

УДК 331.5

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА НАВЫКОВ И КОМПЕТЕНЦИЙ ПУТЕМ ОТСЛЕЖИВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

С. О. Горовой

*Студент факультета экономики и бизнес-управления
Витебского государственного технологического университета, г. Витебск*

Научный руководитель: **Е. В. Ванкевич**

*Доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе
Витебского государственного технологического университета, г. Витебск*

В статье рассмотрена действующая система прогнозирования кадровых потребностей в национальной экономике, отмечены её особенности и недостатки. Описаны подходы Европейского фонда образования, Европейского центра развития профессионального образования (Cedefop) и Международной организации труда к формированию системы прогнозирования рынка труда в навыках и компетенциях. Отражены особенности и ключевые аспекты успешных моделей зарубежных стран. Аргументируется необходимость перехода экономики на прогнозирование не только количественной, но и качественной потребности в трудовых ресурсах в условиях цифровой трансформации рынка труда. Особое внимание уделяется приведению в соответствие спроса на навыки со стороны работодателей с их предложением на рынке труда. Авторским мнением основой достижения вышеизложенной цели выступает проведение исследований по отслеживанию трудоустройства выпускников учреждений образования.

Ключевые слова: прогнозирование; навыки и компетенции; рынок труда; цифровизация экономики; отслеживание трудоустройства выпускников; учреждения образования.

FORECASTING SKILLS AND COMPETENCIES DEMANDED IN THE LABOR MARKET BY TRACER STUDIES

S. O. Gorovoy

*Student of the Faculty of Economics and Business Management
of the Vitebsk State Technological University, Vitebsk*

Supervisor: **A.V. Vankevich**

*Doctor of Economics, Professor, Vice-Rector of Scientific Work
of the Vitebsk State Technological University, Vitebsk*

The article examines the current forecasting system for personnel needs in the national economy, notes its features and disadvantages. Approaches of the European Training Foundation, the European Center for the Development of Vocational Education (Cedefop) and the International Labor Organization to the formation of a labor market forecasting system in the skills and competencies are described. The features and key aspects of successful models of foreign countries are reflected. The necessity of the economy's transition to forecasting not only quantitative, but also qualitative demand for labor resources in the context of the digital transformation of the labor market is argued. Particular attention is paid to aligning the demand for skills from employers with their supply in the labor market. The author's opinion is the basis for achieving the above purpose is the conduct of tracer studies.

Keywords: forecasting; skills and competencies; labor market; digitalization of the economy; tracer studies; educational institutions.

Переход страны на инновационный путь развития, цифровизация экономики и появление новых профессий обуславливают необходимость прогнозирования кадровых потребностей не только в количественном, но и в качественном аспектах. Новые требования к качеству человеческого капитала уже сегодня формируются на рынке труда в виде знаний, навыков и компетенций, требуемых со стороны работодателей. Следует отметить, что вопрос о прогнозировании потребности в кадрах сегодня очень актуален и важен, поскольку для того, чтобы система образования могла идти навстречу требованиям работодателей, нужна качественная информационная система рынка труда [1, с. 76]. В условиях постоянно развивающегося рынка труда сбор информации о спросе на определённые навыки помогает обеспечить эффективный переход от обучения к профессиональной деятельности. Достижение баланса между обучением и эффективным трудоустройством может также способствовать сокращению уровня безработицы в стране, особенно среди молодёжи, а также повышению уровня жизни каждого молодого специалиста, который будет востребован и социально мобилен на рынке труда. В стратегической концепции «Европа 2020» отмечено, что метод прогнозирования может помочь в подготовке специалистов, которые будут располагать таким набором навыков и компетенций, отвечающим потребностям рынка труда и будут способны не только качественно выполнять свою работу, но и продолжить обучаться в течение всей жизни [2].

Зарубежной наукой и практикой накоплен богатый опыт прогнозирования ситуации на рынке труда и потребности экономики в кадрах. Например, в США используется «модель Чейза» с упрощенной системой классификации профессий, в Австралии – модель MONASH, с помощью которой прогнозируется численность трудовых ресурсов по видам экономической деятельности и определяются необходимые специализации на рынке труда [3]. В Великобритании прогнозирование спроса на рабочую силу осуществляется Институтом исследований занятости (IER) поэтапно: 1) прогноз отраслевой структуры экономики; 2) прогноз занятости; 3) прогноз распределения занятых по укрупненным группам профессий; 4) прогноз предложения квалифицированной рабочей силы на рынке труда [3]. В Российской Федерации сформирована система прогнозирования рынка труда по профессионально-квалификационным группам, в соответствии с которой прогноз баланса трудовых ресурсов разрабатывается в целом по стране на 2 года по видам экономической деятельности [3].

Таким образом, во многих странах сформированы и успешно функционируют системы прогнозирования численности, структуры, а также качественной составляющей рабочей силы по профессионально-квалификационному составу. В то время как действующая модель прогнозирования рынка труда и согласования его потребностей с системой образования Республики Беларусь в большей степени ориентирована на крупные государственные промышленные предприятия образца 50-х годов XX века, что не соответствует современным тенденциям в сфере труда (конкуренция, риски безработицы, цифровизация экономики, мобильность рабочей силы и необходимость постоянного обновления знаний и навыков, др.). Поэтому система прогнозирования потребности в кадрах должна быть модернизирована, поскольку в настоящее время в большей степени реагирует только на предложение на рынке труда, а не на спрос.

Перспективным направлением качественного прогноза кадровых потребностей выступает определение и формирование востребованных на рынке труда навыков и компетенций. Однако приведение навыков в соответствие со спросом на них – это сложный, динамичный и многофакторный процесс, в котором должны принимать участие много заинтересованных сторон: обучающиеся, когда они решают, какое образование и какую профессию им выбрать; органы управления в сферах образования и трудоустройства при определении учебных планов и программ, кадровой политики и субсидирования; учреждения образования (как правило, высшие и профессионально-технические) при подготовке специалистов; работодатели, которым необходимо принимать решения, каких

сотрудников нанимать, с каким набором навыков и компетенций, а также каким образом применять их в трудовой деятельности конкретной организации. В этой связи, система образования играет ключевую роль в том, чтобы потенциальные сотрудники имели возможность развивать свои навыки в течение всей жизни и таким образом адаптироваться к быстро меняющимся потребностям рынка труда. Как отмечает Европейский фонд образования (ЕФО), для развивающихся стран прогнозирование и соотнесение навыков с потребностями нанимателей является еще более сложной в силу особенностей социально-экономической среды, менее развитых инфраструктур и систем управления, требует значительных затрат [2]. В качестве мер по преодолению этих проблем ЕФО, Европейский Центр развития профессионального образования (Cedefop) и Международная организация труда разработали сборник методических руководств по прогнозированию навыков и приведению в соответствие спроса с их предложением, состоящий из 6 частей: 1) как использовать информацию о рынке труда; 2) как прогнозировать навыки, требуемые работодателями; 3) эффективные методы на отраслевом уровне; 4) роль агентств по найму, трудоустройству и подбору кадров; 5) как планировать и проводить исследования навыков; 6) как проводить исследования по отслеживанию трудоустройства выпускников [2].

По мнению авторов, одним из современных методов прогнозирования навыков на рынке труда являются исследования по отслеживанию трудоустройства выпускников учреждений высшего образования. ЕФО трактует исследование по отслеживанию трудоустройства выпускников как стандартизированное исследование, проводимое устно или письменно среди выпускников учреждений образования через определённый промежуток времени после завершения их обучения [2]. Ключевой целью исследования выступает определение релевантности полученного выпускниками образования при трудоустройстве на работу и в ходе дальнейшей карьеры в течение первых лет после окончания обучения. Основу исследования составляет опрос выпускников по различным аспектам образования и трудоустройства: образование до поступления в вуз; степень полезности программы обучения; условия и качество обучения; продолжительность поиска первого рабочего места; методы поиска работы; уровень заработной платы (дохода); должность; требуемые знания и навыки (компетенции) у работодателя; использование приобретённых за время учёбы навыков и компетенций на работе; взаимосвязь между учёбой и работой; мнение о полученных компетенциях на момент выпуска; индивидуальные характеристики. Во многих странах наблюдается регулярное проведение подобных исследований, кроме того повышается спрос со стороны различных организаций и заинтересованных сторон в сфере образования и бизнеса в получении эмпирических данных о релевантности образования. Данные, которые могут быть получены в результате институционального исследования по отслеживанию трудоустройства выпускников, должны быть нацелены на получение обратной связи на постоянной основе от всех выпускников данного учебного заведения через год или два после окончания обучения, и позволяли бы связать их образовательный уровень в рамках учебных планов с фактическим трудоустройством. При проведении исследования на высоком и качественном уровне полученные результаты могут быть использованы органами государственного управления для разработки направлений формирования в Республике Беларусь информационно-аналитической системы рынка труда [1, с. 74] и прогнозирования потребности национальной экономики в кадрах с помощью качественного прогноза в навыках и компетенциях, востребованных на рынке труда.

Библиографические ссылки

1. Ванкевич Е. В., Кастел-Бранко Э. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребностей в кадрах: содержание и направления формирования в Республики Беларусь // Белорусский экономический журнал. 2017. № 2. С. 73–92.
2. Schomburg H. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6 Carrying out tracer studies. ETF, Cedefop, ILO, 2015.

3. Формирование системы прогнозирования рынка труда: зарубежный опыт : [сайт]. URL: <https://aqm.by/stati/economika-tryd-buh/formirovanie-sistemy-prognozirovaniya-rynka-truda-zarubezhnyy-opyt/> (дата обращения: 21.11.2020).

УДК 37.091.33:[796:004.382.7]

КОМПЬЮТЕРНЫЕ ИГРЫ КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ

С. К. Горошко

*Младший научный сотрудник Института экономики
Национальной академии наук Беларуси, г. Минск*

Компьютерные игры – важная часть улучшения образования, поскольку они заставляют игроков представлять реалистичные симуляции реальных ситуаций. Приводятся примеры подобных игр и раскрываются положительные аспекты включения их в образовательный процесс.

Ключевые слова: образование; компьютерные игры; навыки; цифровизация; киберспорт.

COMPUTER GAMES AS AN EDUCATIONAL TOOL

S. Haroshka

*Junior Researcher of the Institute of Economics
of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk*

Computer games are an important part of improving education through its ability to force players to present realistic simulations of real-life situations. The article provides examples of such games and reveals the positive aspects of their inclusion in the educational process.

Keywords: education; computer games; skills; digitalization; cybersport.

В настоящее время большое количество игр создается и адаптируется под использование в образовательной сфере. Начиная с самого детства, игры выполняют важную роль в воспитании ребёнка, поскольку помогают в формировании социальной и интеллектуальной основы личности.

Достигнутый прогресс предоставляет возможность использования компьютерных игр для развития множества навыков у молодёжи. Огромные достижения в области технологий позволяют дизайнерам создавать богатые цифровые миры со значительно улучшенными звуками и графикой. Хороший игровой дизайн погружает пользователей в интерактивную цифровую вселенную. В компьютерных играх можно научиться летать на истребителе F-14 или построить целую цивилизацию (Civilization, Age of Empires, Alpha Centauri), можно создать семью (The Sims) или побыть в роли магического персонажа (Final Fantasy VIII).

Компьютерные игры стоит использовать не только для развлечений, но также и для обучения. Так, стоит отметить, что в 2016 году одним из самых популярных методов обучения являлась MinecraftEdu (Minecraft Education Edition) – модификация игры Minecraft, разработанная преподавателями-программистами из Финляндии и США, поддержку которым оказала сама компания-разработчик Minecraft [1].

Нельзя не отметить положительное влияние образовательной версии игры. Во-первых, улучшается коммуникация между учениками, поскольку правила игры