

Подход к стратегическому управлению рынком труда молодых специалистов

Approach to strategic management of young professionals' labour market

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 рассмотрен подход к организации системы стратегического управления рынком труда молодых специалистов, рассмотрены основные аспекты занятости молодых специалистов и критерии оценки эффективности функционирования данного рынка.

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

Abstract

The article describes the approach to the organization of the system of strategic management of the young professionals' labour market, the basic aspects of the employment of young specialists and the criteria for evaluating the performance of the market.

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.48/article.16.html>

Введение

Все современные виды менеджмента связаны со стратегическим планированием и могут осуществляться параллельно для решения плановых и непредвиденных задач. Стратегическое управление опирается на человеческий потенциал, ориентирует выполняемые действия на запросы потребителей и позволяет реагировать и осуществлять необходимые корректирующие воздействия, отвечающие заявленным требованиям. Применение норм стратегического менеджмента в процессе управления способствует достижению поставленных целей в долгосрочной перспективе.

В качестве задач в агрегированном виде, решаемых стратегическим регулированием рынка труда молодых специалистов, можно выделить следующие:

- решение проблем, напрямую связанных с подготовкой и трудоустройством востребованных специалистов;
- решение проблем, связанных с этапами процесса становления молодых специалистов (выполнение профессионально-ориентационных действий, подготовка образовательного процесса и т.д.);
- решение проблем, связанных с внешними факторами (участие нанимателей в процессе становления специалиста, применение норм государственных политик и т.д.).

В общем виде процесс стратегического управления любым объектом можно реализовать, используя модель Ансоффа, которая позволяет учесть изменения во внешнем окружении, реакцию организации на них и

затраты, связанные с реакцией и ущербом от воздействия. Данная модель может применяться и в теории рынка труда молодых специалистов, а ущерб от воздействия будет зависеть от уровня знаний молодых специалистов.

Процесс стратегического управления рынком труда молодых специалистов, с учетом особенностей модели Ансоффа, представим графически (рисунок) [1].

Процесс стратегического управления рынком труда молодых специалистов рассчитан на период до 20 лет, что соответствует диапазону планирования научно-технического развития экономики с учетом цикла жизни инновационных технологий основного производства длительностью 5–7 лет.

Как показано на рисунке, рынок труда молодых специалистов охватывает следующие циклы:

- для специалистов со средним специальным образованием: девятый класс средней школы, обучение в ссузе, адаптация после окончания ссуза;
- для специалистов с высшим образованием: одиннадцатый класс средней школы, обучение в вузе, адаптация после окончания вуза.

Длительность времени адаптации в обоих случаях зависит от уровня знаний молодых специалистов и от времени, необходимого на обнаружение изменений в требованиях к специалисту и на их учет. Если изменение требований будет учтено не позже первого года подготовки дипломированного специалиста, то данное стратегическое управление является активным. Однако в большинстве случаев подобная быстрая реакция на изменения в окружающей среде практически невозможна. Поэтому время, необходимое на учет обнару-

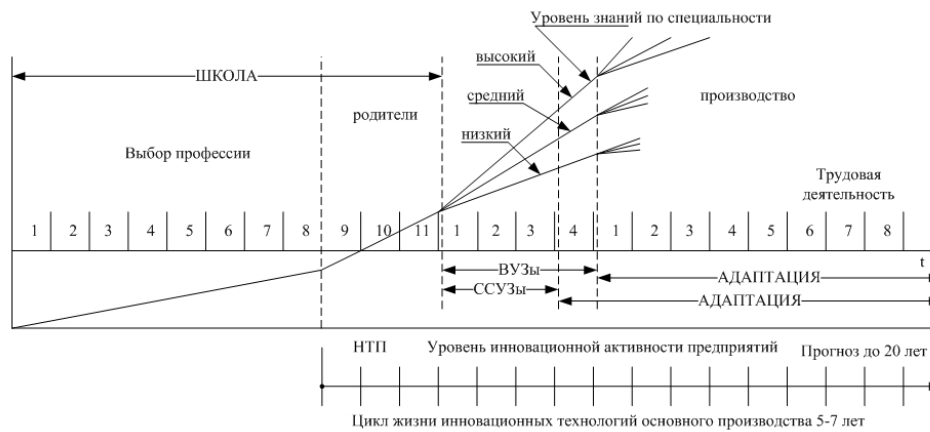


Рисунок – Графическое изображение процесса стратегического управления рынком труда молодых специалистов

женных изменений, нужно увеличивать, как следует увеличить и само время обнаружения – данное стратегическое управление в таком случае является реактивным. Запаздывание реакции на обнаружение явления и его устранение может быть вызвано следующими факторами [1]:

- запаздывание в системе;
- запаздывание из-за задержки верификации;
- запаздывание из-за угрозы статусу;
- запаздывание, вызванное неприятием непривычного.

Указанные факторы увеличивают время на реакцию и, как следствие, могут повлиять на уровень знаний дипломированных специалистов и длительность периода адаптации к новым условиям труда. Для сокращения времени, необходимого на обнаружение и реакцию, процесс стратегического управления начинается с момента обучения учащихся в девятом (для специалистов со средним специальным образованием) и одиннадцатом (для специалистов с высшим образованием) классах. Причем необходимо проводить аудит с целью определения времени, необходимого для того, чтобы отреагировать на возможную угрозу прежде, чем начнется ее воздействие.

Задачами стратегического регулирования рынка труда являются [2]:

- управление на основе экстраполяции;
- управление путем ранжирования стратегических задач;
- управление в условиях стратегических неожиданностей.

Стратегическое управление рынком труда молодых специалистов ставит следующие задачи:

- выполнить анализ действующих норм и подходов к качеству, реализованных в стандартах регионального и международного уровней в области образования и труда;
- периодически (период прогнозирования до 20 лет) осуществлять прогнозы развития отраслей экономики и регионов стран;
- детализировать составляемые прогнозы с учетом цикла развития технологий (5–7 лет для тяжелой про-

мышленности и сельского хозяйства, 1–3 года для прочих отраслей);

- создавать условия для разработки учебных планов для подготовки молодых специалистов с учетом норм качества и прогнозов развития отраслей экономики;
- на основании прогнозных значений развития экономики формировать квоты набора абитуриентов в учебные заведения (вузы и ссузы);
- создавать условия для ввода в образовательный процесс практико-ориентированных мероприятий (например, привлечение в образовательный процесс специалистов с предприятий и ученых-практиков);
- создавать условия для привлечения к процессу обучения специалистов представителей нанимателей;
- разрабатывать меры по адаптации молодых специалистов к новым условиям труда;
- создавать условия для периодического (раз в полгода и раз в год) аудита качества образовательного процесса (проверка остаточных знаний будущих молодых специалистов).

В качестве инструмента реализации указанных задач может применяться модель регулирования рынка труда молодых специалистов.

Управление стратегическими задачами, осуществляемое на основе гибких и экстренных решений, состоит в регулярном осуществлении планирования и реализуется через периодическое планирование (определение новых направлений деятельности и обеспечение согласованности действий различных структур) и управление стратегическими задачами (устранение отклонений, которые могут возникнуть в результате появления новых возможностей).

Для реализации указанных задач следует определить приоритетные направления политик занятости дипломированных специалистов, среди которых можно выделить: социальные гарантии труда, социальную защиту и поддержку работающих и социальную помощь безработным. Их реализация возможна, помимо прочего, при соответствующей роли государства, его региональных органов.

Для осуществления этой основополагающей функции государства необходимы формирование соответ-

ствующей правовой базы, финансовой и других форм поддержки и неукоснительное выполнение системы государственных гарантий, включающих [2]:

- гарантии на рынке труда по содействию трудоустройству молодых специалистов;
- гарантии смены профессии (по инициативе работника), включающей обучение, переобучение, повышение квалификации;
- гарантии сохранения профессии (при перемене места работы или отрасли приложения труда);
- гарантии рабочего места (для социально уязвимых слоев), то есть квотирование рабочих мест;
- гарантии доходов, включая пособие по безработице, доплату при неполной занятости по вине работодателя и прочие различные виды помощи.

В интересах качественного развития инновационной экономики представляется целесообразным законодательно разработать гарантии повышения уровня общего и профессионального образования, трудоустройства молодых специалистов и молодых рабочих в период обладания ими данного статуса.

Регулирование занятости молодых специалистов в инновационной экономике осуществляется в основном государственными службами и их органами на всех уровнях. При этом обязанности других социальных партнеров определены нечетко. Поэтому при дальнейшем совершенствовании законодательства о занятости молодых специалистов важно определить задачи и ответственность за решение этой проблемы, в том числе в части, касающейся реализации генеральной схемы создания рабочих мест для молодых специалистов и молодых рабочих, не только государственных структур, но и работодателей, местных объединений предпринимателей, различных внебюджетных фондов и др.

Свертывание роли государственных органов в формировании спроса и предложения рабочей силы молодых специалистов и молодых рабочих во многом определяется процессом разгосударствления и уменьшением масштабов государственного сектора. В целом спрос и предложение на рынке труда формируются всеми его субъектами, то есть государством, другими работодателями и работниками.

Инструментом подобного регулирования являются трехсторонние соглашения и другие средства и методы социального партнерства. Так что с позиции перспектив развития социального партнерства и равновесия в нем всех сторон сокращение роли государства – это позитивная тенденция, отвечающая требованиям рынка. В то же время в рамках долгосрочной социальной политики государство должно прогнозировать и регулировать (через социальные заказы, проекты, программы) соотношение спроса и предложения ради социального благополучия граждан, в том числе молодых специалистов. Это важно также с точки зрения сокращения в производстве доли тяжелого физического труда. Однако в трехсторонних соглашениях собственно рынку труда молодых специалистов не уделяется должного внимания.

Стратегия развития рынка труда молодых специалистов включает в себя следующие виды потребностей [3]:

1. Общественная потребность инновационной экономики в молодых специалистах и молодых рабочих.
2. Общественная потребность государственного сектора инновационной экономики в молодых специалистах и молодых рабочих, являющаяся частью общей потребности и характеризующая спрос со стороны предприятий, обладающих государственной долей в уставном фонде. Подготовка молодых специалистов и молодых рабочих с учетом данной потребности осуществляется за счет бюджета государства, то есть на бюджетной основе.
3. Общественная потребность негосударственного сектора инновационной экономики в молодых специалистах и молодых рабочих, являющаяся частью общей потребности и характеризующая спрос со стороны предприятий, не обладающих государственной долей в уставном фонде. Подготовка молодых специалистов и молодых рабочих с учетом данной потребности осуществляется за счет абитуриента, то есть на платной основе.
4. Желание граждан обладать статусом дипломированного специалиста в разрезе специальностей.
5. Переподготовка и повышение квалификации специалистов.

В результате формирования общественной потребности в молодых специалистах государственного и негосударственного секторов осуществляется разграничение между бюджетными и внебюджетными местами вуза с сохранением их выпускниками статуса молодого специалиста независимо от принадлежности средств, затраченных на их подготовку. Данное разграничение также позволит вносить ясность в процесс дальнейшего трудоустройства молодых специалистов и не создавать прецедентов, когда студент, обучающийся за счет средств государственного бюджета, желает работать в организации, в уставном фонде которой нет государственной доли.

Таким образом, потребности государственного и негосударственного секторов экономики могут быть идентифицированы как государственный и негосударственный заказ на подготовку специалистов, каждый из которых участвует в формировании общественной потребности всей экономики.

В рамках формирования государственной молодежной политики можно выделить две группы основных характеристик [3]:

1. Объективные – являются внешними по отношению к рынку труда молодых специалистов, проявляются преимущественно в интуитивных формах (рабочие места, сфера профессионально-квалификационной подготовки, предпринимательство, службы занятости и т.д.) и включают в себя:
 - увеличение общего количества рабочих мест на предприятиях всех форм собственности;
 - создание дополнительных рабочих мест за счет развития малого и среднего бизнеса;
 - улучшение качества рабочих мест, характеризующихся высоким содержанием труда, хорошими условиями, высокой оплатой и т.д.;
 - повышение качества профессионального образования: (начального уровня – общее среднее обра-

зование, среднего уровня – ссузы, высшего уровня – вузы);

- увеличение количества обучаемых специалистов по новым профессиям в соответствии со спросом на рынке труда молодых специалистов;
 - расширение альтернативного (негосударственного) образования;
 - совершенствование профориентационной работы в учебных заведениях, на предприятиях и в службах занятости, при этом разграничиваются понятия «маркетинг» во всех его формах и «профессионально-ориентационная работа»;
 - маркетинг всей образовательной системы через средства массовой информации;
 - совершенствование нормативно-правовой базы, касающейся обеспечения занятости молодых специалистов;
 - развитие государственных служб занятости, отвечающих за функционирование рынка труда молодых специалистов;
 - создание специальных служб социальной помощи молодым специалистам, ищущим работу;
 - создание режима налоговых и иных льгот для предприятий, привлекающих молодых специалистов в больших масштабах;
 - стимулирование предпринимательства среди молодых специалистов;
 - снятие правовых и технических ограничений (регистрация, транспортная доступность и др.) на поиск нового места жительства, нового места работы в масштабах страны, стимулирование развития рынка недвижимости;
 - развитие новых форм работы с молодыми специалистами по решению проблем занятости (ярмарки вакансий, биржи труда для молодых специалистов и т.п.).
2. Субъективные – зависят от самих молодых специалистов и включают в себя:
- недостаточную общеобразовательную подготовку;
 - недостаточный производственный опыт (стаж работы);
 - слабую профессиональную ориентированность или ее полное отсутствие («все равно, где и кем работать»);
 - недостаточность базовых трудовых навыков и умений;
 - психологическую неготовность к профессиональному труду;
 - завышенные притязания и ожидания в отношении будущей работы и искусственное их завышение в период обладания статусом молодого специалиста (в первые годы наниматель целенаправленно завышает заработную плату молодым специалистам);
 - ориентацию на высокий уровень потребления без увязки его с необходимостью профессиональной деятельности;
 - психологическую неготовность к конкурентной борьбе за обладание рабочим местом;
 - отсутствие навыков «презентовать» свой трудовой потенциал работодателю;

- недостаточную мобильность (неготовность к миграции и т.д.);
- сложности адаптации к трудовой среде (повышенная эмоциональность, недостаток коммуникативных навыков, неприятие ценностей и норм коллектива и т.д.);
- отсутствие экономических стимулов, побуждающих к профессиональной деятельности (обеспеченные родители, богатое наследство и т.п.).

В качестве оценки данных характеристик может применяться метод «экспертных оценок». При этом объективные характеристики оценивают по шкалам, например, от 0 до 10 баллов, а субъективные – ранжируют по порядку понижения значимости.

В качестве групп экспертов могут выступать специалисты в области труда и занятости: работники министерств и ведомств, курирующие вопросы занятости молодых специалистов и молодежи; специалисты бизнес-аналитики; социологи, занимающиеся трудовыми и молодежными проблемами; преподаватели вузов и других учебных заведений, а также сами молодые специалисты, то есть наиболее заинтересованная категория экспертов. На основании подобного анализа могут определяться перспективы и основные положения государственной политики в области занятости молодых специалистов.

Можно выделить такие направления по развитию рынка труда молодых специалистов:

1. Активное развитие социального партнерства и его нормативно-правовой базы по следующим основным направлениям:
 - права и обязанности сторон, участвующих в трехстороннем соглашении;
 - обязанности и ответственность за реализацию принимаемых решений.
2. Решение вопроса о разграничении обязанностей по решению социально-трудовых вопросов между внутренним и внешним рынками труда.
3. Усовершенствование практики заключения коллективных договоров по следующим направлениям:
 - стабильность гарантий молодым специалистам;
 - обеспечение информационного обслуживания субъектов трудовых отношений на всех стадиях – от переговоров до заключения договоров.

В стратегии развития рынка труда молодых специалистов большое значение, особенно с учетом сложившейся сегодня ситуации, приобретает государственное регулирование охраны труда, которое должно решать вопросы:

- реализации государственной политики в области охраны труда на основе государственных программ, разработки законодательных и иных нормативных актов в этой области, а также реализации данных требований на внутренних рынках труда молодых специалистов;
- обеспечения взаимосвязи государственной классификации организаций (по уровню производственного риска) с размерами страховых взносов в фонды социального характера;
- содействия работодателям в организации обучения работников безопасным приемам труда, в проверке знания ими правил, норм и инструкций.

Таблица – Прогноз потребности экономики в специалистах на период 2017–2030 гг.

Годы	Пассивное развитие экономики		Активное развитие экономики	
	Коэффициент уровня занятости	Человек	Коэффициент уровня занятости	Человек
2017	0,919	48 914	1,01	55 667
2018	0,910	48 466	1,01	56 707
2019	0,901	48 021	1,05	59 829
2020	0,892	47 581	1,02	61 389
2021	0,883	47 145	1,02	62 991
2022	0,874	46 713	1,02	64 634
2023	0,865	46 285	1,02	66 320
2024	0,856	45 861	1,02	68 050
2025	0,847	45 440	1,02	69 825
2026	0,838	45 024	1,02	71 647
2027	0,829	44 611	1,02	73 516
2028	0,820	44 202	1,02	75 434
2029	0,811	43 797	1,02	77 402
2030	0,802	43 396	1,02	79 421

Источник: Расчет выполнен автором

Направлением социальной политики государства, требующим особого внимания, является система защиты нетрудоспособного, нуждающегося населения. Необходимо изменить такую составляющую подобной системы, как социальные выплаты. Для этого требуется:

- разработать единые принципы и критерии предоставления пособий, компенсационных выплат и стипендий: в частности, желательнее отказаться от использования в качестве нормы минимального размера оплаты труда – при назначении пособий, выплачиваемых в качестве социальной помощи, нужно больше учитывать совокупный семейный доход на одного члена;
- обеспечить полное и своевременное финансирование социальных выплат, целевое выделение и расходование государственных средств, защищенность финансирования социальных пособий и выплат.

В настоящее время стратегическими направлениями развития рынка труда молодых специалистов являются:

- стимулирование использования доходов от трудовой, предпринимательской деятельности, доходов от собственности для инвестирования и кредитования социально значимых программ, направленных на формирование базовых условий функционирования внутреннего рынка труда молодых специалистов;
- в политике занятости – недопущение массовой безработицы среди молодых специалистов, с одной стороны, и отказ от сохранения излишней численности персонала, если это позволяет повысить эффективность структуры занятости, с другой стороны;
- усиление адресной социальной поддержки нуждающихся молодых специалистов с учетом материального положения семей;
- создание полноценных условий жизнедеятельности семьи;
- повышение роли социального страхования как важного механизма защиты граждан при потере работы, старости, болезни, других социальных и профессиональных рисках;
- обеспечение стабильного финансирования социальной сферы, социальных программ и т.д.

На основании описанного подхода к стратегическому управлению рынком труда молодых специалистов и с учетом прогнозов НТП регионов выполним расчет потребности экономики Республики Беларусь в молодых специалистах на период 2017–2030 годы (таблица).

Для расчета потребности экономики применялись данные, отраженные в комплексных прогнозах развития регионов Республики Беларусь с применением методов моделирования. Прогноз составлялся по двум сценариям развития – пассивный и активный. При пассивном развитии экономики наблюдается сокращение потребности в специалистах, около 0,92 % в год. При активном развитии колебания осуществляются в диапазоне от 0,01 % до 0,05 % за год. Полученные данные могут применяться при составлении прогнозов набора в учебные заведения, предоставляющие высшее и среднее специальное образование.

Таким образом, можно определить период времени, необходимый для обеспечения молодых специалистов рабочими местами. При текущем состоянии рынка труда молодых специалистов, экономики при активном варианте развития необходимо 2,1 года функционирования, а при пассивном – 2,5 года, при этом не учитывается, что на протяжении этого периода экономика пополняется дополнительными молодыми специалистами. Если выполнить данный расчет с учетом постоянного поступления молодых специалистов в экономику, то формируется постоянный рост доли не занятых в экономике специалистов и достичь балансового состояния невозможно. Выходом из этой ситуации может стать создание дополнительных рабочих мест с сокращением выпуска молодых специалистов и применением новых механизмов государственного регулирования рынка труда молодых специалистов.

Заключение

Таким образом, улучшение положения молодых специалистов связано с решением задач по совершенствованию профессиональной подготовки, поддержкой молодежного предпринимательства, оказанием молодежи

инвестиционной поддержки в виде долгосрочного целевого кредитования.

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 nach. red. V.F. Medvedeva. – Minsk: Pravo i ekonomika, 2009. – 152 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] Высоцкий, О.А. Стратегия подготовки абитуриента и учебного учреждения к учебному процессу / О.А. Высоцкий, В.В. Борботько // Новая экономика. – 2009. – № 11–12(53–54). – С. 140–146.

Vysotskiy, O.A. Strategiya podgotovki abiturienta i uchebnogo uchrezhdeniya k uchebnomu protsessu / O.A. Vysotskiy, V.V. Borbot'ko // Novaya ekonomika. – 2009. – No. 11–12(53–54). – P. 140–146.