

ISSN 2523-4714

УДК 331.522; 331.108.45

Т. Н. МироноваНаучно-исследовательский институт труда Министерства труда
и социальной защиты Республики Беларусь, Минск, Беларусь**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АСПЕКТЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ РЫНКА ТРУДА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Статья посвящена вопросам формирования новой модели Национальной системы квалификаций (НСК) как условия развития и увеличения человеческого капитала. Рассмотрена проблема занятости населения в зависимости от уровня образования и квалификации работников. Отмечено наличие дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Беларусь в профессионально-квалификационном разрезе. Показано, что внедрение новых элементов Национальной системы квалификаций позитивно повлияет на уровень подготовки кадров и структуру занятости населения, что будет способствовать увеличению объема и повышению качества человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, занятость, рынок труда, профессионально-квалификационные группы, Национальная система квалификаций, профессиональные стандарты

Для цитирования: Миронова, Т. Н. Развитие человеческого капитала в аспекте совершенствования профессионально-квалификационной структуры рынка труда Республики Беларусь / Т. Н. Миронова // Бизнес. Инновации. Экономика : сб. науч. ст. / Ин-т бизнеса БГУ. — Минск, 2021. — Вып. 5. — С. 26–32.

T. MironovaResearch Institute of Labor of the Ministry of Labor
and Social Protection of the Republic of Belarus, Minsk, Belarus**DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE ASPECT OF IMPROVING
THE PROFESSIONAL AND QUALIFICATION STRUCTURE OF THE LABOR MARKET
OF THE REPUBLIC OF BELARUS**

The article is devoted to the formation of a new model of the National Qualifications System as a condition for the development and increase of human capital. The problem of employment population depending on the level of education and qualifications of workers is considered. It is noted an professional and qualifications imbalance in the demand and supply of labor in the labor market of the Republic of Belarus. Also it is shown that the introduction of new elements of the National Qualifications System will have a positive effect on the level of training and the structure of employment, which will contribute to an increase in the volume and quality of human capital.

Keywords: human capital, employment, labor market, professional qualification groups, National Qualifications System, professional standards

For citation: Mironova T. Development of human capital in the aspect of improving the professional and qualification structure of the labor market of the Republic of Belarus. *Biznes. Innovatsii. Ekonomika = Business. Innovations. Economics*. Minsk, 2021, iss. 5, pp. 26–32 (in Russian).

Ключевым элементом и движущей силой научного и технологического прогресса является человеческий капитал. В современном мире значение человеческого капитала усиливается, растет его влияние на все сферы жизни общества, а накопление человеческого капитала интенсифицирует процессы экономического роста и повышает его качество [1].

Основой человеческого капитала являются знания, умения, способности людей, с помощью которых создаются личные доходы и национальное благосостояние. Поскольку формирование знаний, навыков и умений происходит в процессе обучения, то ключевая роль в развитии человеческого капитала отводится образованию [2, с. 13].

Рост и накопление человеческого капитала происходит под воздействием инвестиций в его развитие. С макроэкономической точки зрения расходы государственного бюджета на образование являются инвестициями в развитие человеческого капитала страны. В Республике Беларусь расходы консолидированного бюджета на образование на протяжении ряда лет составляют около 5% ВВП (5,0 % в 2020 г.). Это сопоставимый с другими европейскими странами уровень государственных расходов на образование: в Российской Федерации – 4,7 %; в Германии – 4,9 %, Польше – 4,6 %, Литве – 3,8 % ВВП (по данным Всемирного банка, 2019 г.) [3].

Благодаря инвестициям в образование возникает мультипликативный эффект накопления человеческого капитала: повышается уровень образования и квалификации работников, что приводит к усложнению выполняемых ими трудовых функций, совершенствованию организации труда и управления производственными процессами, внедрению инноваций и, как следствие, формированию новых знаний.

Как показывает опыт большинства стран, накопление человеческого капитала усиливает конкурентные позиции работников на рынке труда – чем он значительнее, тем выше экономическая активность и занятость, меньше риски безработицы, больше заработная плата, интенсивнее профессиональная мобильность [4, с. 39].

Это подтверждается ситуацией на рынке труда Беларуси. Так, по данным выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения [5] в 2020 г. в Республике Беларусь общий уровень занятости населения составил 67,5 %, при этом у лиц с высшим образованием он был наибольшим – 81,1 % от численности населения соответствующего уровня образования. С понижением уровня образования, как правило, снижается и уровень занятости: у лиц со средним специальным образованием он составил 70,4 %, с профессионально-техническим – 74,0 %, общим средним – 50,7 %.

В отношении безработных наблюдается обратная зависимость. Самый низкий уровень безработицы отмечается среди населения, имеющего высшее образование (2,7 %), это примерно в 1,5 раза ниже, чем уровень безработицы в среднем по стране, рассчитанный по методологии МОТ (4,0 % в 2020 г.). В то же время 54,6 % безработных имеют профессионально-техническое и общее среднее образование, уровень безработицы среди этих групп населения составил соответственно 4,6 и 6,5 %.

В ситуации длительной безработицы также чаще всего оказываются лица с меньшим накопленным человеческим капиталом. Более высокий уровень образования повышает уровень квалификации работников и, как правило, способствует их занятости и более быстрой адаптации на рынке труда. Хотя ситуация пандемии в 2020 г. несколько изменила картину: лица с общим средним образованием быстрее находили работу, чем лица, имеющие высшее и среднее специальное образование. Это может быть связано с развитием занятости в сфере интернет-торговли, доставки и тому подобных видов деятельности и, соответственно, ростом спроса на профессии, не требующие высокой квалификации, такие как курьеры, продавцы, водители. Вместе с тем в связи с развитием дистанционной занятости сокращался спрос на специалистов среднего звена. Можно предположить, что после адаптации к внешним шокам рынок труда стабилизируется, что приведет к снижению потребности в неквалифицированных работниках и к росту спроса на квалифицированные кадры.

Состояние и динамика человеческого капитала определяется не только образовательными, но также профессионально-квалификационными характеристиками рабочей силы. Уровень профессиональной квалификации работника определяется степенью сложности выполняемых им задач и обязанностей (трудовых функций) в рамках конкретной профессиональной деятельности (занятия), к которой относятся требуемые знания и умения. В соответствии с этими критериями в общегосударственном классификаторе Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ «Занятия»),

гармонизированном с Международной стандартной классификацией занятий, принятой в 2008 г. (МСКЗ-08), выделяется 10 основных профессионально-квалификационных групп (групп занятий), соответствующих четырем основным уровням квалификации. Эти уровни профессиональной квалификации по МСКЗ-08 определяются согласно уровням образования, предусмотренными Международной стандартной классификацией образования (МСКО-11), но прямого соответствия между ними нет. Уровни квалификации в МСКЗ-08 ориентированы на профессиональные навыки, необходимые для выполнения задач и обязанностей в том или ином виде профессиональной деятельности (занятии), поэтому характер работы для выполнения трудовых функций, установленных для каждого уровня квалификации, имеет приоритет над формальными требованиями к образованию.

В 2020 г. по данным выборочного обследования только 61,6 % работников соответствовали по уровню квалификации выполняемой работе. Каждый третий занятый выполнял работу, не соответствующую его квалификации. Достаточно высока доля работников, имеющих требуемый уровень квалификации, но не связанный с выполняемой работой, т. е. работающих не по специальности – 17,4 %.

Кроме того, среди занятого населения 30,8 % с высшим образованием имели работу ниже своей квалификации или по иной специальности, среди лиц со средним специальным образованием – 45,3 %, с профессионально-техническим образованием – 43 %.

Из 10 основных профессионально-квалификационных групп (групп занятий) большая доля работников, квалификация которых соответствовала выполняемой работе, отмечалась по следующим группам: специалисты-профессионалы – 83,8 %; специалисты – 65,1 %; руководители – 60,8 %; квалифицированные рабочие промышленности, строительства и рабочие подобных занятий – 64 %; операторы, аппаратчики, машинисты и другие рабочие, занятые управлением, эксплуатацией и обслуживанием установок и машин, сборщики изделий – 61,8 %. Выполняли работу ниже уровня своей квалификации работники таких групп, как квалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыбоводства – 29,3 %; работники сферы обслуживания, торговли и других родственных видов деятельности – 32,4 %; работники, занятые предоставлением офисных административных и вспомогательных услуг, услуг потребителям, подготовкой, обработкой информации и учетом – 28,8 %; неквалифицированные работники – 48,2 %.

Исходя из этих данных очевидно, что значительная часть работников имеет более высокое образование, чем это требуется для выполняемой ими работы. Причины такой ситуации могут быть различны: во-первых, предлагаемая нанимателем заработная плата не удовлетворяет работников с более высоким уровнем подготовки и они предпочитают работу ниже уровня своей квалификации, но с более высокой оплатой; во-вторых, на рынке труда нет предложения достаточного количества рабочих мест, требующих более высокого уровня подготовки; в-третьих, нерационально используется образовательный потенциал работников, имеющих более высокий уровень подготовки, но занимающихся неквалифицированным трудом; в-четвертых, качество образования этих работников реально низкое.

Что касается неудовлетворенности уровнем заработной платы, то следует отметить, часть работников в поиске более высоких заработков выезжают за рубеж. В 2020 г. численность трудовых мигрантов в среднем за год составила 86,7 тыс. человек (1,8 % от общего числа занятых). Большинство трудовых мигрантов – 46,1 % имеют профессионально-техническое образование, 20,2 % – общее среднее и базовое, 21,2 % – среднее специальное, 12,5 % – высшее образование.

Если рассматривать квалификационный аспект ситуации на рынке труда, то здесь наблюдается несоответствие профессионально-квалификационной структуры предложения кадров и спроса на них.

Возрастающие требования к уровню и качеству подготовки кадров обусловили необходимость совершенствования системы квалификаций для обеспечения соответствия между потребностью экономики в кадрах и количественными и качественными показателями их подготовки,

повышения качества подготовки кадров, профессиональной гибкости, конкурентоспособности и адаптивности работников к запросам рынка труда.

В Республике Беларусь с 2014 г. начата работа по совершенствованию системы квалификаций как организационно-правового механизма согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования. Присоединение Республики Беларусь к Болонскому процессу также требует сопоставимости Национальной системы квалификаций с европейской.

Основная цель совершенствования НСК — обеспечение соответствия между потребностью экономики в кадрах и количественными и качественными показателями их подготовки.

Новая модель Национальной системы квалификаций формируется на основе совершенствования действующей системы квалификаций путем введения в нее ряда новых элементов, таких как Национальная рамка квалификаций, секторальные советы квалификаций, профессиональные стандарты, секторальные рамки квалификаций, система независимой оценки и сертификации квалификаций. Новые элементы НСК призваны обеспечить согласованность между потребностью экономики в кадрах и количественными и качественными показателями их подготовки [6].

Для организации системной и комплексной работы по развитию НСК утверждена Стратегия совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь на период 2018–2025 гг. (далее — Стратегия), определившая цель, задачи, этапы и организационно-правовой механизм функционирования НСК. Реализация Стратегии осуществляется в два этапа. На первом этапе (2018–2020 гг.) должна быть сформирована законодательная база и проведена необходимая организационная работа по внедрению новых элементов НСК. На втором этапе (2021–2025 гг.) новые элементы НСК будут внедряться в сферы труда и образования¹.

Реализация Стратегии позволит создать эффективные организационно-правовые механизмы обеспечения сбалансированности спроса на квалификации со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и неформального обучения; классифицировать с помощью вновь созданной рамки квалификаций имеющиеся и появляющиеся квалификации; обеспечить развитие способов получения квалификаций и признание результатов всех видов обучения, в том числе неформального, на основе независимой оценки и сертификации квалификаций; обеспечить функционирование НСК на принципах прозрачности получения квалификаций, объективности, независимости их оценки и систематичности их обновления на основе профессиональных стандартов.

В 2019 г. в целях содействия формированию и реализации государственной политики по совершенствованию Национальной системы квалификаций, а также координации взаимодействия заинтересованных в этом процессе, создан Совет по развитию системы квалификаций.

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. НРК должна устанавливать связь между результатами обучения и деятельностью, требуемой на рынке труда. Благодаря рамке эти связи становятся более прозрачными. Предполагается, что НРК будет охватывать все квалификации и уровни образования.

В настоящее время НРК Республики Беларусь находится на стадии разработки. В 2019 г. приказом министра образования утверждена Национальная рамка квалификаций высшего образования Республики Беларусь (НРК ВО). НРК ВО является системным и структурированным документом, описывающим систему высшего образования на основе обобщенных результатов обучения. НРК ВО включает 3 уровня квалификаций, которые соответствуют I ступени высшего образования, II ступени высшего образования (магистратура), I ступени послевузовского обра-

¹ О стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 окт. 2018 г., № 764. — URL: http://mintrud.gov.by/ru/norm_prav_dok (дата обращения: 20.03.2021).

зования (аспирантура, адъюнктура) высшего образования. В последующем НРК ВО будет интегрирована в НРК Республики Беларусь¹.

Научно-исследовательским институтом труда Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь на основе анализа и обобщения подходов к построению национальных рамок квалификаций в странах Европейского союза, государствах – участниках СНГ и других странах, предложено первоначально определить уровни квалификаций для разработки профессиональных стандартов. Это позволит сформировать запрос со стороны рынка труда с точки зрения профессиональных требований к квалификации работника, при этом необходимые результаты обучения могут быть достигнуты как путем формального образования, так и неформального обучения.

Уровни квалификации определяются в данном случае в зависимости от сложности труда, профессионализма работника, содержания и характера труда, а также общих условий труда. По критерию сложности выполняемых трудовых функций с учетом уровня образования, требуемого для их выполнения, сформированы 8 (восемь) уровней квалификаций. Уровни предназначены для систематизации квалификаций на основе 3 дескрипторов – качественных критериев оценивания, которые описывают требования к результатам обучения, необходимых для выполнения трудовых функций на каждом уровне. В качестве дескрипторов определены: самостоятельность и ответственность; умения и навыки; знания (теоретические и (или) практические).

Такой подход по формированию уровней квалификации, на наш взгляд, обеспечит преемственность действующей системы квалификаций с новой моделью НСК и сопоставимость Национальной рамки квалификаций Республики Беларусь с Европейской рамкой квалификаций. В 2020 г. уровни квалификаций для разработки профессиональных стандартов утверждены приказом министра труда и социальной защиты².

Важная роль в новой модели НСК отводится секторальным советам квалификаций. Секторальный совет квалификаций является координирующим и совещательным органом, который создается при республиканском органе государственного управления, осуществляющем регулирование в соответствующей сфере деятельности, либо при иной организации, в задачи которой входит координация деятельности организаций, занятых в определенной сфере, в целях совершенствования НСК. Секторальный совет квалификаций определяет шкалу требований к квалификациям, необходимым для осуществления трудовой деятельности в конкретном секторе экономики, и является институтом, обеспечивающим взаимодействие между рынком труда, системой образования и другими заинтересованными сторонами по вопросам разработки секторальных рамок квалификаций и профессиональных стандартов.

На начало 2021 г. в Республике Беларусь действовало 15 секторальных советов квалификаций, созданных в основном при органах государственного управления (министерствах промышленности; экономики; архитектуры и строительства; транспорта и коммуникаций; связи и информатизации; труда и социальной защиты; образования и др.).

Важнейшим инструментом НСК, с помощью которого осуществляется регламентация деятельности работников, являются профессиональные стандарты. Профессиональный стандарт представляет собой характеристику содержания трудовых функций и требования к квалификации работников, необходимой для их выполнения. В Республике Беларусь профессиональный стандарт включен в структуру квалификационных справочников наряду с квалификационными (тарифно-квалификационными) характеристиками. На начало 2021 г. утверждено 15 профессиональных стандартов. В государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 гг. запланирована разработка республиканскими органами управления не менее 80 профессиональных стандартов.

¹ Национальная рамка квалификаций высшего образования Республики Беларусь : приказ Министерства образования Респ. Беларусь, 30 дек. 2013 г. — URL: <https://edustandart.by/baza-dannykh/normativnye-pravovye-dokumenty/item/3062-natsionalnaya-ramka-kvalifikatsij-vysshego-obrazovaniya-respubliki-belarus> (дата обращения: 15.03.2021).

² Рекомендации по процедуре и критериям соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте с уровнями квалификации : приказ Министра труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 14 февр. 2020 г., № 20. — URL: http://mintrud.gov.by/ru/norm_prav_dok (дата обращения: 20.03.2021).

Профессиональные стандарты будут использоваться при разработке новых образовательных стандартов и помогут с определением квалификаций, по которым необходима подготовка кадров с учетом требований рынка труда. Кроме того, профессиональные стандарты могут применяться при найме работников для оценки их знаний, умений и навыков, а также при независимой оценке и сертификации квалификаций, сформированных у работника в результате неформального обучения.

Введение системы независимой оценки и сертификации квалификаций, представляющей собой комплекс процедур, заданий, критериев для оценки и сертификации квалификаций, а также институтов, их осуществляющих, в перспективе станет новым элементом НСК. Цель формирования независимой оценки и сертификации квалификаций – оценка знаний, умений и навыков работника, которые сформированы в результате неформального обучения. Формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций запланировано на 2022–2025 гг.

В настоящее время совершенствование НСК в Республике Беларусь осуществляется при поддержке проекта международной технической помощи Европейского союза «Занятость, профессиональное образование и обучение в Беларуси». Цель проекта – расширение перспектив трудоустройства молодежи и взрослого населения посредством улучшения взаимосвязи между предложением системы профессионального образования и обучения и потребностями современного рынка труда, а также качества и привлекательности системы профессионального образования и обучения Беларуси. Проект предоставляет определенную ресурсную поддержку и дает возможность использования и адаптации зарубежного опыта для совершенствования НСК в Республике Беларусь.

В целом проводимая работа по совершенствованию Национальной системы квалификаций в контексте концепции обучения в течение всей жизни будет способствовать получению человеком знаний, умений и навыков, востребованных на рынке труда, и обеспечит необходимое профессиональное развитие кадров, что является важнейшим условием развития и повышения качества и капитализации человеческого капитала.

Список использованных источников

1. Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории : пер. с англ. / Г. С. Беккер. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие : тез. докл. / под ред. Я. И. Кузьминова, Л. Н. Овcharовой, Л. И. Якобсона ; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики». – М. : Высш. шк. экономики, 2018. – 63 с.
3. World Development Indicators: Education inputs [Electronic resource] // The World Bank. World Development Indicators Database. – Mode of access: <http://wdi.worldbank.org/table/2.7>. – Date of access: 18.03.2021.
4. Капелюшников, Р. И. Отдача от образования в России: ниже некуда? : препринт WP3/2021/03 / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики». – М. : Высш. шк. экономики, 2021. – 52 с.
5. Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения) : стат. бюллетень / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2021. – 146 с.
6. Миронова, Т. Н. Концептуальные подходы к совершенствованию действующей и формированию новой модели Национальной системы квалификаций Республики Беларусь / Т. Н. Миронова // Труд. Профсоюзов. Общество. – 2015. – № 4. – С. 89–93.

References

1. Becker Gary S. Human Behavior: An Economic Approach. Selected works on economic theory. Moscow, 2003. 672 p. (in Russian).
2. How to increase human capital and its contribution to economic and social development : abstracts. report / ed. by Ya. I. Kuzminov, L. N. Ovcharova, L. I. Yakobson; National Research University Higher School of Economics. Moscow, 2018. 63 p. (in Russian).

3. World Development Indicators: Education inputs. *The World Bank. World Development Indicators Database*. Available at: <http://wdi.worldbank.org/table/2.7> (accessed 18 March 2021).
4. Kapeliushnikov R. I. Returns to Education in Russia: Nowhere Lower? Moscow, 2021. 52 p. (in Russian).
5. Employment of the population in the Republic of Belarus in 2020 (based on the materials of a sample survey of households in order to study the problems of employment of the population). Minsk, 2021 (in Russian).
6. Mironova T. N. Conceptual approaches to improving the existing and forming a new model of the national system of qualifications of the Republic of Belarus. *Trud. Profsoyuzy. Obshchestvo = Labour. Trade Unions. Society*, 2015, no. 4 (in Russian).

Информация об авторе

Миронова Татьяна Николаевна — кандидат экономических наук, доцент; директор Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, e-mail: mironova_inst@mail.ru

Information about the author

Mironova T. — PhD in Economic sciences, Associate Professor; Director of the Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus, e-mail: mironova_inst@mail.ru

Статья поступила в редколлегию 06.05.2021

Received by editorial board 06.05.2021