

К. О. Астапенко

МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена изучению развития потенциала молодежи в рамках образования. Рассмотрены понятие молодежной политики, концепция создания перспективного кадрового резерва. Изучен вопрос роли и места производственных практик студентов в приобретении профессиональных навыков и компетенций, предложены ключевые решения для повышения эффективности прохождения студентами производственных практик.

На сегодняшний день динамичные изменения в социально-экономической сфере становятся неотъемлемой частью жизни государств, эффективное управление трудовыми ресурсами и занятостью со стороны государства становится ключевым аспектом обеспечения развития и процветания общества. Особое внимание в рамках реализации государственной политики занятости в Республике Беларусь уделяется молодежи. В настоящее время молодежь является двигателем социального прогресса и напрямую влияет на устойчивость и способность стран выживать в изменяющихся условиях. Молодежь генерирует свежие идеи и активно участвует в поиске решений проблем различного уровня.

Согласно определению ООН, термин «молодежь» означает людей в возрасте от 15 до 24 лет. На начало 2023 года в Республике Беларусь проживает примерно 930 тыс. молодых людей, что составляет около 10 % численности населения страны.

Талантливая молодежь очень ценится в Республике Беларусь. Одной из основных форм поощрения деятельности перспективных молодых граждан является реализация мероприятий по линии специального фонда Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов и специального фонда Президента Республики Беларусь по поддержке талантливой молодежи. В рамках специальных фондов Главы государства проводится финансирование различных мероприятий, направленных на создание условий для обучения и развития одаренных учащихся и студентов. Также в рамках данных фондов перспективной молодежи присуждаются различные виды выплат в целях стимулирования их творческой и интеллектуальной деятельности.

Именно поэтому одной из основных целей молодежной политики является усиление профессионального потенциала молодежи, следовательно, большое внимание со стороны государства уделяется образованности молодого поколения. Одной из важнейших задач подпрограммы 5 Государственной программы «Образование и молодежная политика», именуемой «Высшее образование», является создание условий для повышения качества и конкурентоспособности образования, его совершенствования в соответствии с текущими перспективными требованиями национального рынка труда и мировыми тенденциями экономического и научно-технического развития [1].

Согласно статистике, на сегодняшний день около 29 % специалистов выпускается с дипломом о высшем образовании по таким профилям образования, как коммуникации, право, экономика, управление; около 24 % связывают будущую профессию с техникой и технологиями.

На сегодняшний день основным критерием оценки качества образования является его практикоориентированность. Данный аспект обеспечивается в рамках преподавания студентам специальных учебных дисциплин, содержание которых ориентированно на приобретение студентами как теоретических знаний, так и практических умений и навыков.

В рамках подготовки высококвалифицированных специалистов на уровне высшего образования предусмотрено прохождение студентами практик. Данный процесс регулируется Положением о практике студентов, курсантов, слушателей, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 03.06.2010 №860. Практика является обязательным компонентом высшего образования, организуется и проводится учреждениями высшего образования в тесном взаимодействии с государственными органами и иными организациями, для которых осуществляется подготовка специалистов. Практика подразделяется на учебную и производственную. Задачами практики по специальности (организационно-управленческой, производственно-технологической, конструкторской, творческой, педагогической и другими) являются приобретение студентами профессиональных навыков по специальности, закрепление, расширение и систематизация знаний, полученных при изучении специальных учебных дисциплин по специальности.

Перед прохождением студентом практики по специальности заключается договор между организацией и учреждением высшего образования, в котором регламентируются права и обязанности обеих сторон на период прохождения студентом практики.

Главной проблемой в данной сфере является недостаточно полное взаимодействие предприятий со студентами во время прохождения практики. Отрицательным моментом данного процесса является то, что студент-практикант не является стажером на предприятии, следовательно, его работа не оплачивается. За счет этого предприятие не может дать студенту-практиканту полный объем работ, как постоянному сотруднику организации. Следовательно, процесс усвоения студентом необходимых навыков и знаний происходит не в полной мере.

Изучение зарубежного опыта в данной сфере свидетельствует, что в других странах практика студентов именуется стажировкой и в 60 % случаев оплачивается организацией, в которой студент проходит стажировку. Такие правила действуют в США. Законодательно Министерством труда США установлены параметры, когда организация не обязана платить стажеру. Это происходит, если [3]:

- обучение похоже на образовательную среду;
- стажеру не обещана компенсация;
- стажировка соответствует академическим обязательствам стажера;
- работа стажера дополняет работу оплачиваемых сотрудников, а не заменяет ее;
- стажер понимает, что после стажировки он не имеет права на оплачиваемую должность.

Итак, неоплачиваемая стажировка может быть больше ориентирована на обучение, где студент развивает навыки и следит за профессионалами, чтобы узнать, как они выполняют поставленные во время работы задачи. С другой стороны, во время оплачиваемой стажировки студент может выполнять больше практической работы, следовательно, от него ожидают более самостоятельного выполнения задач.

Прохождение стажировки на условиях ее оплачиваемости имеет следующие положительные аспекты:

- для студента – возможность получения практических навыков и заработной платы за выполненную работу в рамках стажировки;
- для организации – возможность «увидеть» способности конкретного студента к исполнению переданных ему обязанностей и принять решение о перспективе его трудоустройства в организации.

На сегодняшний день ситуация в части взаимодействия предприятий и учреждений образования в Республике Беларусь меняется в лучшую сторону. Как на уровне государства, так и на уровне отдельных предприятий устанавливаются стимулы для повышения заинтересованности работников предприятия во взаимодействии со студентами-практикантами. На уровне предприятий данное стимулирование предполагает включение

ние в локальные нормативные акты (положения о премировании, коллективные договоры) мер материального стимулирования работников предприятия, являющихся руководителями студентов в период прохождения ими практики. На уровне государства данное стимулирование предполагает выплату учреждениями высшего образования вознаграждения работникам организаций, являющихся руководителями студентов в период прохождения ими практики, по ставкам почасовой оплаты труда, установленным в соответствии с законодательством. Однако эта мера применяется только при прохождении студентами преддипломной практики.

Об изменении отношения предприятий к молодежи свидетельствует тот факт, что на сегодняшний день организации сами обращаются к учреждениям высшего образования с просьбой отбора лучших студентов для прохождения производственной (в том числе и преддипломной) практики с возможностью дальнейшего трудоустройства. Таким образом, организации формируют свой собственный кадровый резерв для повышения доли молодых специалистов в своих трудовых коллективах.

Важно отметить, что основное условие успешного прохождения практики – наличие трехсторонней заинтересованности: со стороны университета, организации, в которой студент проходит практику, и самого студента. Активная позиция студента, его желание получить необходимые навыки являются гарантом усвоения полученных знаний во время практики.

Для повышения эффективности такого взаимодействия необходимо проводить более тщательный отбор предприятий-партнеров для прохождения практики, а также обеспечить контроль со стороны университета за процессом обучения студентов на практике. Также важно проводить обратную связь со студентами и предприятиями для выявления проблем и поиска путей их решения.

В рамках поддержки инициативной молодежи (в том числе, в части трудоустройства) в Беларуси создаются перспективные кадровые резервы. Перспективный кадровый резерв является современной кадровой технологией, которая применяется в Республике Беларусь в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций».

Перспективный кадровый резерв – это специально сформированная группа студентов учреждений высшего образования и специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности в государственных органах (организациях).

Создание перспективного кадрового резерва и работа с ним проводятся республиканскими и местными органами государственного управления. Работа с перспективным кадровым резервом включает в себя развитие лидерских качеств и творческих способностей резервистов путем различных семинаров, тренингов и стажировок. Организационно-методическая работа с перспективным кадровым резервом осуществляется Академией управления при Президенте Республики Беларусь [2].

В результате резервисты, достигшие наивысших результатов, назначаются на руководящие должности, включаются в резерв руководящих кадров, поступают на государственную службу и выдвигаются лидерами общественных объединений и организаций.

Таким образом, молодежь представляет собой будущее нашей страны, где большое внимание уделяется вопросам получения молодежью качественного образования. В государстве оказывается всесторонняя поддержка талантливым молодым людям с целью обретения ими своего места в обществе. Именно молодое поколение является преемником достояния и продолжателем благих дел, направленных на процветание страны.

Литература

1 О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс] : Постановление Совета Министров Республики Беларусь 29 января 2021 г. № 57. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 22.04.2024.

2 Перспективный кадровый резерв [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: [https://www.pac.by/about/perspective-personnel-reserve/#:~:text=Перспективный%20кадровый%20резерв%20–%20это%20специально,в%20государственных%20органах%20\(организациях\)](https://www.pac.by/about/perspective-personnel-reserve/#:~:text=Перспективный%20кадровый%20резерв%20–%20это%20специально,в%20государственных%20органах%20(организациях).). – Дата доступа: 22.04.2024.

3 Fact Sheet #71: Internship Programs under the Fair Labor Standards Act [Electronic resource]. – 2024. – Mode of access: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/71-flsa-internships>. – Date of access: 22.04.2024.

УДК 333.7

Я. О. Барсуков

АВТОМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Статья охватывает современные аспекты управления трудовыми ресурсами в контексте динамично меняющегося бизнес-мира. Рассматриваются понятия «трудо-вые ресурсы» и «персонал», подчеркивается их значение как ключевых факторов успеха организации. Особое внимание уделено роли автоматизации управления персоналом как инструмента оптимизации бизнес-процессов. Обсуждаются преимущества использования автоматизированных систем и их способность повысить эффективность управления персоналом.

Современный бизнес-мир неустанно меняется и развивается, и одним из ключевых факторов успеха организации является эффективное управление трудовыми ресурсами.

Понятие «трудо-вые ресурсы» рассматривается как экономическая и планово-учетная категория, в которой воплощается единство людей в биологическом и социальном смысле, их единство как личностных факторов производства и субъектов производственных отношений. В большей степени это понятие употребляется для рассмотрения демографических аспектов занятости, где трудовые ресурсы рассматриваются как пассивные объекты управления, которые не проявляют творчества, инициативы, собственных мотивов и интересов [1].

В современной отечественной и зарубежной науке и практике управления в последние годы широко используются термины «кадры» и «персонал». Под «персоналом» понимаются все сотрудники предприятия, включая всех людей, занятых в организации. В состав персонала также включаются собственники предприятия, если они выполняют производственные или управленческие функции.

Персонал – это работники, занятые в организации, обладающие знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения своих функций в соответствии с целями организации. Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой,