

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ**

УДК 331.101

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ  
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

О.А. ВЫСОЦКИЙ, В.В. БОРБОТЬКО

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь  
Московская, 17, Минск, 220007, Беларусь,**Поступила в редакцию 7 апреля 2008*

Описаны базовые условия, предшествующие формированию рынков труда молодых специалистов и образовательных услуг, сформулированы проблемы их функционирования. Предложен механизм проведения мониторинга востребованности молодых специалистов в Республике Беларусь.

*Ключевые слова:* рынок труда, мониторинг образования, профессиональная ориентация, молодой специалист.

Современное состояние развития рынков труда и образовательных услуг в Республике Беларусь определяется, во-первых, базовыми условиями, во-вторых — факторами, присущими текущему развитию экономики.

Республика Беларусь является одной из правопреемниц экономической системы СССР. В плановой экономике Советского Союза рынок труда и все процессы, протекающие на нем, долгое время рассматривались как явления, присущие лишь капиталистическим странам, а безработица возникает в результате многочисленных противоречий на рынке труда между трудом и капиталом. Предполагалось, что равномерное развитие экономической системы СССР даст неограниченные возможности для формирования полной занятости в общественном производстве. Главная задача состояла в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население страны. Для этих целей использовались различные инструменты государственного управления.

По данным государственной статистики с развитием и становлением экономической системы уровень безработицы в стране сокращался. Данная динамика стала четко прослеживаться с развитием процессов индустриализации производства и к концу 1930 г. с безработицей в стране было покончено. Эти данные можно оценивать несколько скептически, так как в стране существовали трудоизбыточные районы, прежде всего в республиках Средней Азии и Закавказья. Кроме этого, наряду с вынужденной незанятостью существовала сверхзанятость (европейская часть РСФСР и республики Балтии). Из сказанного можно сделать несколько выводов. Во-первых в Советском Союзе проводились различные мероприятия для сведения к минимуму противоречий между спросом и предложением труда, что в свою очередь оказывает непосредственное влияние на уровень безработицы. Во-вторых, безработицы, как таковой, в ее классическом понимании, в Советском Союзе не существовало, что отмечено во "Всемирной программе занятости" Международной организацией труда в 1960 г. Несмотря на то, что на протяжении 1970–1980 гг. наблюдалась тенденция увеличения текучести кадров, трудоустройство в условиях экономической системы СССР было вопросом времени [1].

В плановой экономической системе Советского Союза рынок образовательных услуг находился под контролем государства. Высшая школа выделялась как часть народно-хозяйственного комплекса страны. Подготовка и распределение молодых специалистов основывались на централизованном обобщении заявленных потребностей в кадрах отдельных предприятий и организаций всех отраслей экономики. Для каждого высшего учебного заведения формировался государственный заказ на подготовку специалистов. Составлялись сметы финансирования из средств государственного бюджета и предприятий.

Подготовка специалистов в условиях советской экономической системы имела ряд уникальных особенностей. Во-первых, при формировании заказа учебным учреждениям приоритетной являлась подготовка специалистов для работы в промышленном секторе экономики (в первую очередь ВПК и машиностроение). Во-вторых, минимальное внимание уделялось подготовке кадрового потенциала для сферы услуг. В-третьих, основная доля специалистов обучалась для работы на крупных предприятиях. В-четвертых, доля специалистов, занятых на малых предприятиях, была мала.

В экономической системе Советского Союза разрабатывались и реализовывались мероприятия, направленные на обеспечение первым рабочим местом выпускников учебных учреждений. Основным из направлений было законодательное закрепление прав молодых специалистов и обязанностей учреждений образования и предприятий по предоставлению и формированию рабочих мест. Согласно ст.ст. 181 и 182 КЗоТ Белорусской ССР 1972 г., для всех предприятий и организаций устанавливалась бронь приема на работу и на производственное обучение молодежи, а также выпускники профессионально-технических, технических, средних и высших учебных учреждений обеспечивались работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией [2–4]. Кроме того, формировалась особая система социальных гарантий, цель которой — повысить интенсивность трудовой деятельности специалиста и сформировать "привязку" последнего к постоянному месту работы. Органы исполнительной власти, в ведении которых находятся образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, и органы государственной службы занятости обязаны оказывать содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений с учетом их профессиональной подготовки и квалификации. Реализуя программы предоставления первого рабочего места выпускникам учреждений образования, государство сводило к нулю уровень безработицы среди молодых специалистов. Кроме того, это позволяло решать вопросы социальной защиты выпускников. Образовательная система Советского Союза была признана одной из лучших, и ее расцвет пришелся на 1960–1970 гг. Эффективность функционирования данной системы была основана на безусловном централизованном балансировании трудовых ресурсов и потребности в них. Однако с развитием экономики и увеличением количества подготавливаемых специалистов стало проследиваться несоответствие между этими показателями [1].

В начале 1990-гг. ситуация с подготовкой и трудоустройством молодых специалистов кардинально изменилась. Совет Министров СССР принял постановление об отмене централизованного распределения выпускников и исключил гарантию занятости из числа социально-экономических гарантий. Данные действия были приняты исходя из сложившейся кризисной ситуации воспроизводства квалифицированных кадров, причиной которой стали преобразования в народном хозяйстве страны и изменения структуры собственности. В условиях формирования экономической системы Республики Беларусь практически полностью разрушились прежние связи между профессиональным трудом и профессиональной школой. Механизм планового распределения специалистов свелся к минимуму и основным способом соединения молодых специалистов с приватизированными предприятиями стал формирующийся рынок труда.

В современных условиях, когда экономическая система страны практически сформировалась, все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений, наиболее полной реализации их профессионального и личного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Проблема трудоустройства молодых специалистов частично перешла в разряд рыночных отношений, а также приобрела

масштабный характер. В первую очередь это вызвано тем, что рынок труда достаточно специфичен: спрос на рынке труда сильно зависит от состояния отраслей экономики и отдельных предприятий.

Серьезной проблемой также является то, что в настоящее время на предприятиях не занимаются перспективным планированием кадров, а это не позволяет учебным заведениям прогнозировать перспективную потребность экономики региона в квалифицированных специалистах и затрудняет процесс сотрудничества учебных заведений с предприятиями региона по вопросам кадрового планирования.

В последние годы экономика страны столкнулась с еще одной проблемой — профессиональные и личностные качества выпускников учебных учреждений не удовлетворяют требованиям, предъявляемым рынком труда. Другими словами, уровень подготовки молодых специалистов не позволяет последним на высоком уровне представлять специальность как на внутреннем, так и на внешнем рынках труда.

Численность молодежи в возрасте 16–29 лет, занятой в экономике Республики Беларусь, по данным Министерства статистики и анализа Республики Беларусь в 2005 г. составила 937,9 тыс. человек, или 23,5% от числа всех работников. На рабочих должностях занято 60,6% работающей молодежи, служащих — 39,4%. Общая численность зарегистрированной молодежи в 2005 г. по сравнению с 2004 г. увеличилась на 8,7 тыс. человек, или на 6,2%. При этом регистрация безработной молодежи также увеличилась на 919 человек, или на 0,9%. Пятая часть зарегистрированной безработной молодежи — это выпускники различных учебных заведений. За 2005 г. регистрация этой категории осталась на уровне прошлого года — более 18 тыс. человек. В структуре зарегистрированных безработных в 2005 г. выпускники учебных учреждений составляют 14,7 % из общего числа [5].

На текущем этапе развития народного хозяйства экономическая система Республики Беларусь не в состоянии справиться с этими проблемами. Причиной тому могут служить:

1) несовершенная система прогнозирования потребности экономики в специалистах, определяющаяся отсутствием сбалансированного взаимодействия между:

– предприятием и рынком труда: при данном взаимодействии можно рассчитать тенденцию создания и закрытия рабочих мест;

– предприятием и учебным учреждением: при данном взаимодействии формируются договорные отношения на целевую подготовку специалистов;

– учебным учреждением и рынком труда: при данном взаимодействии можно проследить тенденцию трудоустройства молодых специалистов;

2) несоответствие знаний, умений и навыков молодых специалистов требованиям, предъявляемым рынком труда и образовательными стандартами:

– неадекватное функционирование системы прогрессивного развития профессорско-преподавательского состава учебного учреждения;

– образовательные программы, используемые при подготовке специалистов, изменяются медленнее, чем требования рынка труда;

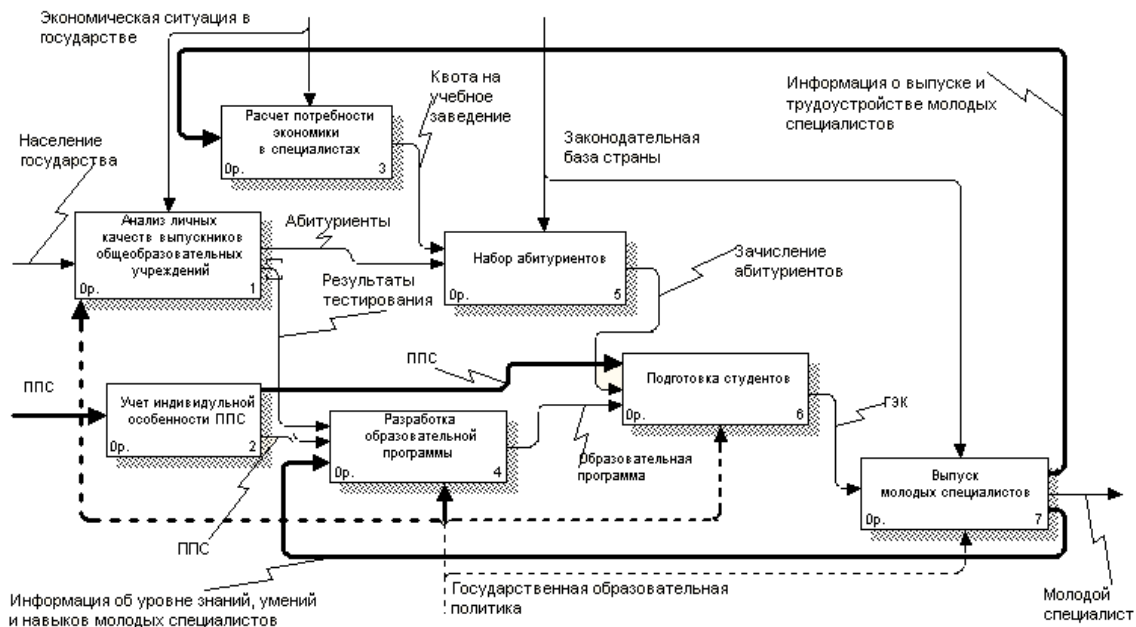
3) неадекватные показатели личностных и профессиональных качеств молодых специалистов, что, в свою очередь, не позволяет конкурировать на рынке труда:

– отсутствие предварительного исследования профориентации абитуриентов с целью корректировки систем и методов подготовки специалистов;

– при подготовке специалистов основное внимание уделяется формированию профессиональных качеств, в то время как при работе необходимым является также и личностное развитие специалиста;

– отсутствие годовой аттестации студентов с целью корректировки образовательных программ и выявления отстающих и быстро прогрессирующих студентов.

В связи с этим возникает потребность в разработке комплекса мероприятий, способных управлять процессами набора, подготовки и трудоустройства молодых специалистов на рынке труда в стране. Модель мониторинга процесса подготовки молодых специалистов, включающая этапы реализации процесса, а также информационные потоки и результаты, представлена на рисунке.



Модель мониторинга процесса подготовки молодых специалистов

Предлагаемая модель позволяет реализовать следующий комплекс действий, необходимых для подготовки молодого специалиста в Республике Беларусь:

- рассчитать потребность экономики страны через 4–5 лет (при 4–5 — летней подготовке специалистов) в молодых специалистах;
- организовать систему профориентации выпускников школ;
- предоставить населению государства необходимую информацию, описывающую специальность;
- разработать и реализовать систему подготовки профессорско-преподавательского состава, владеющего навыками и знаниями по специальности;
- разработать образовательные программы, необходимые для подготовки востребованных на рынке труда специалистов;
- подготовить комплекс учебно-методической литературы, необходимой для образовательного процесса;
- подготовить и реализовать процесс набора абитуриентов в учебные учреждения;
- обучить востребованных на рынке труда молодых специалистов;
- подготовить и реализовать процесс предоставления первого рабочего места молодым специалистам;
- определить структуру параметров оценки; факторы, влияющие на включение параметра оценки в специальную функцию управления; методы оценки и шкалы измерения.

В процессе реализации этапов подготовки специалистов:

- определяются методы сбора информации (использование статистической отчетности, анкетирование респондентов и др.);
- осуществляется отбор необходимой документации для формирования процесса (организационно-распорядительные и нормативно-правовые акты, др.);
- подбирается количественный и качественный состав экспертной группы (определить, какие специалисты и в каком количестве необходимы на каждом из этапов);
- определяются возможные проблемы, с которыми можно столкнуться в процессе проведения диагностики;
- разрабатываются элементы обратной связи для адекватного управления создаваемой моделью.

Разработка и учет перечисленных структурных компонентов модели позволяют рационально решать проблемы, связанные с управлением процессов набора, подготовки и трудоустройства молодых специалистов и анализа полученных результатов.

## **Выводы**

Для достижения баланса между спросом и предложением на рынке труда молодых специалистов анализируется состояние экономической системы страны, прогнозируется потребность экономики в специалистах. Для того, чтобы молодой специалист был востребован на рынке труда, его уровень знаний, умений и навыков должен соответствовать требованиям работодателей, с этой целью при разработке образовательных программ необходимо учитывать как требования нормативных документов, так и требования рынка труда. Для того, чтобы выпускники общеобразовательных учреждений могли взвешенно принимать решения, обществу страны необходимо предоставлять информацию, описывающую специальность, с целью формирования знаний о системе образования страны. В процессе обучения у студентов возникает потребность в развитии как профессиональных, так и личностных характеристик. С целью обеспечения гибкости в функционировании системы образования и устранения социальных проблем (сокращения безработицы среди выпускников учебных учреждений) создаются условия для обеспечения мониторинга трудоустройства выпускников, а также проводится анализ знаний.

## **FEATURES OF FORMATION OF A LABOUR MARKET OF YOUNG EXPERTS AND THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES IN REPUBLIC OF BELARUS**

O.A. VISOTSKI, V.V. BORBOTKO

### **Abstract**

The starting conditions previous formation of labour markets of young experts and educational services are described, problems of their functioning are allocated. The scheme of carrying out of monitoring of a demand of young experts in Belarus is presented.

### **Литература**

1. Палкин А.Ю. Совершенствование управления взаимодействием рынка труда специалистов и рынка образовательных услуг ВУЗов (на примере Кировской области): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Ю. Палкин. Киров, 2003. 193 л.
2. Кодекс законов о труде Белорусской ССР: Офиц. текст с изм. на 1 сент. 1956 г. и с прил. систематизар. материалов / М-во юстиции БССР. Минск, Гос. Изд-во БССР, 1957.
3. Кодекс законов о труде Белорусской ССР: Проект. Б. М., 1972.
4. Кодекс законов о труде Белорусской ССР: Принят 3-ей сессией Верховного Совета БССР восьмого созыва 23 июня 1972 г. Офиц. текст с изм. и доп. на 1 июля 1985 г. Минск, 1986.
5. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь / Главное управление занятости и народонаселения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 2005 год. 2005.