

Система трудоустройства выпускников вузов Беларуси: проблемы и перспективы

Международная конференция «Общественное участие в модернизации
высшей школы: роль гражданского общества в имплементации дорожной
карты реформирования высшего образования Беларуси»

23-24 сентября 2016г., Минск

Стратегические и тактические вызовы

- 1) необходимость строить более эффективную и конкурентоспособную экономику, т.е., прежде всего, более рационально и эффективно использовать главный «актив» (=человеческий капитал) Беларуси для достижения перспективной стратегической цели – построения эффективной экономики знаний
- 2) необходимость получения выпускниками первого рабочего места и обеспечения занятости населения (может вступить в противоречие с инструментами решения вызова 1)
- 3) дефицит вакансий на рынке труда в условиях кризиса создаёт серьёзные затруднения для ответа на вызов 2), но может способствовать и более эффективному ответу на вызов 1)

I. Проблемы, задающие рамки и ограничения диагностики и терапии: 1) несовершенство инструментов диагностики

Несовершенство инструментов диагностики актуальной ситуации на рынке труда

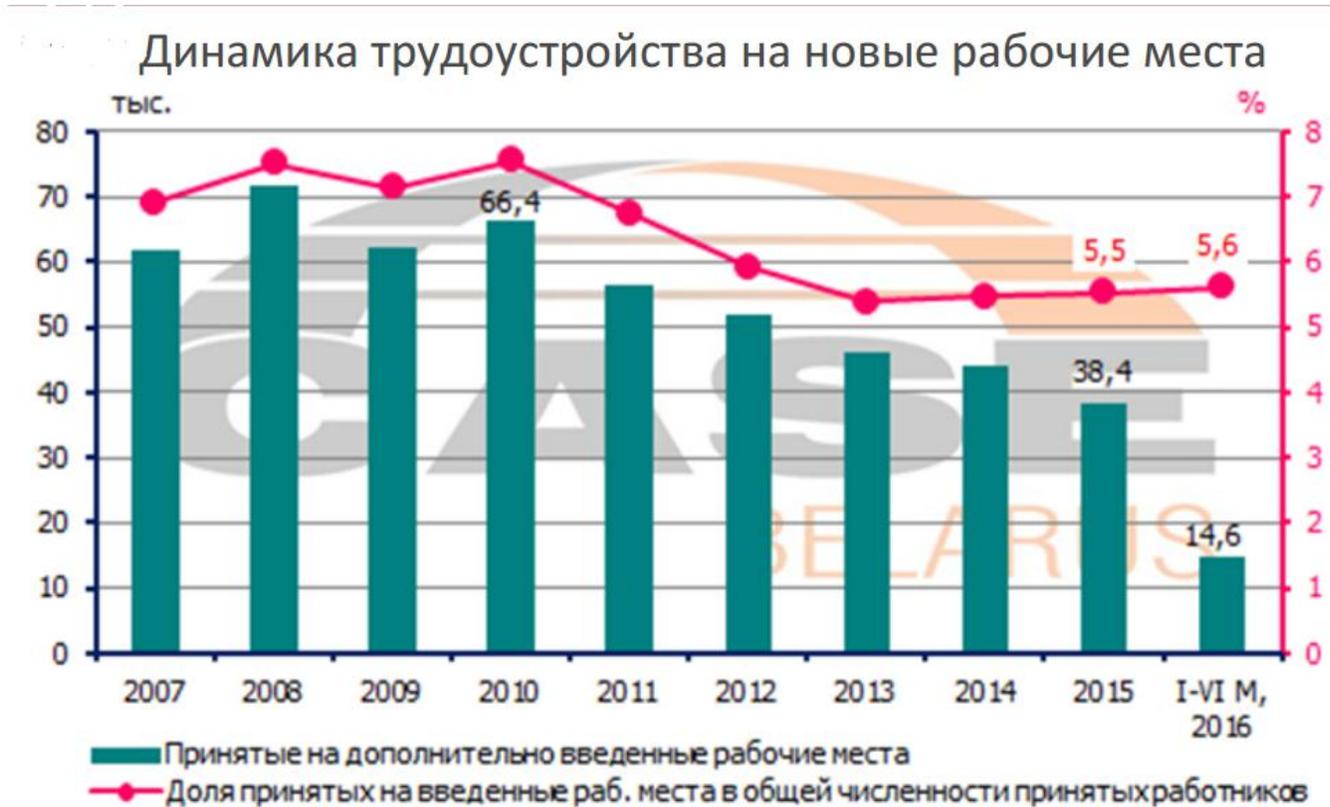
- **Дефицит инструментов измерения двух видов безработицы – зарегистрированной и фактической.** В Беларуси применяется исключительно показатель зарегистрированной безработицы, и все мероприятия политики занятости планируются только с учетом ее значения. Фактический уровень безработицы можно определить лишь по переписи населения или при проведении выборочного обследования домашних хозяйств, данные по которому в настоящее время являются конфиденциальными.
- В мировой практике используется **термин «частичная безработица»** для обозначения вынужденной неполной занятости (численность работников, занятых неполное рабочее время, и объем недоиспользованного рабочего времени по инициативе нанимателя). Понятие «частичная безработица» в статистике Беларуси не используется, что приводит к смещению различных по своему содержанию и причинам образования форм безработицы.
- В Беларуси нет статистически доступного банка данных о масштабах, динамике и формах **нестандартной занятости**. Поэтому оценку их распространенности можно провести только по некоторым направлениям (например, по данным Белстата можно оценить масштабы и структуру неполной вынужденной занятости). Такие формы, как **неформальная, неполная занятость, само- и сверхзанятость**, можно оценить только по косвенным показателям.

Признаки дефицита инструментов диагностики актуальной ситуации на рынке труда



Источник: CASE Belarus

Признаки дефицита инструментов диагностики актуальной ситуации на рынке труда



Источник: CASE Belarus

Несовершенство инструментов диагностики в образовании: занятость vs трудоустраиваемость

Несовершенство инструментов диагностики актуальной ситуации в системе образования

- **Занятость vs трудоустраиваемость.** В рамках Болонского процесса трудоустройство выпускников понимается как трудоустраиваемость (возможность трудоустроиться) (employability), т.е. как «способность получить первоначальное, значимое трудоустройство, или достичь самозанятости, сохранять трудоустройство, быть способным перемещаться на рынке труда» (Рабочая группа по возможности трудоустройства 2009, р. 5). В контексте такого понимания трудоустройства, роль высшего образования заключается в том, чтобы «снабдить студентов знаниями, навыками и компетенциями, в которых они нуждаются на рабочем месте и которых требуют работодатели; а также гарантировать, чтобы у людей было больше возможностей для поддержки или обновления этих навыков и компетенций на протяжении всей трудовой жизни» (Рабочая группа по возможности трудоустройства 2009, р. 5). Исходя из такой дефиниции очевидно, что **трудоустраиваемость не тождественна занятости.**
- **В Республике Беларусь трудоустройство, напротив, понимается как занятость, осуществляемая через процедуру распределения: обязательного в случае с обучающимися на бесплатной форме обучения и возможного в случае с обучающимися на платной форме обучения. Так понятая занятость имеет краткосрочный характер (на время действия обязательного распределения) и не даёт (не гарантирует) выпускнику возможностей для поддержки или обновления своих навыков и компетенций на протяжении всей трудовой жизни.**

Несовершенство инструментов диагностики в образовании: дефицит качественных индикаторов трудоустраиваемости

- ***Доход и образовательные компетенции.*** Ожидаемый доход является одним из ключевых индикаторов положения выпускников высшей школы на рынке труда. Предполагается, что результаты высшего образования – и, соответственно, более высокие объёмы инвестиций в образование – должны быть компенсированы более высокооплачиваемой работой после вручения дипломов. Данные по распределению доходов в странах ЕПВО подтверждают, что валовый доход большинства работников с высшим образованием выше, чем доходы работников с более низким уровнем образования. Сравнение уровней дохода в 2010 и 2013 показывает, что на фоне ежегодного увеличения валового дохода у всех категорий в этот период, в абсолютном выражении больше всего вырос доход у работников с высшим образованием. В 2013г. во всех анализируемых странах-участниц ЕПВО работники с высшим образованием имели преимущество в доходах почти в два раза. Неравенство между работниками с нижним уровнем вторичного образования и работниками с высшим образованием является самым низким в трех скандинавских странах: Швеции, Дании и Финляндии. Источник: Eurostat, EU-SILC (Statistics on Income and Living conditions).
- *В Республике Беларусь не существует мониторинга и анализа показателей доходов работников в зависимости от уровня образования.*

Несовершенство инструментов диагностики в образовании: дефицит индикаторов трудоустраиваемости

Карьерные траектории. Сделанные на основе опросов выпускников обзоры карьерных траекторий не только обеспечивают способ измерения процента выпускников, нашедших работу после церемонии вручения дипломов, но также в состоянии описать качество рабочих мест, длину периода поиска работы, степень удовлетворения выпускников работой, и степень соответствия между навыками выпускников и навыками, востребованными на работе (см. Teichler, 2011). Опросы выпускников организуются в большинстве стран ЕПВО. На национальном и/или региональном уровне регулярные обзоры проводятся в 19 образовательных системах, в то время как специальные опросы имеют место в 16 странах, иногда параллельно к однократным регулярным. Исключительно институциональные опросы проводятся в девяти странах ЕПВО. 22 страны сообщили, что власти систематически используют данные опросов о карьерных траекториях выпускников, таким образом продемонстрировав наличие работающих механизмов мониторинга и четко определенных ролей ответственной власти. Чаще всего опросы/обзоры выпускников используются в процедурах гарантии качества (например, в Дании, Франции, Македонии, Грузии, Италии, Польше или Испании). Азербайджан, Венгрия и Казахстан используют результаты опросов/обзоров для определения величины квоты приема или бюджетных мест.

Карьерные траектории: публичность и ответственность

- Одна из наиболее важных целей подготовки такого рода процессов оценивания состоит в том, чтобы **сделать информацию, связанную с возможностью трудоустройства, публичной и доступной для всех участников образовательных программ высшей школы**. Публичность и доступность данной информации позволяет информировать нынешних и будущих студентов о перспективах их потенциальной карьеры. Некоторые страны (например, Армения, Азербайджан, Болгария, Македония и Казахстан), создали систему рейтингования и ранжирования учреждений высшего образования, где занятость выпускников - один из определяющих критериев. В Болгарии место учреждения высшего образования в рейтинге даже влияет на уровень государственного финансирования.
- Возможность трудоустройства может также стать частью исполнительных обязательств и соглашений. В Австрии и Лихтенштейне планы высших образовательных учреждений по расширению возможностей трудоустройства своих выпускников являются частью исполнительных обязательств и соглашений при заключении договора об оказании образовательных услуг. В Чешской Республике, Финляндии, Казахстане и Словакии, занятость выпускников включена (в качестве одного из параметров) в формулу расчёта финансирования, на основании которой учреждение высшего образования получает часть своего бюджета. В Чешской Республике, Греции и Италии, учреждения могут получить дополнительное финансирование, основанное на таких показателях эффективности как занятость выпускников.
- *В Республике Беларусь отсутствует полноценная система мониторинга карьерных траекторий выпускников, а отдельные данные недоступны широкой общественности; объём бюджетного финансирования вузов не зависит от карьерных траекторий выпускников, нет никакой системы рейтингования вузов*

Пример модели мониторинга карьерных траекторий выпускников в Российской Федерации

- В Российской Федерации с 2015г. начал работать [портал мониторинга трудоустройства выпускников вузов](#). Все желающие могут получить информацию о том, сколько выпускников 2013 и 2014 гг. смогли найти работу в течение года, в каких регионах они трудоустроены, а также узнать средний размер их заработной платы. Данные о выпускниках получены благодаря содействию самих вузов, Миобрнадзора и Пенсионного фонда РФ. Работа портала повышает степень открытости системы высшего образования обществу, а также может помочь абитуриентам и их родителям оценить примерные перспективы, открывающиеся по окончании обучения в том или ином высшем учебном заведении.

Пример рейтингования вузов Украины по уровню прозрачности

- «Рейтинг прозрачности университетов 2016" был подготовлен аналитическим центром CEDOS в феврале - июле 2016 года на основе контент-анализа информации, обнародованной на официальных сайтах университетов, их факультетов и кафедр.
- Исследование охватило почти все государственные вузы - 186 высших учебных заведений, в которых обучается 1,25 млн студентов, то есть более 91% всех студентов высших учебных заведений.
- По результатам рейтинга, самым прозрачным учебным заведением Украины признан [Национальный университет "Киево-Могилянская академия"](#)

Проблемы, задающие рамки и ограничения диагностики и терапии:

2) неопределённость стратегического развития рынка труда

- **Неопределённость в отношении перспектив для рынка труда.** Если исходить из эффективности использования трудовых ресурсов, то процент занятости (который имеет, прежде всего, социальный характер), здесь не столь важен и тогда можно было бы не бояться сокращать нерентабельные производства со сверхзанятостью. Нынешний кризис тогда имеет позитивное значение «санитара экономического леса»: несмотря на устойчивую тенденцию к сокращению численности занятых, уровень занятости в стране остается высоким – в 2014 г. он составил 99,5% к экономически активному населению и увеличился по сравнению с 2000 г. на 2%.
- Если же исходить из приоритета занятости населения (вне зависимости от качества рабочих мест и эффективности), то кризис и дефицит вакансий – абсолютное зло, от которого необходимо спасаться созданием новых рабочих мест и эти места совсем необязательно должны быть нужны экономике (с точки зрения её рационального и эффективного функционирования). Спускаемые сверху цифры по дополнительно введенным рабочим местам ничего не говорят о качестве или производительности этих мест. «Достаточно поставить стол и стул, чтобы статистика показала создание рабочего места. Счет же высокопроизводительных рабочих мест по всей стране идет лишь на сотни (300-450 в последние годы), но их показывают только в специальных бюллетенях», - отмечают аналитики.

Проблемы, задающие рамки и ограничения диагностики и терапии:
неопределённость стратегического развития системы образования

Система образования - модернизатор или консерватор экономики?

- Институт распределения и др. инструментов госрегулирования СО обеспечивает насыщение рынка труда трудовыми ресурсами нового качества, что позволяет модернизировать экономику и конструировать новые, высокорентабельные кластеры экономики. *Для того, чтобы адекватно ответить на главный вызов 1, необходимо не просто следовать запросу с рынка труда, но активно трансформировать, конструировать этот рынок, формируя новые, более перспективные – в плане построения экономики знаний – компетенции, знания и навыки, которые могут сформировать новые, эффективные кластеры экономики (позитивный пример – случай с ПВТ).*
- Институт распределения и др. инструментов госрегулирования СО является инструментом введения социально значимых рабочих мест вне зависимости от их качества и перспектив развития экономики и общества, но исключительно с целью обеспечения занятости населения. Иными словами, система образования должна работать как «социальный сейф» (Клячко Т.) и консерватор имеющегося status quo. *В таком случае СО просто должна адекватно реагировать на актуальный рынок труда.*

Структурные изменения рынка труда и рынка образования

- **Структура занятых на рынке труда: 57,3% занятости в частной форме собственности, 6,7% в смешанной форме собственности (с иностранным участием), 3,4% в иностранной форме собственности и 39, 3% - в государственной форме собственности (по состоянию на 2015г.):** несмотря на медленное протекание процесса создания рабочих мест в частном секторе, доля занятых в частном бизнесе значительно увеличилась более чем в 2 раза по сравнению с 1990 г. Так, в 2000 г. соотношения доли занятых в государственной, частной и иностранной формах собственности составили соответственно 57,2÷42,4÷0,4%, а в 2014 г. 39 ÷57,8 ÷3,2%. То есть за 15 лет сокращение удельного веса государственной формы собственности в занятости составило 32%, при этом доля занятых в частной форме собственности увеличилась на 36%.
- **Численность студентов по видам оплаты за обучение (по состоянию на начало 2015/2016уч.г. – данные Белстата) и доля выпускников, подлежащих распределению:** за счёт бюджетных средств – 39,8%, на платной основе – 60,2% (из них: в госучреждениях – 51,6% (или 85,7% от общей численности “платников”), в частных – 8,6% (или 14,3% соотв.). Численность выпускников, подлежащих распределению (по итогам 2015уч.г.) – 21,1 тыс. или 27% от выпущенных специалистов. *Таким образом, институт распределения распространяется на менее 1/3 выпускников вузов, далеко не все из которых а) действительно распределяются (по неподтверждённым данным лишь около 50%) и б) распределяются в госсекторе (по неподтверждённым данным ок. 80%).* Это означает, что распределение не является определяющим фактором в госрегулировании и согласовании рынка труда и рынка образования. (Образование в Республике Беларусь (2015/2016 учебный год). Мн., 2015. Ст. 40-43.)

II. Проблемы функционирования и взаимодействия системы образования и рынка труда

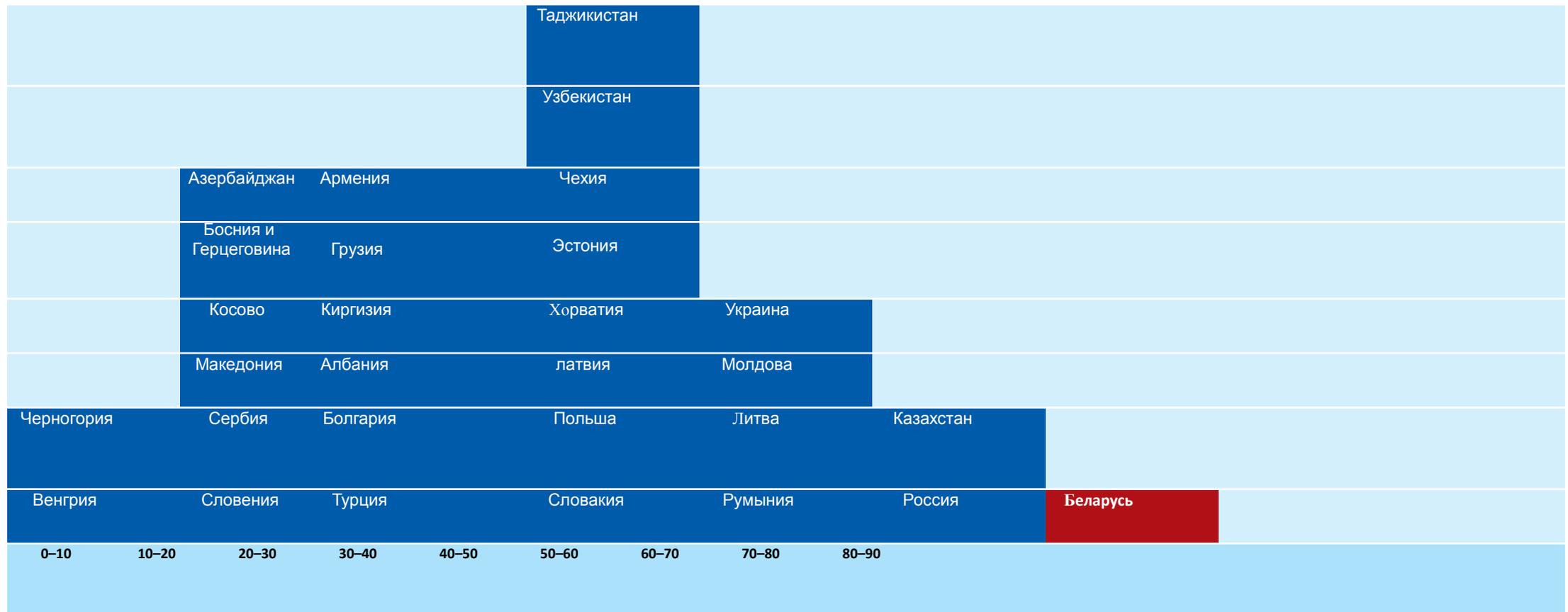
1) Рассогласованность рынка образования и рынка труда (дисбаланс спроса и предложения)

- **Искажённые сигналы с рынка труда.** Это связано со специфическим поведением государственных (и частно-государственных !) предприятий на рынке труда: сам спрос предприятий на трудовые ресурсы является производным от административно навязанных объёмов производства (прогнозные показатели выпуска продукции) и количественных темпов роста, которые, в условиях экстенсивного развития, обеспечиваются предприятиями за счёт роста кадрового ресурса. При этом, за скобками остаётся качество продукции и эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов: как правило, на предприятиях имеется избыток не только нереализованной продукции, но и кадров. Причём чем хуже финансовое положение и выше износ основных производственных фондов, тем больше текучесть кадров и выше потребность в кадрах (по данным экспертов, в сельском хозяйстве, строительстве и машиностроении она доходит до 60% от среднесписочной численности занятого в этих отраслях населения). Таким образом, как отмечают эксперты, уже «на этапе прогнозных оценок потребности предприятий в специалистах, предприятия подают необоснованную информацию на рынок образовательных услуг».
- Данная ситуация усугубляется необоснованной инициативой учреждений образования, заинтересованных в увеличении (или, как минимум, в сохранении) контрольных цифр приёма и активно навязывающих предприятиям потребности в кадрах. **Стоит отметить, что такое поведение учреждений образования на рынке труда, обусловлено не только заинтересованностью в контрольных цифрах приёма (и соответственно, объёмах бюджетного финансирования), но и обязательством обеспечивать первое рабочее место для студентов бюджетной формы обучения (т.е. системой распределения).** В результате, как справедливо отмечают эксперты, «планы приёма формируются самими производителями образовательных услуг на основе формирования инерционных экстраполяционных прогнозов кадровых потребностей в специалистах с высшим и средним образованием по принципу «от достигнутого»».

2) Неадекватность и неэффективность ответа системы образования на потребности рынка труда: квалификационное несоответствие

- **квалификационное (вертикальное) несоответствие:** происходит в силу несоответствия между уровнем образования или навыками выпускников и уровнем образования или навыками, требуемыми от них на работе (Cedefop 2010, p. 13). Вертикальное несоответствие может быть описано в терминах *квалификаций (qualifications)* или *компетенций (skills)*, а результаты могут сильно отличаться в зависимости от того, что именно оказывается востребованным. **Показатели сверх-квалификации** определяются как процент молодых людей с высшим (третичным) образованием, занимающих должность, которая традиционно не квалифицируется как нуждающаяся в высшей (третичной) квалификации (4-9 уровни МСКП, включая клерков, сервисных рабочих, сельскохозяйственных и рабочих рыболовства, ремесло и связанные рабочие отраслей, заводские и машинные операторы или простая рабочая сила (5)). В 2013 средний уровень сверх-квалификации в странах ЕПВО составлял 21.9%.
- Эти данные свидетельствуют о разнообразных формах неэффективности ответа системы образования на потребности рынка труда. Относительно высокий процент сверх-квалифицированных, но не сверх-компетентных людей свидетельствует о том, что **многие слишком долго задержались в системе образования, поскольку не получили дополнительных компетенций и навыков.** Это также может говорить о том, что **учреждения высшего образования не смогли дать выпускникам навыки, которые позволили бы им достичь лучшего положения на рынке труда.** В то же время ряд факторов, влияющих на образовательные несоответствия – внезапное снижение требований на рынке труда, недостатки рынка труда, дискриминация, и т.д. – не всегда подконтрольны высшим учебным заведениям. Квалификационные и компетентностные несоответствия могут быть измерены на основании нескольких различных индикаторов. В целом, само-оценка определяется как самое точное измерение вертикального несоответствия, особенно компетентностного несоответствия. Международная стандартная классификация профессий (ISCO).

Распределение компаний в странах ЕЦА, которые считают навыки работников «основным» или «весьма существенным» сдерживающим фактором (Источник: World Bank, 2011)



Квалификационное несоответствие в Беларуси

- **На основании косвенных данных, можно предположить, что квалификационное (вертикальное) несоответствие навыков и компетенций выпускников востребованным на рынке труда компетенциям и навыкам, достаточно высоко.** Об этом, в частности, свидетельствуют данные опросов, проведённых экспертами Всемирного банка, которые показывают, что компании Беларуси не могут найти работников с «правильным» набором навыков даже в тех случаях, когда имеется значительное количество специалистов с официальными дипломами высокого уровня. При этом процент таких компаний самый высокий именно в Беларуси. Эксперты Всемирного банка также отмечают, что “несоответствие навыков также очевидно в секторе сельского хозяйства, где четвертая часть работников имеют высшее или среднее специальное образование и могли бы, предположительно, найти лучшую работу в более производительных секторах, но не делают этого. Хотя это может быть частично связано с качеством образования, несоответствие спроса и предложения навыков также является результатом неэффективного распределения ресурсов (в частности, трудовых ресурсов), когда значительная часть рабочей силы, включая высококвалифицированных работников, удерживается на государственных предприятиях.”
- **Дефицит ответственности подавляющего большинства вузов за трудоустраиваемость подавляющего большинства выпускников.** Подавляющее большинство вузов видит свою прямую ответственность преимущественно за трудоустройство по распределению – за трудоустраиваемость всех остальных выпускников вузы ответственности не несут и нет никакой мотивации для появления таковой. (Обзор государственных расходов в Республике Беларусь. Повышение качества предоставляемых государством услуг в условиях жёстких бюджетных ограничений. Часть 2. Всемирный банк. Доклад от 13 февраля 2013г. Глава 4.)

Отсутствие Национальной рамки квалификаций (НРК) и дефицит компетентностного подхода

Работодатели констатируют расхождение между полученными в результате обучения квалификациями и требуемыми на рабочем месте знаниями и навыками, что вынуждает инвестировать временные, человеческие и финансовые ресурсы на переобучение выпускников.

Студенты вынуждены «переучиваться» на рабочем месте и не видят пути саморазвития и возможных карьерных траекторий.

Образовательные учреждения вынуждены обеспечивать распределение выпускников бюджетных мест, но не в состоянии **а)** сделать понятными цели образования и цели квалификаций через формулировку результатов обучения и определение права на профессиональную деятельность; **б)** показать переходы, интеграцию и наложения между различными квалификациями и типами квалификаций, показывая пути развития и возможных карьерных траекторий (с преимуществами и препятствиями).

Эксперты отмечают, что существующий общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2001 содержит ряд морально устаревших специальностей и оставляет нерешённым вопрос определения реальной потребности в кадрах. В силу отсутствия НРК **невозможно а)** создать национальную согласованную структуру взаимодействия всех участников образовательного пространства (рассогласованность работодателей, выпускников и уо); **б)** обеспечить возможности анализа и развития существующих квалификаций и контекст для проектирования новых квалификаций. Подготовка, апробация и введение новых элементов национальной системы квалификаций **а)** не всегда происходит с привлечением стейкхолдеров и **б)** не адекватна динамике развития аналогичных процессов в РФ, Украине, Казахстане и др. сопредельных стран, что содержит угрозу роста миграционных настроений.

Несоответствие современной философии высшего образования lifelong learning (образование на протяжении всей жизни)

Учреждения образования традиционно сориентированы на контингент выпускников школ, которые составляют более 90% от всех обучающихся.

Возрастные абитуриенты традиционно сориентированы на полученное в юности образование, которое должно «кормить» всю жизнь; не могут позволить себе роскошь обучения на длинных образовательных циклах; испытывают препятствие (прямое и косвенное) со стороны учреждений образования и государства (необходимость оплаты) при получении второго и последующих образований.

Экспертная оценка: Беларусь, пытаясь воссоздать советскую элитарную высшую школу, вступает в заведомо проигрышную войну с мировым трендом – высшее образование сегодня является общедоступным и массовым. Показательно в этом плане сокращение заочного обучения под предлогом его низкого качества: данная мера не повышает качество образования, но лишь затрудняет доступ к высшему образованию людям старших возрастов. По данным белорусского Министерства образования, в том же 2010 г. в составе студентов было только 13% лиц в возрасте старше 26 лет. В результате человеческий капитал РБ используется неэффективно, теряя существенную долю трудоспособного населения (особенно с учётом увеличения трудоспособного возраста на 5 лет в ближайшие годы).

Деградация исследовательской компоненты высшего образования и вузовской науки

Учреждения образования не имеют финансового ресурса и пространства свободы для принятия решений (низкий уровень университетской автономии), предпочитая встраиваться в инертное развитие экономики и общества.

Работодатели: мизерная доля предприятий, занятых в инновативном секторе экономики, высокие риски и отсутствие уверенности в будущем не позволяют задавать повестку дня и формулировать учреждениям образования запрос даже на среднесрочную перспективу.

Экспертная оценка: Финансирование исследовательской деятельности в вузах находится в пределах арифметической погрешности – 0,06% к ВВП. Вузовская наука занимает в Беларуси в среднем 1/10 долю по институциональному весу (12,6% от общей численности организаций, занимающихся научными исследованиями и разработками в 2011 г.), кадровому потенциалу (9,8% от общей численности работников, выполнявших научные исследования и разработки в 2011 г.), объёму работ (12,06% от общего объема работ, выполненных в 2010 г.), удельному весу имеющих в распоряжении вузов инновационно-активных предприятий (6,4% от их общей численности в 2011 г.) и удельному весу действующих патентов на изобретения (18% от их общей численности в 2009 г.). Численность обучающихся на программах второго цикла в Беларуси составляет 1,15%, в странах ОЭСР - 15% (2010). Если в странах ОЭСР программы 5–6 уровней образования обеспечивают 2% выпуска, то в РБ - 1%. Низкая эффективность программ: только 3,2% обучающихся успешно их завершают. Разительны различия с развитыми странами по показателю въездной мобильности по аспирантским и докторантским программам: если в Беларуси он находится на уровне 4,6%, то в странах ОЭСР – не менее 10%, а у лидеров в этой области – превышает 20%.

III. Инструменты политики повышения возможностей трудоустройства выпускников

- Если смотреть на политику влияния на повышение возможностей трудоустройства выпускников с ключевой целью улучшения перспектив возможности трудоустройства, то можно выделить две главные стратегические перспективы:
- *Первая* фокусирует своё внимание на потребностях рынка труда – аспекте спроса – которому должны отвечать высшие учебные заведения.
- *Вторая* акцентирует внимание на трудоспособных выпускниках и это подразумевает перспективу со стороны предложения: чего учреждение высшего образования должно достигнуть с точки зрения результатов, т.е. с точки зрения обеспечения выпускникам ряда соответствующих компетенций и навыков. В этом отношении большинство обсуждений сосредотачивается на роли высших учебных заведений и на том, как они должны функционировать в обществах 21-го века знаний. В этом контексте роль властей в сфере образования состоит в том, чтобы облегчить преобразование сектора высшего образования.
- Что касается ответа на потребности рынка труда, то здесь ключевым является вопрос о том, где высшие учебные заведения могут искать соответствующую информацию о рынке труда. Две наиболее широко распространенные возможности - это **прогнозирование рынка труда** и востребованных компетенций, с одной стороны, и **вовлечение представителей рынка труда (т.е. работодателей) в управление высшим образованием**, с другой.

Прогнозирование рынка труда и навыков как информационный ресурс

- Для того, чтобы быть в состоянии ответить на требования рынка труда, правительству и учреждениям высшего образования нужна информация о тенденциях на рынке труда. Несмотря на её ограничения (см. European Commission/EACEA/Eurydice, 2014a), прогнозирование рынка труда - распространенный способ предугадывания потребностей рынка труда в терминах требуемых и предлагаемых навыков.
- В большинстве стран ЕПВО, прогнозирование рынка труда и компетенций регулярно осуществляется на национальном уровне. Такие опыты прогнозирования проводятся на основе ad hoc-анализа 17 систем образования, иногда в дополнение к регулярному прогнозированию на местах. В 1/3 стран ЕПВО, в дополнение к национальному, осуществляется регулярное прогнозирование рынка труда и компетенций на региональном уровне. Большинство стран, проводящих прогнозирование рынка труда, прилагает усилия, чтобы принять их результаты во внимание при планировании развития высшего образования на центральном уровне. В 11 странах, информации о рынке труда используется, чтобы определить квоты приема или бюджетные места по всем или по определенным сферам высшего образования. В 11 других стран такие прогнозы приняты во внимание при аккредитации новых программ образования и/или адаптации содержания существующих программ к потребностям рынка труда.
- *Формально Республика Беларусь относится к странам, где использование результатов прогнозирования рынка труда и компетенций на центральном уровне осуществляется через квотирование мест при поступлении на бюджетные места. Однако существующая в Беларуси модель прогнозирования потребности в трудовых ресурсах, основанная на заявительном принципе, по оценкам экспертов, не является эффективной.*

Кооперация между работодателями и институтами высшего образования

- В ЕПВО *работодатели участвуют в планировании и управлении высшим образованием.* Распространен способ *включать работодателей через институты гарантий качества:* во многих странах требуется, чтобы работодатели участвовали в аккредитации и оценке программ высшего образования. Степень участия работодателей различается по странам ЕПВО. 11 стран обязывают работодателей участвовать в дизайне или пересмотре учебных планов (например, в случае университетов прикладных наук (Fachhochschule) в Австрии или в Нидерландах). Некоторые страны также создали специальные образовательные программы для того, чтобы удовлетворить требования работодателей, где учебные планы развиты с тесным сотрудничеством с работодателями. Примером является профессиональный диплом в Албании, профессиональная степень бакалавра (licence professionnelle) во Франции или степени фонда в Великобритании (Англия, Уэльс и Северная Ирландия). В Ирландии, в структуре Профессиональной Конверсионной программы ICT, работодатели вовлечены в развитие и предоставление определенных программ, нацеленных на восполнение профессиональных лакун в экономике. 18 стран обязывают высшие учебные заведения включать работодателей в органы управления образовательных учреждений. Кроме того, в некоторых странах, работодатели также вовлечены в различные национальные (например, в Хорватии, Франции, Германии, Польше, Словении, Швеции или Соединенном Королевстве (Шотландия)), региональные (например, в Италии) или секторальные (например, в Черногории) органы управления, принимающие решения.

Институт социального партнёрства в Беларуси

- В РБ не развит институт социального партнёрства (работодатель-учреждения образования-государство).
- **Работодатели** заинтересованы в компетентных специалистах, но а) недостаточно консолидированы, б) не имеют представления о том, как это сделать, и в) вынуждены ориентироваться на Классификатор должностей служащих, не предусматривающий должностей для бакалавров и магистров. Учреждения высшего образования сотрудничают с работодателями преимущественно накануне выполнения обязательств по распределению выпускников, но не допускают их к учебному процессу, организации и управлению.
- **Студенты** заинтересованы в социальном партнёрстве, но а) не знают, что это такое и б) не имеют опыта участия в такого рода партнёрстве (дефицит процедур и практик).
- **Официальные представители власти** полагают, что Беларусь не игнорирует требования социального партнёрства, предлагая свою модель, основанную на принципе трипартизма, которая предполагает участие трех партнеров (работник-работодатель и государство) в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений (ТК, ст. 352).
- **По мнению экспертов**, Законодательно-нормативная база высшего образования Беларуси пронизана недоверием к работодателям: в КоО нет понятия «работодатель» (как субъект трудового права), фигурирует более абстрактное и с юридической точки зрения менее легитимное понятие «нанимателя». Работодатели не имеют законных оснований, процедур и опыта для полноценного участия в программировании учебных программ. Даже в случае более благоприятной для участия работодателей законодательной базы, она не находит своего применения на практике: например, нормативно в Беларуси предусмотрено участие работодателей в процессах внешнего обеспечения качества, однако практика формирования аккредитационных комиссий полностью игнорирует этот прогрессивный элемент.

Практическое обучение и обучение на рабочем месте

Практическое обучение понимается как основной инструмент расширения возможностей трудоустройства выпускников. Государственные фонды также часто выделяются под финансирование рабочих мест для студентов. Благодаря такому практическому обучению и выделению рабочих мест, у студентов появляется возможность приобретения навыков, востребованных работодателями.

В Европейском союзе **Директива 2005/36/ЕС** о признании профессиональных квалификаций (10) регулирует включение практического обучения в профессионально ориентированные образовательные программы. Некоторые страны делают обучение на рабочем месте обязательным для определенных типов учреждений или программ. Например, в Дании, практическое обучение требуется в Академиях Профессионального Высшего образования и университетских колледжах для студентов как первого, так и второго циклов обучения.

Помимо инструкций, другой путь, которым власти могут поощрять включение обучения на рабочем месте в программы высшего образования - это **предоставление государственного финансирования**. В ЕПВО 18 стран сообщили о наличии стимулирования высших учебных заведений с целью увеличения численности доступных интернатур. Такие стимулы могут быть финансовыми, когда власти создают фонды или выделяют средства на программы интернатуры, - как раз в тех случаях, когда обучение на рабочем месте не является обязательным (например, в Греции, Италии, Польше, Испании, Швеции и д.).

В дополнение к обязательству или стимулированию высших учебных заведений включать такое более **короткое обучение на рабочем месте** в образовательные программы, несколько стран установили так называемые 'дуальные' степени с целью **комбинирования теоретического образования в высших учебных заведениях с профессиональным опытом**, полученным на рабочем месте. В такой системе **высшие учебные заведения и предприятия разделяют ответственность за обеспечение студентов соответствующими навыками и компетенциями**. Такие дуальные программы существуют, например, в Бельгии (Французская община), Германии, Франции, Польше и Испании.

Практическое обучение и обучение на рабочем месте в РБ

В РБ имеется дефицит практикоориентированных учебных программ и программ обучения на рабочем месте в системе высшего образования.

Учреждения образования не имеют достаточно ресурсов, законодательных норм и практик сотрудничества с работодателями.

Работодатели формально имеют возможности, но лишены позитивной мотивации и действующих процедур для развития практикоориентированных учебных программ и программ обучения на рабочем месте.

Студенты лишены инструментов влияния на образовательную политику учреждений образования и содержание учебных программ.

Официальная позиция: проблема существует, но её можно решить путём привлечения административного ресурса и ужесточения ответственности учреждений образования и работодателей за «налаживание эффективного сотрудничества» в рамках норм и правил регулирования социально-трудовых отношений по модели трипартизма (ТК).

Экспертная оценка: в Республике Беларусь включение обучения на рабочем месте широко практикуется на уровне МСКО 4 (ССО и ПТО), но в программах высшего образования развито слабо. Среди инструментов стимулирования доминируют обязывающие (административные и директивные), а не стимулирующие меры. Короткое обучение на рабочем месте (т.н. 'дуальные' степени) недостаточно системно, последовательно и эффективно включено в образовательные программы всех уровней.

Профессиональная ориентация как инструмент политики повышения возможностей трудоустройства

- Предоставление информации о рынке труда, профессиональная ориентация или менторство над студентами - эффективная мера для расширения возможностей трудоустройства выпускников. Профессиональная ориентация рассматривается как особенно важная для нетрадиционного обучения, особенно если это обеспечено повсеместно на протяжении всего студенческого жизненного цикла.
- Половина систем высшего образования в пределах ЕПВО подтверждает **наличие государственного финансирования на развитие услуг профессиональной ориентации для нынешних студентов** а в некоторых случаях и для выпускников и/или alumni высших образовательных учреждений. Более прямое финансирование доступно для профессиональной ориентации в Хорватии, Греции, Венгрии, Литве, Молдове, Черногории, Польше, Словении и Соединенном Королевстве (Шотландия).
- В большинстве случаев **высшие учебные заведения получают единовременно выплачиваемую сумму из государственного бюджета**, часть которой по решению самих высших учебных заведений может быть зачислена в фонды по развитию услуг профессиональной ориентации (т.н. '**косвенное финансирование**'). В Хорватии и Соединенном Королевстве (Шотландии) высшие учебные заведения получают финансирование в виде единовременно выплачиваемой суммы, а потому в финансовых соглашениях между институтами финансирования властей и высшими учебными заведениями есть пункт об обязательстве гарантировать использование финансовых средств на улучшение услуг профессиональной ориентации.
- В других странах государственное финансирование создано специально для улучшения услуг профессиональной ориентации через общественные тендеры (Венгрия), государственные проекты (Литва), национальные стратегии (Молдова) или специальные национальные и европейские фонды (Черногория, Польша и Словения).

Профессиональная ориентация в вузах РБ

- В Республике Беларусь по официальным данным за 2013г., выбор профессии абитуриентами учреждений уровня МСКО 4-6 осуществлялся в основном под влиянием родителей (29,6%) и друзей (29,3%), в то время как уровень участие в этом процессе общеобразовательной школы и СМИ составляет (8,4%) и (5,2%) соответственно.
- При этом почти никто не отмечает работы центров профориентации (5,3%) и служб занятости (2,6%), созданных специально для этих целей и существующих на средства государственного бюджета.

IV. Хроническое недофинансирование высшего образования

Если в странах ОЭСР доля средств, приходящаяся на сектор третичного (высшего) образования составила (по состоянию на 2012г.) 1,6% от ВВП или 25,8% от всех средств, выделяемых на систему образования в странах ОЭСР (в среднем), то в Беларуси доля ВВП, которая расходуется на поддержку высшего образования, неуклонно сокращалась: с 1,1% в 2007 году до 0,7% в 2015, соответственно 12,5% от всех государственных расходов на образование по состоянию на 2015г..

По данным ЮНЕСКО, подсчитанным соответственно паритету покупательской способности, **в Беларуси на одного студента расходуется 1 900 долларов, в то время как в странах ЕС – 13 тысяч долларов в год.**

Дорожная карта как стимулятор совершенствования инструментов политики повышения возможностей трудоустройства выпускников

- Республика Беларусь в рамках Конференции ЕПВО в Ереване приняла на себя обязательства по выполнению положений Болонской декларации и трехлетнего плана приведения в соответствие национального законодательства и практик (Дорожная карта – ДК). В отношении проблем непрерывного образования и социального измерения высшего образования было отмечено несоответствие Болонским принципам закреплённого в *Кодексе об образовании* (Ст. 48) и широко применяемого на практике обязательного распределения студентов, чьё обучение финансируется за счёт средств бюджета. Для исправления положения Дорожная карта предусмотрела в области обеспечения социального измерения высшего образования достижение следующих результатов:
- К концу 2016 г. пересмотреть обязательство студентов, чьё обучение финансируется за счёт бюджета, принимать распределение на работу после выпуска с целью ограничения этой практики определёнными профессиями, в отношении которых в стране наблюдается существенный неудовлетворённый спрос, с учётом практики других европейских стран.

ИСТОЧНИКИ

- Ванкевич Е.В., Коробова Е.Н., Шарстнев В.Л., Войтеховская И.А. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования. Витебск: УО «ВГТУ», 2010. – 206 с. Ст. 140.
- Образование в Республике Беларусь (2015/2016 учебный год). Мн., 2015.
- Обзор государственных расходов в Республике Беларусь. Повышение качества предоставляемых государством услуг в условиях жёстких бюджетных ограничений. Часть 2. Всемирный банк. Доклад от 13 февраля 2013г. Глава 4.
- The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process. Implementation Report. European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union.