С. Д. Лин
Экономический факультет,
кафедра экономики и управления

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ БЕЛАРУСИ

Диспропорции в спросе и предложении рабочей силы на рынке труда влекут за собой множество негативных последствий: недоиспользование трудового потенциала страны, рост числа безработных и средств на их переобучение и выплату пособий, нецелесообразность затрат государства на подготовку специалистов, невостребованных на рынке труда. Особенно уязвимыми являются сельские населенные пункты Беларуси, которые характеризуются ежегодной убылью и постарением населения, сокращением трудовых ресурсов, специфичностью состава кадров. В этих условиях несовпадение свободных рабочих мест и желающих трудоустроиться для некоторых сельских поселений становится просто катастрофичным.

По данным официального сайта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь на 1 декабря 2016 г. определены наиболее востребованные специалисты в сельской местности. К ним относятся: агроном, ветеринарный врач, зоотехник, инженер, врач-специалист, медицинская сестра, экономист, бухгалтер, юрист [1]. В 2017 г. в целом сохраняется аналогичная ситуация [2].

Нехватка ветврачей, врачей-специалистов, медсестер, инженеров отмечается и в городских поселениях. Агрономы и зоотехники необходимы в растениеводстве и животноводстве, и поскольку предприятия данных отраслей сельского хозяйства расположены преимущественно в сельской местности, их нет в перечне востребованных профессий для города. Неожиданной оказывается востребованность специалистов экономического и юридического профиля. Неоднократно средствами массовой информации при анализе рынка труда Беларуси отмечался избыток в стране экономистов и юристов. В городской местности на 100 вакансий бухгалтера приходится 109 безработных, экономиста и юриста, соответственно, – 350 и 230 безработных. Для сельской местности характерны обратные тенденции. Так, на 136 свободных рабочих мест бухгалтера приходится 39 безработных, на 60 вакансий экономиста приходится 26 безработных. Соотношений вакантных рабочих мест и числа безработных для юристов – 36 к 10.

Во многом такая ситуация связана с нежеланием специалистов работать в селе из-за худших условий жизни, досуга, развития социально-

бытовой инфраструктуры, разницы в уровне оплаты труда. Тем не менее, существует ряд проблем и в части подготовки специалистов.

Зачастую уровень квалификации работников не соответствует предъявляемым требованиям. Многие руководители предприятий отмечают оторванность теоретических знаний молодых специалистов от реального производства, отсутствие практических навыков работы. Однако следует упомянуть о некоторой пассивности самого реального сектора экономики в подготовке практикоориентированных специалистов. Так, не все предприятия хотят принимать студентов для прохождения производственной практики или во многих случаях практика сводится к выдаче необходимых документов для написания отчета. Реального знакомства с деятельностью предприятия и, тем более, обучения не происходит.

Некоторые дисциплины в учебных планах вузов обновляются медленнее, чем это диктуют потребности рынка труда. Однако необходимо учитывать, что во время обучения студента работодатели делают акцент на одних компетенциях, а к моменту выпуска более важными могут стать другие. Здесь важная роль должна отводиться прогнозу потребности рынка труда в конкретных профессиях и специальностях и сформулированных ведущими предприятиями личностных качеств и способностей выпускников, на которые могли бы ориентироваться вузы при обучении и воспитании студентов. Что касается преподавателей, то уровень нагрузки в настоящее время довольно высок – около 900 часов на ставку. При этом увеличивается объем таких видов работ, как профориентационная, научная, идеологически-воспитательная, которые не входят в указанные 900 часов, но занимают большое количество времени. Поэтому во многих случаях недостаточно быстрое реагирование на требование разработки новых дисциплин и необходимых учебно-методических пособий объясняется высокой загруженностью преподавателей текущей работой и недостаточной мотивацией труда.

Отрицательным образом сказывается и недостаток информации о предполагаемых в будущем потребностях регионального рынка труда. Зная конкретные сельские населенные пункты, нуждающиеся в определенных специалистах сейчас и в перспективе, вуз мог бы проводить целевую профориентационную работу с акцентом на возможность последующего трудоустройства.

Таким образом, в области взаимодействия сельского рынка труда и системы образования остаются нерешенными ряд вопросов, которые можно разделить на следующие группы:

1. Несоответствие между числом специалистов, выпускаемых вузами, и числом востребованных специалистов.

2. Дисбаланс в уровне качества профессиональной подготовки специалистов вузами и требованиями со стороны работодателей.

3. Недостаточная взаимосвязь между элементами триады «рынок труда – рынок образовательных услуг – система управления образованием».

4. Отсутствие механизма взаимодействия «школа-вуз-предприятие».

Для их решения можно предложить следующие мероприятия:

– создание в учреждениях высшего образования специальных отделов, отвечающих за формирование имиджа выпускников и продвижение их на региональном рынке труда. Задачами таких отделов должны стать мониторинг местного рынка труда, создание банка данных вакансий, поддержание связи с организациями региона, помощь студентам-выпускникам в составлении резюме и подготовке к прохождению собеседования, освещение успехов учащихся в средствах массовой информации и их реклама потенциальным работодателям;

– введение в штатное расписание вузов должности специалиста (при необходимости отдела), в чьи функции входила бы организация профориентационной работы со старшеклассниками и учащимися колледжей при участии преподавателей факультетов. Эта работа должна включать налаживание связей с учреждениями среднего общего и специального образования, составление и согласование графика их посещения с целью беседы с учащимися или их родителями, подготовку буклетов и других информационных материалов для будущих абитуриентов, приглашение школьников на университетские субботы и другие мероприятия;

– создание единой рабочей группы, включающей специалистов министерств и научно-исследовательских учреждений Республики Беларусь, занимающихся вопросами определения численности трудовых ресурсов, анализа занятости и безработицы, сопоставления наличных рабочих мест и выпускников вузов: Минтруда и соцзащиты, Минэкономики, Минобразования, НИИ труда Минтруда и соцзащиты, НИЭИ Минэкономики, Института экономики НАН Республики Беларусь. Это целесообразно для определения единой методики прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах в разрезе их профессий и специальностей (отдельно для городской и сельской местностей, а также областей и районов республики), на основании которой должен формироваться план набора абитуриентов;

– достижение согласования профессиональных и образовательных стандартов с привлечением к данному вопросу не только участников образовательного процесса, но и самих предприятий. Путем семинаров и совещаний с участием представителей бизнеса можно разработать

реальный набор компетенций, профессиональных знаний и навыков, требуемых рынком труда и необходимых для обеспечения конкурентоспособности современного выпускника;

– разработка преференций со стороны местных органов власти для предприятий, осуществляющих активное взаимодействие с высшими учебными заведениями в части заключения договоров о сотрудничестве, предоставления мест для прохождения производственных практик студентами и стажировок преподавателями. В целом необходимо повышение готовности работодателей к оказанию содействия профессиональному обучению будущих специалистов;

– введение в учебные планы специальностей дисциплин, позволяющих не отставать от передовых методов управления экономикой, использования современных технологий и коммуникаций, владения инновационными способами обработки и анализа информации. Поскольку данный процесс – разработка учебных планов, учебных программ, курсов лекций, учебно-методических электронных комплексов и практических руководств к практическим занятиям по новым дисциплинам – является достаточно трудоемким, то целесообразно для повышения его качества присвоить названным видам работ определенное количество часов и ввести в нагрузку преподавателей.

Список использованной литературы

1 Спрос и предложение по профессиям, востребованным на рынке труда Республики Беларусь на 01.12.2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kagms.ru/sveden/struct/>. – Дата доступа: 30.01.2017.

2 В Минтруда и соцзащиты назвали самые дефицитные и наименее востребованные профессии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.belta.by/society/view/v-mintruda-i-sotszaschity-nazvali-samyedefitsitnye-i-naimenee-vostrebovannye-professii-262518-2017/>. – Дата доступа: 30.01.2017.