

ИТОГИ ЯРМАРКИ ВАКАНСИЙ КАК ИМПУЛЬС К ДАЛЬНЕЙШЕМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕБНЫХ ПЛАНОВ И ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В проблеме распределения и востребованности молодых специалистов вырисовывается большой пласт требующих решения задач, связанных с совершенствованием процедуры предоставления первого рабочего места, улучшением материального и морального поощрения, условий труда учебного и воспитательного процесса в вузах.

Как свидетельствуют проведенные исследования, выполненные студентами специальности "Коммерческая деятельность" в ходе преддипломной производственной практики, современный рынок труда состоит из двух рынков вакансий: открытого (обычного) и закрытого.

На открытом рынке, как правило, предлагают вакансии, не представляющие интереса для молодых специалистов, или с рядом дополнительных условий. В БГЭУ уже в третий раз в конце октября текущего года была проведена студенческая ярмарка вакансий, анализ результатов которой обуславливает необходимость учета их при разработке учебно-методической документации нового поколения. Давно известно, что необходимость изменений задается, как правило, внешними по отношению к вузу силами. Такими силами стали требования нанимателей к квалификации молодых специалистов, направления преобразования высшего образования, обусловленные Балонским процессом, принятие закона о высшем образовании, специфика социально ориентированной рыночной модели экономики Республики Беларусь. В целом такое явление, как ярмарка вакансий, оценивается организаторами и участниками только положительно. По оценке организаторов ярмарки около 10 % ее посетивших нашли либо временную, либо постоянную работу или получили перспективные предложения. На ярмарке вакансий торговую отрасль представляло Министерство торговли, предложившее выпускникам 2006 г. 7 мест в должности "экономист" с заработной платой 300—350 тыс. руб., в том числе для "Минскбакалеи" — 2, У КП "Могилевбытсервис" — 1, Новополоцк УКТП "Базис" — 1, "Брестбакалеи" — 1, Брест "ЦУМ" — 2. Как видно, по Минску запросов на молодых специалистов не поступило.

Фирменную торговлю на ярмарке вакансий никто не представлял. По этим итогам можно было бы сделать вывод о том, что молодые специалисты торговле не нужны, но это далеко не так. Министерство торговли не регулирует данный процесс, не имеет соответствующей статистики. Только с января 2005 г. принято решение о предоставлении Ми-

нистерству торговли и органам статистики специальной статотчетности (форма № 6 — Т (торг) "Отчет о численности, составе и движении кадров в организациях торговли, общественного питания и бытового обслуживания"). Фактически такую отчетность Министерству предоставляют далеко не все торговые организации, в частности по Минску. Такая ситуация в некоторой степени обусловлена фактом первоочередной приватизации торговли. По состоянию на начало июля 2005 г. удельный вес торговых объектов частной формы собственности в общей численности торговых объектов составил около 85 %. Это самый высокий показатель по сравнению с другими отраслями. Не владея информацией о вакансиях на местах, Министерство торговли не может разработать реальную кадровую политику и тем более ее реализовать.

Во многих случаях наниматель предъявляет к кандидатам на вакантные должности дополнительные требования. К ним относят опыт практической работы от 3 до 5 лет, наличие редакторских способностей, навыков таможенного оформления, калькулирования, заключения договоров, знание основ ценообразования, доставки обедов на дом, знание английского и других европейских языков, программного обеспечения, РІВМ, программ "Клиент-банк", "1-С: Бухгалтерия", специфики работы в ЖКХ, международных перевозок, швейного производства, финансовой работы, умение водить машину и др. К тому же ряд вакансий (например 28.10.05 г.) предлагается с истекшими сроками вакантности (25.10.05 г.). Таким образом, большинство организаций ориентировано на привлечение квалифицированных специалистов, некоторые из них требуют дополнительно к вышеперечисленным условиям рекомендательные письма. В настоящее время наиболее привлекательными для работодателей стали топ-менеджеры, способные предвидеть будущее, разработать перспективную стратегию, найти удачные решения проблем, возникших у организаций, узкопрофильные специалисты и так называемые специалисты со связями, способные быстро получить квоты, сертификаты, разрешительные записи и т.п.

Таким образом, несмотря на насыщенность рынка труда, спрос на высококлассного специалиста не сокращается, а растет, т.е. существует "закрытый" рынок вакансий.

БГЭУ в целом и выпускающие кафедры в частности заинтересованы в том, чтобы молодые специалисты были приняты на достойную должность и имели хорошую работу. Для этого необходимо выдержать серьезный конкурс и уметь привлечь внимание к своей кандидатуре.

Выпускники в свою очередь также предъявляют к будущей работе, как правило, три требования: приличный заработок (не ниже бюджета прожиточного минимума), хорошие отношения в коллективе, возможность роста, т.е. деньги — атмосфера — перспективы. Кроме того, среди молодежи есть много желающих открыть собственное дело, что требует от государства дополнительных мер поддержки предпринимателей (консультации по правовым вопросам, помощь в оформлении индиви-

дуального предпринимателя, ссуды, субсидии). Молодому специалисту, желающему открыть свое дело еще обучаясь в вузе, должны быть предоставлены такие гарантии и возможность получения параллельно, как минимум, второго высшего образования. Все это требует от вузов адекватной реакции на сложившуюся ситуацию.

По нашему мнению, при формировании учебного плана нового поколения необходимо ввести в него новую дисциплину "Карьера", выделив для ее изучения около 70 часов. Структура такой дисциплины может содержать следующие подразделы: обучение составлению резюме, анкет, сведений об особых увлечениях; организации, оказывающие услуги по подбору персонала и трудоустройству (кадровые агентства и т.п.); источники получения информации о рабочих местах (Интернет-сайты, web-странички, печатные издания, объявления о проведении конкурсов); поведение на собеседовании с работодателем; изучение законов о труде, правах и обязанностях молодого специалиста, нанимателя; формы материального и морального поощрения (ставки, оклады, корпоративные бонусы, льготы и др.); корпоративная культура и возможности ее принятия и участия в развитии (если у молодого специалиста есть возможность выбора, то он должен выбрать организацию с высокой корпоративной культурой).

В целях повышения эффективности практики распределения молодых специалистов, на наш взгляд, необходимо аналогичные ярмарки вакансий молодых специалистов проводить также на факультетах с привлечением большего числа нанимателей, представляющих отрасль, которая была избрана в качестве объекта обучения.

В свою очередь, органы государственного управления при формировании кадровой политики на будущее должны учитывать потребности молодого специалиста, перспективы развития отрасли. В организациях также должны реализовываться программы карьерного роста молодого специалиста. В этом плане интересен опыт проведения стажировок молодых специалистов в ОАО "Минский подшипниковый завод". В данной организации используют два подхода к организации стажировок изучения молодого специалиста в ходе его производственной практики и "петлевая" стажировка, предполагающая приобретение углубленных знаний и опыта практической работы по всему циклу производства на различных рабочих местах с написанием и защитой реферата, аналогичного диплому. Работа по изучению опыта в области организации закрепления молодых специалистов должна широко освещаться в печати.