

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

**ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗА ВОСТРЕБОВАННЫХ
НАВЫКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ
БЕЛАРУСЬ**

Информационно-аналитический материал

С.О. Горовой

Витебск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Актуальность и социальная значимость исследования трудоустройства выпускников в Республике Беларусь	6
Развитие инструментов анализа рынка труда молодежи путем организации исследования трудоустройства выпускников	8
Зарубежный опыт исследования трудоустройства выпускников	11
Разработка и апробация методического подхода к проведению исследования трудоустройства выпускников.....	15
Практические рекомендации для совершенствования прогнозирования навыков на молодежном рынке труда и обеспечения трудоустройства выпускников.....	26
Список литературы	30

АННОТАЦИЯ

В материалах представлены возможности применения нового для Республики Беларусь инструмента исследования рынка труда молодежи – исследования трудоустройства выпускников учреждений высшего образования. На основе обобщения зарубежного опыта и анализа особенностей молодежного рынка труда в Республике Беларусь разработан методический подход к организации исследования трудоустройства выпускников, направленный на определение соответствия сформированных в учреждении образования навыков требованиям нанимателей, выявление наиболее востребованных навыков на рынке труда, способов поиска рабочего места и факторов, обуславливающих эффективное трудоустройство выпускников. Тестирование разработанного методического подхода (на примере выпускников учреждения высшего образования Республики Беларусь) подтвердило возможность его применения в качестве эффективного дополнения к сложившейся системе анализа и прогнозирования рынка труда, поскольку полученные результаты позволяют разработать практические рекомендации по совершенствованию содержания учебного процесса в конкретном учреждении образования и выбору форм содействия занятости выпускников для обеспечения их трудоустройства.

Ключевые слова: трудоустройство, выпускники, молодежь, учреждения образования, рынок труда, навыки.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях трансформации социально-экономических отношений Республики Беларусь, а также цифровизации экономик многих стран мира, ключевое значение в обеспечении конкурентоспособности страны приобретают человеческие ресурсы. Именно потенциал эффективной занятости молодежи выходит на первый план социально-экономической политики государства, а вопрос качественной подготовки специалистов в учреждениях образования становится наиболее актуальным, поскольку молодой, высококвалифицированный специалист должен быть востребован не только на рынке труда, но и в приоритетных видах экономической деятельности страны (высокотехнологичная и наукоемкая сфера производства, ИТ-сфера и др.). Вместе с тем необходимо учитывать, что молодежь, находясь в системе образования, должна приобретать знания и компетенции, которые востребованы на рынке труда. Бюджетные средства, которые выделяются государством на подготовку молодого специалиста по конкретной специальности, затрачиваются с достаточно низкой эффективностью, в результате чего экономика недополучает необходимые кадры, а выпускники учреждений образования вынуждены сталкиваться с новыми требованиями работодателей.

В последние годы молодежный рынок труда является высококонкурентным, а выпускники при вступлении на него занимают уязвимое положение в силу отсутствия опыта работы, а также наличия несоответствия навыков, полученных в процессе обучения, и компетенций, требуемых со стороны нанимателей. Одной из причин и значительной проблемой здесь выступает отрыв получаемых в процессе обучения знаний и навыков от реальных запросов компетенций на рынке труда, а также от объективной возможности внедрения их на практике, наличия информационной асимметрии – преимущественно быстрая потеря актуальности информации, следствием чего становится обесценивание системы знаний на молодежном рынке труда. Система образования на этот вызов реагирует с временным лагом, поэтому возникают диспропорции между структурой спроса и предложения на рынке труда, обусловленные дефицитом и избытком кадров в разрезе различных профессионально-квалификационных групп. Однако достичь единовременного количественного соответствия между структурой выпуска специалистов из учреждений образования и структурой потребности экономики в кадрах невозможно. В этой связи необходимо прогнозирование потребности в конкретных компетенциях, а не только в количестве специалистов. В том случае, если необходимые навыки и компетенции не сформированы у выпускников в процессе обучения, то возможность их эффективного трудоустройства снижается, следовательно, возникает невостребованность

данных специалистов на рынке труда. Поэтому в современных условиях расширяются методы прогнозирования спроса на рынке труда как перспективной потребности в навыках, а не в кадрах.

Используемые в Республике Беларусь методы прогнозирования потребности в кадрах включают преимущественно количественный прогноз на основе экстраполяции, выборочного опроса работодателей и экспертных оценок. Эти данные учитываются при определении контрольных цифр приема в учреждения образования. Но в них не предусмотрено прогнозирование навыков, что снижает востребованность и трудоустраиваемость выпускников на рынке труда. С точки зрения научно-технического развития к изучению данных проблем только приступают, о чем свидетельствует отсутствие подобных исследований, включая наличие только отдельных исследовательских работ, а также отсутствие общепринятого, методического подхода к изучению данного вопроса.

Перечисленные обстоятельства обусловили необходимость проведения исследования трудоустройства выпускников (ИТВ) учреждений высшего образования как инновационного инструмента определения и прогнозирования востребованных навыков на рынке труда молодежи. Это достигается учреждениями образования с помощью опроса выпускников разных лет на предмет изучения спроса на навыки со стороны нанимателей и выявления наиболее востребованных среди них. Реализация такого подхода позволит сформировать единую базу данных о результатах трудоустройства выпускников, их карьере, соответствии формируемых навыков в процессе образования требованиям нанимателей, наиболее эффективных способах поиска работы, а также разработать практические рекомендации для молодежи, учреждений образования и органов государственного управления, использование которых обеспечит формирование востребованных навыков и повысит эффективность использования трудовых ресурсов в национальной экономике.

Для решения поставленных задач использовались такие методы как: анализ и синтез (обобщение теоретических подходов различных авторов к исследуемой проблеме); сравнительный анализ и бенчмаркинг (анализ основных показателей рынка труда Республики Беларусь и зарубежных стран); экспертный опрос – анкетирование выпускников университета; статистические методы, экономический анализ, логический анализ (обобщение результатов анкетирования и разработка рекомендаций).

АКТУАЛЬНОСТЬ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Молодежь является уязвимой категорией на рынке труда. В Республике Беларусь уровень безработицы среди молодежи устойчиво выше общего уровня безработицы – в 2020 г. он составил 22,1% (для молодежи в возрасте 15-19 лет) и 10,8% (для молодежи в возрасте 20-24 года), в то время как уровень безработицы населения в трудоспособном возрасте – 4,0¹. На фоне снижения общего уровня безработицы в стране за 2017-2020 гг., уровень молодежной безработицы растет, несмотря на увеличение числа свободных рабочих мест и вакансий в экономике (в 2017 г. 53,8 тыс. вакансий, в 2019 г. – 83,5 тыс.², на 01.04.2022 – 93,153 тыс. вакансий было размещено на сайте Общереспубликанского банка вакансий³ . Поэтому наряду с ростом безработицы, для молодежи также становится характерной проблема несоответствия полученной специальности требованиям рынка труда, что проявляется в наличии избыточного или недостаточного образования, или трудоустройстве не по специальности, что снижает мотивацию, обесценивает образование, препятствует экономическому и социальному прогрессу. С аналогичными проблемами сталкиваются все страны мира.

Цель исследования – разработка и апробация методического подхода к проведению исследования трудоустройства выпускников учреждения высшего образования Республики Беларусь для определения наиболее востребованных у работодателей навыков и обоснования практических рекомендаций для повышения трудоустраиваемости молодых специалистов на рынке труда. Научная идея исследования состоит в создании нового для Республики Беларусь инструмента получения информации о востребованности навыков на основе совершенствования теоретических основ и разработки методического подхода к проведению исследования трудоустройства выпускников. Данный инструмент является дополнением к существующим и используемым в настоящее время в отечественной практике методам прогнозирования рынка труда (таких, как экстраполяция, опросы нанимателей, др.). Реализация такого подхода позволит сформировать единую базу данных о результатах трудоустройства выпускников, их карьере, соответствии формируемых навыков

¹ Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021, Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021. URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/d8c/yr1d8w95a75bhnuml7vbg6jqxyih369.pdf>; Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования), статистический бюллетень, Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021, с. 137. URL: <http://www.belstat.gov.by>; Занятость населения в Республике Беларусь в 2018 году (по материалам выборочного обследования), статистический бюллетень, Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2019, с. 87. URL: <http://www.belstat.gov.by>

² Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020, Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021. URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/97e/97e9d257e0d9bb1c5f9b1b1071c116ca.pdf>, с. 229

³ Общереспубликанский банк вакансий. URL: ГСЗ (gsz.gov.by). Дата доступа: 02.05.2022.

в процессе образования требованиям нанимателей, наиболее эффективных способах поиска работы, а также разработать практические рекомендации для молодежи, учреждений образования и органов государственного управления, использование которых обеспечит формирование востребованных навыков и повысит эффективность использования трудовых ресурсов в национальной экономике.

РАЗВИТИЕ ИНСТРУМЕНТОВ АНАЛИЗА РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ ПУТЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

В условиях постоянных структурных изменений экономики и ее цифровизации нарастают масштабы несоответствия на рынке труда между полученной профессией (специальностью) и требованиями рабочего места. Общее несоответствие между полученным образованием и выполняемой работой в 2020 году было характерно для 38,4% занятых в экономике (табл. 1).

Табл. 1 – Соответствие квалификации выполняемой работе у занятого населения Республики Беларусь в 2020 г., %

Соответствие квалификации выполняемой работе:	Всего	В том числе выполняемая работа:			
		соответствует квалификации	ниже квалификации	выше квалификации	одинаковы, но не связаны
1	2	3	4	5	6
- у занятых в трудоспособном возрасте, %	100,0	61,6	17,4	3,5	17,4
- у лиц в возрасте до 30 лет (включительно), окончивших учреждения образования в 2018-2020 гг., в том числе с уровнем образования:	100,0	73,5	15,1	1,6	9,9
– высшим	100,0	72,3	15,6	1,4	10,7
– средним специальным	100,0	72,7	19,7	0,7	10,7
– профессионально-техническим	100,0	77,1	6,9	3,5	12,5

Источник. Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования), статистический бюллетень, Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021, с. 39, 62. URL: <http://www.belstat.gov.by>.

У 26,5% лиц в возрасте до 30 лет (включительно), окончивших учреждения высшего, среднего специального и профессионально-технического образования в 2018-2020 гг., выполняемая работа не соответствует специальности и квалификации, достигая максимума по таким профилям подготовки, как «Гуманитарные науки» (50,3%), «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства» (35,9%),

«Архитектура и строительство» (29,6%), «Техника и технологии» (28,9%)⁴. Среди занятого населения, имеющего высшее образование, в 2020г. 16,6% имели работу ниже своей квалификации или по иной специальности, значительный удельный вес работников имеет уровень квалификации, соответствующий выполняемой работе, но не связанный с ней – 14,2% (для занятых, имеющих высшее образование), что объясняется появлением новых профессий и увеличением объемов самостоятельного повышения квалификации (переподготовки).

Многочисленные исследования свидетельствуют (Ванкевич, Зайцева, Коробова, 2016; Варшавская, Котырло, 2019; Варшавская, 2016; Калабихина, 2015; Клячко, 2018; Рощин, 2006; Скударева, 2017; Сычева, 2016; Фейлер Л. 2014; Elder, 2009; Cedefop, 2019; Schomburg, 2015; Kriechel, Vetter, 2019), что причиной таких дисбалансов является несоответствие между полученным образованием молодого специалиста и реальными запросами рынка труда. Система образования реагирует на запрос рынка труда с временным лагом, необходимым для подготовки специалиста, в результате чего на рынке труда возникают диспропорции, обусловленные дефицитом (или избытком) кадров в разрезе различных профессионально-квалификационных групп. В результате ряда исследований также сделан вывод о том, что организациям Республики Беларусь сложно найти работников с необходимым набором компетенций при наличии у них диплома о высшем образовании⁵. То есть, выпускники учреждений образования получают дипломы по специальностям с таким набором навыков, который не в полной мере способствуют их эффективному трудоустройству.

Достичь полного соответствия между структурой подготовки специалистов в учреждениях образования и структурой потребности экономики в трудовых ресурсах невозможно (Schomburg, 2015), так как человек мобилен (и географически, и функционально). Поэтому в современных условиях расширяются методы прогнозирования спроса на рынке труда как перспективной потребности в навыках, а не в кадрах. Используемые в Республике Беларусь методы прогнозирования потребности в кадрах включают преимущественно количественный прогноз на основе экстраполяции, выборочного опроса работодателей⁶ и экспертных оценок. Эти данные

⁴ Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования), статистический бюллетень, Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021, с. 24,36. URL: <http://www.belstat.gov.by>

⁵ 3-й Глобальный доклад по обучению и образованию взрослых. Влияние образования на здоровье и благополучие, занятость и рынок труда, социальную, гражданскую и общественную жизнь, 2018, Институт ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261223_rus

⁶ В Республике Беларусь регулярные опросы нанимателей проводятся Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в целях формирования прогноза потребности экономики в кадрах в разрезе профессионально-квалификационных групп по областям, г. Минску и Республике Беларусь в целом. В качестве профессионально-квалификационных групп определены группы занятий в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия».

учитываются при определении контрольных цифр приема в учреждения образования. Но в них не предусмотрено прогнозирование навыков, что снижает востребованность и трудоустраиваемость выпускников на рынке труда. Министерство образования Республики Беларусь и подведомственные ему учреждения высшего образования собирают информацию о прибытии на работу по распределению выпускников, обучавшихся за счет средств государственного бюджета, однако данные о соответствии навыков и востребованных навыков не формируются. Получить такую информацию можно с помощью опроса выпускников разных лет на предмет изучения спроса на навыки со стороны нанимателей и выявления наиболее востребованных среди них, определения характеристик молодых людей, которые являются благоприятными на рынке труда. В этих условиях актуальной теоретической и прикладной задачей становится изучение инструментов определения востребованных на рынке труда навыков, успешно применяемых в зарубежных странах.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Зарубежный опыт свидетельствует, что во многих странах мирах в целях повышения эффективности использования трудовых ресурсов и согласования системы образования с требованиями рынка труда проводятся отслеживания трудоустройства выпускников (исследование или мониторинг трудоустройства выпускников – ИТВ) (Ванкевич, Кастел-Бранко, 2017; Варшавская, 2016; Elder, 2009; Schomburg, 2015) – это специальный вид исследования, основанный на опросе выпускников по поводу: востребованных компетенций, вклада различных учебных дисциплин в их формирование, нехватки конкретных компетенций, характеристики рабочего места, соответствие полученных навыков требованиям нанимателя. Это является основным источником информирования: – органов государственного, отраслевого и регионального управления – для разработки и принятия стратегий развития учреждений образования, отраслей, регионов; – учреждений образования – для корректировки содержания учебных планов и программ; – молодежи – для выбора направлений и специальностей подготовки. В научной литературе встречаются различные определения данного инструмента: «отслеживание трудоустройства выпускников» или «tracer studies» (Schomburg, 2015; Дудина, Глотова, 2015), переход «учеба-работа» (Варшавская, 2016; Варшавская, Котырло, 2019; Рошин, 2006; Фейлер, 2014; Elder, 2009; Matsumoto, 2010).

Такие исследования проводят либо университеты, либо исследовательские центры по заказу учреждений образования и даже отдельных подразделений (факультетов, программ подготовки). Например, в Нидерландах Исследовательский центр образования и рынка труда Маастрихтского Университета (ROA) начал проводить такие отслеживания с 70-х годов XX века. Многолетний опыт ROA в проведении отслеживания трудоустройства выпускников позволил им сформировать собственную информационную базу о рынке труда выпускников в Нидерландах, представляющую интерес для учреждений образования, органов государственного управления и непосредственно для людей, принимающих решения о выборе профессии (Ванкевич, Кастел-Бранко, 2017). В Нидерландах университеты обязаны публиковать информацию о трудоустройстве своих выпускников, переподготовке, заработной плате. Поэтому ИТВ проводятся в первую очередь в интересах учреждений образования (куда отправляются их выпускники, что они думают об учреждении образования) и для школ – информация для будущих студентов. Это доступно на сайтах университетов. Эти исследования финансируются либо университетами, либо Министерством образования, и если они показывают, что выпускники конкретной специальности неэффективны на рынке труда, то принимается решение о

корректировке учебной программы, либо если выпускники не востребованы на рынке труда – речь идет о ее закрытии. Участие университетов в ИТВ – добровольное, и 90% университетов принимают в нем участие. В конце с каждым из выпускников связываются по телефону. База данных формируется 1 раз – в детском саду, каждому ребенку присваивается регистрационный номер⁷.

В Чехии аналогичные обследования трудоустройства выпускников проводит Национальная обсерватория занятости и обучения (NOET) для анализа сферы высшего образования (где отслеживание трудоустройства выпускников является частью исследования наряду с мониторингом вакансий, опросом работодателей и преподавателей, анализом статистических данных). Часто такие исследования заказывают учреждения образования (или даже деканаты) для получения информации о взаимосвязи между трудоустройством своих выпускников (их успехом на рынке труда) и полученными компетенциями. Результаты таких исследований помогают усовершенствовать профиль учебной программы, усилить определенные направления в них – например, выявить перспективные профили (которые пользуются спросом у работодателей), сильные и слабые стороны в подготовке, установить связь между компетенциями и индивидуальными характеристиками выпускника (пол, расположенность к гуманитарным или математическим навыкам, успеваемость и пр.) и полученным рабочим местом (продолжительность контракта, заработная плата, карьерный рост и пр.)⁸. Такие выводы невозможно получить по результатам статистических данных.

Во многих европейских странах ИТВ проводятся ежегодно (Нидерланды, Великобритания, Италия, Чехия), либо с периодичностью в 3-4 года (Германия, Франция) (Schomburg, 2015), в ряде стран ИТВ охватывают также сферу профессионально-технического образования (Филиппины, Марокко, Турция, Нидерланды, Армения, Грузия, Индонезия) (Elder, 2009).

В последние годы наибольшее развитие получил такой тип ИТВ (институциональный в названии Schomburg, 2015, p.25), когда непосредственно сами учреждения образования проводят исследования собственными силами (а не формируют заказ в исследовательских центрах и организациях) при участии заинтересованных сторон, реализуя «сетевой подход». Ключевая особенность институционального исследования состоит в том, что оно, с одной стороны, должно измерить горизонтальное соответствие – степень применения знаний и навыков, приобретённых во время обучения на рабочем месте; с другой

⁷ Использованы материалы семинара ЕФО в рамках Платформы 2 Восточного Партнерства «Подходы к прогнозированию навыков и обеспечению соответствия навыков спросу – опыт ЕС и региона Восточного партнерства: связь исследований динамики рынка труда и навыков с формулированием политики» (июнь 2016, г. Маастрихт)

⁸ Использованы материалы семинара ЕФО в рамках Платформы 2 Восточного Партнерства «Переход к рыночной экономике и необходимость прогнозирования потребностей в квалифицированных кадрах. Опыт и извлеченные уроки Республики Чехия и стран Восточного партнерства» (ноябрь 2016, г. Прага)

стороны – вертикальное соответствие – соответствие занимаемой должности уровню образования (Elder, 2009; Schomburg, 2015). Институциональные исследования встречаются в практике таких стран, как Нидерланды, Германия, Франция, Италия, Финляндия, Венгрия и др., при этом самым крупным (участие более 100 тыс. выпускников) и успешным (процент участия варьируется в интервале 30-50%) является проект «КОАВ» в Германии. Широкое распространение институциональной концепции в современных условиях обусловлено необходимостью минимизации затрат, а также возможностью использовать отзывы своих бывших выпускников для совершенствования учебных дисциплин, планов и программ; повышения рейтинга учреждения образования.

Главной целью ИТВ выступает определение актуальности полученного выпускниками образования при трудоустройстве на работу и в течение первых лет после окончания обучения. Целевой аудиторией исследования могут быть выпускники разных учреждений образования и разных лет выпуска, при этом большинство существующих ИТВ проводятся в интервале 1-3 года после завершения учёбы. Анкетирование может включать различные вопросы – соответствие специальности требованиям рынка труда, востребованность полученных навыков и компетенций, успешность трудоустройства, характеристики рабочего места, планы на будущее обучение и пр., а также различную технологию опроса – по телефону, через Интернет, в режиме онлайн, в письменном виде, интервью, комбинировано. Согласно зарубежной практике (Elder, 2009; Matsumoto, Elder, 2010; Schomburg, 2015; Cedefop, 2019; Johansen, Gatelli, 2012; Badescu, 2021), общими являются ответы на вопросы о продолжительности и эффективных способах поиска работы; уровне заработной платы; занимаемой должности; степени удовлетворённости учебной и работой на конкретном рабочем месте; требуемых навыках и компетенциях со стороны работодателей; степени использования приобретённых за время учёбы компетенций на работе. Одна из ключевых задач исследования – обеспечить максимальное участие выпускников в опросе (процент участия), при этом возможность реализации зависит преимущественно от двух компонент: наличия действительных контактных данных участников (зависит от имеющейся базы данных в учреждении образования) и их желания участвовать в исследовании. Процент участия выпускников выступает одним из обобщающих показателей качества исследования, однако предельных значений здесь не установлено.

Преимуществом применения ИТВ выступает возможность получения достаточно оперативной, гибкой и реальной информации о трудоустройстве выпускников в сравнении с базовыми статистическими данными. Они являются единственным видом исследований, которые направлены на сбор систематической информации о востребованных навыках, взаимосвязи

образования и последующего трудоустройства, на получение обратной связи от выпускников конкретного учреждений образования, чтобы связать их образовательный уровень в рамках учебных планов с фактическим трудоустройством. Результаты исследования могут представлять интерес для таких целевых аудиторий, как: государственные органы управления в сфере труда и образования, работодатели (юридические и физические лица), кадровые агентства, профессорско-преподавательский состав учреждений образования, абитуриенты, студенты. Результаты также могут оказать информационную и методическую поддержку в совершенствовании профилей подготовки специалистов, усилить определенные направления из них, выявить сильные и слабые стороны образовательного процесса, установить связь между компетенциями и индивидуальными характеристиками выпускника и полученным рабочим местом (Ванкевич, Кастел-Бранко, 2017; Фейлер, 2014).

РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ПРОВЕДЕНИЮ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

В Республике Беларусь работа по организации мониторинга трудоустройства выпускников осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование. Обязательному распределению подлежат выпускники, обучающиеся на бюджетных местах в учреждениях образования Республики Беларусь, и по желанию – обучающиеся на внебюджетных местах (платно). В каждом университете Республики Беларусь ведется системная работа по организации трудоустройства выпускников, обучающихся за счет средств бюджета, и мониторингу их трудоустройства в течение двух лет после выпуска. В учреждениях образования формируются ведомости учета распределения выпускников, контролируется соответствие первого рабочего места полученной специальности, прибытие на первое рабочее место. Но информации о необходимых навыках на рабочем месте, их наличии (либо отсутствии) у выпускника, их соответствии требованиям нанимателя, нет. Кроме того, среди выпускников учреждений высшего образования 2020г. удельный вес выпускников, обучающихся за счет бюджетных средств составил только 44,3%⁹.

Распределение обеспечивает части выпускников гарантированное первое рабочее место, но сам созданный ресурс используется не до конца, поскольку информация, формируемая в настоящее время, может быть значительно расширена – используя возможности, которые дает ИТВ. Республика Беларусь сформировала институциональную основу для прогнозирования потребности экономики в кадрах (Ванкевич, Горовой, Калиновская, 2017; Касперович, 2016), которая основана преимущественно на количественных показателях, в то время как большое значение имеют также качественные показатели – описание навыков, наиболее востребованных у нанимателей, которые своевременно должны быть сформированы у выпускника. Недостатком сложившейся системы прогнозирования является ограниченность аналитической информации о востребованных навыках, способах поиска работы, факторах, оказавших влияние на трудоустройство и карьерное продвижение. Для лучшего понимания поведения молодежи на рынке труда необходимо комбинировать разные источники информации, учитывать социально-демографические

⁹ Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021, Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021, с. 93. URL: https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/d8c/yr1d8w9_a75bhnumml7vbgbjq_xyih369.pdf

факторы (семья, интересы, др.), оценивать востребованность навыков, дополнить уже имеющийся в Республике Беларусь механизм сбора информации о трудоустройстве выпускников, распространив его на выпускников, обучающихся на внебюджетной основе. Исследование трудоустройства выпускников (а не только регистрация прибытия на работу по распределению выпускников, обучавшихся за счет средств государственного бюджета) позволит расширить аналитические возможности для принятия эффективных решений в сфере согласования системы образования и рынка труда. Главный потенциал исследования трудоустройства выпускников, в сравнении со статистическими данными, заключается в комбинировании объективной и субъективной информации, возможности формирования больших массивов первичных данных (Big Data) и обработки их с помощью программ искусственного интеллекта (Ванкевич, Горовой, Калиновская, 2021; Cedefop, 2019).

Основным инструментарием проведения ИТВ выступает опрос по специализированной анкете, разработанной на основе рекомендуемой анкеты Европейского фонда образования по проведению отслеживания трудоустройства выпускников (Schomburg, 2015)¹⁰. Анкета учитывает особенности Республики Беларусь, принятые в нашей стране классификаторы (ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности»¹¹; ОКРБ 014-2017 «Занятия»¹²) и рекомендации авторов, ранее проводивших подобные исследования в других странах (Elder, 2009; Schomburg, 2015). Анкета содержит 7 тематических блоков: обучение; совмещение учебы и работы; поиск работы и трудоустройство; требуемые навыки и компетенции; взаимосвязь между учебой и работой; удовлетворенность работой; образование, дополнительно полученное в процессе обучения в университете и после его окончания; возможность внесения рекомендаций респондентами. Такая структура анкеты позволяет последовательно оценить все аспекты обучения и трудоустройства выпускников, начиная непосредственно от характеристик образовательного процесса и заканчивая анализом дополнительного образования.

Наиболее дискуссионным вопросом в проведении исследования является классификация навыков и компетенций (Ванкевич, Кастел-Бранко, 2017; Маковская, 2021; Delamare Le Deist, Winterton, 2005). Отсутствие единого

¹⁰ Исследование проведено в рамках НИР «Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на основе формирования востребованных на рынке труда навыков и компетенций» (Рег. № 20211233), финансируемого Министерством образования Республики Беларусь.

¹¹ Общегосударственный классификатор Республики Беларусь 005-2011 «Виды экономической деятельности», Национальный статистический комитет Республики Беларусь. URL: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/klassifikatory/OKRB_005-2011_s_izm_1-6.pdf.

¹² Общегосударственный классификатор Республики Беларусь 014-2017 «Занятия: принят Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24 июля 2017 г. № 33, Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/OKPB-1.pdf>.

подхода к классификации навыков позволило применить авторскую классификацию, основанную на использовании стандарта ESCO¹³ с учетом специфики Республики Беларусь. Навыки условно разделены на 3 группы: «*hard skills*» («твёрдые навыки», или профессиональные навыки, соответствующие данной специальности и занятию), «*soft skills*» («мягкие навыки» или над-профессиональные навыки, отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными (универсальными), то есть не связаны с конкретной предметной областью (Маковская, 2021, С. 41) и «*digital skills*» («цифровые навыки»). Выделение цифровых навыков в отдельную группу обусловлено цифровизацией экономики Беларуси, и не противоречит зарубежным исследовательским подходам к классификации навыков.¹⁴ Согласно результатам исследования специалистов Стенфордского исследовательского института и Гарвардского университета, вклад «*soft skills*» в профессиональную успешность сотрудника составляет 85%, тогда как «*hard skills*» определяют оставшиеся 15%¹⁵; долговременный и стабильный успех в работе среди генеральных директоров компаний из списка «Fortune 500» на 75% определяется компетенциями «*soft skills*» и только на 25% – «*hard skills*»¹⁶.

В рамках данного исследования к «твёрдым» навыкам отнесены: технические навыки; знание иностранных языков; математические навыки; навыки работы с компьютером. В группу над-профессиональных навыков включены: коммуникабельность; дисциплина; ответственность; умение работать в команде; критическое мышление; креативность; гибкость; лидерские качества; умение решать сложные задачи; эмоциональный интеллект; тайм-менеджмент; управление конфликтами; многозадачность; логическое мышление. Выделение цифровых навыков в отдельную группу обусловлено цифровизацией экономики и бизнес-процессов организаций, к ним отнесены: инжиниринг бизнес-процессов; программирование; цифровой бизнес-анализ; цифровой дизайн и визуализация данных; управление цифровыми проектами; цифровой маркетинг; социальные медиа; аналитика данных.

В рамках данного исследования анкета визуализирована в электронном формате посредством программного продукта «Google Forms»¹⁷, для

¹³ European Skills, Competences, qualifications and occupations. URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>.

¹⁴ Многообразие подходов к классификации навыков и правомерность выделения цифровых навыков отражены в источнике: Changing skills for a changing world. 2021, стр. 14-16.

¹⁵ Сластикова Н.Г. 2015. «Мягкие» навыки для жизни и карьеры. Руководство для старшеклассников. Бишкек: Американский университет в Центральной Азии. 45 с. URL: [https://auca.kg/uploads/manual%20developing%20soft%20skills%20for%20high%20school%20students%20\(1\).pdf](https://auca.kg/uploads/manual%20developing%20soft%20skills%20for%20high%20school%20students%20(1).pdf).

¹⁶ Там же.

¹⁷ URL: <https://docs.google.com/forms/u/0/>. Выбор данного сервиса был обусловлен наличием ряда преимуществ по сравнению с аналогичными сетевыми конструкторами опросов: бесплатный доступ; неограниченное число возможных респондентов; простой и понятный интерфейс пользователя (возможность настроить опрос по своему усмотрению); возможность получения ответов как в табличном формате, так и в графическом с последующим сохранением в различных форматах (.xls, .pdf, tsv, .csv, .ods, .html); возможность

автоматической рассылки анкет использовались мессенджеры «Viber» и «Whats Up»¹⁸. Разработанная методика проведения ИТВ апробирована на примере выпускников факультета экономики и бизнес-управления, факультета информационных технологий и робототехники, факультета производственных технологий дневной формы обучения Витебского государственного технологического университета 2019-2020 г.г. выпуска. Численность выпуска специалистов за отмеченный период составила 536 человек, из них 461 человек получил приглашение к участию в опросе¹⁹, из которых 114 откликнулись на него. То есть, общий процент участия в исследовании составил 21,27%²⁰, внутренний процент участия – 24,73%²¹. Из числа респондентов (114 человек) 32 человека – выпускники специальностей ИТ-профиля (28,07%), 47 человек – экономических специальностей (41,23%), 35 человек – технологических специальностей (по направлению легкой промышленности) (30,70%).

Востребованность специальностей на рынке труда оценена респондентами по-разному: при средней оценке 3,35 балла как наиболее востребованные оценены специальности ИТ-профиля (по отдельным специальностям востребованность оценена на 4,75 балла по пятибалльной шкале), экономические (по отдельным специальностям 4.5 балла), как наименее востребованные – технологические специальности для легкой промышленности (средняя оценка 2,83 балла). Такая ситуация свидетельствует о восприятии популярности специальностей на рынке труда.

Более половины респондентов (55,26%) оценили удовлетворённость учёбой в университете в 4 балла по пятибалльной шкале, 31,58% – в 3 балла, 10,53 % – на 2 балла, 2,63% – на 5 баллов (средняя оценка составила 3,36 балла). Большинство респондентов (72,81%) совмещали учёбу в университете с работой. При этом должности, на которых были трудоустроены студенты, разнообразны: представители специальностей ИТ-профиля подрабатывали инженером, программистом, администратором; студенты специальностей экономической группы – менеджером, менеджером по продажам, менеджером по работе с клиентами, бухгалтером, экономистом, мастером по ногтевому сервису; студенты технологических специальностей – менеджером, секретарем, официантом, промоутером, менеджером-консультантом. Основной причиной

просмотра ответов по отдельным вопросам и отдельным респондентам, а также в сводке; возможность настройки автоматической рассылки по электронной почте.

¹⁸ Выбор данных сетевых ресурсов обусловлен: возможностью рассылки электронной анкеты по номерам телефоном (исходные данные, которые содержатся в базе данных университета); свободным доступом к ресурсу; возможностью настройки автоматической рассылки по имеющимся контактам; широким масштабом использования данных ресурсов в молодежной среде.

¹⁹ Численность опрашиваемых выпускников обусловлена наличием контактной информации о них в базе данных университета.

²⁰ Определяется как отношение числа выпускников, которое откликнулось на опрос, к общему числу выпускников.

²¹ Определяется как отношение числа выпускников, которое откликнулось на опрос, к числу выпускников, которым была отправлена анкета.

подработки (для 69,3% респондентов) была необходимость обеспечения финансовой независимости.

Почти половина респондентов (48,25%) быстро нашли себе первое рабочее место (в промежуток времени до одного месяца), 9,65% – от 1 до 3 месяцев, 25,44% – от 3 до 6 месяцев. Но в разрезе специальностей тенденции различны:

- наиболее короткие сроки поиска работы и трудоустройства у студентов технологических специальностей – большинство выпускников этих специальностей нашли себе рабочее место менее чем за 1 месяц;

- средний период поиска первого рабочего места у большинства представителей специальностей ИТ-сферы составил от 1 до 3 месяцев;

- у большинства выпускников экономических специальностей средний период поиска первого рабочего места составил от 3 до 6 месяцев.

Почти две трети респондентов совмещали учебу и работу, что оказало положительное влияние на их трудоустройство по специальности: 43,86% респондентов приступили к работе по специальности ещё до завершения обучения, и 21,05% – на момент выпуска. В разрезе специальностей наиболее быстро приступили к работе выпускники технологических специальностей (до завершения обучения). Для большинства выпускников ИТ-специальностей характерен минимальный период вступления на работу (менее 1 месяца). Представители экономических специальностей выходили на рабочие места в период от 1 до 3 месяцев. То есть продолжительность поиска работы отличается от субъективной оценки популярности специальности на рынке труда. В целом, выпускники быстро находят работу и приступают к ней, минуя состояние безработицы. Но в разрезе специальностей видно, что выпускникам экономических специальностей адаптироваться гораздо труднее к условиям рынка труда в отличие от выпускников технологических специальностей и ИТ-сферы. С одной стороны, это обусловлено тем, что большинство выпускников технологических специальностей обучались за счет средств бюджета и подлежали обязательному распределению, с другой стороны, сегмент рынка труда специалистов экономического профиля более напряженный. Вместе с тем, 64,04% респондентов обозначили, что в процессе поиска работы ключевой проблемой было отсутствие опыта работы. В разрезе специальностей отмечены следующие особенности:

- для 93,62% выпускников экономических специальностей ключевой проблемой при поиске работы была недостаточность или отсутствие опыта работы;

- для 51,13% выпускников ИТ-специальностей основная проблема при поиске работы заключается в нехватке вакансий по специальности на рынке труда, 31,25% отметили, что их навыки и компетенции не соответствуют требованиям работодателей;

– мнения выпускников технологических специальностей разделились – 42,86% из них

отметили, что не хватает опыта работы, для 34,29% характерно несоответствие навыков требованиям работодателей.

Главными каналами поиска работы респонденты отметили: семейные связи (23,68%) от общего числа ответов; личные связи (17,54%); подработка во время обучения (15,79%); распределение (14,04%); поисковые сайты по трудоустройству (12,28%). Следует отметить, что оценки по данному вопросу значительно варьируются в разрезе полученных специальностей. Например, для выпускников ИТ-специальностей наиболее эффективными способами поиска работы было распределение в университете, личные связи и сайты по поиску работы; для выпускников экономических специальностей эффективными каналами стали семейные связи и подработка во время учебы; для представителей технологических специальностей самым успешным способом поиска работы были семейные и личные связи, подработка во время учебы, распределение в университете.

Уровень оплаты труда молодых специалистов в значительной степени варьируется (рис. 1), но в целом невысокий: у 34,21% респондентов – 601-900 рублей; у 12,28% опрошенных – 300-600 рублей; у 5,26% – менее 300 рублей. Почти треть выпускников имеют уровень оплаты труда выше 1200 рублей в месяц (в основном, это представители специальностей ИТ-сферы).

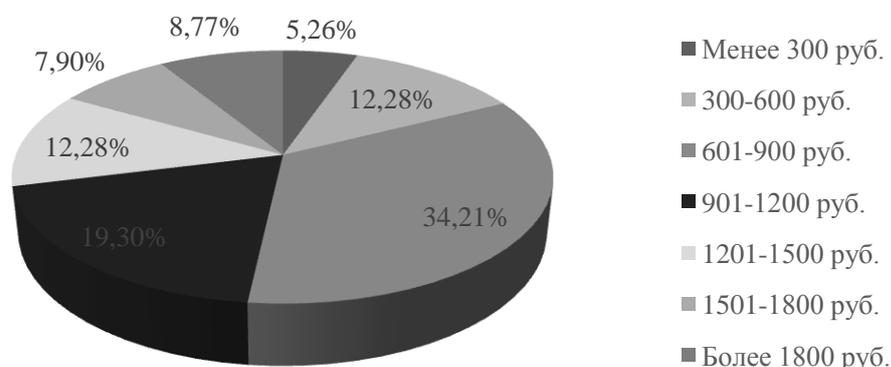


Рис. 1. Ответы респондентов об уровне оплаты труда, %

Источник: авторская разработка.

В разрезе специальностей самый высокий уровень оплаты труда отмечен у выпускников специальностей ИТ-сектора (автоматизация технологических процессов и производств, информационные системы и технологии) – более 1800 рублей у большинства респондентов (87,50%), и у ряда экономических специальностей (финансы и кредит, маркетинг) – в диапазоне 1201-1500 руб.

(78,72%), то время как самый низкий у выпускников технологических специальностей – 601-900 рублей (71,43%). Возможно, это связано с финансово-экономическим состоянием легкой промышленности. Необходимо отметить, что у значительной части респондентов (71,05%) уровень заработной платы ниже, чем средняя заработная плата по Республике Беларусь и Витебской области в 2020 г.

Одним из ключевых этапов исследования стало определение востребованных навыков и компетенций на рынке труда. По мнению 57,89% респондентов, наиболее востребованной на рабочем месте группой навыков стали над-профессиональные навыки, вторую позицию занимают профессиональные навыки (22,81%), третью – цифровые навыки (19,30%). Для экономических специальностей наиболее востребованы «мягкие» навыки, для технологических – «твердые» навыки; для IT-специальностей преимущественно цифровые навыки. Исследование позволило к наиболее востребованным у работодателей навыкам отнести:

– среди над-профессиональных навыков: умение решать сложные задачи (88,6% от общего числа ответов), многозадачность (75,8%), креативность (65,9%), гибкость (60,8%) и организованность (56,7%);

– из группы профессиональных навыков – навыки работы с компьютером (60,5% от общего числа ответов) и технические навыки (25,8%). Для выпускников IT-специальностей и экономических специальностей наиболее востребованными оказались навыки работы с компьютером и математические навыки, знание иностранных языков;

– среди цифровых навыков – аналитика данных (30,1% от общего числа ответов), социальные медиа (17,8%) и цифровой бизнес-анализ (15,45%). Для экономических специальностей наиболее востребованным стала аналитика данных, для технологических – инжиниринг бизнес-процессов.

Анализ несоответствий между полученной специальностью и требованиями на рабочем месте занимает центральное место при проведении ИТВ. Результаты апробации методики ИТВ показали значительную дифференциацию ответов в этом вопросе (рисунки 2-5). По всей выборочной совокупности только 43,8% респондентов ответили, что выполняемая работа тесно связана с полученной квалификацией в университете. Это характеризует размер соответствия полученной специальности требованиям рабочего места. Для 26,32% респондентов выполняемая работа ниже полученной квалификации (что является характеристикой вертикального несоответствия, наличия избытка образования). У 14,91% респондентов квалификация ниже требований, предъявляемых на рабочем месте (это характеризует вертикальное несоответствие, наличие недостатка образования). У 14,91% респондентов квалификация соответствует занимаемому рабочему месту, но не связана с

выполняемой работой (это является характеристикой горизонтального несоответствия).



Рис. 2. Общее соответствие полученной квалификации требованиям рабочего места в разрезе специальностей (% ответов)

Источник: авторская разработка.



Рис. 3. Характеристика вертикального несоответствия (избыточного образования) в разрезе специальностей, (% ответов)

Источник: авторская разработка.



Рис. 4. Характеристика вертикального несоответствия (недостатка образования) в разрезе специальностей, (% ответов)

Источник: авторская разработка.

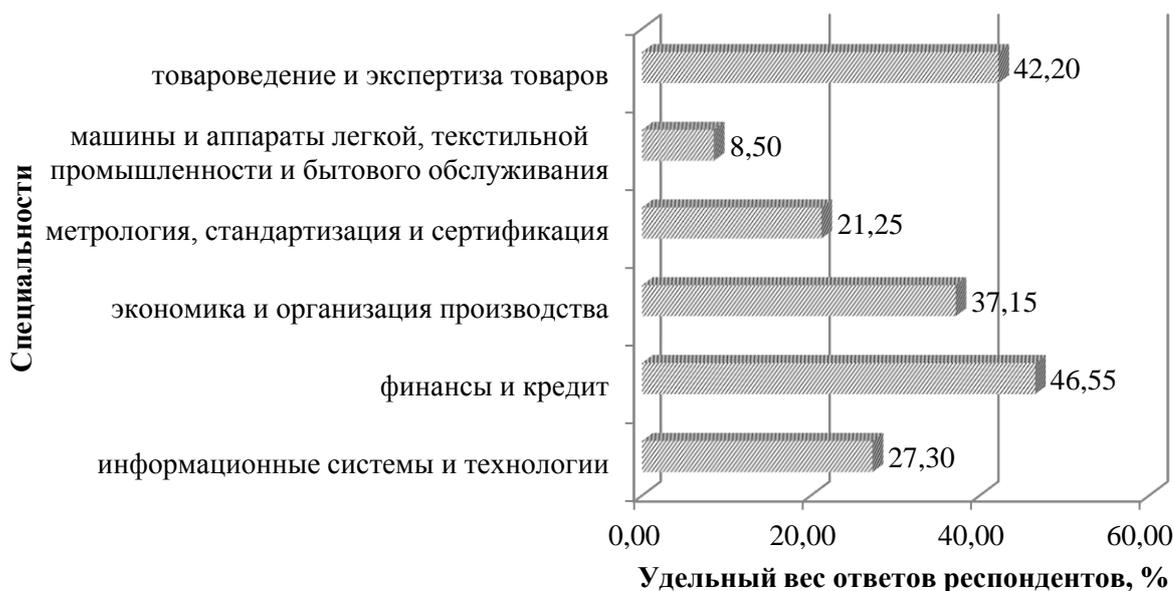


Рис. 5. Характеристика горизонтального несоответствия в разрезе специальностей, (% ответов)

Источник: авторская разработка.

Необходимо отметить вариативность в оценках в разрезе специальностей. Наиболее высокий уровень соответствия полученной квалификации требованиям рабочего места по таким специальностям, как «Автоматизация технологических процессов и производств» (77,05% ответов) и «Технология машиностроения» респонденты высоко оценили соответствие работы полученной квалификации (83,60%), «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» (89,75%). Следует выделить высокий уровень соответствия по большинству технологических специальностей (от 73,40 % до 93,30 %). Наибольший дефицит образования отмечен по специальности «Информационные системы и технологии» большинство выпускников (38,75% респондентов этой специальности отметили, что полученная квалификация ниже требований, предъявляемых на рабочем месте). Высокая степень горизонтального несоответствия выявлена по специальностям «Финансы и кредит», «Экономика и организация производства (легкая промышленность)», «Товароведение и экспертиза товаров» (42,20%).

В качестве основной причины несоответствия выполняемой работы полученной квалификации респондентами отмечены продолжающийся поиск работы (29,82%), более высокий уровень заработной платы на текущем месте (для 21,93%), трудности с поиском подходящего рабочего месте (14,91%).

Таким образом, результаты апробации разработанного инструмента ИТВ позволяют сделать вывод, что к доминирующим проблемам трудоустройства выпускников правомерно отнести: отсутствие опыта работы по специальности, недостаток востребованных над-профессиональных и цифровых навыков,

значительные масштабы несоответствия полученной квалификации и выполняемой работы в разрезе отдельных специальностей. Однако разовое измерение данных проблем не может быть положено в основу принятия решений. Поэтому целесообразно организовать данную работу на постоянной основе, вовлекая как можно больше выпускников в опрос.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ НАВЫКОВ НА МОЛОДЕЖНОМ РЫНКЕ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Тестирование разработанного методического подхода к организации и проведению исследования трудоустройства выпускников (на примере учреждения высшего образования) показало, что он является достаточно эффективным и информативным инструментом, позволяющим получить значительный объем дополнительной информации для принятия решений в сфере рынка труда молодежи.

Результаты апробации позволяют определить направления дальнейшего развития и использования данного инструмента для совершенствования прогнозирования востребованных навыков на молодежном рынке труда и улучшения трудоустройства выпускников. Одной из основных задач подготовки в учреждении образования является формирование у студентов навыков активного поведения на рынке труда в условиях знания его конъюнктуры (умения работать с банками данных претендентов и вакансий, вести активный поиск рабочего места, вести беседу с потенциальным работодателем), формирования потребности в непрерывном самостоятельном развитии и обучении, включая самостоятельное планирование карьеры, адаптацию и совершенствование деловых качеств.

1. Рекомендации для университета.

1.1. оптимизация структуры и содержания образовательных программ с учетом направленности на формирование востребованных навыков. В ходе исследования установлены наиболее востребованные навыки со стороны нанимателей, формирование которых необходимо предусмотреть в образовательном процессе, в частности: над-профессиональные навыки (умение решать сложные задачи, многозадачность, креативность, гибкость, организованность); углубленные навыки работы с компьютером (из группы профессиональных навыков); цифровые навыки (аналитика данных, социальные медиа и цифровой бизнес-анализ);

1.2. создание информационной базы данных о трудоустройстве выпускников в Центре развития карьеры университета. То есть исследование должно проводиться ежегодно после каждого выпуска с целью своевременной корректировки учебных планов и программ в контексте формирования востребованных навыков. Это позволит сформировать внутреннюю базу данных в университете о востребованных навыках на рынке труда, самых эффективных способах поиска работы, ключевых факторах успеха при трудоустройстве выпускников, а также улучшить координацию и доступ студентов и всех заинтересованных сторон к ресурсам содействия

трудоустройству, повысит рейтинг университета и его образовательных программ.

1.3. информационное сопровождение профориентационной работы университета на базе данных ИТВ, чтобы обеспечить абитуриентов информацией о направлениях подготовки в университете и возможностях трудоустройства.

2. Рекомендации для молодежи.

По результатам исследования можно выделить следующие направления успешного трудоустройства выпускников:

- формирование над-профессиональных навыков, в том числе необходимо учитывать наиболее востребованные из них;
- совмещение учебы и работы в процессе обучения для повышения вероятности эффективного трудоустройства по завершении обучения;
- активное поведение на рынке труда со стороны самого выпускника.

В этом случае вероятность успешного трудоустройства по окончании университета существенно повысится.

3. Рекомендации для органов государственного управления.

В силу высокой практической ценности данного инструмента, целесообразна организация ИТВ во всех учреждениях образования, с целью обеспечения высокого уровня конкурентоспособности выпускников учреждений образования на рынке труда за счет ориентации учебных планов и программ на требования современного производства, усиление практической составляющей учебного процесса, формирование профессиональной мобильности выпускников, их активного поведения на рынке труда.

В формируемую в Республике Беларусь систему исследования трудоустройства выпускников следует заложить следующие принципы:

принцип межорганизационного взаимодействия – что означает объединение усилий Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты, учреждений высшего образования, нанимателей, в вопросах создания единой электронной оболочки анкеты для проведения ИТВ и консолидации данных о выпускниках в единый централизованный массив для определения соответствия между рынком труда и системой образования на национальном уровне,

принцип сочетания централизации и децентрализации – предполагает скоординированные действия структурных подразделений учреждений образования в сборе информации, формировании единого массива данных с возможностью проведения аналитики и использования ее результатов в определении профилей подготовки, специальностей и пр.,

принцип многоцелевого использования результатов – поскольку результаты ИТВ и их аналитической обработки представляют ценность для широкого круга заинтересованных пользователей, охватывают разные аспекты

трудоустройства и работы, дают возможность в объяснении причин, факторов, повлиявших на ситуацию с трудоустройством, в анализе связи между отдельными характеристиками выпускника, результативностью его обучения и последующим переходом от учебы к работе, необходимо обеспечить последующее многостороннее использование полученной информации (профориентация, информирование, планирование, принятие решений),

принцип взаимодополняемости данных – предполагает сочетание административных данных (данные Общереспубликанского банка вакансий, ФСЗН Министерства труда и социальной защиты, данные обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения, Национального статистического комитета Республики Беларусь) и данных ИТВ, классифицируемых по едиными классификаторам, принятым в Республике Беларусь. Административные данные могут иметь огромный аналитический потенциал, выходящий за рамки отдельных массивов данных, так как они дают больший охват и имеют более низкую стоимость по сравнению с СМТВ (охват 95 % выпускников), и особенно полезны для длительных исследований. Для сопоставления по всей административной системе можно использовать уникальные идентификаторы²².

Для принятия решений нужна оценка успешности перехода и знание факторов, которые на это повлияли в разрезе профилей, уровней подготовки, региональных рынков труда и пр. Для нормативной оценки несоответствия на рынке труда необходимо иметь возможность сравнить уровень требуемого образования на рабочем месте (по ОКРБ 014-2017 «Занятия») и уровень имеющего образования у работника, занимающего данное рабочее место. Для анализа связи между образованием и трудоустройством необходимо включить вопросы, затрагивающие различные аспекты трудоустройства, рабочего места, предыдущего процесса обучения и характеристики выпускника, его предыдущего опыта работы и учебы: трудовой статус, заработная плата, продолжительность работы на текущем рабочем месте, тип контракта, квалификационные требования к занимаемой должности, удовлетворение от работы, применение полученных знаний, соответствие полученного образования и занимаемой должности.

²² Опыт Ирландии в использовании административных данных для отслеживания результатов выпускников системы высшего образования в реализации совместного проекта Центрального статистического управления Ирландии, отдела по исследованиям трудовых ресурсов и рынка труда (SLMRU), службы продолженного образования и обучения Ирландии (SOLAS). Используются материалы семинара ЕФО в рамках Платформы 2 Восточного Партнерства «Совершенствование подходов к прогнозированию потребностей в профессиональных навыках в эпоху цифровых данных и Индустрии 4.0», (сентябрь 2018, г. Дублин)

Для решения данного комплекса задач в учреждениях образования целесообразно организовать работу Центров содействия трудоустройству выпускников, основными задачами которых являются:

- 1) методическое обеспечение и координация работы по ИТВ;
- 2) информирование студентов о положении на рынке труда, перспективах трудоустройства;
- 3) консультирование студентов и выпускников по карьерным вопросам;
- 4) информирование заинтересованных организаций о специальностях и уровне подготовки выпускников;
- 5) налаживание партнерских отношений с организациями и учреждениями, заинтересованными в квалифицированных специалистах, выпускниках учреждения образования;
- 6) проведение мероприятий, содействующих занятости студентов и трудоустройству выпускников университета.

Центр развития карьеры должен иметь свой сайт на сайте учреждения образования как виртуальная площадка сотрудничества нанимателей и университета для оказания помощи студентам в поиске работы и трудоустройстве, для содействия нанимателям в подборе персонала нужной специальности и специализации, а также для информирования студентов о результатах ИТВ, о текущем состоянии и потребностях рынка труда, др.

Целевыми группами Центра содействия трудоустройству выпускников являются:

- выпускники университета и студенты младших курсов, так как они получают возможность найти себя на рынке труда, получить в процессе обучения в университете востребованные навыки и квалификации для последующего трудоустройства, получить консультации при составлении резюме, поведении на собеседовании, планировании своей карьеры,
- предприятия, так как они получают возможность подобрать для работы специалиста требуемой специальности в базовом университете, при желании начать с ним сотрудничество задолго до выпуска,
- руководство и профессорско-преподавательский состав университета, поскольку Центр позволяет получить информацию о востребованности конкретных специальностей среди профильных организаций университета, качестве подготовки специалистов, ключевых проблемах и требованиях со стороны работодателей, чтобы оперативно учесть эту информацию при разработке контрольных цифр приема, обновлении учебных планов и программ, в профориентационной работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ванкевич Е.В., Горовой С.О., Калиновская И.Н. 2021. Современные технологии реализации политики занятости молодежи на основе анализа востребованных на рынке труда навыков. *Вестник ВГТУ*. № 40. С. 168-184.
2. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В., Коробова Е.Н. 2016. Исследование проблем занятости и безработицы молодежи на региональном рынке труда. *Вестник ВГТУ*. № 2 (31). С. 134-144.
3. Ванкевич Е.В., Кастел-Бранко Э. 2017. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребностей в кадрах: содержание и направления формирования в Республики Беларусь. *Белорусский экономический журнал*. № 2. С. 73–92.
4. Варшавская Е.Я., Котырло Е.С. 2019. Выпускники инженерно-технических и экономических специальностей: между спросом и предложением. *Вопросы образования*. № 2. С. 98–128.
5. Варшавская Е.Я. 2016. Успешность перехода «учеба-работа»: для кого дорога легче? Социологические исследования. № 2. С. 39–46.
6. Дудина М. М., Глотова Е.Е. 2015. Изучение требований работодателей к выпускникам вузов: российский и зарубежный опыт. *Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования*. № 1(5). С. 95-98.
7. Калабихина И.Е. (ред.). 2015. *Выпускники экономических специальностей на рынке труда*. Москва: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова.
8. Касперович С.А. 2016. Совершенствование системы прогнозирования объемов и структуры подготовки кадров в Республике Беларусь. *Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVII Междунар. науч. конф.* Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. С. 89-94.
9. Клячко Т.Л (ред.). 2018. *Трудоустройство молодежи. Стратегии профессионального развития молодежи*. Москва: РАНХиГС.
10. Маковская Н.В. 2021. Потенциал развития компетенций менеджеров в белорусской экономике. *Белорусский экономический журнал*. № 4. С. 41-54.
11. Рощин С.Ю. 2006. *Переход «учеба-работа»: омут или брод?* Препринт № WP3\2006\10. Москва: НИУ ВШЭ.
12. Скударева Н.З. 2017. Проблема трудоустройства молодежи на рынке труда. *Вестник Московского финансово-юридического университета*. № 1. С. 294-301.
13. Стратегия совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь. Постановление Совета Министров Республики Беларусь,

№764 от 24.10.2018 г. URL: <https://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Post-SMRB-Strategija-po-NSK-764.pdf>

14. Сычева В.О. 2016. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения. *Вестник Поволжской академии государственной службы им. П.А. Столытина*. № 4 (55). С. 91-97.

15. Фейлер Л. 2014. *Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в квалификациях в регионе Восточного партнерства – межстрановой отчет*. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03Novy ny/2015.06.12_Skills_matching/HiQSTEP%20cross%20country%20report%20Helsinki.pdf.

16. Badescu M. 2021. Key indicators of education, skills and employment, ETF. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/kiese_2020.pdf

17. Delamare Le Deist F., Winterton J. 2005. What are the competencies? *Human Resource Development International*. Vol. 8. No 1. PP. 27–46.

18. Elder S. 2009. Module 1: Basic concepts, roles and implementation process. ILO school-to-work transition survey: A methodological guide International Labour Office. – Geneva: ILO. URL: https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.html.

19. Cedefop. 2019. Online job vacancies and skills analysis: a Cedefop pan-European approach. Cedefop: ILO. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4172>.

20. Changing skills for a changing world. Understanding skills demand in EU neighbouring countries. A collection of articles. 2021. Ed. by ETF experts A. Fetsi, U. Bardak and F. Rosso. European Training Foundation. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-02/changing_skills_for_a_changing_world.pdf.

21. Matsumoto M., Elder S. 2010. Characterizing the school-to-work transition of young men and women: Evidence from the ILO school-to-work transition surveys. ILO. Employment Working Paper. No 51. Geneva: ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_141016.pdf

22. Johansen J., Gatelli D. 2012. Measuring mismatch in ETF Partner countries. A methodological note. ETF. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/measuring-mismatch-etf-partner-countries-methodological>

23. Kriechel B., Vetter T. 2019. Skills mismatch measurement in ETF partner countries. ETF, 2019. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/skills-mismatch-measurement-etf-partner-countries>

24. Schomburg H. 2015. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6. Carrying out tracer studies. Cedefop: ILO.

