

УДК 33.331.5

**С. В. Шевченко**, кандидат экономических наук, доцент,  
директор (НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь);

**Т. Л. Рогова**, аспирант, научный сотрудник  
(НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь)

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Целью статьи выступает рассмотрение институтов профессионального стандарта, оценки и сертификации квалификации кадров как новых элементов Национальной системы квалификаций Республики Беларусь и их роли как инструментов повышения эффективности использования трудового потенциала страны. В статье также рассматриваются секторальные советы квалификаций как механизм, обеспечивающий взаимодействие между рынком труда и рынком образовательных услуг по вопросам организации подготовки кадров с учетом потребностей экономики.

The article describes the need for the development of National Qualifications System of the Republic of Belarus. The authors suggest that the implementation in the National Qualifications system of such new elements as the institute of occupational standards and the system of qualification evaluation and certification would provide more opportunities for the development of human resources in Belarus. Sector Qualification Councils are also a subject for the analysis in the article as well as the certification centers.

**Введение.** Демографическая ситуация в Республике Беларусь, структурная перестройка национальной экономики, интеграционные процессы, рост конкуренции на общем рынке труда в рамках единого экономического пространства обуславливают необходимость повышения эффективности использования имеющегося в стране трудового потенциала и создания более гибких условий для его развития [1–4].

В Республике Беларусь функционирует система квалификаций, основы которой были заложены еще во времена Советского Союза. На протяжении многих лет национальная система квалификаций эффективно выполняла свою роль в регламентации определенного ряда социально-трудовых отношений между нанимателями и работниками. Сегодня же она характеризуется инертностью и недостаточной гибкостью по отношению к изменениям, происходящим в экономике в современных условиях ее развития.

В рамках статьи дается обоснование необходимости совершенствования сложившейся в Республике Беларусь системы квалификаций и рассматриваются пути ее совершенствования на основе анализа зарубежного опыта по разработке национальных систем квалификаций.

**Национальная система квалификаций Республики Беларусь.** Сложившаяся в Республике Беларусь система квалификаций включает в себя следующие элементы:

– общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКПД);

– общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Занятия» (ОКЗ);

– общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» (ОКСК);

– Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (68 выпусков ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей служащих (34 выпуска ЕКСД);

– образовательные стандарты профессионально-технического, среднего специального, высшего образования.

Приведенные технические нормативные правовые акты позволяют:

– учреждениям образования – разрабатывать учебно-программную документацию образовательных программ профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, присваивать квалификацию выпускникам учреждений образования и обеспечивать соответствие приобретенной ими квалификации профессии рабочего (служащего), первичной должности специалиста;

– нанимателям – разрабатывать штатные расписания, должностные и рабочие инструкции и другие локальные нормативные правовые акты, регламентирующие трудовые отношения в организациях, а также осуществлять подбор, расстановку и аттестацию работников, повышение их квалификации и переподготовку;

– органам государственного управления – разрабатывать нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, вопросы обучения и социальной защиты работников.

Основным инструментом регулирования определенных социально-трудовых отношений между нанимателями и работниками, связанных, в том числе, с организацией профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, являются квалификационные справочники, ключевыми элементами которых выступают тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих

и квалификационные характеристики должностей служащих.

Являясь нормативными техническими правовыми актами, квалификационные справочники обязательны для применения во всех организациях независимо от их формы собственности и организационно-правовой формы. В настоящее время в них содержится более 4,6 тыс. тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и около 2,5 тыс. квалификационных характеристик должностей служащих. Поддержание такого количества характеристик в актуальном состоянии – чрезвычайно непростая и трудоемкая задача, решение которой в централизованном порядке крайне затруднительно.

В последние годы система квалификаций в Республике Беларусь дополняется сертификацией и лицензированием (например, в адвокатуре) квалификации работников. Имеется достаточно много локальных примеров сертификации. Однако формирующиеся сегодня в отдельных секторах экономики системы сертификации работников не обеспечены единой методологией оценки квалификации и вынуждены самостоятельно определять как то, что оценивается (на соответствие чему оценивается), так и процедуру, методы оценивания.

Сегодня Национальная система квалификаций Республики Беларусь не обладает достаточной гибкостью и адаптивностью, чтобы оперативно реагировать на все изменения, происходящие в содержании и организации труда работников в условиях инновационного развития экономики. Ее неспособность своевременно реагировать на поступающие со стороны рынка труда сигналы приводит к возникновению на нем дисбалансов между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу. Как следствие, сложившаяся профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов страны не отвечает потребностям многих секторов экономики.

Сегодня многие организации из разных секторов экономики испытывают дефицит квалифицированных кадров, либо, имея избыточную численность персонала, сталкиваются с проблемой неэффективного использования кадрового потенциала. По своим количественным и качественным параметрам квалификация многих работников, как уже работающих в организациях, так и вновь приходящих, часто уступает тому уровню, который необходим нанимателям в соответствии с их потребностями в условиях динамичного развития современного производства и сферы услуг.

В настоящее время обеспечение баланса между спросом и предложением квалификаций на рынке труда невозможно без его эффектив-

ного взаимодействия с системой образования. Однако в Национальной системе квалификаций Республики Беларусь отсутствуют институты и механизмы, необходимые для обеспечения такого взаимодействия. Как следствие, разработчики образовательных стандартов и учебно-программной документации не имеют актуальной информации о профессиональных знаниях, навыках и компетенциях, востребованных на рынке труда в конкретных секторах экономики.

Необходимость поддержки инновационного развития экономики соответствующим трудовым потенциалом заставляет искать новую методологию построения национальной системы квалификаций в Республике Беларусь, которая бы существенно повысила ее гибкость и адаптивность.

В этой связи интересен опыт многих зарубежных стран, встраивающих в свои системы квалификаций специальные институты и механизмы, которые обеспечивают эффективное взаимодействие между рынком труда и рынком образовательных услуг, устраняя несоответствие между спросом на профессиональные знания, навыки и компетенции, востребованные со стороны нанимателей, и предложением квалификаций со стороны системы образования. К таким институтам, прежде всего, относятся профессиональные стандарты и система оценки и сертификации квалификации кадров.

Профессиональные стандарты, как правило, разрабатываются на основе изучения текущей и перспективной потребности конкретных секторов экономики в кадрах и представляют собой многофункциональные нормативные документы, устанавливающие в рамках определенных видов деятельности требования к содержанию и качеству труда, условиям его осуществления.

В системе оценки и сертификации квалификации кадров осуществляется оценка фактически достигнутого работником уровня квалификации (на определение ее соответствия требованиям рынка труда) и признание результатов обучения, полученных неформальным (информальным) способом. В некотором роде данная система выполняет регулирующие функции, связанные с обеспечением соответствия структуры и наполнения квалификаций, предлагаемых на рынке образовательных услуг, требованиям рынка труда.

Анализ зарубежного опыта по формированию и развитию национальных систем квалификаций показал, что внедрение в Национальную систему квалификаций Республики Беларусь институтов профессиональных стандартов и оценки и сертификации квалификаций позволит создать условия, необходимые для непрерывного повышения кадрового потенциала организаций и эффективного его использования.

Для обеспечения функционирования новых элементов национальной системы квалификаций потребуются разработка новых механизмов, таких как секторальные советы квалификаций и центры по оценке и сертификации квалификаций.

Секторальные советы квалификаций, как правило, формируются из числа представителей бизнеса, системы образования, научных и общественных организаций (включая профсоюзы), а также заинтересованных органов государственного управления. Их основная цель заключается в обеспечении необходимого взаимодействия между рынком труда и рынком образовательных услуг по вопросам организации подготовки кадров с учетом потребностей экономики.

Выявление и оценка потребностей различных секторов экономики в количественных и качественных параметрах рабочей силы в рамках секторальных советов квалификаций будет способствовать снижению дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Результаты анализа содержания и организации труда работников должны иметь свое отражение в разработке соответствующих профессиональных стандартов. При этом потребность в качественных параметрах рабочей силы должна быть описана на языке трудовых функций, осуществляемых в рамках конкретных секторов экономики, и ключевых компетенций, которые необходимы работникам для выполнения этих трудовых функций.

Требования к квалификации работников должны выстраиваться в разрезе уровней квалификации на основе дескрипторов соответствующих рамок квалификаций. На основе профессиональных стандартов будут разрабатываться соответствующие образовательные стандарты, в которых требования к квалификации работников формулируются в виде конкретных результатов обучения.

Следует отметить, что с необходимостью совершенствования национальных систем квалификаций сталкивается не только Республика Беларусь, но и многие другие страны мира, включая страны СНГ. В настоящее время эти страны находятся на стадии активной разработки государственной политики в области совершенствования своих национальных систем квалификаций с учетом передового зарубежного опыта. В Российской Федерации и Республике

Казахстан уже внесены необходимые изменения в Трудовой кодекс, разрабатываются национальные рамки квалификаций, профессиональные стандарты, описания карьерного роста работников, процедур оценки профессиональной подготовленности и подтверждения достигнутого уровня квалификации.

В условиях углубления социально-экономической интеграции с государствами-соседами в рамках единого экономического пространства Республике Беларусь целесообразно присоединиться к этим процессам.

**Заключение.** В современных условиях развития экономики все большее значение приобретает проблема эффективности использования трудового потенциала страны. Негативные тенденции на рынке труда, проявляющиеся в дисбалансе спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу, заставляют искать новую методологию построения Национальной системы квалификаций в Республике Беларусь.

При этом целесообразно учитывать передовой опыт зарубежных стран, встраивающих в свои системы квалификаций специальные институты и механизмы, направленные на обеспечение эффективного взаимодействия рынков труда и образовательных услуг по вопросам организации и определения объемов и качества подготовки кадров.

### Литература

1. A vocabulary and definitions for important or frequently encountered concepts in implementation of qualification systems [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.firstebtn.eu>. – Дата доступа: 12.02.2013.
2. Transnational Qualifications Frameworks [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.etf.europa.eu>. – Дата доступа: 13.02.2013.
3. Learning from the first qualifications frameworks [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org>. – Дата доступа: 21.02.2013.
4. Recommendation of the European parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eucen.eu>. – Дата доступа 24.02.2013.

*Поступила 25.03.2013*