

В сфере досуга наиболее распространенными занятиями студентов являются пребывание в Интернете, такие виды отдыха, как прослушивание музыки, просмотр телепередач и т.п. Большинство студентов стараются уделять время самообразованию, занятиям физкультурой и спортом.

В числе важнейших приоритетов студенческой молодежи является любовь к родной стране, уважение к истории и культуре Беларуси. Уровень идентификации себя как представителя Беларуси является достаточно высоким. Тем не менее молодежь в целом занимает пассивную гражданскую позицию, особо не интересуясь политическими вопросами.

Таким образом, трудности процесса перехода Республики Беларусь к рыночно-ориентированной экономике студенчество преодолевает посредством сочетания альтернативных ценностей, что свидетельствует о формировании творческой личности, способной выходить за рамки возможного посредством ее открытости инновациям и способности к генерированию качественно новых идей. Именно амбивалентность модели ценностей современного молодого поколения белорусов является важнейшим фактором адаптации к социокультурной трансформации, когда в постоянно изменяющихся социальных условиях необходимы совершенно разные, порой противоположные ценности.

Литература

1. Луков, В.А. Теории молодежи: Междисциплинарный анализ / В.А. Луков. — М.: Канон+: Реабилитация, 2011.
2. Ценностные ориентации белорусского студенчества: сравнительный социологический анализ (1998—2009) / П.И. Бригадин [и др.]. — Минск: ГИУСТ БГУ, 2010.
3. *Украинец, П.П.* Студенчество БГУ начала XXI века глазами социологов / П.П. Украинец, С.Н. Бурова, Л.В. Филинская // Вестн. БГУ. — 2011. — № 3.
4. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2011. — Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2011.

*Статья поступила
в редакцию 22.11.2011 г.*

А.В. МАЕВСКАЯ

ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Суть карьерной стратегии заключается в организации карьеры таким образом, чтобы способ продвижения обеспечивал оптимальное использование движущих механизмов и ослаблял действие любых факторов сдерживания и сопротивления. Стратегической целью системы управления карьерой является обеспечение условий и порядка развития карьерного движения и достижение на этой основе непрерывности качественного преобразования рабочей деятельности в соответствии с изменениями, происходящими в обществе.

Карьерное движение будет успешным тогда, когда определены его возможные маршруты, обеспечены необходимые ресурсы, включены механизмы самодвижения, осуществляется регулирование и корректирование процесса движения. Изначальная задача карьерной стратегии — организация карьерного пространства. Являясь категорией выбора, стратегия ба-

Анна Викторовна МАЕВСКАЯ, кандидат экономических наук, доцент кафедры организации и управления Белорусского государственного экономического университета.

зируется на информации о возможных целях, условиях продвижения к ним, их освоении и использовании как плацдарма для дальнейшего движения. В предметном выражении карьерное пространство — иерархия должностных, профессионально-квалификационных, формальных и неформально-ролевых статусов [1].

Организация карьерного пространства включает в себя управленческую деятельность по поддержанию служебно-статусной структуры в таком состоянии, которое обеспечивало бы вовлечение работников в карьерное движение, ориентировало это движение во времени и пространстве [2]. Для поддержания непрерывности карьерных процессов необходима достаточная проходимость карьерных каналов; равномерность карьерного движения во многом определяется планированием должностного перемещения. Стратегически ориентированное управление карьерой должно опираться на процесс ее индивидуальной самоорганизации. Продвижение по приказу при отсутствии интереса к нему со стороны работника нереально.

Стратегическая задача — стимулировать у работников карьерный интерес, их активность в служебном продвижении, поддерживать процесс индивидуальной самоорганизации карьеры. Эта задача решается посредством создания в организации обстановки вовлеченности в карьерный процесс и пробуждения или потенцирования соревновательного духа.

Карьерные цели расположены в зоне пересечения интересов индивида, организации и общества. Они представлены образцами вознаграждения, уровнями притязаний, стандартами социальных достижений и престижных статусов. Одни цели достаточно устойчивы (постоянны) и могут определить жизненную перспективу на весьма длительный срок, другие подвижны, модифицируются в зависимости от возраста, ситуации, влияния авторитетов и референтных групп. Следовательно, определяются постоянные и переменные составляющие способа деятельности. Средства обеспечивают ресурсную базу способа деятельности. Это внутренние ресурсы человека (его способности, знания, опыт) и предоставляемые средой (финансы, средства производства, образования и т.д.). Конкретные действия включают движение средств и определяют содержание способа деятельности. Объективно способ деятельности зависит от сложившегося в обществе образа жизни, уровня развития производительных сил и характера производственных отношений [3].

Значение движителя карьерного процесса способ деятельности приобретает в том случае, когда выступает в качестве товара, спрос на который формируется в зависимости от его значения в той или иной сфере общественной деятельности. По мере продвижения человека к высоким целям карьерное пространство ограничивается и можно освоить его, только повышая конкурентоспособность способа деятельности. Содержательная сторона его развития — максимизация соответствия интересам организации, повышение результативности, интенсивности и экономичности. Процесс конкуренции включает систему карьерного отбора. Мощным ускорителем карьерного процесса является стремительно нарастающий динамизм современных социальных процессов, особенно в трансформационных условиях. Здесь особое значение приобретает способ деятельности, обеспечивающий быстрое реагирование на изменения, решение внезапно возникающих проблем с помощью инноваций.

Управление деловой карьерой отнюдь не ограничивается работой предприятия с персоналом (формированием резерва, проведением аттестации); многое в этом сложном процессе зависит от самого сотрудника, его стремления к повышению профессионализма, карьерному росту. На индивидуальное планирование карьеры накладывают отпечаток цели собственного развития, деловое и личное планирование. Индивидуальное планирование карьеры носит личностный характер, так как работник сам определяет ос-

новые направления своего карьерного развития [4]. Особый интерес представляет карьера молодого специалиста.

На Западе деловая карьера молодых специалистов уже много лет является объектом управления. Оно сводится к совокупности мероприятий, осуществляемых кадровыми службами и консалтинговыми фирмами, позволяющих работникам раскрыть свои способности и применять их наиболее выгодно. Это связано с тем, что большинство молодых специалистов (как показывают исследования) относятся к своей карьере пассивно, предпочитая, чтобы этими вопросами занимались их руководители, поэтому во многих западных фирмах планирование деловой карьеры является обязательным. Кадровые службы западных фирм составляют обычно на 5 лет схему возможных перемещений с учетом ожидаемых вакансий и стимулируют планирование личной карьеры.

Условия рыночной экономики в нашей стране, связанные с возрастающей конкуренцией как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг, поставили высшие учебные заведения перед необходимостью давать студентам не только профессиональное образование, но и серьезно заниматься вопросами их трудоустройства и будущей карьеры. Вузы Республики Беларусь гарантируют трудоустройство лишь пятой части выпускников, которые подлежат обязательному распределению на работу (см. таблицу), остальным же приходится заботиться о себе самостоятельно.

Распределение молодых специалистов

Показатель	Год			
	2007	2008	2009	2010
Выпуск специалистов с высшим образованием, тыс. чел.	66,9	68,8	74,0	73,3
Распределение на работу и трудоустройство, тыс. чел.	21,7	20,9	20,8	21,0
Удельный вес специалистов, получивших направление на работу, %	90,6	92,8	92,8	94,0

Карьера выпускника вуза начинается не в момент окончания обучения, а гораздо раньше — при выборе профессии. Как известно, на выбор профессии влияет целый ряд факторов — социальных, психологических, экономических. Наблюдения за практикой набора абитуриентов в вузы показывают, что при выборе специальности молодые люди ориентируются в основном на мнение родителей и друзей, престижность профессии. При этом без внимания, как правило, остаются такие важные аспекты, как возможность самореализации в профессиональной деятельности и востребованность профессии. Однако осознанность выбора профессии будущими молодыми специалистами еще не гарантирует успешности их карьеры. Конкурентоспособность выпускника определяется качеством его подготовки в вузе, а именно, практико-ориентированным обучением и развитием личностной готовности к будущей профессиональной деятельности.

Изучение мнения работодателей о качестве подготовки выпускников вуза показало, что предприятия и организации сегодня испытывают потребность в молодых специалистах, которые могут адекватно оценивать как свои карьерные притязания, так и возможности принимающей организации, готовы начать карьеру с низовых ступеней, а также отличаются мобильностью, адаптивностью и способностью быстро переучиваться. Немаловажным качеством с точки зрения работодателя является клиентоориентированность молодого специалиста, под которой понимается подчинение своих интересов интересам клиента как на уровне сознания, так и на уровне обыденного поведения.

Между тем современные молодые специалисты имеют характерные особенности, среди которых часто отмечается необоснованная амбициозность, неадекватная самооценка, завышенные притязания выпускников,

нереалистичные ожидания в начале карьерного пути. И все же первым шагом карьеры молодого специалиста является его трудоустройство.

Так, в практике деятельности вузовских центров трудоустройства положительно зарекомендовали себя следующие формы работы:

- ведение базы данных выпускников и вакансий работодателей;
- проведение ярмарок вакансий;
- консультирование студентов по вопросам трудоустройства и составления резюме и др.

Наиболее эффективной формой деятельности по содействию трудоустройству является введение специального курса «Деловая карьера» для студентов Белорусского государственного экономического университета всех специальностей. Его цель — формирование знаний, умений и личностной готовности к действиям, способствующим достижению успеха в профессиональной карьере и трудоустройстве.

В процессе освоения курса «Деловая карьера» решаются следующие задачи: обучение студентов практическим умениям и навыкам поиска работы, трудоустройства и построения карьеры;

- развитие умений определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте;
- формирование мотивации к развитию карьеры.

В результате изучения курса «Деловая карьера» студенты БГЭУ должны получить знания о реальной ситуации на рынке труда страны, принципах индивидуального планирования карьеры, возможных способах поиска работы, правовых аспектах взаимоотношений с работодателем, правилах поведения в организациях, а также приобрести умения анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности, уметь планировать и контролировать изменения в своей карьере, составлять резюме, оценивать предложения работы.

Молодыми специалистами нередко движет внутренняя потребность добиваться успехов в карьере, покорять новые вершины в профессиональном и личностном росте, но довольно часто происходит так, что такие люди становятся чужими в компаниях. Эта проблема актуальна для многих молодых специалистов, поэтому считаем необходимым выделить основные факторы успеха молодых специалистов (см. перечень).

Факторы успеха молодых специалистов

<i>Фактор</i>	<i>Стратегия поведения</i>
Первым и самым важным объектом вашего внимания должны быть вы сами	Ваш профессиональный уровень является фундаментом в карьерном движении. Под профессиональным уровнем подразумевается способность показывать результаты своей деятельности на том уровне, который ожидает от вас организация, а еще лучше сверх этого уровня. Самое главное — это дать нужный производственный результат в нужное время. Лучший шанс для проявления себя предоставляется в кризисные моменты развития организации. Под кризисными моментами подразумеваются не только ситуации, вызванные воздействием неблагоприятных факторов, но и кризисы управления, которые неминуемо возникают при быстром росте организации. В такие моменты руководитель организации ищет опоры в лице тех, кто может своевременно и качественно выполнить важную для компании задачу. Необходимо дать руководителю результат и позаботиться о том, чтобы ваши результаты были замечены. Чем больше деловой активности вы будете проявлять, тем больше будете набираться опыта. И очень многое будет зависеть от вашей способности адекватно анализировать и интерпретировать полученный опыт, а для этого нужно постоянно работать над своим кругозором и повышать уровень знаний. Тот, кто умеет быстро приобретать полученный опыт, развивается намного быстрее, чем инертные, осторожные, избегающие ответственности, стремящиеся к покою и стабильности люди

Фактор	Стратегия поведения
Нужно выбрать «вашу» организацию	«Вашей» будет та организация, в которой существует наиболее благоприятная почва для взращивания способностей и наиболее благоприятная среда для реализации возможностей. Первое, на что нужно обратить внимание в организации, — это порядки, правила, законы, нормы поведения, традиции, т.е. организационная культура. Особенно важно отношение в компании к проявлению инициативы, принятию на себя ответственности, ошибкам работников. Если в организации наказывают несправедливо и награждают невиновных и корпоративная культура не приветствует инициативных и результативных работников, стоит задуматься. Любые ваши попытки изменить культуру организации, внедрить справедливые, на ваш взгляд, правила и традиции приведут только к разочарованию. Не следует ограничивать свой карьерный рост рамками одной организации
Налаживание сбалансированных отношений с непосредственным руководителем	Если вашим непосредственным начальником будет грамотный руководитель, уверенный в своих силах профессионал, то с таким человеком легко будет сработать, он ценит профессионализм и результативность, а ваши мелкие недостатки постарается нивелировать и не акцентировать на этом внимания, у вас будет происходить взаимный обмен знаниями и навыками. Такой руководитель может дать вам гораздо больше, поэтому будьте ему благодарны за это и не забывайте выражать признательность. Помогайте ему в достижении результатов подразделения, а также в карьерном росте и будете продвигаться вместе с ним, или он поможет вам в продвижении. Не всегда судьба награждает заинтересованным в развитии и продвижении подчиненных руководителем. В этом случае вам нужно установить баланс силы. У вашего руководителя есть сила должностной власти. У вас есть сила, которая исходит из вашего профессионализма. Но она начнет действовать только тогда, когда ваша результативность станет известна на более высоких уровнях управления, когда вы завоеуете авторитет и с вашим мнением начнут считаться руководители более высокого уровня
Не позволяйте никому присваивать свои достижения и результаты	Постоянно прилагайте усилия к тому, чтобы ваш результат был выделен из общего, поэтому (если вы хотите достичь успехов в карьере) вы должны владеть приемами управленческой борьбы
Необходимо определить свои способности, желания и жизненные цели	Часто люди стремятся к тому, что на самом деле оказывается ложной целью. Например, если в организации практикуется профессиональный подход к управлению, то при выдвижении на руководящую должность кандидат оценивается прежде всего с точки зрения его способности осуществлять руководство вверенными ему людьми и процессами. Это лидерские качества: так называемая эмоциональная компетентность, способность быть требовательным, но справедливым к подчиненным, способность удерживать баланс между интересами организации и руководимого коллектива, способность быть гибким и хорошо ориентироваться в кадровой политике
Уходя, не хлопайте дверью	Очень возможно, что ваша новая компания на поверку окажется не такой уж и привлекательной, как казалось. Может быть, вы начнете ценить все хорошее, что было на прежней работе, и то, что раньше воспринимали как должное и само собой разумеющееся, окажется ценным и значимым для вас. Возможно, ваши бывшие работодатели пересмотрят ваш вклад в деятельность компании, когда сравнят вас с новым работником на вашей должности. Возможно, вас пригласят обратно, сделав хорошее предложение, и вы с удовольствием согласитесь. Покидая компанию, не сжигайте за собой мосты
Не предавайте интересов организации	Предательство интересов организации может выражаться в различных формах — от прямого воровства материальных ценностей до казальности бы незначительных и безобидных услуг заинтересованным лицам в предоставлении информации или лоббировании их интересов

Процесс планирования индивидуальной карьеры начинается с выявления сотрудниками своих потребностей и интересов и потенциальных возможностей, на основе чего с учетом перспектив организации и объективных личных данных формулируются основные цели карьеры. Затем самостоятельно или с помощью руководителя и при консультации специалиста по работе с персоналом определяются варианты продвижения по службе на собственном предприятии и за его пределами и необходимые для этого ме-

ры. На предприятии для этого необходим постоянный анализ возможностей развития карьеры и регулярное заполнение формы, отражающей (где возможно — в баллах) результативность труда, оценку квалификации, знаний, профессиональных навыков руководства, перспективы роста потенциала на 3—5 лет и предположительный максимально достижимый уровень должности [4].

Планирование карьеры обеспечивает взаимосвязь целей организации и сотрудника, учет и увязку их потребностей; изучение и оценку потенциала их продвижения; определение его критериев; ознакомление сотрудников с реальными перспективами их роста и условиями, которые позволяют им достичь желаемого и избежать при этом «карьерных тупиков». В целом планирование карьеры должно быть связано с мотивацией продвижения по карьерной лестнице и является долгосрочной программой перемещения по горизонтали и вертикали. В результате у сотрудников имеет место большая удовлетворенность трудом, видение перспектив, возможность планировать другие аспекты собственной жизни, целенаправленно повышать квалификацию и готовиться к будущей работе. Сотрудник, связывая жизнь с предприятием, становится более лояльным по отношению к нему, заинтересованным в производительном и качественном труде [5].

Одной из важнейших составляющих карьерного развития является его целеполагание, т.е. надо определить цель, которую вы хотите достичь с помощью карьеры. Молодым специалистам предприятий Республики Беларусь было предложено ответить на вопрос «Чем определяется для Вас карьера?». Были получены следующие ответы:

стремление занять достойное место в обществе — 27,7 %;

перспектива профессионального роста — 22,6 %;

желание хорошо зарабатывать — 33,5 %;

стремление реализовать себя в управленческой сфере — 16,2 %.

Практически все респонденты достаточно четко определились с целью прихода на работу, но проблема в том, что значительная часть опрошенных не решила для себя, как достичь этой цели в процессе работы, т.е. исходная цель не сформирована в карьерную; 27,7 % респондентов мотивировали свою карьерную цель стремлением занять достойное место в обществе. Такая мотивация соответствует более высокому уровню потребностей человека — уважение окружающих, признание ими его достижений, должностного положения и т.д. Реализация этих побуждений в настоящее время проблематична. Карьерная цель работников этой категории определяется в направлении сочетания профессионально-квалификационного и профессионально-должностного продвижения.

Еще более активной в карьерном отношении мотивацией молодых специалистов является стремление реализовать себя в управлении (16,2 %), что соотносится с высшим уровнем потребностей. Лиц этой категории в два раза больше, чем при иной мотивации. Они желают продвижения по должности, отчетливее видят перспективы роста, у них более выражена уверенность в собственных карьерных силах, их карьерные цели находятся в широком диапазоне, но фокусируются в совершенствовании управленческого способа деятельности. Маршрут их карьерного движения — подъем по лестнице должностной иерархии.

Согласно опросу, около четверти респондентов считают, что недостаток прав, возможностей и ресурсов не позволяет им реализовать свои замыслы. Это вызывает чувство неудовлетворенности и появление иллюзий, что «наверху» возможности значительно расширятся. Однако по мере роста работник все больше удаляется от предметной деятельности и попадает в систему сложных, чисто бюрократических ограничений. Для творческого человека это может обернуться крахом. Такая категория людей стремится сделать вертикальную карьеру.

Для 22,6 % опрошенных карьера определяется перспективой профессионального роста. У данной группы молодых специалистов более высокий уровень запросов, осведомленности, сознательности и восприимчивости. Они развивают в себе способность к систематическому обучению в течение всей жизни, стремятся к повышению уровня компетенции и творческому росту. Эти люди нуждаются в ощущении причастности к делам организации, для них важна осмысленная, продуктивная и интересная работа, признание их достижений. Деятельность таких сотрудников требует дополнительного внимания и особого отношения. Эти люди, как правило, трудно управляемы, но именно они являются гарантом всей деятельности предприятия. Большая часть молодых специалистов (33,5 %) ответили, что карьера для них определяется желанием хорошо зарабатывать. Данный ответ характерен для транзитивной экономики, когда определяющим фактором мотивации труда и карьеры является оплата труда.

Подводя итоги, следует отметить, что рассмотренные вопросы карьеры молодого специалиста характерны для большинства предприятий, и в настоящее время необходима координация усилий всех заинтересованных сторон в создании условий для поддержки молодежи в их карьерных устремлениях.

Литература

1. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов [и др.]; под общ. ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2007.
2. Управление человеческими ресурсами: энцикл.: пер. с англ. / редкол.: М. Пула [и др.]. — СПб.: Питер, 2002.
3. Резник, С.Д. Персональный менеджмент / С.Д. Резник, С.Н. Соколов, В.В. Бондаренко; под общ. ред. С.Д. Резника. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2006.
4. Беляцкий, Н.П. Менеджмент. Деловая карьера / Н.П. Беляцкий. — Минск: Выш. шк., 2001.
5. Управление персоналом / С.И. Самыгин [и др.]; под общ. ред. С.И. Самыгина. — Ростов н/Д: Феникс, 2009.

Статья поступила
в редакцию 11.11.2011 г.

С.М. МОРОЗ

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ЭКСПОРТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ КОМПЬЮТЕРНЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Новые тенденции мирового рынка определили выбор стратегии экономического развития Республики Беларусь, ориентированный на расширение экспортного потенциала в сфере компьютерных и информационных услуг. Рост экспорта компьютерных и информационных услуг оказывает позитивное воздействие на торговый баланс страны, увеличивая налоговые и валютные поступления, обеспечивая процессы воспроизводства и обращения

Сергей Михайлович МОРОЗ, магистр экономических наук, аспирант кафедры международного бизнеса Белорусского государственного экономического университета.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.