

ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы, связанные с трудоустройством выпускников белорусских вузов, анализируется рассогласованность интересов субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг. Показаны перспективные направления совершенствования системы переподготовки специалистов.

Summary. *The article deals with the problems associated with the employment of graduates of Belarusian universities, analyzes the mismatch between the interests of the subjects of the labor market and the market of educational services. Promising directions for improving the system of retraining of specialists are shown.*

Ключевые слова: *трудоустройство выпускников вуза, спрос и предложение на рынке труда, система переподготовки кадров.*

Keywords: *employment of university graduates, supply and demand in the labor market, retraining system.*

Проблема трудоустройства является одной из важнейших для любого молодого человека, вступающего в самостоятельную жизнь. Достаточно острой эта проблема является и для выпускников белорусских вузов, поскольку уровень безработицы в стране среди лиц с высшим образованием достаточно высокий – 46 665 человек с высшим образованием официально зарегистрированы как безработные (2020 г.) [1]. Причем доля дипломированных специалистов в общей структуре официальных безработных за последние 20 лет выросла втрое: в 2000 году этот показатель составлял 7,6%, в 2010 – 11,1% [2, с. 198], в 2020 – 22,6% [3, с. 49]. Такая тенденция не может не настораживать, так как в перспективе чревата серьезными демографическими, экономическими, социальными рисками, как для индивидуума, так и для страны в целом.

Во-первых, невостребованность на отечественном рынке труда порождает и усиливает такое явление, как профессиональная иммиграция в страны с более развитой экономикой. Бенефициарами в этом случае будут являться только сам иммигрант и принимающая его страна, а для страны-донора останутся невостребованные затраты и неполученная отдача от инвестиций в подготовку специалиста.

Во-вторых, трудности с трудоустройством по специальности вынуждают определенную часть выпускников белорусских вузов искать работу, не связанную с их специальностью. Для этого они вынуждены либо проходить переподготовку (второе образование, стажировка и т.п.), либо соглашаться на менее квалифицированную работу. Так, на начало 2020 года 7,1% рабочих должностей в стране были заняты лицами с высшим образованием [3, с. 124]. Причем, за последние 8 лет эта группа увеличилась почти в два раза (в 2012 году высшее образование имели 4,1% рабочих) [3, с. 114].

К настоящему моменту в общественном сознании сложилось мнение, что работа не по специальности вполне нормальное явление, характерное даже для развитых стран, и говорит лишь о наличии высокообразованной «резервной армии труда» на рынке труда и его повышенной мобильности. Но с таким мнением нельзя безоговорочно согласиться, так как сегодня на фоне ускоряющегося роста объема информации период «полураспада» компетентностей (термин, обозначающий продолжительность времени с момента окончания университета до снижения первоначальной компетентности специалиста на 50%) составляет 2-5 лет, а для наукоемких (высокотехнологичных) отраслей этот срок и того меньше. Поэтому вернуться с неквалифицированной работы на работу по специальности затруднительно, что может привести не только к профессиональной, но и личностной (нравственной)

деградации специалиста. А с точки зрения государственного интереса, нивелировать потери человеческого капитала и получить положительный результат от такого резерва рабочей силы можно только при наличии в стране эффективной системы непрерывного образования и переподготовки кадров, а также значительных дополнительных инвестиций в человеческие ресурсы.

Наличие большого количества специалистов с высшим образованием, невостребованных на отечественном рынке труда, в Беларуси оценивается как их перепроизводство. Именно этим, в значительной степени, можно объяснить тот факт, что за последние десять лет почти вдвое сократилось количество студентов, обучающихся в белорусских вузах: в 2010/2011 учебном году их было 442,9 тыс. [4, с. 6], а в 2020/2021 – 254,4 тыс. [5, с. 31]. Но в стране, взявшей курс на построение инновационной, и даже цифровой экономики, конкурентоспособной на мировом рынке, такое положение нельзя считать перспективным и экономически оправданным.

Сегодня сфера образования признается драйвером экономического роста. Поэтому в странах Западной Европы дальнейшее повышение образовательного уровня населения определено как стратегическая цель, хотя и сейчас этот показатель там достаточно высокий: в 2019 году для жителей стран ЕС этот показатель составлял 41,3% [6]. Беларусь в этом плане существенно отстает от развитых экономических стран. Так, согласно рейтингу стран мира по уровню образования (Education Index), Беларусь находится на 32 месте среди 189 стран [7], а доля лиц с высшим образованием по результатам переписи населения республики (2019 г.) составила 21,8% [8, с. 5, 27].

В Беларуси правильнее говорить не о перепроизводстве специалистов с высшим образованием, а о рассогласованности рынка труда и рынка образования. В стране уже много лет наблюдается подготовка излишнего числа специалистов по ряду специальностей, спрос на которые на рынке труда значительно ниже предложения, при том, что по другим специальностям такой проблемы нет, и даже может наблюдаться дефицит специалистов. Например, на фоне «кадрового голода», который сегодня испытывают высокотехнологичные предприятия, каждый третий выпускник белорусских вузов – это юрист или экономист (в 2020 году 35% выпускников получили дипломы такого профиля). А инженерное образование (профиль «техника и технологии»), которое в условиях построения инновационной экономики особенно актуально, получили только 18,9% выпускников [5, с. 31].

На сегодняшний день такая несогласованность является результатом ряда причин. Во-первых, при планировании приема вузы ориентируются в большей степени на спрос потребителей образовательных услуг, а не на потребность народного хозяйства в специалистах определенного профиля. А у абитуриентов недостаточно знаний о реальном и, тем более, будущем состоянии рынка труда, и при выборе вуза и специальности они ориентируются в большей степени на такие вещи как престиж высшего образования как такового, доступность вуза, условия обучения в нем и т.п. Во-вторых, изменения на рынке труда, вызванные цифровизацией технологических процессов, происходят настолько быстро и трудно прогнозируемо, что затрудняют объективную оценку потребности рынка труда в кадрах даже на недалекую перспективу. И уже в ближайшем будущем ожидается появление совер-

шенно новых профессий, по которым обучение сегодня не ведется, а многие востребованные сегодня профессии в ближайшем будущем могут вообще исчезнуть. Эта особенность современного рынка труда предъявляет дополнительные требования к системе образования: необходимо сформировать из студента не только «пригодно-го к трудоустройству» специалиста, но и «хорошо обучающегося профессионала», который «умеет учиться», т.е. компенсировать «амортизацию» знаний, которые по некоторым специальностям устаревают уже к моменту получения диплома. А также делает актуальным создание в стране эффективной системы переподготовки кадров не только для молодых, но и для возрастных специалистов.

Сегодня работодатели не всегда готовы принять на вакантные должности выпускников вузов, поскольку уровень их профессиональной квалификации, личностные качества в недостаточной степени соответствуют предлагаемым рабочим местам. Основные их претензии к качеству молодых специалистов сводятся к следующему.

Прежде всего, это отсутствие практического опыта работы. Каждому предприятию (компания) требуется работник под конкретное рабочее место, с конкретными профессиональными знаниями, умениями, навыками, поэтому отсутствие опыта работы является серьезным препятствием при трудоустройстве. Компании, имеющие для этого финансовые возможности, могут позволить себе «дообучение» молодого специалиста. Остальные стремятся получить человека сразу с опытом работы по специальности. То есть выпускники попадают в своеобразный порочный круг: они не могут найти работу потому, что у них нет опыта, и не могут приобрести этот опыт потому, что у них нет работы. Производственная практика, предусмотренная учебными планами специальностей, носит сегодня в значительной степени формальный характер, и не позволяет приобрести необходимый для успешной работы опыт.

Недостаток опыта у выпускников вузов как препятствие при поиске работы признается и в западных странах, но для его устранения там разрабатываются и внедряются специальные программы, позволяющие будущим специалистам приобрести за время учебы необходимый опыт работы. Одной из самых эффективных и признанных сегодня считается германская система дуального образования, при которой теоретические знания студент получает в образовательном учреждении, а практические навыки – на предприятии. В результате такой параллельной деятельности выпускник получает диплом, подкрепленный многолетним опытом работы по полученной в вузе специальности, а для многих это решает еще и проблему трудоустройства. А в белорусских вузах и теоретические, и практические занятия проходят преимущественно в аудитории, а совмещение студентами учебы с работой скорее рассматривается как негативный момент, мешающий учебе.

Серьезные претензии со стороны работодателей сегодня предъявляются и к качеству высшего образования, что выражается, прежде всего, в расхождении между полученными специалистом во время учебы знаниями и требуемыми на рабочем месте квалификациями. Как отмечают эксперты, белорусская система высшего образования отличается унаследованным из прошлого фундаментальным характером образования, что обеспечивает студентов «избыточным» массивом теоретических знаний, невостребованных в их будущей профессии, при этом она не в состоянии

дать выпускнику актуальные специальные знания. Устранение данного недостатка возможно только при условии тесного сотрудничества учреждений образования с представителями реального сектора экономики, которые в идеале должны стать равноправными сторонами в определении содержания учебного процесса. Но, высказывая претензии к качеству подготовки специалистов, бизнес фактически не участвует в этом процессе. Он не оказывает ощутимого влияния на разработку учебных планов и программ. Представители бизнеса не принимают заметного участия в оценке качества выпускников, поскольку практикуемого сегодня привлечения их представителей в состав ГЭК для этого явно недостаточно.

Но не только качество выпускников не удовлетворяет сегодня рынок труда, но и значительная часть рабочих мест не соответствует ожиданиям последних, в связи с чем значительная вакансий остается незанятой. Как показывают результаты многочисленных социологических опросов, основные претензии молодых специалистов к предлагаемым рабочим местам – это, прежде всего, низкая заработная плата, а также отсутствие перспектив карьерного роста, непривлекательные условия труда и т.п. Для работодателей вчерашние выпускники особой ценности не представляют, а претензии молодых специалистов они рассматривают как результат их завышенной самооценки.

Такое столкновение интересов работодателей и претендентов на первое рабочее место имеет под собой серьезные основания. Для молодых людей, вступающих во взрослую жизнь, превалируют материальный фактор и удовлетворенность от содержания самой работы. Но вакантных рабочих мест, отвечающих одновременно этим требованиям, в стране мало. Это противоречие еще более усиливает наличие серьезной конкуренции молодых специалистов на рынке труда.

Для скорейшего разрешения рассмотренных проблем необходимо дальнейшее согласование интересов всех субъектов образовательной сферы и рынка труда. А для этого потребуются: информировать указанных субъектов о взаимных потребностях и ожиданиях, а также о прогнозируемых тенденциях экономического и социального развития; привести систему профориентации и профессиональной подготовки в соответствие с запросами и потребностями рынка труда; создать эффективный механизм сотрудничества бизнеса и учреждений образования в подготовке специалистов; развивать систему профессиональной переподготовки и повышения квалификации для специалистов всех возрастных категорий; разработать эффективный механизм стимулирования работодателей при приеме на работу молодых специалистов. А эффективность реализации данных механизмов будет определяться их комплексностью, тесной взаимосвязью, системностью и преемственностью реализации, – от первых агентов социализации (семья, учреждение образования), – до момента полноценного включения молодого специалиста в трудовой процесс.

Литература

1. Безработные по уровню образования, месту проживания и полу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – https://belstat.gov.by/upload-belstat-exel/official-statistika/Godovwe/bezrab_ur_obrazovanie-2020-by-1.xls. – Дата доступа: 12.11.2021.
2. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. – Минск, 2011. – 278 с.
3. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. – Минск, 2020. – 316 с.

4. Образование в Республике Беларусь / Нац. стат. комитет Республики Беларусь. – Минск, 2016. – 46 с.
5. Образование в Республике Беларусь / Нац. стат. комитет Республики Беларусь. – Минск, 2021. – 40 с.
6. Сколько жителей ЕС получили высшее образование? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://aussiedlerbote.de/2020/05/skolko-zhitelej-es-poluchili-vysshee-obrazovanie/>. – Дата доступа: 13.09.2021.
7. Рейтинг стран мира по уровню образования // Центр гуманитарных технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index>. – Дата доступа: 13.01.2022.
8. Общая численность населения, численность населения по возрасту и полу, состоянию в браке, уровню образования, национальностям, языку, источникам средств к существованию по Республике Беларусь. Стат. бюлл. – Минск, 2020.