СНГ [1]. Это обусловлено прежде всего быстрыми темпами изменений характера труда, структуры и содержания профессий, мобильностью рабочей силы, растущими требованиями к уровню подготовки работников со стороны рынка труда и возникшим в связи с этим дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе [2, с. 95].

Суть совершенствования Национальной системы квалификаций (НСК) заключается в формировании ее новой модели, позволяющей:

- обеспечить подготовку высококвалифицированных кадров в системе образования исходя из запросов рынка труда;
- систематизировать квалификации по уровням на основе результатов обучения в соответствии со сложившейся системой разделения труда и уровнями образования, обеспечить непрерывность и преемственность развития уровней квалификации от низшего к высшему;
- создать благоприятные условия для эффективного использования и дальнейшего развития трудового потенциала работников, в том числе за счет предоставления возможности непрерывного обучения согласно формам занятости на протяжении всей жизни;
- предоставить возможность подтверждения квалификации безотносительно к способу ее приобретения в системе независимой оценки и сертификации квалификации.

В настоящее время в Республике Беларусь идет активная работа по формированию новой модели Национальной системы квалификаций (НСК) в соответствии с принятой в 2018 г. Стратегией совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь¹.

Стратегией предусмотрены цель, задачи, принципы, организационно-правовой механизм и этапы совершенствования НСК, а также план мероприятий по ее реализации.

В течение 2018–2023 гг. в действующую систему квалификаций, представленную Общегосударственными классификаторами Республики Беларусь «Занятия» и «Специальности и квалификации», а также квалификационными справочниками (Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСД)), последовательно внедрялись новые элементы. К новым элементам НСК относятся: Национальная рамка квалификаций, секторальные советы квалификаций, секторальные рамки квалификаций, профессиональные стандарты, система независимой оценки и сертификации квалификаций и др. [3].

Новая модель системы квалификаций основана:

- на применении (в перспективе) Национальной рамки квалификаций для определения уровня квалификации работников и обеспечения соответствующей подготовки кадров в системе образования;
- внедрении профессиональных стандартов вместо тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик профессий рабочих (должностей служащих);
- использовании образовательных стандартов нового поколения с учетом требований к знаниям, умениям и навыкам, предъявляемым работнику нанимателями на рынке труда и отраженным в профессиональных стандартах;
- создании возможностей подтверждения квалификации, приобретенной неформальным способом (вне учреждений образования, самостоятельно), в системе независимой оценки и сертификации квалификаций [4, с. 101–102].

В настоящее время расширяются функции органов государственного управления, заинтересованных в создании новой модели системы квалификаций.

В 2019 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь (от 10.04.2019 г. № 229) в целях содействия формированию и реализации государственной политики по совершенствованию системы квалификаций создан Совет по развитию квалификаций, основными задачами

¹ О стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 окт. 2018 г., № 764. – URL: <http://government.by/upload/docs/filec51922002717043d.pdf> (дата обращения: 16.09.2023).

которого являются: координация работы органов государственного управления и организаций по созданию секторальных советов квалификаций, разработке профессиональных стандартов, формированию системы независимой оценки и сертификации квалификаций; установление приоритетных направлений совершенствования НСК для обеспечения соответствия между потребностью экономики в кадрах и количественными и качественными показателями их подготовки; определение приоритетных видов экономической деятельности (профессий рабочих и должностей служащих) в целях разработки профессиональных стандартов и др.¹

С 2022 г. при Министерстве образования Республики Беларусь действует Национальное агентство по обеспечению качества образования, которое наделено полномочиями по государственной аккредитации учреждений образования – установлению соответствия образовательной деятельности образовательным стандартам, учебно-программной документации образовательных программ, иным требованиям в сфере образования на всех уровнях образования (общее среднее, специальное, среднее специальное, высшее, дополнительное образование взрослых (переподготовка и повышение квалификации руководящих работников и специалистов)).

Важным элементом новой модели квалификаций становятся секторальные советы квалификаций, призванные формировать системы квалификаций в рамках определенного сектора экономики.

В Республике Беларусь действует 18 секторальных советов квалификаций, созданных при министерствах промышленности, экономики, архитектуры и строительства, труда и социальной защиты, образования, связи и информатизации, транспорта и коммуникации, жилищно-коммунального хозяйства, сельского хозяйства и продовольствия, антимонопольного регулирования и торговли, здравоохранения, юстиции, спорта и туризма, Государственном комитете по имуществу, Государственном комитете по стандартизации, Белорусском государственном концерне по производству и реализации товаров легкой промышленности «Беллепром», Белорусском государственном концерне по нефти и химии «Белнефтехим», Администрации Парка высоких технологий.

Деятельность секторальных советов квалификаций ориентирована на определение основных направлений перспективного развития соответствующего сектора экономики и формирование его кадрового потенциала.

Научно-методическое обеспечение совершенствования НСК осуществляют образовательные и научные организации системы Минобразования (РИВШ, РИПО) и НИИ труда Минтруда и соцзащиты. Так, в 2019 г. в НИИ труда Минтруда и соцзащиты создан Научно-методический центр развития профессиональных квалификаций, основные функции которого заключаются в научно-методическом обеспечении совершенствования НСК с учетом инновационного развития экономики, разработке методических рекомендаций по внедрению в практику новых элементов НСК, прогнозированию баланса трудовых ресурсов и потребности экономики в кадрах.

Внедрение новых элементов в действующую систему квалификаций потребовало совершенствования законодательства в этой области:

– внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь в части введения новых терминов и их определений, а также порядка применения профессиональных стандартов;

– разработаны и утверждены:

- новая редакция общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия» (постановление Минтруда и соцзащиты от 24.07.2017 г. № 33);
- ОКРБ 011-2022 «Специальности и квалификации» (постановление Минобразования от 24.03.2022 г. № 54);
- Примерное положение о Секторальном совете квалификаций (постановление Минтруда и соцзащиты от 28.07.2017 г. № 36);

¹ О Совете по развитию системы квалификаций : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 апр. 2019 г., № 229. – URL: <https://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/post.-SM-Natssovet-po-kvalifikatsijam.pdf> (дата обращения: 07.09.2023).

- Национальная рамка квалификаций высшего образования Республики Беларусь (утверждена Министром образования Республики Беларусь 30.12.2019 г.);
- Рекомендации по процедуре и критериям соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации (приказ Минтруда и соцзащиты от 14.02.2020 г. № 20);
- Рекомендации по разработке секторальных рамок квалификаций (приказ Минтруда и соцзащиты от 14.02.2020 г. № 21);
- Рекомендации по применению профессиональных стандартов (приказ Минтруда и соцзащиты от 23.11.2020 г. № 108);
- Инструкция о порядке разработки проектов профессиональных стандартов (включает в себя макет профессионального стандарта) и Инструкция о порядке оценки качества проектов профессиональных стандартов (постановление Минтруда и соцзащиты от 08.11.2021 г. № 78).

В настоящее время Министерством труда и социальной защиты утверждены 38 профессиональных стандартов.

Основным элементом НСК станет Национальная рамка квалификаций (НРК) – обобщенное и структурированное по уровням описание квалификаций и путей их достижения. В основе описания и классификации квалификаций лежат результаты обучения, понимаемых как совокупность знаний, умений и навыков, а также готовности применять их на практике. Требования к результатам обучения формулируются нанимателями, исходя из потребности в рабочей силе определенного профессионально-квалификационного уровня.

Результаты обучения могут сформироваться как в учреждении образования в процессе освоения образовательной программы, так и на рабочем месте в процессе трудовой деятельности или на основе самостоятельного обучения.

Исходя из результатов обучения, определяются критерии, позволяющие относить квалификации к тому или иному уровню и структурировать их в виде рамки квалификаций.

В Республике Беларусь НРК в полном объеме пока не принята. Для разработки профессиональных стандартов используются уровни квалификаций (Приложение 1 к Рекомендациям по процедуре и критериям соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации, утвержденным приказом Минтруда и соцзащиты от 14.02.2020 г. № 20).

В настоящее время проект НРК разработан и находится на стадии согласования. Согласно проекту структура НРК включает в себя следующие элементы:

- уровни квалификации;
- дескрипторы (описание требований к работнику определенного уровня квалификации);
- пути достижения квалификации;
- наименование документа, подтверждающего квалификацию.

Проект НРК Республики Беларусь включает в себя девять уровней квалификации, которые сформированы с учетом сложившейся системы разделения труда и уровней образования в Республике Беларусь.

Описание уровней квалификации осуществляется с использованием следующих дескрипторов: ответственность и самостоятельность; умения и навыки; знания.

Дескриптор «самостоятельность и ответственность» характеризует различную степень самостоятельности и ответственности при осуществлении профессиональной деятельности (работа под руководством, самостоятельное выполнение работ, работа в команде, нацеленность на результат, влияние на процесс труда, планирование и организация деятельности, ответственность за принятие решений и т. д.).

Дескриптор «умения и навыки» определяет требования к умениям и навыкам в профессиональной деятельности и зависит от ряда особенностей трудовой деятельности:

- степени неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития, способности принимать обоснованные решения;

- вариативности способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов;
- способности стратегического мышления, владения современными навыками и инновационными технологиями в решении критически важных проблем и т. д.;
- умения использования в практической деятельности информационно-коммуникационных и инновационных технологий и т. д.

Дескриптор «знания» определяет требования к использованию знаний в профессиональной деятельности и зависят:

- от объема и сложности используемых технологий, предметов и средств труда;
- используемой информации, способности системно ее структурировать и обобщать, применять полученные результаты в профессиональной деятельности;
- способности генерировать новые и переосмысливать существующие знания;
- степени абстрактности применяемых знаний (соотношение теоретических и практических знаний).

Предполагается, что НРК будет применяться:

- для систематизации квалификаций в зависимости от результатов обучения (освоения образовательных программ);
- разработки отраслевых рамок квалификаций, профессиональных и образовательных стандартов;
- установления квалификационных требований к работникам и требований к знаниям, умениям и навыкам выпускников учреждений образования;
- обеспечения межотраслевой сопоставимости квалификаций;
- создания основы для формирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций, приобретенных неформальным способом;
- обеспечения международной сопоставимости уровней квалификации.

НРК призвана способствовать актуализации и улучшению качества квалификаций в соответствии с запросами рынка труда, обеспечить непрерывность развития уровней квалификации от низшего к высшему, содействовать обучению на протяжении всей жизни, активизировать взаимодействие всех заинтересованных сторон (нанимателей, учреждений образования, работников) [5, с. 7–8].

Завершающим этапом формирования новой модели НСК является создание системы независимой оценки и сертификации квалификаций, предоставляющей возможность подтверждать квалификации, приобретенные неформальным способом, т. е. вне учреждений образования, а также всем желающим на добровольной основе подтверждать свою квалификацию с получением сертификата установленного образца в органе (центре) независимой оценки и сертификации квалификаций.

Система независимой оценки и сертификации квалификаций согласно Стратегии совершенствования НСК представляет собой комплекс процедур, заданий, критериев для оценки и сертификации квалификаций, а также институты, их осуществляющие.

Основными предпосылками создания в Республике Беларусь системы независимой оценки и сертификации квалификаций являются:

- выработанные концептуальные основы совершенствования НСК, предусматривающие формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций;
- созданная правовая и методологическая основа внедрения новых элементов НСК для обеспечения их функционирования в секторах экономики;
- сформированные новые организационные структуры, определяющие государственную политику в области совершенствования НСК и обеспечивающие взаимодействие заинтересованных республиканских органов государственного управления и организаций;
- внедренные в практику деятельности организаций новые элементы НСК (секторальные советы квалификаций, секторальные рамки квалификаций, профессиональные стандарты, образовательные стандарты с учетом требований к знаниям и умениям, предусмотренным профессиональными стандартами и т. д.).

Целесообразность формирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций в Республике Беларусь обусловлена:

– востребованностью в признании результатов обучения и подтверждения квалификации, приобретенной в результате неформального обучения вне системы образования, а также подтверждения квалификации работников по выполнению отдельных видов работ (трудовых функций) в рамках определенной профессии в различных видах деятельности (особенно в сфере оказания услуг);

– необходимостью создания условий для присвоения разрядов (установления уровня квалификации) по профессиям рабочих для организаций с малой численностью (микроорганизации), а также индивидуальных предпринимателей, зачастую не имеющих возможности формирования квалификационных комиссий по профилям трудовой деятельности;

– упрощением подтверждения квалификации лиц, прибывших в Республику Беларусь в качестве трудовых мигрантов, при их трудоустройстве.

Следует отметить, что в зарубежных странах системы оценки и сертификации квалификаций создавались на протяжении длительного периода и в основном с использованием имеющейся в этой области базы. В дальнейшем система независимой оценки и сертификации квалификаций постепенно совершенствовалась с учетом нарабатанной практики и осмысления эффективности и востребованности данной процедуры, а также современных требований развития экономики и функционирования национальных рынков труда.

Международный опыт показывает, что в качестве необходимых условий создания системы независимой оценки и сертификации квалификаций выступает реализация ряда основных мероприятий, без которых невозможно полноценное функционирование указанной системы:

– разработка нормативной правовой и методологической базы (включая установление единства в определении терминов) для подтверждения результатов обучения на соответствие требованиям национальных стандартов;

– разработка национальных профессиональных и образовательных стандартов нового поколения, а также средств оценки квалификации;

– институциональное формирование органов по оценке и сертификации квалификации (аккредитация, юридические процедуры, формирование материально-технической базы и др.);

– подбор и подготовка экспертов, их сертификация;

– ведение реестров квалификаций, аккредитованных центров, сертифицированных экспертов и результатов оценки и сертификации квалификаций;

– обеспечение качества процедур оценки и сертификации квалификации посредством внутреннего мониторинга и внешней оценки качества.

В Республике Беларусь организация работы и определение отдельных структур (центров) по проведению процедуры независимой оценки и сертификации квалификации возлагается на секторальные советы квалификаций в соответствующих секторах экономики. Согласно Примерному положению о Секторальном совете квалификаций в его функции входит организация разработки механизмов и инструментария оценки и сертификации квалификаций, а также участие в организации и проведении оценки и сертификации квалификаций¹.

Учитывая, что такая процедура вводится в Республике Беларусь впервые и в настоящее время только формируется законодательная основа функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификации, целесообразно провести работу по ее внедрению в практику в два этапа.

На начальном этапе следует предоставить возможность (право) секторальным советам квалификаций использовать имеющийся потенциал действующих организационных структур, связанных с подготовкой кадров и присвоением разрядов по профессиям рабочих (учебные центры, центры подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и др.) для создания на их базе структурных подразделений по оценке и сертификации квалификации.

¹ Положение о Секторальном совете квалификаций : постановление М-ва труда и соцзащиты Респ. Беларусь, 28.07.2017 г., № 36. – URL: <https://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/POSTANOVLENIE-36-1.pdf> (дата обращения: 10.09.2023).

Основой для оценки и сертификации квалификаций будет являться профессиональный стандарт, который отражает требования к знаниям и умениям работника для выполнения тех или иных работ (трудовых функций).

Поскольку не на все профессии рабочих и должности служащих разработаны профессиональные стандарты, то для проведения независимой оценки и сертификации квалификаций также будут использоваться квалификационные (тарифно-квалификационные) характеристики, содержащиеся в ЕКСД и ЕТКС.

В последующем по мере наработки законодательной, методической базы и разработки оценочных средств, определения механизмов финансирования участников данной системы целесообразно постепенно на основе наработанного опыта сформировать полноценные центры оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК), которые, руководствуясь принципом независимости, обеспечат объективную оценку и сертификацию квалификаций.

Следует обратить внимание на возрастающую роль секторальных советов квалификации в формировании системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

Предполагается, что в перспективе секторальные советы квалификаций в системе независимой оценки и сертификации квалификаций станут ключевым звеном в системе подготовки кадров для своего сектора экономики, поскольку:

- являются ответственными за разработку профессиональных стандартов на перспективные и экономически значимые для сектора экономики виды деятельности;

- имеют возможность стимулирования создания таких структур и располагают информацией о квалифицированных кадрах, признанных профессиональных авторитетах в секторе экономики, которые могли бы выступать в качестве экспертов, имеют возможность направлять их на обучение экспертной деятельности;

- в состав секторальных советов квалификаций, помимо представителей органов государственного управления, включаются также представители системы образования и научных организаций, профессиональных союзов, нанимателей (объединений нанимателей), что обеспечивает доверие со стороны рынка труда к их деятельности и решениям.

В связи с этим секторальные советы квалификаций могут также получить более широкие права и полномочия в создании и обеспечении функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

Независимая оценка и сертификация квалификаций в ЦОСК будет осуществляться в форме квалификационного экзамена. Непосредственно оценка квалификации будет проводиться с помощью комплекса контрольных и тестовых заданий (экзаменационные билеты, квалификационные пробные работы, включая инструменты и оборудование, и т. д.), методов и критериев оценки, используемых при проведении квалификационного экзамена, в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Для целей проведения независимой оценки и сертификации квалификации предполагается создание экзаменационной комиссии, в состав которой могут включаться специалисты организаций соответствующих специальностей и квалификаций, представители отраслевых объединений нанимателей, а также представители учреждений образования (далее – эксперты), за исключением тех учреждений образования, в которых осуществлялась подготовка соискателя квалификации. Указанное требование не распространяется на соискателей квалификации, приобретенной неформальным (информальным) способом.

Предполагается, что квалификационный экзамен будет включать в себя два этапа:

- теоретический, целью которого является определение уровня знаний, необходимых в соответствии с требованиями профессионального стандарта или ТКХ(КХ) ЕТКС(ЕКСД), для выполнения трудовых функций;

- практический, цель которого – определение уровня умений, необходимых для выполнения трудовых функций в соответствии с уровнем квалификации, предусмотренным профессиональным стандартом, ТКХ(КХ) ЕТКС(ЕКСД). Выполнение практической работы осуществляется под наблюдением членов квалификационной комиссии (экспертов).

Возможны иные формы квалификационного экзамена с учетом особенностей профессиональной деятельности по той или иной профессии рабочего (должности служащего). Конкретные формы квалификационного экзамена устанавливаются в оценочных средствах, отражающих требования к квалификации в определенной области профессиональной деятельности.

Организация разработки оценочных средств и их утверждение должны осуществляться ЦОСК с привлечением специалистов в определенном виде профессиональной деятельности, представителей учреждений образования и других заинтересованных лиц, чья работа связана с разработкой профессиональных и образовательных стандартов.

Оценочные средства по соответствующей квалификации разрабатываются на основе профессионального стандарта или тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик с использованием образовательного стандарта, а также образовательных программ, в которых отражаются требования к содержанию и результатам обучения. Требования к содержанию и результатам обучения будут являться основой для разработки оценочных средств.

Процедура оценки и сертификации квалификации предполагает возмещение затрат на ее проведение ЦОСК. При направлении работника на оценку и сертификацию квалификации оплата услуги по проведению оценки и сертификации квалификации производится за счет средств нанимателя в соответствии с законодательством. По инициативе соискателя квалификации оценка и сертификация квалификации производится за счет собственных средств соискателя. Оплата услуг по проведению оценки и сертификации квалификации производится на основе договора между ЦОСК и нанимателем или соискателем квалификации.

Секторальный совет квалификаций, а также ЦОСК должны будут вести по каждой специальности и квалификации перечень сертифицированных экспертов, обученных и способных проводить оценку и сертификацию квалификации по тем квалификациям, по которым ЦОСК проводит независимую оценку и сертификацию.

Формирование новой системы независимой оценки и сертификации квалификаций предполагает обеспечение ее функционирования на законодательной основе. Для этих целей необходима разработка новых нормативных правовых актов и внесение изменений в действующие. Ключевые нормы и положения, регламентирующие порядок создания и функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификации, будут отражены в Законе Республики Беларусь «О независимой оценке и сертификации квалификаций». Кроме этого, понадобятся дополнения и изменения в иные законодательные акты в части обеспечения функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

Принятие Закона позволит: сформировать организационно-правовой механизм признания квалификаций, приобретенных неформальным способом; расширить возможности для подтверждения квалификации лицами, претендующими на выполнение определенного вида профессиональной (трудовой) деятельности, в том числе по отдельным видам работ (трудовым функциям); обеспечить независимую оценку и сертификацию квалификаций, что в целом будет способствовать повышению качества подготовки работников, востребованных современным рынком труда.

Список использованных источников

1. *Castel-Branco, Eduarda*. National and regional qualifications frameworks [Electronic resource] : Overview for CINTERFOR Training. — ETF, 2021. — Mode of access: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/NQF-RQF_Overview%20CINTERFORTraining ETF.pdf. — Date of access: 18.09.2023.
2. Национальная система квалификаций в России — эпистемологическая перспектива / А. А. Муравьева [и др.] // Образование и наука. — 2019. — Т. 21, № 4. — С. 92–114.
3. *Миронова, Т. Н.* Этапы становления новой модели Национальной системы квалификаций / Т. Н. Миронова, Л. Ф. Алексеенко // Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики : материалы X Междунар. науч.-практ. конф., Красноярск, 25–27 марта 2021 г. : в 2 ч. / СибГУ им. М. Ф. Решетнева. — Красноярск, 2021. — Ч. 1. — С. 206–212.
4. *Миронова, Т. Н.* Совершенствование Национальной системы квалификаций как условие развития человеческого капитала / Т. Н. Миронова // Вестн. Ин-та экономики НАН Беларуси. — Минск, 2021. — Вып. 2. — С. 97–104.

5. Coles, M. National Qualifications Frameworks Reflections and Trajectories [Electronic resource]. – 2017. – 32 p. – Mode of access: <https://www.qqi.ie/sites/default/files/media/file-uploads/NQF%20Reflections%20and%20Trajectories%201.pdf>. – Date of access: 21.09.2023.

References

1. Castel-Branco Eduarda. National and regional qualifications frameworks (2021). Available at: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/NQF-RQF_Overview%20CINTERFORTraining_ETF.pdf (accessed 18 September 2023).

2. Murav'eva A. A., Oleinikova O. N., Aksenova N. M., Dorozhkin E. M. The national qualifications system in Russia – an epistemological perspective. *Obrazovanie i nauka = Education and science*, 2019, vol. 21, no. 4, pp. 92–114 (in Russian).

3. Mironova T. N., Alekseenko L. F. Stages of formation of the new model of the National Qualifications System. *Upravlenie chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya innovatsionnoi ekonomiki : materialy X Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Human resource management – the basis for the development of innovation economy : proceedings of the X International Scientific and Practical Conference]. Krasnoyarsk, 2021, P. 1, pp. 206–212 (in Russian).

4. Mironova T. Improvement of the National Qualifications System as a condition for human capital development. *Vestnik Instituta ekonomiki NAN Belarusi = Bulletin of the Institute of Economics of the NAS of Belarus*, 2021, iss. 2, pp. 97–104 (in Russian).

5. Coles M. National Qualifications Frameworks Reflections and Trajectories. 2017, 32 p. Available at: <https://www.qqi.ie/sites/default/files/media/file-uploads/NQF%20Reflections%20and%20Trajectories%201.pdf> (accessed 21 September 2023).

Информация об авторах

Миронова Татьяна Николаевна – кандидат экономических наук, доцент; начальник научно-исследовательского отдела, Институт бизнеса БГУ, e-mail: mironova_inst@mail.ru

Алексеенко Лилия Феликсовна – кандидат экономических наук; ученый секретарь, НИИ труда Министерства труда и соцзащиты, e-mail: alekseenko_lilya@mail.ru

Information about the authors

Mironova T. – PhD in Economic sciences, Associate Professor; Head of Research Department, School of Business of BSU, e-mail: mironova_inst@mail.ru

Alekseenko L. – PhD in Economic sciences; scientific secretary, Research Institute of Labour of the Ministry of Labor and Social Protection, e-mail: alekseenko_lilya@mail.ru

Статья поступила в редколлегию 05.10.2023

Received by editorial board 05.10.2023