

Горовой С.О.  
1 курс, 1–26 80 01  
Руководитель: д.э.н., профессор Ванкевич Е.В.  
Витебский государственный технологический университет

### **ТРУДОУСТРАИВАЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**Аннотация:** В статье рассмотрены ключевые особенности молодежного рынка труда. Отражены результаты исследования трудоустройства выпускников Витебского государственного технологического университета с определением востребованных навыков и компетенций.

**Ключевые слова:** молодежь, учреждения образования, рынок труда, выпускники, востребованные навыки.

Haravy S.O.  
1 course, 1–26 80 01  
Supervisor: Doctor of Economics, Professor Vankevich A.V.  
Vitebsk State Technological University

### **EMPLOYABILITY OF GRADUATES IN THE LABOUR MARKET IN THE AGE OF DIGITALIZATION**

**Abstract:** The article considers the key features of the youth labour market. The results of graduate's survey of Vitebsk State Technological University with definition of in-demand skills and competencies are reflected.

**Key words:** Youth. Educational institutions. Graduates. Labour market. In-demand skills.

**Введение.** Статистика многих стран [3] свидетельствует о том, что молодежный рынок труда в сравнении с традиционным характеризуется более высоким уровнем безработицы, что обусловлено ограниченной конкурентоспособностью выпускников, трудностями прогнозирования востребованных

навыков для их своевременной подготовки в учреждениях образования. Это формирует несоответствие между подготовкой молодых специалистов в образовательных учреждениях и требованиями к ним со стороны работодателей [1, с. 172]. Такой дисбаланс не только затрудняет трудоустройство выпускников, но и формирует дополнительные трудности для молодежи – нехватка востребованных навыков, недостаток знаний о рынке труда, несоответствие условий работы ожиданиям выпускника и др. В последние годы теоретические и прикладные инструменты анализа трудоустройства выпускников активно рассматриваются в зарубежных научных источниках [3, 4], а также в практической деятельности многих стран, однако в Республике Беларусь такие исследования находятся только на стадиях научного поиска и апробации, при этом они ориентированы на использование статистических данных о распределении выпускников, не учитывают анализ востребованных навыков. Научная новизна работы заключается в дополнении традиционной методики анализа рынка труда молодежи методикой исследования их трудоустройства с целью определения востребованных навыков, обеспечивающих их эффективную занятость.

Целью исследования является апробация теоретико-методического подхода для анализа трудоустраиваемости выпускников учреждения высшего образования и определения востребованных навыков в условиях цифровизации экономики для обоснования практических рекомендаций повышения эффективности занятости молодежи.

В экономической литературе можно выделить несколько методических подходов к исследованию трудоустраиваемости выпускников: исследования перехода от учебы к работе [4]; методический подход ЕФО, Cedefop, MOT – отслеживание трудоустройства выпускников («tracer studies») [4]; изучение модели перехода на основе панельных данных мониторинга экономики и здоровья; экспертные опросы [1, с. 178]. В зависимости от наличия эмпирических данных и целей исследования в различных источниках используются различные методы обработки данных (анализ транзитивных матриц,

временных рядов, эконометрический анализ факторов перехода к работе), используется расширенный перечень индикаторов для анализа (характеристика рабочих мест молодежи, заработная плата, дополнительное обучение, пр.).

**Основная часть.** В мониторинге трудоустройства выпускников университета, основанном на опросе, приняло участие 24,73% выпускников от общего количества (460 человек). Респондентами выступили выпускники очной формы обучения факультета экономики и бизнес-управления, факультета производственных технологий, факультета информационных технологий и робототехники. Исследование проводилось на основе минимальной версии анкеты Европейского фонда образования по отслеживанию трудоустройства выпускников [4], адаптированной к национальному контексту.

Большинство выпускников нашли себе первое рабочее место в период менее 1 месяца – 48,60% от общего числа. 25,75% респондентов отметили период поиска от 3 до 6 месяцев и 10,00% – от 1 до 3 месяцев. Ещё одним положительным моментом выступает то, что 44,20% респондентов приступили к работе по специальности ещё до завершения обучения. Это свидетельствует о достаточно быстрой адаптации к рынку труда, несмотря на существующую конкуренцию на нем. Вместе с тем, 63,75% респондентов обозначили, что в процессе поиска работы ключевой проблемой было отсутствие опыта работы, что ещё раз подчёркивает необходимость усиления практико-ориентированной подготовки. Наиболее эффективными способами поиска работы, по мнению выпускников, стали: семейные связи – 23,30%; личные связи (друзья, однокурсники и др.) – 17,95%; обязательное распределение – 14,10%; подработка – 15,60%; поисковые сайты по трудоустройству – 12,20%.

Одним из ключевых этапов исследования стало определение востребованных навыков. Учитывая, что в Беларуси на данный момент нет единого классификатора навыков, в исследовании использованы европейские классификаторы ESCO

и ISCO. В результате исследования выявлено, что наиболее востребованной на рабочем месте группой навыков стала группа над-профессиональных навыков (или «soft skills»), за которую высказались 57,5% респондентов; вторую позицию занимают профессиональные навыки, соответствующие трудовой деятельности («hard skills») – 22,5%; третью – цифровые навыки («digital skills») – 20,0%.

В разрезе конкретных навыков мнения респондентов различны. Среди над-профессиональных навыков как наиболее значимые респондентами отмечены следующие: умение решать сложные задачи (88,6% от общего числа ответов); многозадачность (75,8%); креативность (65,9%); гибкость (60,8%). Наименее значимыми оказались логическое мышление, трудовая этика и эмоциональный интеллект. Из группы профессиональных компетенций наиболее значимыми стали навыки работы с компьютером (60,5% от общего числа ответов) и технические навыки (25,8%), наименее значимыми – математические навыки и знание иностранных языков – 10,3% и 3,4% соответственно. Среди цифровых навыков наиболее востребованными оказались: аналитика данных (30,1%), социальные медиа (17,8%) и цифровой бизнес-анализ (15,45%).

Следует отметить, что на успешное трудоустройство выпускников навыки группы «soft skills» оказали наибольшее влияние – на 58,9%; при этом «hard skills» – на 27,2%; «digital skills» – на 13,9%. На вопрос открытого типа о недостающих навыках для трудоустройства самым частым ответом стал недостаток опыта работы – 37,1% ответов респондентов. Вместе с тем, 20,5 % респондентов отметили, что всех навыков хватает, и они успешно трудоустроены. В свою очередь, 70,85% респондентов оценили соответствие полученных навыков в университете требованиям работодателей на 3 балла и ниже, что свидетельствует о масштабах несоответствия полученного образования требованиям рабочих мест – то есть навыки, приобретённые во время обучения в университете, не в полной мере совпадают с компетенциями, необходимыми для конкретных рабочих мест. Следовательно, возникает

необходимость в оптимизации содержания образовательных программ университета с учетом направленности на востребованные компетенции рынка труда.

**Заключение.** Информацию, полученную в результате исследования, государственные органы могут использовать при разработке программ социально-экономического развития и содействия занятости, население – в целях профессиональной ориентации, выбора профиля подготовки и специальности, сами учреждения образования – для карьероориентированного обучения, наниматели (объединения нанимателей) – в качестве основы для разработки отраслевых программ, формирования прогнозов будущих компетенций и профессиональных навыков. Особенно важным представляется формирование информированности у молодых людей (абитуриентов, учащихся, выпускников). Исследование показало, что многие выпускники достаточно пассивны на рынке труда, не проводят самостоятельного анализа вакансий, изучения требований нанимателей. Поэтому в учреждениях образования больше внимания необходимо уделять обучению навыкам активного поведения на рынке труда – как составить свое резюме, вести самостоятельный поиск вакансий, вести беседу с потенциальным нанимателем, общаться, представлять себя и т.д. Это сформирует активную позицию выпускника на рынке труда, повысит его индивидуальную конкурентоспособность и, следовательно, шансы на эффективное трудоустройство.

*Литература:*

1. Ванкевич Е.В., Горовой С.О., Калиновская И.Н. Современные технологии реализации политики занятости молодежи на основе анализа востребованных на рынке труда навыков // Вестник ВГТУ. 2021. № 40 (1). С. 168–184.

2. Варшавская Е.Я. Успешность перехода «учеба – работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 39–46.

3. Vadescu M. Key indicators of education, skills and employment – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/kiese2020.pdf> (дата обращения: 15.03.2022).

4. Elder S. Module 1: Basic concepts, roles and implementation process. ILO school-to-work transition survey: A methodological guide International Labour Office – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS140862/lang--en/index.html> (дата обращения: 04.03.2022).

**УДК 331.108**

Гребенников А.Н.  
1 курс, направление 38.04.03  
Руководитель: к.э.н., доцент Витковская Л.К.  
Сибирский федеральный университет

### **ЗНАЧИМОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ**

**Аннотация:** В статье рассматривается актуальное направление развития корпоративного волонтерства в рамках устойчивого развития организации, а также основные преимущества его внедрения для компании.

**Ключевые слова:** корпоративное волонтерство, социальные проекты, добровольчество сотрудников, soft skills, навыки сотрудников.

Grebennikov A.N.  
1 courser, direction 38.04.03  
Supervisor: docent, c.e.s. Vitkovskaya L.K.  
Siberian Federal University

### **THE IMPORTANCE OF CORPORATE VOLUNTEERING IN THE STRATEGIC DEVELOPMENT OF MODERN COMPANIES**

**Abstract:** The article discusses the current direction of the development of corporate volunteering within the framework of the sustainable development of the organization, as well as the main advantages of its implementation for the company.