

Маковская Н., д.э.н., профессор,
Могилевский государственный университет
им. А.А.Кулешова, Могилев, Беларусь,
maknata@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ОСНОВЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Ключевые слова: трудовые ресурсы, национальная экономика, регулирование, квалификационные способности, квалификационная система, рамка квалификаций

Аннотация: В статье представлена характеристика системы оценки квалификаций Республики Беларусь. Дан анализ механизмов регулирования квалификации трудовых ресурсов на основе использования квалификационной рамки. Представлен опыт регулирования квалификационной системы в европейских странах.

Makovskaya N.,
doctor of economic sciences, Professor,
Mogilev State University named after A. A. Kuleshov
Mogilev, Belarus

WORKFORCE MANAGEMENT BASED ON THE NATIONAL FRAMEWORK OF QUALIFICATIONS

Keywords: labour, national economy, regulation, qualifying the ability qualification system, qualifications framework

Abstract: the article presents the characteristics of the qualification assessment system of the

Republic of Belarus. The analysis of the mechanisms of regulation of the qualifications of the labour force through the use of qualifications framework. Experience management qualification system in European countries.

В качестве методического инструментария регулирования трудовыми ресурсами на микро-, мезоуровнях национальной экономики Республики Беларусь целесообразно предложить совершенствование системы квалификаций как средства регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения. Причем, такого рода совершенствование должно происходить с учетом международных принципов и стандартов формирования спроса на трудовые ресурсы.

Национальная система квалификаций - это совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложения квалификаций на совокупном рынке труда.

Данная система включает в себя: перечень видов трудовой деятельности (профессий) и квалификаций; профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности; процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов; национальную рамку квалификаций; институциональные, организационные и методические механизмы разработки и реализации национальной политики в области квалификаций; каталог квалификаций.

Современная национальная система квалификаций Республики Беларусь практически не претерпела кардинальных изменений со времен советской экономики. Это лишает данную систему гибкости и адаптивности к современной рыночной конъюнктуре не только национальной, но и мировой экономики. Однако, существуют институциональные предпосылки для модернизации национальной системы квалификаций, которые заложены в следующих нормативно-правовых нормах, которые позволили:

1. создать межведомственную рабочую группу для выработки предложений по переходу на национальную систему квалификаций с учетом опыта Европейского союза;

2. разработать Комплексный план развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь, основной задачей которого является подготовка предложений о структуре и механизме функционирования национальной системы квалификаций Республики Беларусь, изменении нормативной правовой базы, регулирующей вопросы определения квалификации работников;

3. провести практическое апробирование новых элементов национальной системы квалификаций Республики Беларусь в пилотных секторах экономики.

Кроме этого, в Беларуси уже существует определенный набор инструментов для реализации функционирования национальной системы квалификации, в частности: общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКПД) – содержит систематизацию и кодирование наименований профессий рабочих и должностей служащих; Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Занятия» (ОКЗ) – содержит систематизацию и кодирование профессиональных занятий на основе международной системы классификации занятий; Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» (ОКСК) – содержит коды и наименования профилей образования, направлений образования, групп специальностей, специальностей, направлений специальностей, специализаций, квалификации и

Многообразие социально-экономических и культурно-лингвистических проявлений в Республике Казахстан

соответствующие им первичные должности служащих (профессии рабочих); Единый квалификационный справочник работ и профессий рабочих (68 выпусков ЕКС) и Единый квалификационный справочник должностей служащих (34 выпусков ЕКСД) - содержат тарифно- квалификационные характеристики профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, определяющие состав трудовых функций, а также требования, предъявляемые к образованию и опыту работы работника, необходимые для выполнения возлагаемых на него функций; образовательные стандарты профессионально-технического, среднего специального, высшего образования – устанавливают по каждой специальности (направлению специальности) требования к содержанию профессиональной деятельности рабочего (служащего), компетентности специалиста со средним специальным или высшим образованием, рабочего со средним специальным образованием, содержанию учебно-программной документации образовательных программ, уровню основного образования лиц, поступающих для получения образования, формам и срокам получения образования, организации образовательного процесса, уровню подготовок выпускников, итоговой аттестации.

Однако, неизменность национальной системы квалификаций со времен советско экономики естественным образом сформировали проблемы, связанные с рыночным социально-экономическими преобразованиями. Данные проблемы нуждаются в коррективке по следующим направлениям:

во-первых, изменение технологических процессов во всех секторах экономики влекут изменения организации труда и рабочих мест. Появляется необходимость в создании профессиограмм под конкретные технологии и рабочие места. Профессиограмма - это система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику. В этой связи существует необходимость в коррективке Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕКС) и Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД). Суть такой коррективки состоит в том, что квалификационные требования в ЕКС и ЕКСД должны быть следствием, составленных профессиограмм, которые характеризуют совокупность основных технологий, функционирующих в национальной экономике Беларуси;

во-вторых, инновационность национальной экономики вносит коррективы в содержание трудовых функций, которые не должны быть «узкими». Существует необходимость в расширении трудовых функций в направлениях мультиспециализации. В результате наименование профессий и должностей будет меняться, а их перечень будет приобретать определенную универсальность. Более универсальному работнику проще сформировать трудовую нагрузку, чем узкоспециализированному работнику;

в-третьих, в национальной системе квалификаций в Республике Беларусь не существует единого подхода к определению понятия «квалификация работника» и отсутствует системная классификация уровней квалификации. Так, в Трудовом кодексе Республики Беларусь квалификация определяется как уровень общей и специальной подготовки работника, необходимой для выполнения работ по определенной профессии, наличие которой подтверждается установленными законодательством видами документов - аттестат, диплом, свидетельство и др. Другими словами, оценочный параметр качества (квалификация) человеческого капитала работника является «размытым» (или не конкретным). В следствие этого, возникают проблемы

объективной оценки профессиональных способностей и возможностей работников. В Общегосударственном классификаторе Республики Беларусь «Занятия» (ОКЗ) выделяется четыре уровня квалификации работников: первый уровень предполагает наличие общего базового образования; второй – общего среднего и профессионально-технического образования, третий – среднего специального образования, четвертый – высшего и послевузовского образования. Однако данные уровни квалификации не являются предметными, а лишь характеризуют уровень образования работников. Представляется, что переход на оценку профессиональных компетенций работников позволит решить проблему формализма профессиональной оценки работника исходя только из уровня его образования;

в-четвертых, существующая система квалификаций несопоставима с системами квалификаций других стран, сложна для понимания иностранных инвесторов. Это создает проблемы для формирования конкурентоспособности белорусского трудового потенциала на мировом рынке труда и дезинформирует международных работодателей.

Таким образом, для национальной экономики Беларуси существует необходимость в создании новой методологии построения национальной системы квалификаций в Республике Беларусь, которая позволила бы формировать национальные трудовые ресурсы принципиально нового профессионально-квалификационного качества.

Международная практика предлагает институциональный вариант формирования национальной системы квалификации с помощью Национальной рамки квалификаций (НРК). Принципиальное отличие НРК от имеющихся методических инструментов (ЕКС, ЕКСД, ОКЗ) состоит в том, что она позволит формировать рынок квалификаций, который заменяет традиционный рынок дипломов и позволяет оптимизировать и индивидуализировать траектории обучения и признание его результатов.

Уровни квалификации должны «отталкиваться» от европейской рамки квалификаций, которая официально утверждена Европейским парламентом. Эта рамка состоит из 8 уровней, каждый из которых описан рамочными требованиями к знаниям, Центр изучения проблем профессионального образования 3 умениям и широким компетенциям. Европейская рамка квалификаций по своей сути является метарамкой, обеспечивающей сопоставление квалификаций различных национальных рамок квалификаций, что крайне важно в условиях растущей глобализации рынков труда и мобильности рабочей силы, а также академической мобильности в рамках интеграционных процессов в сфере образования, в частности, на европейском континенте (Болонский и Копенгагенский процессы) [2-11].

Характеристика и основные принципы Европейской рамки квалификаций.

Европейская рамка квалификаций – совокупность согласованных и соизмеримых (сопоставимых) квалификаций для системы высшего образования европейских стран. Цель Европейской рамки квалификаций – дать определение квалификациям, учитывая показатели объема работы, уровня, результаты учебного процесса, компетенции и профиль.

Историография Европейской рамки квалификаций.

Первая, вторая и третья ступени высшего образования, созданные в Болонском процессе, являются ключевыми элементами рамочного описания квалификаций для стран-участников. Эти описания квалификаций были разработаны европейскими экспертами в рамках Совместной инициативы качества (JAI) (2002 г.) и получили международное признание как Дублинские дескрипторы [2-11], которые представляют

собой намеренно общие описания типичных ожиданий или уровней компетенций, относящихся к достижениям и умениям по каждому Болонскому циклу, что позволяет не только использовать их для широкого спектра дисциплин, но и учитывать особенности систем образования в разных странах. Они базируются на результатах обучения и компетенциях. Дублинские дескрипторы были приняты до Европейской квалификационной рамки и привязаны по родовому принципу к соответствующей степени квалификации (бакалавр – магистр – доктор).

Разработка и внедрение национальной рамки квалификаций подразумевает формирование национальной правовой и методологической основы для принципиальных изменений в системе образования и национальной системе квалификаций (профессиональные и образовательные стандарты, систему оценки и сертификации качества квалификаций). Основу такой методологии предлагает Болонская образовательная система при которой распространяются «параллельные квалификации» на 6-8 уровнях по Европейской рамке квалификаций (соответствуют трем циклам высшего образования по Болонской мета-рамке), это так называемая Ypsilon-модель: одна ветвь академическая, другая – профессионально ориентированная) [13].

Основным методическим инструментом в Ypsilon-модель является образовательная программа, которая на прямую «увязана» с получением конкретной профессиональной квалификации. Программа ведет к получению квалификации (или ее части), которая подтверждается соответствующим документом (дипломом, сертификатом) [13]. Основой образовательной программы являются профессиональный стандарт - многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к ее содержанию и качеству. Профессиональный стандарт позволяет: а) структурировать профессиональную деятельность работника за счет оптимального описания требований к трудовым функциям, качеству их выполнения, к уровню квалификации и компетенциям работника, б) обеспечить систему кадрового управления на всех уровнях хозяйственной системы. в) создает критерии оценки эффективности труда работников и их профессионального уровня.

На образовательном региональном уровне может быть создана региональная рамка квалификаций целью, которой станет повышение мобильности сертифицированных трудовых ресурсов в регионе и за его пределами.

Региональная рамка квалификаций может создаваться путем нескольких вариантов:

1. По принципу референтной рамки квалификаций схожей с национальной рамкой. Суть такого варианта – обеспечение согласованности

механизмов обеспечения качества национальных квалификаций на региональном уровне и координация региональных компетенций работников, соответствующих наличию совокупности производств и технологических процессов.

2. Наличие региональной рамки квалификаций как основы разработки региональных квалификаций (при наличии национальной рамки квалификации). Суть варианта – разработка механизмов создания региональных профстандартов и квалификаций.

Институциональное обеспечение данных вариантов создания региональных рамок квалификации в Беларуси предполагает следующее:

- наличие механизмов признания как региональных так и национальных

квалификаций на совокупном рынке труда;

- наличие органов по согласованию политики и разработке региональных квалификаций, процедур контроля качества квалификаций в областях, а также надзора за квалификационной практикой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Болонский процесс как путь модернизации системы высшего образования Беларуси // Минск: Медисонт, 2014. - С.41.

2. Realising the European Higher Education Area. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education Berlin, 19 September 2003. - Режим доступа: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/Berlin_Communique1. - (дата обращения 17.9.2017).

3. The European Higher Education Area – Achieving the Goals: Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19–20 May 2005. - Режим доступа: http://www.aic.lv/ace/ace_disk/acebook/Bologna_reports.pdf - (дата обращения 17.9.2017).

4. A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Published by: Ministry of Science, Technology and Innovation Bredgade 43 DK-1260 Copenhagen K. -Режим доступа: http://www.bolognabergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf (дата обращения 17.9.2017).

5. Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/rec08_en.pdf (дата обращения 17.9.2017).

6. A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. Bologna Working Group on Qualifications Frameworks, 2005. – Режим доступа: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf - (дата обращения 17.9.2017).

7. «The Copenhagen Declaration». Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training, 2002. - / Режим доступа: http://www.bmbf.de/pubRD/copenhagen_declaration_eng_final.pdf - (дата обращения 17.9.2017).

8. A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. Bologna Working Group on Qualifications Frameworks, 2005. – Режим доступа: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf- (дата обращения 17.9.2017).

9. Bologna process and EQF implementation. Development of qualifications Frameworks// Joint meeting of national correspondents (QF-EHEA) and national coordination points (EQF).- Strasbourg, 2010. – Режим доступа: <http://www.ehea.info/wrk-news-details.aspx?nId=21&wk=16> - (дата обращения 17.9.2017).

10. Bryan Maguire Issues arising from qualifications frameworks in Europe // Irish Bologna Expert Conference «National Qualifications Frameworks and the European Overarching Frameworks: Supporting Lifelong Learning in European Education and Training», 15 April 2010, Dublin Castle, Ireland. 25 p. – Режим доступа: http://www.aic.lv/bologna/2010/Sem09-10/QA_Dublin/QualificationsFrameworksConf-April2010.pdf - (дата обращения 17.9.2017).

11. Крыжановская О. Зачем нужны профессиональные стандарты // Я – специалист по кадрам. – 2014. - №2(98). – С. 6-8.

12. Кодекс Республики Беларусь «Об образовании» от 13 января 2011 г. № 243-З. Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=hk1100243> - (дата обращения 17.9.2017).

13. Крыжановская О. Профессиональные стандарты: международный опыт или «особенный путь»? – Минск, 2014.