

Экономические вопросы управления
Economic issues in administration

УДК 331.5

DOI: 10.55959/MSU2070-1381-106-2024-38-50

Инновации для рынка труда: международный опыт формирования национальных систем компетентностей

Иващенко Наталия Павловна¹

Доктор экономических наук, профессор, SPIN-код РИНЦ: [8453-0936](#), ORCID: [0009-0006-1307-4465](#), nivashenko@mail.ru

Экономический факультет, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.

Энговатова Александра Андреевна

Кандидат экономических наук, доцент, SPIN-код РИНЦ: [1468-9490](#), ORCID: [0009-0006-7931-7239](#), alexengovatova@gmail.com

Экономический факультет, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.

Аннотация

Статья посвящена важнейшему вопросу поиска точек синхронизации рынка труда и системы профессионального образования в международной практике. Цель исследования заключалась в выявлении оптимальных условий, способных на национальном уровне обеспечить синхронизацию запросов рынка труда и ответов системы профессионального образования. Для достижения данной цели был решен ряд задач: проанализированы тенденции развития глобального рынка труда на современном этапе его развития; проведен анализ ведущего международного опыта создания и функционирования национальных систем компетентностей — экосистем, участники которой совместно обеспечивают соответствие знаний, умений и навыков рабочей силы запросам рынка труда. Особое внимание уделено анализу ведущего международного опыта по формированию операторов системы, а также структурам и задачам, которые национальные системы компетентностей выполняют на национальных рынках труда и профессионального образования. В качестве методов исследования были использованы общетеоретические методы, такие как анализ, синтез, абстрагирование, а также эмпирические (анализ бенчмарков): изучение ведущего международного опыта в части обеспечения синхронизации запросов национального рынка труда и систем обучения в части профессионального образования. На основе проведенного исследования сделан вывод о необходимости дополнения инструментария, используемого сегодня российским оператором синхронизации повесток рынка труда и системы профессионального образования — Национальным агентством развития квалификаций, высокоточным и постоянно актуальным прогнозом спроса на рынке труда как на федеральном уровне, так и в региональном и отраслевых разрезах. В дальнейшем авторы видят необходимость разработки методологии построения данного прогноза с учетом уже выявленных ограничений предлагаемой к использованию методологии в рамках нацпроекта «Кадры».

Ключевые слова

Рынок труда, система профессионального образования, национальная система квалификаций, прогноз спроса на рынке труда, поиск равновесия спроса и предложения на рынке.

Для цитирования

Иващенко Н.П., Энговатова А.А. Инновации для рынка труда: международный опыт формирования национальных систем компетентностей // Государственное управление. Электронный вестник. 2024. № 106. С. 38–50. DOI: 10.55959/MSU2070-1381-106-2024-38-50

Innovations for Labour Market: International Experience in Building National Competency (Skilling) Systems

Natalia P. Ivashchenko²

DSc (Economics), Professor, ORCID: [0009-0006-1307-4465](#), nivashenko@mail.ru

Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.

Alexandra A. Engovatova

PhD, Associate Professor, ORCID: [0009-0006-7931-7239](#), alexengovatova@gmail.com

Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.

Abstract

The article is dedicated to the crucial issue of identifying synchronization points between the labour market and the vocational education system in international practice. The aim of the research was to identify the optimal conditions capable of ensuring synchronization of labour market demands with the responses of the vocational education system at the national level. To achieve this goal, a number of tasks was solved: the development trends of the global labour market at its current stage were analyzed; an analysis was conducted on the leading international experience in creating and operating national competency systems — ecosystems in which participants collectively ensure the synchronization of knowledge, skills, and abilities of the workforce with

¹ Корреспондирующий автор.

² Corresponding author.

the demands of the labor market. Special attention was paid to the analysis of leading international practices in forming system operators, as well as the structures and tasks that national competency systems perform in the national labour and vocational education markets. The authors used general theoretical methods such as analysis, synthesis, abstraction, as well as empirical methods (benchmark analysis): studying the experience of leading international practices in ensuring the synchronization of national labour market demands with vocational education systems. In conclusion, the authors suggest the need to supplement the tools used today by the Russian operator for synchronizing labour market and vocational education system agendas — the National Qualifications Development Agency with a high-precision and constantly updated labour market demand forecast, both at the federal level and in regional and sectoral sections. In the future, the authors see the necessity to develop a methodology for constructing this forecast, taking into account the already identified limitations of the proposed methodology within the framework of the national project “Personnel”.

Keywords

Labour market, high and vocational education system, national qualification system, labour market demand forecast, search for equilibrium of supply and demand in the market.

For citation

Ivashchenko N.P., Engovatova A.A. (2024) Innovations for Labour Market: International Experience in Building National Competency (Skilling) Systems. *Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik*. No. 106. P. 38-50. DOI: 10.55959/MSU2070-1381-106-2024-38-50

Дата поступления/Received: 01.08.2024

Введение

Основанием устойчивого развития современных экономических систем, ключевым фактором эффективности которых становится степень передела знаний, является человеческий капитал. Человеческий капитал, то есть «совокупность знаний, умений, навыков, компетенций и в целом способностей к труду, которая воплощается в людях и приобретает людьми, например, посредством обучения, получения медицинской помощи и миграции» [Schultz 1961, 51], развивается динамическим образом в течение всей жизни человека: в период раннего развития, обучения и дальнейшей рабочей деятельности [Becker 1964].

Опыт, который люди получают в течение последующей рабочей жизни, активизирует и дополняет человеческий капитал. Рабочая среда, в которой человек, как правило, проводит большую часть своей жизни, представляет собой своего рода инкубатор новых знаний, умений и навыков для человека. Тем не менее именно формальное образование часто становится ключевым параметром, который определяет «потенциал» человека в глазах будущего работодателя. Об этом, например, писал экономист Майкл Спенс: работодатели предполагают, что более образованные индивиды будут более продуктивными работниками [Spence 1973].

Таким образом, именно образование становится сегодня ключевым фактором, который определяет параметры человеческого капитала — одного из важнейших факторов экономической успешности как отдельного человека, так и всей страны. Профессиональное образование сегодня перестает носить характер определенного ограниченного этапа жизни человека. Напротив, обучение приобретает характер постоянного, сопровождающего человека на протяжении его карьерного пути. Как обеспечить соответствие получаемых знаний и формируемых у человека учений запросам рынка труда — вопрос, на который предстоит ответить сегодня системе профессионального образования во всем мире.

Как часто отмечается в экономической литературе, страны следуют весьма различным стратегиям при организации и дальнейшем развитии систем профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации, то есть систем, нацеленных на формирование у граждан знаний, умений и навыков (компетентностей), необходимых для успеха на рынке труда и роста занятости населения (см., например, [Thelen 2004; Varieties of Capitalism 2001]). Страны выбирают стратегии прежде всего в соответствии с условиями и требованиями своих институциональных контекстов. Как отмечают ученые [The Political Economy of Collective Skill Formation 2012], некоторые страны (например, Германия и Австрия) формируют совместные, жестко регулируемые государством

системы профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации, интегрированные в более широкие институциональные среды, включающие рынок труда, систему взаимодействия индустриальных игроков, доминирующий тип производственных систем и продуктовых моделей (например, нацеленных на постоянный рост качества и инновации). Напротив, некоторые другие страны (например, США) передают права управления системами профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации рынку; в этих условиях работодатели и индивиды следуют своим собственным стратегиям по формированию знаний, умений и навыков (то есть скиллов, компетентностей) [Slageren, Herrgmen 2024].

Иной взгляд на страновые различия в формировании систем профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации предлагает в своей известной работе 2009 года М.Р. Буземайер [Busemeyer 2009]. Автор видит два ключевых фактора, определяющих параметры этой системы: (1) степень вовлеченности компаний национального рынка труда в систему формирования знаний, умений и навыков (компетентностей); (2) степень специфичности формируемых знаний, умений и навыков — (а) общих (возможность применения в различных отраслях и на многих рынках) либо (б) максимально узких, специфических (применяемых лишь на конкретных рынках, в отдельных отраслях).

Следуя этому же подходу, другие исследователи [Doner, Schneider 2020] поясняют, каким образом дефицит спроса со стороны бизнеса на те или иные новые знания, умения и навыки транслируется в неразвитость национальных систем профессионального обучения в странах со средним уровнем доходов. Таким образом, Р.Ф. Донер и Б.С. Шнейдер, а также Дж.А. Боглиачини и А. Мадариага [Bogliaccini, Madariaga 2020] подчеркивают роль бизнеса как проводника изменений национальных систем профессионального обучения. В свою очередь, М. Занцак [Sancak 2020; Sancak 2022] подчеркивает роль «партизанских связей» (англ. *partisan links*), то есть никак не институционализированных влияний различных бизнес-групп на систему профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации.

Отдельно следует упомянуть направление исследований в области сравнительной политической экономии условий формирования профессиональных знаний, умений и навыков. В рамках данного направления исследований авторы часто говорят о роли самого государства, чьи действия формируются в рамках противостояния отдельных социополитических групп, прежде всего бизнес-ассоциаций и профессиональных (трудовых) союзов. Как отмечают, например, К. Хоувелл [Howell 2021] и М. Шеделик с соавторами [Schedelik et al. 2021], государство, слыша и воспринимая сигналы результатов противостояния социополитических групп, задает определенную политическую повестку, следуя логике выбранной модели роста национального благосостояния, и формирует соответствующие институты общества для реализации этой повестки. При этом действует явный приоритет модели роста над интересами социополитических групп [Kmiotek-Meier et al. 2024]. Таким образом, первостепенное значение в обосновании стратегий национальных систем профессионального обучения играет понимание непосредственных моделей роста стран, цели которых и поддерживают, «обслуживают» системы профессионального обучения.

Цель исследования заключается в выявлении оптимальных условий, способных на национальном уровне обеспечить синхронизацию запросов рынка труда и ответов системы профессионального образования. Для достижения данной цели были решены следующие задачи:

- 1) даны характеристики и определены общие параметры современного рынка труда, определены вызовы, стоящие сегодня перед рынком труда;
- 2) проведен анализ ведущего международного опыта в части трансформации национальной повестки в процессе поиска баланса спроса и предложения на национальном рынке труда;
- 3) определены параметры национальных моделей компетентностей как эффективной практики взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда;
- 4) выявлены основные участники (стейкхолдеры) национальной экосистемы компетентностей, рассмотрена роль «дирижера» этой экосистемы и его задачи;
- 5) сформулировано авторское видение ключевых вызовов, стоящих сегодня перед российским рынком труда, обоснована необходимость разработки детального и регулярно обновляемого прогноза спроса на кадры на национальном рынке труда в национальном разрезе, а также в разрезе отдельных регионов и отраслей.

В качестве методов исследования использованы общетеоретические методы, такие как анализ, синтез, абстрагирование, а также эмпирические (анализ бечмарков): изучение и анализ ведущего международного опыта в части обеспечения синхронизации запросов национального рынка труда и систем обучения в части профессионального образования. Бенчмарки были выбраны на основе трех критериев:

- 1) зрелость системы учета и прогноза навыков, наличие ответственного органа («дирижера») системы;
- 2) высокорезультативная система, обеспечивающая синхронизацию интересов сторон спроса и предложения кадров, реализующая инновации и находящаяся в постоянном развитии;
- 3) развитая национальная система профессионального обучения (наличие в стране вузов из числа топ-200 рейтинга [QS 2023](#)).

Образование для нового рынка труда

Очевидно, что с макроэкономической точки зрения пространством проявления результатов образования становится рынок труда. В этой связи модель обучения, то есть одна из ключевых сред формирования и развития человеческого капитала, должна быть основана на глубоком понимании, с одной стороны, беспрецедентных технологических трансформаций, с другой стороны, социально-демографических и структурных изменений, через которые проходит сегодня рынок труда как в глобальном, так и в отечественном его сегменте.

На горизонте 10–15 лет новые технологии и научные разработки будут определять параметры рынка труда. Анализ глобальных научных и технологических решений по силе воздействия на рынок и их зрелости позволяет сделать вывод о формировании 5 технологических пакетов, которые будут оказывать наибольшее воздействие на будущее рынка труда (Рисунок 1).

Глобальные научные и технологические решения по силе воздействия на рынок труда и зрелости



Рисунок 1. Технологические тренды, определяющие будущее рынка труда³

Именно технологии генеративного искусственного интеллекта, зеленые технологии, роботизация, технологии метавселенных и автономного транспорта будут формировать пространство рынка труда на горизонте ближайших 10–15 лет.

При этом уже сегодня рынок труда как в глобальном, так и отечественном его сегменте характеризуется значительными социально-демографическими, структурными изменениями:

- *новая структура рынка труда*: доля поколения миллениалов (1984–2000 гг. рождения) к 2025 г. составит уже 75% глобального рынка труда⁴ при параллельном тренде высокой занятости среди людей пенсионного возраста и формировании так называемой группы NEET (Not in Employment, Education or Training) — группы молодых людей, которые не работают и не учатся;
- *новые виды работ*: 65% современных первоклассников будут работать в профессиях, которые еще не существуют⁵, более 50% работ в горизонте 2030 г. будут требовать взаимодействия с ИИ; человеко-машинные интерфейсы и массовая роботизация становятся новой нормой⁶;
- *новые ожидания работников*: запрос на новые форматы занятости (гиг-экономика (англ. gig economy)), рост рынка труда с высокой долей фриланса и временной занятости — уже сегодня он составляет около трети глобальной рабочей силы; активный запрос на постоянное развитие, интересную и ценностно близкую работу.

Специфика именно российского рынка труда сегодня заключается во все возрастающем дефиците кадров, который к 2030 г. достигнет 2–4 млн чел., при этом 55% дефицита придется на специалистов со средним специальным образованием⁷.

Совместно перспективы технологической повестки и структурных, социально-демографических изменений задают, пожалуй, самый острый вызов, ответить на который необходимо будет системе образования: *вызов беспрецедентного сокращения периода актуальности*

³ Составлено авторами на основе [Global Education Futures](#) и материалов компании [Gartner](#).

⁴ Key statistics about Millennials in the workplace // Firstup [Электронный ресурс]. URL: <https://firstup.io/blog/key-statistics-millennials-in-the-workplace/> (дата обращения: 29.07.2024).

⁵ The Future of Jobs Report, 2023 // World Economic Forum [Электронный ресурс]. URL: https://www.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (дата обращения: 18.07.2024).

⁶ The new future of work: the race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond // McKinsey Global Institute [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai-and-raise-skills-in-europe-and-beyond> (дата обращения: 18.07.2024).

⁷ Исследование рынка труда Российской Федерации // Яков и Партнеры [Электронный ресурс]. URL: https://yakov.partners/upload/iblock/eb3/dcisvbjw2kcu0eui8a12ui5zmnac58kh/20231204_labour_market_2030.pdf (дата обращения: 18.07.2024).

знаний, умений и навыков (то есть компетентностей) современных специалистов. Если в начале XX века период актуальности компетентностей составлял всю профессиональную жизнь специалиста, в середине XX века он сократился до 35 лет, то сегодня период полураспада знаний и навыков составляет менее 4 года, и он продолжает сокращаться⁸. При этом для технических направлений подготовки он составляет лишь 2,5 года⁹.

Данный вызов реализуется в рассинхронизации запросов системы образования и рынка труда: если в условиях актуальности компетентностей специалистов хотя бы в течение 30–35 лет (то есть практически всей профессиональной жизни человека) синхронизация системы образования и рынка труда достигалась органически, естественным образом, то на современном этапе развития общества, когда выпускник по прошествии 5 лет по итогу получения профессионального обучения становится более не квалифицирован и не соответствует требованиям, запросам рынка труда, эта автоматическая синхронизация более не происходит.

В этой связи перед системой образования, прежде всего именно уровнем профессиональной подготовки, возникает новая задача, которая не была присуща системе образования ранее. Так, наравне с традиционной задачей создания и трансляции, в том числе сформированных извне (например, в реальном секторе экономики), знаний, умений и навыков, то есть базовой задачей подготовки кадров, возникает еще одна: задача обучения на протяжении всей жизни (life-long learning), то есть *задача по обеспечению актуальности компетентностей на протяжении всей профессиональной жизни специалистов*.

Столкнувшись с этим вызовом, национальные системы образования начинают трансформироваться в национальные системы компетентностей (то есть знаний, умений, навыков — скиллов, от англ. skills), которые смотрят на работника не просто как на субъект системы обучения и образования, но как на субъект рынка труда, компетентности которого (то есть его знания, умения и навыки) должны быть постоянно актуальны меняющемуся запросу этого рынка.

Национальная модель компетентностей как эффективная практика взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда

Национальная модель компетентностей — это экосистема, участники которой совместно обеспечивают синхронизацию знаний, умений и навыков рабочей силы запросам, прежде всего именно национального, рынка труда. Среди участников этой экосистемы представлен значительный спектр стейкхолдеров: это министерства (в первую очередь, образования (и науки), рынка труда (человеческих ресурсов), промышленности и торговли, экономического развития); образовательные организации (профессионального обучения, часто в формате ассоциаций вузов, колледжей, институтов определенного профиля подготовки); технологические провайдеры (обеспечивают мониторинг динамики спроса на знания, умения и навыки на национальном рынке труд, как правило, на основе machine learning); различные отраслевые организации (например, национальные торговые палаты, советы / комитеты «будущего национальной экономики», индустриальные советы / союзы); крупнейшие или наиболее активные компании реального сектора экономики; наконец, сами работники. При этом модерация экосистемы осуществляется специально созданным *оператором*, который берет на себя роль «дирижера» это новой экосистемы.

В международной практике роль «дирижера» берут на себя различные игроки, например: — в Сингапуре был создан государственный комитет [SkillsFuture Singapore](https://www.skillsfuture.gov.sg/) в ведении Министерства образования страны (см. Рисунок 2);

⁸ The half life of skills and the challenges they pose to organizations // Skillable [Электронный ресурс]. URL: <https://www.skillable.com/resources/hands-on-learning/half-life-of-skills-is-shortening/>; дата обращения: 29.07.2024).

⁹ IBM Learning Blog 2023 // IBM [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ibm.com/blogs/ibm-training/>; (дата обращения: 18.07.2024).

- в Великобритании [Unit for Future Skills](#) является аналитическим и исследовательским органом, подчиненным Департаменту образования страны;
- в Индии было создано отдельное Министерство Skill India — Министерство по развитию навыков и предпринимательства¹⁰ (см. Рисунок 3);
- в Финляндии Национальное агентство образования является агентством развития, действует под руководством Министерства образования и культуры страны¹¹;
- в Австралии [National Skills Commission](#) поддерживается Департаментом занятости и рабочих отношений;
- [Future Skills Centre](#) является центром инноваций и прикладных исследований, является независимой организацией, никак не зависит от государственных органов Канады.

Важно отметить, что ключевыми характеристиками такого «дирижера» становится, во-первых, его значительная степень автономии, во-вторых, наличие навыков для включения в предметную область любой отрасли. Именно эти характеристики «дирижера» позволяют ему брать на себя непростую задачу синхронизации запросов рынка труда и повестки национальной системы образования (прежде всего профессионального).



Схема 2. Уровни взаимодействия SkillsFuture Singapore¹²

В числе стейкхолдеров экосистемы Сингапура можно назвать министерства образования, человеческих ресурсов (труда), промышленности и торговли; университеты и колледжи (непосредственные поставщики системы профессионального образования); Институт образования Сингапура, который занимается подготовкой учителей всех уровней (от дошкольного до общего, дополнительного, среднего и высшего образования); различные индустриальные (отраслевые) советы, которые лучше других понимают вектор и статус развития той или иной области или национального рынка; Совет «Будущее экономики Сингапура», который разрабатывает так называемые «Карты трансформации индустрий» страны; наконец, самих работодателей, то есть реальный сектор экономики.

¹⁰ India Skills Report, 2024 // Wheebox [Электронный ресурс]. URL: <https://wheebox.com/india-skills-report.htm> (дата обращения: 18.07.2024).

¹¹ Summary. Overview of the Finnish approach // CEDEFOP [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-finland-2023-update> (дата обращения: 18.07.2024).

¹² Составлено авторами. Примечание: ЗУН — знания, умения, навыки.



Схема 3. Экосистема компетентностей Индии¹³

Индия пошла по иному пути: было сформировано отдельное Министерство по развитию навыков и предпринимательства. Министерство разрабатывает нормативную оболочку, которая позволяет транслировать запросы рынка труда непосредственно в систему образования. Стейкхолдерами экосистемы являются Национальная корпорация развития навыков, Конфедерация индийской промышленности, различные образовательные партнеры профессионального уровня образования (особое внимание уделяется уровню среднего образования — tertiary vocational education & training), технологические провайдеры (позволяют в режиме реального времени отслеживать спрос на отдельные навыки на рынке труда), ведущие регионы (реализуют отдельные инициативы на местах, лучшие из которых потом предлагаются к институционализации повсеместно на федеральном уровне), а также отраслевые организации и советы.

Анализ ведущего международного опыта позволяет говорить о наличии трех ключевых функций, которые реализуют национальные системы компетентностей.

Прогнозирование: разработка высококачественного механизма учета и прогнозирования рабочих мест на уровне знаний, умений и навыков (в том числе только формирующихся, новых для рынка) на национальном рынке труда. Очевидно, что реализация этой задачи требует наличия определенного, разделяемого всеми ведущими игроками на национальном уровне видения «будущего национальной экономики», то есть «дорожной карты» развития национальной экономики на горизонте 3–10 лет. Продуктами этой задачи системы становятся:

- сценарии развития национального рынка труда на 1–3 года (ежегодно обновляемые);
- отраслевые сценарии развития, то есть сценарии развития рынков труда в отраслевых / региональных разрезах;
- дэшборды (онлайн-порталы), представляющие общедоступный и постоянно обновляемый инструмент, содержащий информацию по спросу на различные виды профессий в национальной экономике, требуемые для получения этих профессий знания, умения и навыки (то есть компетентности), информацию о местах получения этих компетентностей (например, о вузах, колледжах, корпоративных университетах, игроках сектора edtech и проч.), уровне заработных плат работников в этих профессиях, топ-нанимателях. Например, французское правительство создало Mon Compte Formation — цифровую платформу для профессионального обучения и развития навыков в области среднего профессионального обучения. Пользователи могут искать онлайн- и

¹³ Составлено авторами. Примечание: ВПО — высшее профессиональное образование; СПО — среднее профессиональное образование.

очные курсы из каталога провайдеров, а также получать карьерные консультации при выборе программы. Кроме того, платформа агрегирует информацию о потенциальных источниках корпоративного и государственного финансирования, чтобы помочь людям оплачивать обучение. В 2024 году Министерство Skill India — Министерство по развитию навыков и предпринимательства Индии — запустило онлайн-портал Skill India Digital Hub¹⁴. Портал нацелен на обеспечение возможностей повышения квалификации, переквалификации индусов с помощью инструментов онлайн-курсов (вопрос для Индии крайне острый, поскольку лишь 4,7% действующей рабочей силы страны проходит периодическое повышение квалификации¹⁵), а также дальнейшей поддержки на пути поиска работы. Фокус портала — поддержка специалистов сектора рабочих профессий, так называемых «голубых воротничков».

Стимулирование: реализация функций аналитического центра в области формирования и развития знаний, умений и навыков у населения. Задача это реализуется за счет:

- трансляции результатов прогнозов в национальную систему образования. Для этого «дирижер» непосредственно взаимодействует с организациями системы образования, от уровня общего образования (способствуя обновлению учебных планов школ) до уровня профессионального образования (воздействуя прямым образом через те же учебные планы либо косвенно — через институты подготовки педагогических кадров) и переквалификации (взаимодействия с национальными аналогами институтов развития образования);
- повышения уровня квалификации и осведомленности населения путем регулярной публикации отчетов, проведения конференций по теме знаний, умений и навыков, причем как в разрезе всего национального рынка труда, так и его отдельных рынков. Кроме того, постепенно начинает приобретать популярность практика прямого финансирования постоянного дообучения / повышения квалификации граждан за государственный счет. Инициатива [SkillsFuture Singapore](#) в Сингапуре, нацеленная на лиц в возрасте 25 лет и старше, предоставляет каждому \$SG 500 (то есть около \$380) кредита ежегодно. В Германии жители 14 из 16 федеральных земель могут воспользоваться пятидневным оплачиваемым ежегодным отпуском для повышения квалификации на аккредитованных курсах. Помощь в повышении квалификации варьируется в зависимости от земли, предлагая финансовую поддержку до €1,000, или 50% расходов на обучение¹⁶. Воздействие реализуется и через работодателей, чтобы повысить их мотивацию инвестировать в развитие своих работников. Так, правительство Сингапура предлагает кредит в размере \$SG 10,000 (около \$760) для соответствующих критериям работодателей, а также поддержку для развития предприятий. Кроме того, награды [SkillsFuture Employer Awards](#) отмечают организации, которые продвигают непрерывное обучение и развитие навыков на рабочем месте. В Германии работодатели, позволяющие своим сотрудникам проходить аккредитованные программы обучения, получают поддержку, покрывающую до 100% затрат на обучение, 90% затрат на зарплату сотрудников, а также дополнительную помощь от правительства для обеспечения программ краткосрочного трудоустройства¹⁷.

Оценивание: создание и имплементация механизмов учета и оценки эффективности реализованных инициатив по формированию актуальных для рынка труда знаний, умений и навыков у населения. «Дирижер» занимается постоянным поиском наилучших с точки зрения возможностей институционализации на национальном рынке практик развития тех или иных навыков и умений у населения: от цифровых до навыков критического мышления и осознанного отношения к своему здоровью.

¹⁴ India Skills Report, 2024 // Wheebox [Электронный ресурс]. URL: <https://wheebox.com/india-skills-report.htm> (дата обращения: 18.07.2024).

¹⁵ Там же.

¹⁶ Skilled Labour in Germany // Federal Ministry of Labour and Social Affairs [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bmas.de/EN/Labour/Skilled-labour-and-migration/skilled-labour-and-migration.html> (дата обращения: 18.07.2024).

¹⁷ Там же.

Крайне важным фактором успеха национальных моделей компетентностей становится умение синхронизировать систему образования и запросы рынка труда для каждого отдельного гражданина страны. С этой целью в наиболее продвинутых национальных экосистемах начинают формироваться так называемые компетентностные карты специалистов — карты-маршрутизаторы профессионального пути, на которые, как на навигатор, могут опираться граждане. В этих картах отражается портфолио всех знаний, умений и навыков, обладание которыми подтвердил к текущему моменту гражданин, предлагается план получения следующих необходимых ему для достижения той или иной профессиональной позиции компетентностей. Этот план включает места обучения и информацию о финансовых инструментах, которые могут быть использованы для обретения этих компетентностей. Этот подход реализован, например, в Сингапуре, где у каждого гражданина страны есть своя страничка на портале SkillsFuture Singapore. Эти и подобные им компетентностные карты становятся своего рода договором между рынком труда в лице субъектов, например индустриальных игроков реального сектора экономики, и системой образования, который обеспечивает синхронизацию их видения относительно компетентностей будущего работника.

Российский рынок труда: запрос на актуальный прогноз спроса на рынке

Как отмечают в опубликованном в июне 2024 года исследовании специалисты Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП), «система как высшего, так и среднего профессионального образования в России в текущем виде “полностью не готова” к эффективному ответу на имеющиеся и перспективные вызовы»¹⁸. В результате на период до 2035 года избыток специалистов с высшим образованием в экономике составит 2,7 млн человек (220 тыс. в год в среднем), а нехватка работников со средним профессиональным образованием — 3,6 млн человек (300 тыс. в год)¹⁹.

Ситуация усложняется тем, что в последние два года проблема обеспечения российской экономики рабочей силой заметно ухудшилась, и это становится все более очевидным. Уровень безработицы за последние два года постоянно снижается, к апрелю 2024 года достигнув нового исторического минимума в 2,6%. Опросы предприятий, проводимые Росстатом, показывают беспрецедентно низкий уровень обеспеченности кадрами за весь период наблюдений. Аналогичные результаты выявляют и опросы, проводимые Банком России²⁰.

Дополнительное напряжение вызывает необходимость перестройки экономики в условиях санкций, что приводит к изменению структуры спроса на новых специалистов. Важно также учитывать долгосрочный характер этой проблемы. В среднесрочной перспективе ситуация с кадрами будет ухудшаться из-за завершения пенсионной реформы (прекращения увеличения пенсионного возраста) и других факторов (например, из-за роста числа военнослужащих по контракту). В более отдаленном будущем вероятно усугубление негативных демографических тенденций.

В России задачу синхронизации запросов рынка труда и ответа системы профессионального образования реализует Национальная система квалификаций, оператором которой выступает [Национальное агентство развития квалификаций](#), возглавляет систему национальный Совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. В рамках Национальной системы квалификации действуют общенациональная и отраслевые рамки квалификации, которые задают профессиональные стандарты квалификации, на основе которых разрабатываются комплекты оценочных средств, обновляются образовательные программы. Очевидно, что только совместными

¹⁸ Тетрадь № 12. Спецсюжет. Обеспеченность экономики кадрами: о важнейших структурных дисбалансах. С. 3 // ЦМАКП [Электронный ресурс]. URL: http://www.forecast.ru/ARCHIVE/Mon_13/2024/TT12_2024s.pdf. (дата обращения: 18.08.2024).

¹⁹ Там же. С. 4.

²⁰ Там же. С. 1.

усилиями бизнес- и образовательного сообщества на современном этапе существования рынка труда, когда требования к квалификациям и компетентностям работников обновляются очень стремительно, возможным становится обеспечение полноценной синхронизации рынка труда и системы профессионального образования. И важнейшим вызовом на этом пути, безусловно, становится вопрос скорости обновления требований к профессиональным квалификациям как на национальном, так и на отраслевых уровнях.

Обеспеченность экономики квалифицированными кадрами становится одним из ключевых долгосрочных ограничителей экономического роста и структурной перестройки российской экономики. В ответ на кадровый вызов Правительство России разработало новый национальный проект «Кадры», который, как заявлено, будет решать две основные задачи: соотнесение прогнозных потребностей экономики с ее возможностями и качественное изменение инфраструктуры образования²¹. Полномасштабный старт проекта намечен на 2025 год, и к тому времени планируется получить первые оценки прогнозных потребностей экономики в кадрах.

Однако, как отмечают специалисты ЦМАКП, планируемая методика нацпроекта «Кадры» (далее — Методика) имеет ряд ограничений, которые не позволяют полностью и точно прогнозировать потребности в кадрах²². Это в основном связано с принципиальной нехваткой данных, включая ограничения одного из основных источников — Обследования рабочей силы Росстата (ОРС). Специалисты ЦМАКП, в частности, отмечают, что в Методике информация о распределении работающих по отраслям в разрезе полученных профессий и специальностей представлена по разделам ОКВЭД, то есть на уровне укрупненных отраслей (например, в целом по обрабатывающей промышленности или в целом по транспорту). Это снижает точность оценки перспективного спроса для специальностей, неравномерно распределенных по более детальным отраслям внутри разделов ОКВЭД. Кроме того, при прогнозировании будущих дисбалансов необходимо учитывать уже накопленные дисбалансы. Однако в проекте Методики этот аспект полностью отсутствует.

Заключение

Таким образом, сегодня мы не можем с уверенностью говорить о том, что в России действует эффективная и устойчивая система синхронизации запросов национального рынка труда и системы профессионального образования. Важнейшей задачей ближайшего будущего видится задача формирования максимально детального и регулярного прогноза кадровой потребности, соответствующего реальным запросам рынка труда, в том числе на период до 3–5 лет (как в общенациональном формате, так и в различных региональных и отраслевых разрезах), и соотнесения этого прогноза с задачами российской системы профессионального образования. Этот прогноз станет основанием, фундаментом, который позволит обеспечить синхронизацию системы образования и рынка труда в России, станет важнейшим инструментом для оператора этой системы в России — Национального агентства развития квалификаций. Агентство с помощью инструмента прогноза кадровой потребности, актуального в режиме реального времени как на федеральном, так и на региональном и отраслевых уровнях, получит возможность обеспечивать полную синхронизацию запросов национального рынка труда и образовательных программ системы профессионального образования в России.

²¹ Татьяна Голикова: Более 14 тыс. компаний примут участие во Всероссийской ярмарке трудоустройства // Правительство РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/news/51933/> (дата обращения: 18.07.2024).

²² Тетрадь № 12. Спецсюжет. Обеспеченность экономики кадрами: о важнейших структурных дисбалансах. С. 7 // ЦМАКП [Электронный ресурс]. URL: http://www.forecast.ru/ARCHIVE/Mon_13/2024/TT12_2024s.pdf (дата обращения: 18.07.2024).

Список литературы:

- Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York: NBER, 1964.
- Bogliaccini J.A., Madariaga A. Varieties of Skills Profiles in Latin America: A Reassessment of the Hierarchical Model of Capitalism // *Journal of Latin American Studies*. 2020. Vol. 52. Is. 3. P. 601–631. DOI: [10.1017/S0022216X20000322](https://doi.org/10.1017/S0022216X20000322)
- Busemeyer M.R. Asset Specificity, Institutional Complementarities and the Variety of Skill Regimes in Coordinated Market Economies // *Socio-Economic Review*. 2009. Vol. 7. Is. 3. P. 375–406. DOI: [10.1093/ser/mwp009](https://doi.org/10.1093/ser/mwp009)
- Doner R.F., Schneider B.S. Technical Education in the Middle Income Trap: Building Coalitions for Skill Formation // *The Journal of Development Studies*. 2020. Vol. 56. Is. 4. P. 680–697. DOI: [10.1080/00220388.2019.1595597](https://doi.org/10.1080/00220388.2019.1595597)
- Howell C. Rethinking the Role of the State in Employment Relations for a Neoliberal Era // *ILR Review*. 2021. Vol. 74. Is. 3. P. 739–772. DOI: [10.1177/0019793920904663](https://doi.org/10.1177/0019793920904663)
- Kmiotek-Meier E., Rossié T., Canora K. All Good Things Come in Threes — Required Skill Sets in the Graduate Labour Market in Germany // *Education + Training*. 2024. Vol. 66. Is. 10. P. 42–57. DOI: [10.1108/ET-04-2023-0122](https://doi.org/10.1108/ET-04-2023-0122)
- Sancak M. Global Production, National Institutions, and Skill Formation: The Political Economy of Training and Employment in Auto Parts Suppliers from Mexico and Turkey. Oxford, New York: Oxford University Press, 2022.
- Sancak M. Partisan Politics of Skills in Middle-Income Countries: Insiders, Outsiders and the Vocational Education System of Turkey // *Competition & Change*. 2020. Vol. 24. Is. 3–4. P. 291–314. DOI: [10.1177/1024529419888430](https://doi.org/10.1177/1024529419888430)
- Schedelik M., Nölke A., Mertens D., May Ch. Comparative Capitalism, Growth Models and Emerging Markets: The Development of the Field // *New Political Economy*. 2021. Vol. 26. Is. 4. P. 514–526. DOI: [10.1080/13563467.2020.1807487](https://doi.org/10.1080/13563467.2020.1807487)
- Schultz T.W. Investment in Human Capital // *American Economic Review*. 1961. Vol. 51. Is. 1. URL: <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>
- Slageren J., Herrman A.M. Skill Specificity on High-Skill Online GigPlatforms: Same as in Traditional Labour Markets? // *Social Forces*. 2024. Vol. 102. Is. 4. P. 1332–1351. DOI: [10.1093/sf/soad153](https://doi.org/10.1093/sf/soad153)
- Spence M. Job Market Signaling // *Quarterly Journal of Economics*. 1973. Vol. 87. Is. 3. P. 355–374. URL: <https://www.jstor.org/stable/1882010>
- The Political Economy of Collective Skill Formation / ed. by M.R. Busemeyer, C. Trampusch. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- Thelen K. How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan. New York: Cambridge University Press, 2024.
- Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage / ed. by P.A. Hall, D.W. Soskice. Oxford: Oxford University Press, 2001.

References:

- Becker G.S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: NBER.
- Bogliaccini J.A., Madariaga A. (2020) Varieties of Skills Profiles in Latin America: A Reassessment of the Hierarchical Model of Capitalism. *Journal of Latin American Studies*. Vol. 52. Is. 3. P. 601–631. DOI: [10.1017/S0022216X20000322](https://doi.org/10.1017/S0022216X20000322)

- Busemeyer M.R. (2009) Asset Specificity, Institutional Complementarities and the Variety of Skill Regimes in Coordinated Market Economies. *Socio-Economic Review*. Vol. 7. Is. 3. P. 375–406. DOI: [10.1093/ser/mwp009](https://doi.org/10.1093/ser/mwp009)
- Busemeyer M.R., Trampusch C. (eds.) (2012) *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford: Oxford University Press.
- Doner R.F., Schneider B.S. (2020) Technical Education in the Middle Income Trap: Building Coalitions for Skill Formation. *The Journal of Development Studies*. Vol. 56. Is. 4. P. 680–697. DOI: [10.1080/00220388.2019.1595597](https://doi.org/10.1080/00220388.2019.1595597)
- Hall P.A., Soskice D.W. (eds.) (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Howell C. (2021). Rethinking the Role of the State in Employment Relations for a Neoliberal Era. *ILR Review*. Vol. 74. Is. 3. P. 739–772. DOI: [10.1177/0019793920904663](https://doi.org/10.1177/0019793920904663)
- Kmiotek-Meier E., Rossié T., Canora K. (2024). All Good Things Come in Threes — Required Skill Sets in the Graduate Labour Market in Germany. *Education + Training*. Vol. 66. Is. 10. P. 42–57. DOI: [10.1108/ET-04-2023-0122](https://doi.org/10.1108/ET-04-2023-0122)
- Sancak M. (2020) Partisan Politics of Skills in Middle-Income Countries: Insiders, Outsiders and the Vocational Education System of Turkey. *Competition & Change*. Vol. 24. Is. 3–4. P. 291–314. DOI: [10.1177/1024529419888430](https://doi.org/10.1177/1024529419888430)
- Sancak M. (2022) *Global Production, National Institutions, and Skill Formation: The Political Economy of Training and Employment in Auto Parts Suppliers from Mexico and Turkey*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Schedelik M., Nölke A., Mertens D., May Ch. (2021) Comparative Capitalism, Growth Models and Emerging Markets: The Development of the Field. *New Political Economy*. Vol. 26. Is. 4. P. 514–526. DOI: [10.1080/13563467.2020.1807487](https://doi.org/10.1080/13563467.2020.1807487)
- Schultz T.W. (1961) Investment in Human Capital. *American Economic Review*. Vol. 51. Is. 1. Available at: <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>
- Slageren J., Herrman A.M. (2024). Skill Specificity on High-Skill Online GigPlatforms: Same as in Traditional Labour Markets? *Social Forces*. Vol. 102. Is. 4. P. 1332–1351. DOI: [10.1093/sf/soad153](https://doi.org/10.1093/sf/soad153)
- Spence M. (1973) Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 87. Is. 3. P. 355–374. Available at: <https://www.jstor.org/stable/1882010>
- Thelen K. (2004). *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. New York: Cambridge University Press.