

рабочих (служащих) и специалистов со средним специальным образованием выпускалось в 4,25 раза больше, чем с высшим. Это способствовало росту численности работников промышленности с высшим образованием — 113,3 % в 2017 г. к 2010 г.

Несколько увеличилась также доля работников с профессионально-техническим образованием — на 1,3 процентного пункта, но в абсолютном выражении их численность сократилась на 18,2 тыс. чел. Численность и удельный вес работников со средним специальным, общим средним и общим базовым образованием сократилась как в абсолютном, так и относительном выражении. Получила развитие также система профессионального обучения работников организаций по образовательным программам дополнительного образования взрослых. В 2018 г. более 11,1 % работников промышленности участвовали в таких программах. Из них почти 9,2 % повысили квалификацию, 35,4 % прошли переподготовку.

Сложившиеся пропорции в подготовке и выпуске специалистов системой образования республики привели к профессиональному и квалификационному дисбалансу спроса и предложения на рынке труда между количеством выпускников профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений и потребностью экономики в квалифицированных рабочих и специалистах со средним специальным и высшим образованием. Превалирование предложения специалистов с высшим образованием нередко ведет к завышению требований со стороны нанимателей к уровню образования работников. Наличие высшего образования все чаще выдвигается в качестве одного из обязательных требований к претендентам на рабочие места с относительно несложными функциями. В то же время выпускники вузов не всегда могут найти работу по полученной специальности. Современное образование, получаемое претендентами на работу, а также заявляемое работодателями, часто избыточно.

Совершенствование структуры промышленности в Беларуси в перспективе направлено на стимулирование ускоренного развития высокотехнологичных производств V и VI технологичных укладов, характеризующихся более высокой производительностью труда, эффективностью, конкурентоспособностью. В этих условиях необходимы новые подходы к образовательному процессу, разработка стратегии роста компетенций и навыков рабочей силы, формирование механизмов, обеспечивающих согласование потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах и достаточности их подготовки в системе образования. Необходимы оценка потребности в квалифицированных кадрах в перспективных секторах промышленности по динамике, структуре, спросу на вакансии и с учетом будущего спроса на различные профессии и специальности; обновление перечня профессий и специальностей общегосударственного значения, исследование спроса на новые компетенции и умения квалифицированных работников на рынке труда; развитие механизмов эффективного взаимодействия производства и сферы образования; создание условий для модернизации сферы образования и в целом поддержки интеллектуального ресурса страны.

<http://bseu.by/>

*И.Н. Фурсевич, магистр экон. наук
fursina13@yandex.ru
БНТУ (Минск)*

СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПОДХОДЫ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В целях объективной оценки уровня профессиональной подготовки руководителей, специалистов и других служащих, их деловых и личностных качеств, результатов

практической деятельности, а также улучшения расстановки персонала на машиностроительных предприятиях проводится процедура аттестации [1]. В процессе аттестации определяются: работники, качественно выполняющие обязанности в соответствии с должностной инструкцией и заслуживающие должностное повышение; работники, испытывающие затруднения в исполнении обязанностей, допускающие систематические ошибки. Руководитель предприятия, учитывая рекомендации аттестационной комиссии, может принять решение об освобождении работника от занимаемой должности в связи с недостаточным уровнем квалификации, препятствующим качественной и плодотворной работе. Наиболее перспективных работников зачисляют в группу резерва кадров. Работники, зачисленные в резерв, имеют преимущественное право на обучение и ротацию на вакантную должность, которое, однако, не гарантирует ему право назначения на планируемую к замещению должность. При действующей системе работники могут находиться в резерве более 15–20 лет, что может привести к исключению из резерва по причине возрастного ценза.

Одним из существенных недостатков кадрового менеджмента является недостаточный учет индивидуального потенциала каждого сотрудника, наличия творческих способностей. В целях выявления наиболее перспективных сотрудников управление кадрами делает массовую рассылку по структурным подразделениям предприятия о необходимости предоставления списка сотрудников, рекомендуемых к ротации кадров. Руководитель структурного подразделения (иное уполномоченное лицо) готовит ходатайство на выдвижаемого кандидата, в котором отражает степень исполнения должностных обязанностей в соответствии с требованиями должностной инструкции, качество и результаты его труда, деловые и личностные качества. Ходатайство передается в управление кадрами.

На наш взгляд, данное положение требует уточнения и совершенствования в связи с присутствием человеческого фактора, т.е. риска субъективной оценки. Рекомендуется использовать в данном направлении зарубежные системы кадрового менеджмента. Например, при отборе потенциальных претендентов к ротации кадров успешно себя проявила японская система репутаций, гарантирующая качественную и успешную ротацию руководителей и специалистов каждые 2–3 года [2].

При действующей системе программа адаптации работника к новой должности или рабочему месту строится только для молодых специалистов и рабочих на общепринятых критериях. В связи с этим рекомендуется при адаптации руководителей, специалистов, других служащих к новой должности строить индивидуальную программу адаптации, учитывающую личностные качества каждого работника. В этом направлении можно воспользоваться методом анализа иерархий, учитывающим требования к основным компетенциям: профессиональные качества, коммуникабельность и креативность.

Для машиностроительных предприятий актуальным становится применение динамичных систем постоянно действующего процесса ротации руководителей, специалистов и других служащих.

Источники

1. *Фурсевич, И.Н.* Аттестация руководителей и специалистов к ротации кадров / И.Н. Фурсевич // Кадровик. Упр. персоналом. — 2019. — № 9. — С. 58–64.
2. *Фурсевич, И.Н.* Регулирование ротации руководителей и специалистов промышленных предприятий законодательством Республики Беларусь / И.Н. Фурсевич // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Серия Д. Экон. и юрид. науки. — 2019. — № 6. — С. 26–34.