

7. Большой энциклопедический словарь. – URL: <https://bigsovar.ru> (дата обращения 21.09.2025).
8. Drucker P.F. Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge// California Management Review. – 1999. – Vol. 41. – № 2. – P.78–95.
9. Глазьев С. Рывок в будущее. Россия в новых технологическом и мирохозяйственном укладах. («Коллекция Изборского клуба»). – М.: Книжный мир, 2018. – 768 с.
10. Лебединцева Л.А. Инновационная сущность интеллектуального труда и интеллектуальная собственность // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2009. – № 3-1. – С. 92–103.
11. Руус Й., Пайк С., Фернстрём Л. Интеллектуальный капитал: практика управления; пер. с англ.; под ред. В.К. Дерманова. – СПб.: Высш. шк. менеджмента. – 2010. – 436 с.
12. Лосева О.В. Формирование методологии оценки человеческого капитала в инновационной деятельности. Автореф. дисс. ... д.э.н. – М.: Финансовый университет при Правительстве РФ, 2013. – 46 с.
13. Пестова Т.Н. Интеллектуальный труд как фактор трансформации социально-экономических отношений общества // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 90–94.
14. Красова Е.В. Неоднородность содержания интеллектуального труда как неотъемлемая черта информационной экономики // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2022. – № 1. – С. 17–29.
15. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Глобальный капитал. Т. 2: Теория: Глобальная гегемония капитала и ее пределы. Изд. 4-е. – М.: ЛЕНАНД, 2018. – 888 с.

УДК 331.5

**ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СОГЛАСОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА
И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
EFFECTIVE TOOLS FOR HARMONIZING THE LABOR MARKET
AND THE EDUCATION SYSTEM**

Ванкевич Елена Васильевна,
доктор экономических наук, профессор,
Витебский государственный технологический университет,
Республика Беларусь, г. Витебск
vankevich_ev@tut.by

Vankevich Alena,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Vitebsk State University of Technology,
Republic of Belarus, Vitebsk

Аннотация. В статье уточнены теоретические подходы к пониманию видов несоответствия на рынке труда, способов формирования эмпирической базы и показателей для их оценки. Показано, что несоответствия между рынком труда и системой образования в настоящее время перенесены на уровень навыков и являются главной причиной невысокой производительности труда и эффективности занятости, что в совокупности формирует риск потери человеческого капитала страны. Анализ масштабов несоответствий на рынке труда Беларуси позволил сделать вывод об увеличении горизонтального несоответствия (за 2020–2024 гг.), наличии значительных дисбалансов на молодежном сегменте рынка труда, по направлениям подготовки «Естественные науки», «Архитектура и строительство»,

«Общественное питание. Бытовое обслуживание», особенно для выпускников учреждений профессионально-технического образования. Определены причины несоответствий, выявлены противоречия. Предложена совокупность инструментов для согласования рынка труда и системы образования в современных условиях, даны организационно-методические рекомендации для их применения.

Ключевые слова: рынок труда, соответствие навыков, профессионально-квалификационные дисбалансы, система образования.

Abstract. The article clarifies theoretical approaches to understanding the types of mismatches in the labor market, methods for forming an empirical base and indicators for their assessment. It is shown that mismatches between the labor market and the education system are currently transferred to the skills level and are the main reason for low labor productivity and employment efficiency, which together create the risk of losing the country's human capital. An analysis of the scale of mismatches in the labor market of Belarus allowed to conclude that horizontal mismatches are increasing (for 2020–2024), there are significant imbalances in the youth segment of the labor market, in the areas of training "Natural Sciences", "Architecture and Construction", "Catering. Consumer Services", especially for graduates of vocational education institutions. The causes of mismatches are determined, contradictions are revealed. A set of tools for aligning the labor market and the education system in modern conditions is proposed, organizational and methodological recommendations for their application are given.

Keywords: labor market, skills matching, professional and qualification imbalances, education system.

По данным обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения в Республике Беларусь, в 2024 году для 37,1% занятого населения было характерно несоответствие между квалификацией, полученной в системе образования, и выполняемой на рабочем месте работой [1, с. 39]. Это становится одним из основных препятствий для повышения производительности труда и эффективности занятости в стране. Следует отметить, что в стране уделяется много внимания данному вопросу. Так, реализуется ряд направлений для достижения профессионально-квалификационного баланса на рынке труда, особенно на его молодежном сегменте. Например, в контексте формирования Национальной рамки квалификаций по ряду профессий разработаны профессиональные стандарты, регулярно проводится опрос нанимателей, на информационном портале государственной службы занятости организована возможность тестирования для выявления сферы интересов и подбора релевантного комплекса профессий, наиболее соответствующих тестируемому, реализуется Государственная программа «Образование и молодежная политика», принята Концепция развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь, др. Однако масштабы несоответствий сохраняются, а по отдельным направлениям подготовки и уровням образования они достигают критических значений. Учитывая новые вызовы на рынке труда (цифровизация, демографические проблемы, повышение мобильности рабочей силы, др.), возникает необходимость дополнения принимаемых мер по согласованию рынка труда и системы образования, что в свою очередь требует решения следующих научных задач: определение видов несоответствий на рынке труда, анализ их масштабов, причин и последствий; изучение успешных практик преодоления несоответствий между требованиями рынка труда и системой образования; обоснование организационных и методических рекомендаций для применения новых инструментов согласования рынка труда и системы образования в Республике Беларусь.

Масштабы и структура несоответствий на рынке труда

Первоначально соответствие рабочей силы спросу на труд оценивалось количественно, по численности работников и числу рабочих мест. В начале XXI века наниматели стали определять дефицит квалифицированных кадров через набор необходимых навыков у работников (особенно у молодых работников, выпускников) как главное препятствие развития бизнеса, поэтому оценка масштабов несоответствий была перенесена на уровень

навыков и микро-дипломов об образовании (сертификатов, полученных в учреждениях и в системе неформального образования, конкретных компетенций), комбинация которых формирует новые профессии [2]. Многообразные виды несоответствий на рынке труда (таблица 1) можно измерить:

– *количественными методами* – как различия между совокупным предложением и спросом на рабочую силу, измеряемое численностью рабочей силы и количеством рабочих мест. Информацию для оценки такого рода несоответствий дает обследование домашних хозяйств по проблемам занятости населения, проводимое Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь. Но статистики рабочих мест на данном этапе нет, а сам метод такой оценки специалистами относится к косвенному методу, поскольку он оперирует с косвенными агрегированными показателями, не позволяет оценить несоответствия в разрезе видов экономической деятельности, регионов (за исключением областного среза), занятий;

– *качественными методами* – что предполагает оценку различий между навыками, которыми располагает рабочая сила и требованиями нанимателей к работе (или требованиями рабочих мест). Для его измерения нужны сведения о запасе навыков рабочей силы и навыках, формируемых системой образования, с одной стороны, и с другой стороны – о требованиях нанимателей к работникам. Такие несоответствия могут быть измерены двумя способами. Первый метод – прямой объективный – означает сравнение фактического и требуемого уровня владения навыками по единой шкале (по каждому работнику или рабочему месту). Второй метод – прямой субъективный, основан на зеркальном опросе нанимателей (как характеристика спроса на труд) и населения (как характеристика предложения на рынке труда). Для их использования нужно соответствующее методическое и организационное сопровождение: единый классификатор навыков, шкала для объективной оценки уровня владения навыками, проведение опросов.

Таблица 1 – Виды несоответствий на рынке труда, методы и показатели их анализа

Вид несоответствия	Методы формирования эмпирической базы для анализа	Показатели для анализа
Общее несоответствие – несоответствие между спросом и предложением на рынке труда	– обследование домашних хозяйств по проблемам занятости – данные Общереспубликанского банка вакансий – данные онлайн-порталов вакансий	– отношение численности безработных к численности занятых (в разрезе возраста, пола, уровня образования, области) – отношение числа резюме к числу вакансий
Горизонтальное – работа не соответствует специальности	обследование домашних хозяйств по проблемам занятости	– распределение ответов на вопрос о соответствии выполняемой работы полученной специальности (в разрезе направлений подготовки, уровней образования, областей)
Вертикальное – избыток либо недостаток образования	обследование домашних хозяйств по проблемам занятости	– распределение ответов на вопрос о соответствии выполняемой работы полученной специальности (в разрезе направлений подготовки, уровней образования, областей)
Пробелы в образовании – недостаточное владение навыками для успешного выполнения задач	опрос нанимателей, мониторинг трудоустройства выпускников	Нужен классификатор навыков и объективная шкала для оценки уровня владения навыками
Дефицит навыков, моральное устаревание навыков: 1. отсутствие работников с нужными навыками 2. неспособность предприятия привлечь соответствующие навыки (зарботная плата и условия труда)	опрос нанимателей, опрос работников	– уровень заработной платы (в разрезе регионов и видов экономической деятельности), – удельный вес работников, прошедших повышение квалификации, переподготовку (в разрезе видов экономической деятельности)

Примечание – Источник: составлено на основе [2–4].

Часто причина нехватки квалифицированных кадров в организациях Республики Беларусь может быть сформулирована как нехватка средств на выплату соответствующего уровня заработной платы [5, 6]. Также это может быть результатом неэффективных кадровых технологий подбора и развития персонала на предприятиях.

Последствия несоответствия навыков значительны: для экономики в целом; для предприятий; для работников. Они являются фактором потери человеческого капитала и снижения эффективности занятости.

Не все направления и показатели для оценки являются статистически доступными. По имеющимся данным можно сделать следующие выводы о масштабах и структуре несоответствий на рынке труда Республики Беларусь: за 2020–2024 гг. ситуация на белорусском рынке труда улучшилась (то есть общий уровень несоответствий снизился) [1, 7, 8]. Однако в ряде групп он остается значительным: у лиц с профессионально-техническим, общим средним и общим базовым образованием; у молодежи). При этом в возрастной категории 15–19 лет уровень несоответствия вырос при общей тенденции к снижению. Чем ниже уровень образования, тем выше уровень несоответствий на рынке труда. Однако, несмотря на статистическое подтверждение улучшения, на практике эксперты и работодатели утверждают об обратном – что дефицит кадров (навыков) на рынке труда усиливается [5, 6].

Масштабы несоответствий на рынке труда растут за счет горизонтального несоответствия – 18,7 % в 2024 г. (с 15,9 % в 2018 г.) (рисунок 1). Среди выпускников ситуация выглядит несколько лучше, но при этом значительно дифференцируется в разрезе уровней образования (несоответствие для выпускников учреждений профессионально-технического образования выше, чем для выпускников высшего и среднего специального образования), и направлений подготовки (масштабы несоответствия по направлениям «Естественные науки», «Архитектура и строительство» превышают 40%) [1, с. 24, 41; 7, с. 24, 41].

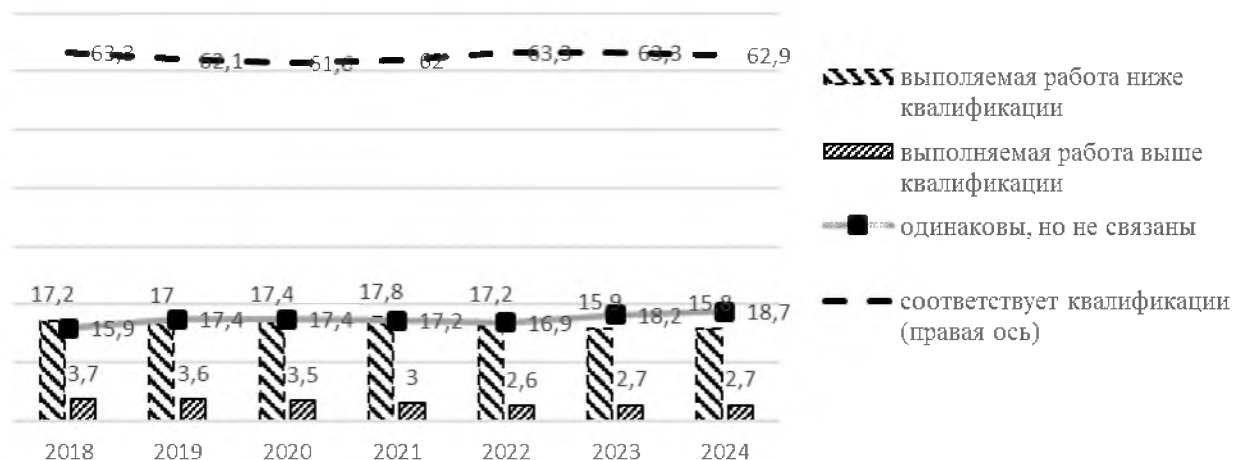


Рисунок 1 – Соответствие выполняемой работы полученной специальности (профессии) у занятого населения Беларуси, %

Примечание – Источник: [1, с. 39; 7, с. 39].

Таким образом, складывается определенное противоречие, поскольку наибольшие несоответствия наблюдаются именно по тем группам специальностей, которые постоянно указываются в группе наиболее дефицитных на белорусском рынке труда [9, 6]. Причинами такого противоречия могут быть новые явления на рынке труда, которые не могут быть учтены и отрегулированы с помощью традиционных инструментов: вступление в трудоспособный возраст поколения Z, имеющих свои профессиональные ориентиры, отраслевые предпочтения в трудоустройстве и особенности трудового поведения – такие, как сверхмобильность, гибкий график работы, тотальное использование гаджетов, мобильных

приложений, др.; фрагментарная цифровизация – то есть расширение использования цифровых технологий при сохранении прежней структуры и качества рабочих мест [10]; повышение мобильности рабочей силы.

Несмотря на то, что в Беларуси уделяется большое внимание трудоустройству молодежи, фактически услуги государственной службы занятости предоставляются либо узкому кругу лиц (обратившихся за содействием в трудоустройстве в органы по труду, занятости и социальной защите), либо преимущественно административно – за счет трудоустройства по распределению. При этом слабо учитываются сигналы онлайн-источников данных о рынке труда, которые дают иную картину о его состоянии. Ситуация дополняется противоречивым переходом к Национальной рамке квалификаций – поскольку она сложно сочетается с принятой в стране системой ЕТКС/ЕКСД. Поэтому анализа рынка труда в разрезе навыков не организовано. В совокупности это приводит к следующим противоречиям: между сокращением удельного веса лиц с профессионально-техническим образованием в численности занятых и ростом масштаба несоответствий в этом сегменте; между ростом числа заявленных вакансий в Общереспубликанском банке вакансий, их неизменной структурой (в которой более 70 % – спрос на рабочие специальности), с одной стороны, и незначительными масштабами повышения квалификации, переподготовки – с другой.

Современные направления согласования рынка труда и системы образования, их организационное и методическое сопровождение

Инструменты согласования рынка труда и системы образования можно условно разделить на 2 направления: качественная подстройка (повышение квалификации, переподготовка, формирование востребованных навыков) и количественная подстройка (количество рабочих мест, заработная плата), а также по механизму действия – финансово-экономические, организационно-административные, социальные, воспитательные (идеологические) и аналитические (таблица 2), не все из которых реализуются в Беларуси. Для их реализации необходим единый классификатор навыков, увязанный с ОКРБ «Занятия» и ОКРБ «Специальности и квалификации», а также шкала для объективной оценки уровня владения навыками.

Таблица 2 – Инструменты согласования рынка труда и системы образования

Направления	Инструменты
Финансово-экономические	<ul style="list-style-type: none"> – отнесение затрат на повышение квалификации, переподготовку персонала на себестоимость продукции – льготирование налогообложения финансового результата организации при осуществлении затрат на повышение квалификации, переподготовку кадров, модернизацию рабочих мест – пересмотр и аттестация рабочих мест, рабочих задач и функций – введение классификатора навыков – оценка навыков, организация гибких форм оплаты труда в зависимости от навыков и выполняемых функций – экономически обоснованный выбор программ повышения квалификации, переподготовки кадров в зависимости от потребности нанимателя – оценка экономической эффективности программ повышения квалификации и переподготовки для работника и для работодателя
Организационно-административные	<ul style="list-style-type: none"> – АС «Госзаказ», утверждение контрольных цифр приема в учреждения образования – распределение – целевой набор – организация исследования трудоустройства выпускников – формирование центров карьеры выпускников в учреждениях образования, организационное и методическое обеспечение их деятельности – формирование цифровой экосистемы рынка труда – привлечение иностранной рабочей силы – квотирование и бронирование рабочих мест в дефицитных сегментах рынка труда – разработка программ обеспечения кадрами отдельных видов экономической деятельности (регионов, предприятий)

Продолжение таблицы 2

Направления	Инструменты
Социальные	– социальная реклама – тестирование навыков – примеры успешных практик трудоустройства – профориентационная работа в учреждениях образования – работа с блогерами
Воспитательные (идеологические)	– воспитание патриотизма, нравственности, желания работать в своей стране, не использовать «серые» схемы в бизнесе
Аналитические	– анализ вакансий, резюме, навыков, мобильности рабочей силы – формирование ежегодных национальных отчетов о рынке труда, их публикация, предоставление аналитических результатов всем заинтересованным пользователям

Примечание – Источник: разработка автора.

То, что окончание учебы не всегда приводит к эффективному переходу к работе, отмечается многими исследователями и является общемировой тенденцией [11, 12]. Но потери человеческого капитала в процессе перехода можно минимизировать с помощью дополнения традиционно используемых инструментов согласования рынка труда и системы образования новыми (такими, как исследование трудоустройства выпускников, анализ рынка труда через призму навыков, формирование цифровой экосистемы рынка труда, др. [13]). Дефицит рабочей силы сложился не только под влиянием демографических факторов. Поэтому увеличение возрастных границ найма его принципиально не решит. Основная причина дефицита кадров – некачественная подстройка, основанная на неполной аналитике рынка труда, и наличии непривлекательных рабочих мест.

Универсальный подход, ориентированный на административное трудоустройство выпускников в соответствии с полученной специальностью (профессией) в перспективе будет терять свою результативность. Поэтому целесообразно использовать комплекс инструментов согласования рынка труда и системы образования, дифференцированный по уровням подготовки и включающий: расширение аналитики рынка труда для принятия эффективных решений, анализ востребованных навыков и установление комбинации навыков, формирующих наиболее результативные траектории перехода от учебы к работе, анализ рабочих мест, анализ мобильности рабочей силы; расширение масштабов повышения квалификации, переподготовки, направленных на формирование комбинации востребованных навыков с последующей оценкой эффективности реализации программ дополнительного образования взрослых; улучшение условий труда на непривлекательных (и поэтому труднозаполняемых) рабочих местах; автоматизация рабочих мест; др. Для реализации данного комплекса инструментов необходим единый классификатор навыков, встроенный в Национальную рамку квалификаций и принятый как системой образования, так и нанимателями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Занятость населения в Республике Беларусь в 2024 году (по материалам выборочного обследования). Стат. бюллетень. – Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2025.
2. Skills mismatch measurement in ETF partner countries. ETF, 2019. – URL: <https://www.etf.europa.eu/en/> (дата обращения 25.08.2025).
3. Измерение несоответствия навыков в странах – партнерах ЕФО. European Training Foundation. 2022. – URL: <https://www.etf.europa.eu> (дата обращения 25.08.2025).
4. Мальцева В.А. Концепция skill mismatch и проблема оценки несоответствия когнитивных навыков. – Москва : Вопросы образования, 2019. – № 3. – С. 44–49.
5. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Рынок труда Республики Беларусь: развитие в условиях современных вызовов // Белорусский экономический журнал. – 2024. – № 3. – С. 80–94.

6. Боровик Л.С., Привалова Н.Н. Современные тренды рынка труда Беларуси: проблемы и пути решения//Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2024. – № 1 (319). – С. 21–35.
7. Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования). Стат. бюллетень. – Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021.
8. Занятость населения в Республике Беларусь в 2022 году (по материалам выборочного обследования). Стат. бюллетень. – Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2023.
9. Флоринский М.В. Рынок труда Республики Беларусь: меры поддержки молодежи. Материалы для организации профориентационной работы в школе. – URL: <https://nastgaz.by> (дата обращения 30.06.2025).
10. Vankevich A.V., Kalinouskaya I.N. Digitalisation and jobs: The case of organisations in the Vitebsk area of Belarus // Journal of New Economy. – 2024. – Vol. 25. – № 4. – P. 106–126.
11. Варшавская Е.Я., Котырло Е.С. Выпускники инженерно-технических и экономических специальностей: между спросом и предложением. – Москва : Вопросы образования, 2019. – № 2. – С. 98–128.
12. Cedefop (2024). Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? – URL: <http://data.europa.eu/10/2801/023297> (дата обращения 15.07.2025).
13. Ванкевич Е.В., Калиновская И.Н. Теоретико-методические аспекты формирования цифровой экосистемы рынка труда в Беларуси // Белорусский экономический журнал. – 2025. – №2. – С. 47–62.

УДК 349.2

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ SOURCES OF FINANCING INCLUSIVE EMPLOYMENT

Маковская Наталья Владимировна,
доктор экономических наук, профессор,
Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова,
Республика Беларусь, г. Могилев
maknata@mail.ru

Makovskaya Natalia,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Mogilev State University named after A.A. Kuleshov,
Republic of Belarus, Mogilev

Аннотация. Актуальность исследования состоит в том, что инклюзивная занятость представляет собой включение, предполагающее совместную трудовую деятельность, работника с ограниченными возможностями в конкретный производственный процесс. Понятие «инклюзивная занятость» является частью общей системы трудовой инклюзии. Трудовая инклюзия предполагает совместную трудовую деятельность, работника с ограниченными возможностями в конкретный производственный процесс. Это форма организации труда, при которой каждому работнику, независимо от имеющихся физических, социальных, эмоциональных, ментальных, языковых, интеллектуальных и других особенностей, предоставляется возможность быть занятым в национальной экономике. Такая организация труда требует специального инклюзивного финансирования с определением его источников. В статье представлен анализ возможных источников финансирования инклюзивной занятости с выделением их характерных особенностей. Представлены направления и особенности финансирования инклюзивной занятости.