

высокопроизводительные рабочие места.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что создание ВПРМ процесс постепенный, который не может быть внедрен без проекта. Также важно понимать, что создание ВПРМ невозможно на предприятиях с технически устаревшим оборудованием и не готовому к изменениям персоналу.

Список использованных источников

1. Кузнецов С. Г., Коровкин А. Г. Высокопроизводительные рабочие места. Определение, учет, анализ и прогнозирование / С. Г. Кузнецов, А. Г. Коровкин // Научные труды. Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2015. – № 13. – С. 115–137.
2. Смирных С. Н. Оценка отраслевой и региональной структуры высокопроизводительных рабочих мест / С. Н. Смирных // Экономика и социум. – 2016. – № 12 (31). – С. 3.
3. Национальный Статистический комитет Республики Беларусь (Белстат). [Электронный ресурс] – 2018. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 04.03.2021.

УДК 331.53:378

ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ОТСЛЕЖИВАНИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВОСТРЕБОВАННЫХ НАВЫКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ванкевич Е.В., д.э.н., проф., Горовой С.О., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены основные теоретические аспекты исследований по отслеживанию трудоустройства выпускников. Отражен и систематизирован зарубежный опыт исследований. Основное внимание сконцентрировано на проведении опроса выпускников учреждений высшего образования. Обосновываются направления формирования эффективной взаимосвязи между полученным образованием и последующим трудоустройством.

Ключевые слова: отслеживание трудоустройства, выпускники, рынок труда, учреждения высшего образования (УВО), молодежь, востребованные навыки.

В современных условиях одним из проблемных вопросов национального рынка труда выступает трудоустройство выпускников учреждений образования. Проблема трудоустройства молодых специалистов сегодня осложняется тем, что фактически существуют два независимых рынка: рынок труда и рынок образовательных услуг [3, с. 295], последний из которых подвержен постоянному процессу трансформации. Одной из причин отмеченных тенденций является низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда [4, с. 91], обусловленная недостатком навыков и компетенций, а также несоответствием их требованиям работодателей. В то же время выпускники имеют ряд преимуществ на рынке труда: высокий уровень географической и профессиональной мобильности, высокий уровень образования, способность быстро овладевать новыми компетенциями и др. [5, с. 7–12]. Однако работодатели стремятся принимать на работу опытных специалистов с целью минимизации рисков и издержек, связанных с дополнительным обучением молодого специалиста. При этом сами выпускники, не удовлетворенные предлагаемой работой, заработной платой и условиями труда, нередко отказываются от трудоустройства по полученной специальности. Статистика подтверждает, что существует несоответствие между полученным образованием и выполняемой работой (табл. 1).

Таблица 1 – Соответствие квалификации выполняемой работе у лиц в возрасте до 30 лет (включительно), окончивших учреждения высшего, среднего специального и профессионально-технического образования в 2017–2019 гг.

	Всего работающих выпускников	В том числе выполняемая работа			
		соответствует квалификации	ниже квалификации	выше квалификации	одинаковы, но не связаны
В процентах к итогу					
Всего	100	73,2	13,5	1,8	11,5
в том числе с уровнем образования:					
- высшим	100	74	13,2	1,5	11,3
- средним специальным	100	73,9	15	1,6	9,4
- профессионально-техническим	100	70,7	11,9	2,5	14,9

Источник: составлено автором на основе [1].

Следует отметить, что низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда связана также с качеством профессиональной подготовки в рамках учреждений образования. Как показывают отдельные исследования [3, 4, 5], даже в условиях стабильной экономической ситуации и доступности информации о рынке труда значительное количество выпускников оказывается в определенной степени не готовым к эффективному переходу от учебы к работе. Более существенными становятся проблемы поиска первого рабочего места для выпускника в условиях высокой социально-экономической неопределенности и рисков. В совокупности всё это ведет к низкой эффективности использования труда молодых специалистов, что позволяет ставить вопрос о необходимости корректировки учебных планов и программ в соответствии с реальными потребностями рынка труда.

Одним из методов преодоления возникающих диспропорций является проведение мероприятий по отслеживанию трудоустройства выпускников УВО, включающий в себя сбор и накопление информации об их трудоустройстве на основе проведения опроса. Отслеживание трудоустройства выпускников – это исследования, направленные на неформальное обеспечение УВО информацией о трудоустройстве выпускников методом опроса (анкетирования), проводимых в течение одного или двух лет после их выпуска [7].

В научной литературе [2, 7] встречаются и другие термины, обозначающие данный тип исследования:

- опрос выпускников;
- отслеживание карьер выпускников;
- послучебное курирование;
- мониторинг трудоустройства выпускников;
- сбор данных о выпускниках и др.

Целью их проведения выступает получение оперативной информации об эффективности трудоустройства выпускников УВО, которая в дальнейшем может служить основой для выявления и прогнозирования кадровых потребностей экономики, формирования востребованных навыков и компетенций на рынке труда, а также корректировки учебных планов и программ.

Общепринятый тип исследований по отслеживанию выпускников называется централизованным подходом, в рамках которого исследовательский институт (научный консультант, организация) проводит исследование по запросу министерства образования или министерства труда, при этом учебные заведения принимают пассивное участие, предоставляя лишь контактные данные о выпускниках [7]. По данной модели репрезентативные исследования высшего образования проводятся в некоторых странах Европы уже на протяжении 30 лет (Франция, Германия, Италия, Норвегия, Швейцария). В этих исследованиях используются единые страновые анкеты, недостатком которых является отсутствие результатов в разрезе конкретных учебных заведений.

В течение последних 10–15 лет возник новый тип исследований по отслеживанию выпускников – институциональный, когда отдельные учебные заведения проводят собственные исследования, сотрудничая с другими заинтересованными сторонами (так

называемый «сетевой подход»). Первым примером международных исследований в Европе стало исследование Cheers – 1998–2001 гг., целевая аудитория которого охватывала свыше 40 000 выпускников вузов Европы и Японии, основным инструментарием стала анкета из 16 страниц [7]. Вслед за ним Reflex (2004 год), целевая аудитория – около 30 000 выпускников.

В нем акцентируется внимание на 3-х взаимосвязанных вопросах:

- какие компетенции требуются выпускникам УВО для того, чтобы успешно выполнять свои должностные обязанности;
- какую роль играют УВО для того, чтобы выпускники овладели этими навыками и компетенциями;
- какие противоречия могут возникать между выпускниками, учреждениями образования, нанимателями [7].

Позднее было проведено исследование Международной организации труда по переходу от обучения к работе в 28 развивающихся странах (S. Elder, проект Work4Youth), в рамках которого основное внимание сконцентрировано на продолжительности периода перехода молодёжи к профессиональной деятельности.

Исследования по отслеживанию трудоустройства являются единственным видом исследований, которые направлены на сбор систематической и надёжной информации о взаимосвязи между образованием и последующим трудоустройством.

Основу исследования составляет анкета, которая, как правило, включает в себя следующие разделы [7]:

- курс обучения в учебном заведении;
- производственная практика и опыт работы во время обучения;
- оценка условий и качества обучения в учебном заведении;
- первое время после завершения учебы;
- трудоустройство и работа;
- рабочие обязанности/требования;
- взаимосвязь между учебой и работой;
- направление работы, удовлетворенность работой;
- образование, полученное до поступления в учебное заведение;
- образование, полученное после завершения учебы;
- дальнейшее профессиональное обучение;
- демографическая информация;
- миграция и мобильность.

При проведении анкетирования используются разнообразные методы сбора данных по трудоустройству:

- онлайн анкетирование путем размещения анкеты на официальном сайте УВО;
- рассылка анкеты выпускникам через электронную почту;
- анкетирование на бумажном носителе.

Ключевым этапом опроса является необходимость измерения горизонтального и вертикального соответствия. Горизонтальное соответствие – релевантность полученной специальности при выполнении рабочих обязанностей, а также степень применения знаний и навыков, приобретённых во время обучения; вертикальное соответствие – соответствие занимаемой должности уровню образования [7]. Результаты исследования могут представлять ценность для широкого круга заинтересованных сторон, таких как: правительство; государственные органы управления в сфере труда и образования; работодатели; кадровые агентства; профессорско-преподавательский состав вузов; абитуриенты; студенты. Полученные результаты можно использовать для создания общей картины об успешности карьеры выпускников, а также для приведения в соответствие спроса и предложения навыков на рынке труда. Кроме того, результаты институциональных исследований используются во многих странах в качестве источника информации для внедрения реформ и улучшений в сферах высшего и профессионально-технического образования.

Организация и проведение исследования по отслеживанию трудоустройства выпускников в университете позволит: осуществить качественный сбор данных о трудоустройстве выпускников университета, в том числе по полученной специальности; создать основу для определения и прогнозирования востребованных компетенций на рынке труда; скорректировать учебные планы и программы; выявить причины неэффективного трудоустройства и низкой адаптации выпускников при первом выходе на рынок труда.

Список использованных источников

1. Занятость населения в Республике Беларусь в 2019 году (по материалам выборочного обследования) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistika/publications/izdania/public_bulletin/?PAGEN_1=4.
2. Донецкая, С. С, Довгаль, С. В. Продвижение выпускников на рынке труда и отслеживание их трудоустройства: опыт университета // Высшее образование в России. – 2018. – № 4. – С. 93–99.
3. Скударева, Н. З. Проблема трудоустройства молодежи на рынке труда // Вестник МФЮА. – 2017. – № 1. – С. 294–301.
4. Сычева, В. О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Вестник ПАГС. – 2016. – № 4 (55). – С. 91–97.
5. Трудоустройство молодежи. Стратегии профессионального развития молодежи. (2016–2017 гг.) / под ред. Т. Л. Клячко. – Москва, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2018. – 20 с.
6. Elder, S. Module 1: Basic concepts, roles and implementation process. ILO school-to-work transition survey: A methodological guide International Labour Office. – Geneva: ILO, 2009. – Режим доступа: https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm. – Дата доступа: 12.10.2020.
7. Schomburg, H. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6 Carrying out tracer studies. – ETF, Cedefop, ILO, 2015.

УДК 331.5+004.89

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Крамник М.С., студ., Калиновская И.Н., к.т.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье представлены основные тенденции внедрения инструментов автоматизации HR-процессов и проведен анализ уровня и направлений их автоматизации в отечественных и зарубежных компаниях. Проведен анализ автоматизированных систем рекрутинга, представленных на белорусском рынке, указаны их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, автоматизация HR-процессов, автоматизированные системы рекрутинга.

Важным направлением внедрения цифровых технологий в управление человеческими ресурсами является процедура автоматизации сбора данных для аналитики HR-процессов. В данном течении лидерами цифровой трансформации выступили функции подбора персонала и оценка результативности сотрудников.

В результате анализа уровня и направлений автоматизации HR-процессов в Беларуси и за рубежом установлено, что значительное число отечественных компаний используют инструменты автоматизации в кадровом учете и администрировании [1]. Идентичные значения получены в направлении HR-аналитики. Стоит отметить, что процессы автоматизации в Республике Беларусь затрагивают те же направления работы HR, что и за рубежом, но в меньших масштабах. Так выявлено, что уровень автоматизации HR-процессов в отечественных компаниях ниже мировых значений по следующим направлениям: функция подбора (35 % против 50 %), адаптации и развития (21 % против 40 %), компенсации и льготы (27 % против 37 %). Кроме этого, при опросе HR-менеджеров за рубежом не встречался ответ «не автоматизируем ни одну из функций», в то время как в Беларуси такой ответ встречался в 15 % ответов (рис. 1,2).