

## Модель становления молодого специалиста

### *Model of formation of young professional*

**Борботько Валентин Валентинович**, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления информационными ресурсами Академии управления при Президенте Республики Беларусь

**Borbotko Valentin**, PhD in Economic sciences, associate professor of the Department of information resources management of Academy of public administration under the aegis of the President of the Republic of Belarus

**e-mail:** master\_1@inbox.ru

#### Аннотация

В статье описаны подходы к управлению рынком труда молодых специалистов, отдельное внимание уделяется понятию «молодой специалист» и его роли в системе воспроизводства рабочей силы.

**Ключевые слова:** молодой специалист, рынок труда молодых специалистов, система образования, процессный подход, система менеджмента качества.

#### Abstract

This article describes the approaches to the management of the labour market of young professionals, special attention is paid to the concept of a young professional and his role in the systems of reproduction of labor.

**Keywords:** young specialist, labor market of young professionals, the education system, process approach, system of quality management.

Поступила в редакцию / Received: 1.09.2016

Web: <http://elibrary.miu.by/journals!/item.eiup/issue.47/article.6.html>

## Введение

За последние годы потребности различных организаций в использовании новых технологий повысились, что привело к увеличению области знаний, применяемых на практике. Ключевым фактором в увеличении доли наукоемких отраслей стала интеграция национальной экономики Беларуси в мировое экономическое пространство. Для освоения новых рынков сбыта необходимо предлагать конкурентоспособную продукцию по соответствующей цене. Для установления приемлемого соотношения «цена – качество» нередко приходится прибегать к использованию передовых достижений в области науки и техники. Учитывая специфику труда молодых специалистов, их знания, умения и навыки должны в полной мере позволить работать с новыми видами оборудования, реализовывать различные виды технологических процессов. С этой целью процесс взаимодействия рынка труда молодых специалистов и рынка образовательных услуг должен функционировать как единый механизм.

Схема, представленная на рисунке 1, отражает применение процессного подхода при организации, внедрении и улучшении результативности функционирования процесса становления молодого специалиста с целью повышения удовлетворения потребностей потребителей и молодых специалистов. Преимущество процессного подхода заключается в непрерывности управления, которое обеспечивается на стыке отдельных процессов в рамках системы, а также при их комбинации и взаимодействии. Процессы данной системы управления группируются по следующим уровням [1]:

- общеобразовательные учебные заведения;
- профессиональные учебные заведения (высшие учебные заведения – осуществляют подготовку специалистов высшего звена (ИТР); средние профессиональные учебные заведения – осуществляют подготовку специалистов среднего звена (техников); профессионально-технические училища – осуществляют подготовку специалистов нижнего уровня (рабочих));
- отрасли и предприятия.

Процесс становления молодого специалиста условно можно разделить на четыре фазы: выбор специальности и учебного учреждения; процесс обучения; выпуск и трудоустройство; адаптация к новым условиям труда. Результативность каждой фазы влияет на общий итог. Исходя из этого, для рынка труда молодых специалистов следует в качестве объекта выделять каждую стадию и определять наиболее адекватный алгоритм их реализации. Рассмотрим данный процесс более детально.

С одной стороны, учащиеся общеобразовательных учебных заведений, таких как средние школы, в процессе обучения приобретают базовые знания, на их дальнейший выбор специальности могут оказывать воздействие внутренняя среда (родственники) и внешняя среда (школа, знакомые и т.д.). Именно учащиеся формируют будущее предложение на рынке труда. Величину будущего спроса можно определить, рассматривая штатное расписание предприятий. Доля сотрудников с высшей квалификацией (ИТР) составляет примерно 10 % от общей численности, доля сотрудников со средней квалификацией (техники) – примерно 10–15 %, оставшаяся часть приходится на рабочих – 75–80 %.



Рисунок 1 – Схематическое изображение процесса становления молодого специалиста, основанного на процессном подходе

Следовательно, выпуск специалистов по уровню учебного заведения (УВО, ссуз, ПТУ) должен находиться тоже в этом соотношении: УВО – 10 %, ссуз – 10–15 %, ПТУ – 75–80 %, так как изменение данного соотношения в большую или меньшую сторону приведет либо к избытку, либо к недостатку работников. Исходя из этого, введение в уровень общеобразовательных учебных заведений профессионально-ориентационных методик будет способствовать распределению выпускников общеобразовательных учебных заведений по специальностям рационально. На основании результатов профессионально-ориентационной работы осуществляется выбор специальности и учебного заведения.

С целью непрерывного управления учебным процессом требуется непосредственное участие в нем нанимателей. Данное участие проявляется в [1]:

- определении требований к квалификации специалиста применительно к отрасли и/или конкретному предприятию, специфике его деятельности через 5–7 лет для УВО, 4–5 года для ссуза;
- разработке на основании требований образовательных стандартов и программ, по которым будет осуществляться подготовка специалистов;
- участии нанимателей в процессе подготовки специалистов (практика на различных курсах обучения, привлечение представителей нанимателя к проведению занятий по профилирующим предметам);
- организации тематических семинаров с участием представителей нанимателя с целью практического освоения новых технологий.

После завершения процесса обучения осуществляется распределение выпускников учебных заведений (УВО, ссуз). На основании действующего в Республике Беларусь законодательства распределению подлежат выпускники, обучавшиеся за счет республиканского и/или местного бюджетов, а выпускники, обучавшиеся за счет собственных средств, распределяются только при наличии свободных мест, однако они составляют конкуренцию другим выпускникам на рынке труда. Независимо от источников затраченных финансовых средств, все выпускники формируют предложение на рынке труда молодых специалистов и конкуренцию между собой. После распределения и трудоустройства

осуществляется адаптация молодых специалистов, направленная на приобретение опыта и необходимых навыков работы по выбранной специальности, применительно к конкретному предприятию и отрасли народного хозяйства.

Выделим факторы и составные элементы процесса становления молодого специалиста и построим его схему с применением элементов графической нотации TQM (рисунок 2) [2].

На рисунке 2 представлен процесс становления молодого специалиста, включающий три базовых этапа: тестирование выпускников общеобразовательных учебных заведений с целью выбора оптимальной специальности, обучение студентов – процесс подготовки молодых специалистов, адаптационный период – приобретение практического опыта по полученной специальности. К основным факторам, оказывающим воздействие на процесс становления молодых специалистов, можно отнести деятельность нанимателей и государственных органов по вопросам образования.

Процесс становления молодого специалиста включает в себя три базовых этапа: тестирование выпускников общеобразовательных учебных заведений с целью выбора оптимальной специальности, обучение студентов – процесс подготовки молодых специалистов, адаптационный период – приобретение практического опыта по полученной специальности. К основным факторам, оказывающим воздействие на процесс становления молодых специалистов, можно отнести деятельность нанимателей и государственных органов по вопросам образования.

Процесс становления молодого специалиста отображает совокупность элементов, взаимодействующих между собой и способствующих управлению обучением студентов и трудоустройством выпускников высших, средних специальных учебных заведений. Для реализации механизма управления им необходимо включить элементы, регулирующие вопросы подготовки выпускников общеобразовательных учебных заведений к вступительной кампании, а также адаптации молодых специалистов к условиям труда. К одному из направлений становления рынка труда молодых специалистов в Республике Беларусь можно отнести действия

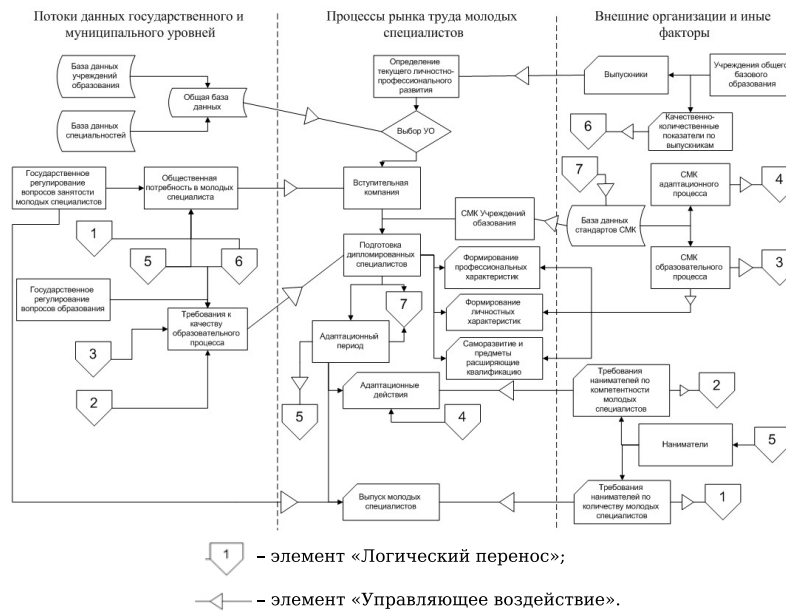


Рисунок 2 – Схема модели становления молодых специалистов

по развитию инфраструктуры центров по проведению профессионально-ориентационной работы и расширению функций взаимодействия высших, средних специальных учебных заведений с нанимателями.

Для рынка труда молодых специалистов можно выделить внутреннюю и внешнюю среды. К внутренней среде относятся:

- проведение профессионально-ориентационной работы с выпускниками общеобразовательных учреждений;
- подготовка молодых специалистов в учреждениях образования республики (УВО, ссузах);
- адаптация молодых специалистов к условиям труда;
- аудит качества функционирования элементов;
- реализация маркетинговых функций, определенных нормами системы менеджмента качества.

К внешней среде относится государственная молодежная политика.

Подобный подход к определению внешней и внутренней среды обусловлен требованиями системы менеджмента качества и необходим для объединения процессов формирования требований нанимателями, подготовки учреждениями образования (УВО, ссуз) дипломированных специалистов и деятельности общеобразовательных учебных заведений в единую систему подготовки востребованных молодых специалистов.

Процесс становления молодого специалиста основан на следующих основных принципах (составлены автором на основании системы менеджмента качества ISO 9001) [3]:

1. направленность на потребителя; выделяют следующих потребителей:
  - косвенный потребитель – государство;
  - непосредственные потребители – молодой специалист и наниматель, первый является потребителем образовательных услуг, а второй – итогов

функционирования рынка труда молодых специалистов;

2. ответственность персонала, сопровождающего функционирование рынка труда молодых специалистов, включает в себя:
  - понимание внешних изменений и реагирование на них;
  - ориентацию на потребности всех заинтересованных сторон;
  - прогноз будущего развития специальностей – определение научно-технического прогресса развития отраслей и регионов;
  - обеспечение атмосферы доверия и работы без страха;
  - определение целей и применение стратегий для их достижения;
3. процессный подход включает в себя:
  - определение необходимых процессов для реализации менеджмента рынка труда молодых специалистов и последовательности их взаимодействия;
  - выявление критериев и методов оценки результатов процессов, необходимых для обеспечения эффективного их выполнения;
  - обеспечение оценки, мониторинга и анализа процессов подготовки дипломированных специалистов, а также выполнение действий, необходимых для достижения запланированных результатов;
4. системный подход к управлению включает в себя:
  - разработку системы процессов рынка труда молодых специалистов, обеспечивающих достижение заданных целей организации;
  - понимание взаимозависимости между процессами в системе;
  - непрерывное улучшение системы управления посредством измерения и оценивания;
  - определение возможностей и необходимых ресурсов;

5. постоянное улучшение включает в себя:
  - понимание того, что представляют собой новые требования, кто и за что отвечает и что представляет собой процесс;
  - готовность оказать поддержку данному процессу и вложить в него некоторые ресурсы;
  - активное участие в процессе совершенствования и преданности делу;
6. подход к принятию решений на основе фактов – в системе менеджмента качества по всем процессам должны быть сбор, регистрация, статистический анализ информации и сведений, используемых для принятия корректирующих и предупреждающих действий;
7. взаимовыгодные отношения между участниками процесса – наниматели, учреждения образования (УВО, ссуз), общеобразовательные учебные заведения взаимозависимы и их взаимовыгодные отношения увеличивают их способность управлять качеством знаний молодых специалистов.

В процессе взаимодействия нанимателей, учреждений образования (УВО, ссуз) и общеобразовательных учебных заведений возникает потребность в определении механизма этого взаимодействия, в связи с чем предлагается осуществлять мониторинг востребованности молодых специалистов на рынке труда через инструменты менеджмента и как функцию от измерения, анализа и улучшения (СТБ ИСО 9001). Главная цель менеджмента рынка труда молодых специалистов – организация и реализация процессов, направленных на подготовку высококвалифицированного, конкурентоспособного и востребованного на рынке труда молодого специалиста. Для достижения этой цели формируются задачи:

- выполнение профессионально-ориентационной работы с учащимися выпускных классов общеобразовательных учебных учреждений;
- формирование профессорско-преподавательского состава, способного реализовать запланированный учебный процесс;
- расчет потребности экономики страны в специалистах, по профессиям;
- разработка образовательных программ с учетом требований нанимателей и прогнозов научно-технического прогресса;
- подготовка дипломированных специалистов;
- обеспечение первым рабочим местом выпускников УВО и ссузов;
- создание условий для адаптации молодых специалистов к новым условиям труда.

## Заключение

Сформулированные задачи процесса подготовки молодых специалистов позволяют организовать образовательный процесс таким образом, чтобы выпускник учебного учреждения обладал необходимыми профессиональными, личностными качествами и мог эффективно конкурировать на рынке труда.

Тесная взаимосвязь и управление действиями центров профессионально-ориентационной работы, выс-

ших, средних специальных учебных заведений, а также нанимателей в вопросах трудоустройства и адаптации позволит: повысить конкурентоспособность молодых специалистов и эффективность функционирования рынка труда молодых специалистов республики в целом; определить потребность экономики в специалистах и предоставить населению информацию о высших, средних специальных учебных заведениях и специальностях, существующих в них; достаточно полно и объективно информировать население.

## Список литературы

- [1] Борботько, В.В. Управление рынком труда молодых специалистов / В.В. Борботько; под науч. ред. В.Ф. Медведева. – Минск: Право и экономика, 2009. – 156 с.  
*Borbot'ko, V.V. Upravleniye rynkom truda molodykh spetsialistov / V.V. Borbot'ko; pod nauch. red. V.F. Medvedeva. – Minsk: Pravo i ekonomika, 2009. – 156 p.*
- [2] Высоцкий, О.А. Процессы взаимодействия рынка труда молодых специалистов и системы образования / О.А. Высоцкий, В.В. Борботько // Экономика и управление. – 2012. – № 3(31). – С. 118–123.  
*Vysotskiy, O.A. Protsessy vzaimodeystviya rynka truda molodykh spetsialistov i sistemy obrazovaniya / O.A. Vysotskiy, V.V. Borbot'ko // Ekonomika i upravleniye. – 2012. – No. 3(31). – P. 118–123.*
- [3] Борботько, В.В. Моделирование процесса подготовки молодых специалистов в Республике Беларусь / В.В. Борботько // Труды Минского института управления. – 2008. – № 7. – С. 127–131.  
*Borbot'ko, V.V. Modelirovaniye protsessa podgotovki molodykh spetsialistov v Respublike Belarus' / V.V. Borbot'ko // Trudy Minskogo instituta upravleniya. – 2008. – No. 7. – P. 127–131.*