

**МОБИЛЬНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ – ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ
ДАЛЬНЕЙШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА**

БУДНИК С.В., СТЕПАНЧУК Ю.А., ТЕНЯНКО М.Ю.

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» филиал «Минский радиотехнический колледж», Республика Беларусь

Аннотация: В статье анализируются проблемы мобильности и трудового потенциала выпускников технических вузов. Демонстрируется на примере Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники филиала Минского радиотехнического колледжа, как можно решить эти проблемы. Находятся пути дальнейшего роста.

Ключевые слова: мобильность, адаптация, трудовой потенциал, молодые специалисты, трудоустройство.

**GRADUATE MOBILITY – POTENTIAL FOR FURTHER
PROFESSIONAL GROWTH**

BUDNIK S.V., STEPANCHUK Yu.A., TENYANKO M.Yu.

*Educational Institution "Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics" branch "Minsk Radio Engineering College",
Republic of Belarus*

Abstract: The article analyzes the problems of mobility and labor potential of graduates of technical universities. Demonstrated on the example of the Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, a branch of the Minsk Radio Engineering College, how these problems can be solved. There are ways to grow further.

Keywords: mobility, adaptation, labor potential, young specialists, employment.

Достойный уровень жизни населения в социально-ориентированной рыночной экономике возможен лишь при эффективном регулировании процессов занятости. Состояние рынка труда и занятости молодежи исключительно актуальны для белорусской экономики, стоящей перед необходимостью сохранить, приумножить и рационально использовать имеющийся трудовой потенциал. Без этого невозможно дальнейшее продвижение Беларуси по пути рыночных реформ и ее полноценная интеграция в систему международных экономических отношений, где решающей предпосылкой конкурентоспособности страны является высококвалифицированная, мобильная рабочая сила, заинтересованная в результатах производства и обеспеченная устойчивой занятостью. В связи с этим проблема трудоустройства молодежи приобретает особую значимость. С одной стороны, вопросы занятости чрезвычайно важны для молодых людей, с другой – реализовать свои потребности в профессиональной сфере удастся далеко не каждому. Необходимо отметить, что современный белорусский рынок квалифицированного труда характеризуется

значительными сложностями трудоустройства молодых специалистов. Особенно остро данная проблема стоит в малых городах и сельской местности. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а работе, направленной на получение значительной материальной выгоды. В данное время трудно говорить о достаточном уровне психологической адаптации молодёжи к реалиям жизни, а также о верных её представлениях о характере спроса на рынке труда.

Сегодня предприятиям требуются специалисты качественно нового уровня. Они должны быть восприимчивыми к инновациям, целеустремленными и коммуникабельными, умеющими работать как самостоятельно, так и в команде, обладающими трудовой мобильностью, высоким потенциалом для дальнейшего профессионального обучения, работоспособностью, энергичностью, отсутствием стереотипа профессионального поведения. Предприятиям требуются специалисты, владеющие иностранными языками, современными компьютерными технологиями и программами, готовые развивать свои знания и адаптировать их к новым ситуациям, возникающим в производстве. [2, с. 112].

Современная молодёжь получает достаточно хорошие теоретические знания, особенно по своей специализации. Но следует отметить, что многие студенты технических вузов не отличаются особой грамотностью и речевой культурой. В современных же условиях владение культурой речи и коммуникативными навыками – одно из важнейших требований, предъявляемых молодому специалисту, так как именно эти навыки демонстрируют уровень его интеллектуального и культурного развития.

Следует отметить, что у многих выпускников вузов также отсутствует самостоятельность в принятии решений, умение отстаивать свою собственную позицию, а, зачастую, жизненная позиция даже не сформирована. Если же эти черты отсутствуют у выпускника, то ему трудно адаптироваться в трудовом коллективе и ожидать от руководства как материальных поощрений, так и продвижения по службе.

Исследования показывают, что только примерно у двадцати процентов выпускников развита способность взаимодействовать, принимать новое, широта взглядов, умение рассуждать. Кроме этого, выпускники должны быстро и легко адаптироваться к постоянно меняющимся условиям рынка труда, гибко реагировать на непрерывные изменения требований к квалификации и профессиональным знаниям, а также максимально реализовать свой личностный потенциал. В нынешних условиях не следует рассчитывать на то, что выбранная выпускником специальность будет служить ему всю жизнь. Современные компании, как правило, меняют направления бизнеса, характер выпускаемой продукции, рынки сбыта,

формы работы, не специализируясь на одной сфере деятельности. Поэтому специалист, не обладающий такими качествами, как гибкость и мобильность, может остаться не у дел.

Студенты в вузах получают хорошие теоретические знания, но проблема состоит в отсутствии необходимой связи между образованием и профессиональной деятельностью. Поэтому существует необходимость в более точном, подробном описании требований, предъявляемых к выпускнику реальными условиями производства. Это будет способствовать скорейшей адаптации выпускников к работе в трудовом коллективе. Успех адаптации выпускника зависит не только от его индивидуальных способностей, но также от эффективности взаимодействия двух сторон: учебного заведения и работодателей, и их подхода к набору молодых специалистов. Важным способом разрешения этой проблемы является заключение долгосрочных договоров учебного заведения с организациями – работодателями и привлечение их к учебному процессу. Это хорошо известно руководству Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроник филиала Минского радиотехнического колледжа. На протяжении уже многих лет заключаются договора о взаимодействии с производственными предприятиями, фирмами, куда распределяются выпускники. Такими формами взаимодействия являются: заключение контрактов с работодателями, целенаправленная подготовка кадров для конкретных предприятий, участие представителей предприятий в защите дипломных проектов, в распределении выпускников. Кроме этого, ежегодно проводится мониторинг работодателей, касающийся удовлетворенностью подготовки выпускников. Таким образом, устанавливается сотрудничество, создаются тесные контакты. Это способствует успешной и достаточно быстрой адаптации выпускников Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроник филиала Минского радиотехнического колледжа.

Эффективность результатов адаптации выпускников можно оценить по следующим показателям:

- а) соответствие рабочего места ожиданиям выпускника;
- б) соответствие рабочего места уровню полученного образования;
- в) отношения, сложившиеся в трудовом коллективе.

Проведённый опрос выпускников Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроник филиала Минского радиотехнического колледжа показал, что большинство респондентов удовлетворены своими рабочими местами, они соответствуют их ожиданиям и полученному образованию (89,3%). На вопрос: «Совпали ли Ваши знания, умения и профессиональные навыки с требованиями нанимателя?» 81,2% респондентов ответили утвердительно, а – 18,8% отрицательно.

Таким образом, проводимая колледжем по взаимодействию с предприятиями по трудоустройству выпускников, дает хорошие результаты.

Подавляющее большинство выпускников довольно работой, и процесс адаптации у них прошел успешно. Вместе с тем данное направление деятельности необходимо постоянно совершенствовать и адаптировать к новым вызовам времени.

Список литературы

1. 20 интересных идей по адаптации сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrportal.ru/blog/20-interesnyh-idey-po-adaptacii-sotrudnikov>. – Дата доступа: 18.10.2022
2. *Ермалович, Л. П.* Вопросы адаптации персонала через призму установок руководителя / Л. П. Ермалович, Ю. Ю. Шинкарь // Инновационные процессы и корпоративное управление : материалы XI Междунар. заоч. науч.-практ. конф., Минск, 11–25 марта 2019 г. – Минск, 2019. – С. 110–117.