



Рисунок 3 – Эмиграция латвийской рабочей силы – данные и прогнозы

Исследование тенденций на рынке труда, прогнозирование его развития, а также регуляция рынка труда являются важнейшими задачами государственного значения. Ситуация на латвийском рынке труда заметно ухудшилась в последние годы. Глобальный экономический кризис, сравнительно низкое число предприятий на количество населения, резко растущая эмиграция рабочей силы являются факторами, негативно влияющими как на рынок труда, так и на экономику Латвии в целом. Процесс эмиграции латвийцев в поисках лучшей работы и более обеспеченной жизни за рубежом превратился в массовое явление после присоединения Латвии к ЕС. Всем институтам, оказывающим значительное влияние на развитие рынка труда - правительству страны, системе образования, социальным партнёрам следует совместными усилиями находить эффективные решения проблемы эмиграции экономически активных латвийцев, труд которых составляет основу народного хозяйства страны.

УДК 331.5 + 378

ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА: ОСНОВНЫЕ ДИСБАЛАНСЫ И МЕРЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Е.В. Ванкевич

*УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Как свидетельствует практика, существует значительный дисбаланс между структурой и качеством подготовки специалистов системой образования и потребностью национальной экономики в кадрах. Несмотря на рост белорусской экономики и тенденцию к повышению

доли выпускников, получающих направление на работу, в реальности многие выпускники учебных заведений испытывают трудности с трудоустройством. Основные дисбалансы между рынком образовательных услуг и рынком труда в Республике Беларусь состоят в следующем.

1. За 1995-2007 г.г. уменьшились объемы подготовки в профессионально-технических учебных заведениях (с 28,9% до 15,6%) и возросли – в высших учебных заведениях (с 43,8% до 61,4%). Как показал анализ причин нехватки рабочих в отраслях национальной экономики Республики Беларусь, основными из них являются не только сокращение объемов подготовки рабочих в профессионально-технических училищах, но и непривлекательность рабочих мест (включая уровень заработной платы). Так, разрыв между среднемесячной заработной платой рабочих и служащих на предприятиях находится в диапазоне [1,5-2,0], причем на отдельных предприятиях легкой промышленности наблюдается ситуация, когда среднемесячная заработная плата в целом по предприятию находится на уровне средне республиканской или среднеотраслевой, в то время как у рабочих она на уровне или ненамного выше бюджета прожиточного минимума. Важно также отметить, что нехватка рабочих в экономике не снижает риски безработицы для лиц, имеющих профессионально-техническое образование. Доля рабочих среди безработных остается высокой.

2. Увеличение объемов подготовки в вузах произошло преимущественно за счет набора студентов на универсальные специальности, в том числе на внебюджетные места (экономические, юридические, педагогические специальности), причем риски безработицы для лиц с высшим образованием не возросли. Это свидетельствует о необходимости пересмотра не столько объемов подготовки по уровням подготовки, сколько изменения структуры подготовки в разрезе профилей и специальностей.

3. Хаотичное изменение структуры подготовки в разрезе профилей и специальностей привело к появлению на белорусском рынке труда как дефицитных, так и избыточных специальностей. Примечательно, что к избыточным по рабочим специальностям относятся лица, не имеющие рабочей специальности, или имеющие специальности, не требующей профессиональной подготовки (дворник, разнорабочий и др.).

4. Из-за отсутствия современных подходов к анализу рабочих мест, на предприятиях на 1 рабочее место специалиста может претендовать как выпускники вуза, так и ссуза. Однако уровень современных требований к специалистам позволяет сделать вывод, что среднего специального образования в этом случае недостаточно.

5. Декларируемый предприятиями дефицит рабочих строительных специальностей существует параллельно с ростом объема подготовки рабочих кадров для строительства (за 1990-2007 г.г. выпуск рабочих для строительства возрос в 1,816 раз), причем растут масштабы нерегистрируемой трудовой деятельности в Беларуси и внешней трудовой миграции за пределы Республики Беларусь рабочих строительных профессий. Поэтому основным фактором, вызывающим недостаток работников строительного профиля, является не столько сократившееся предложение, сколько ограничения со стороны спроса (ценовой фактор – заработная плата).

6. Существующий дефицит работников системы здравоохранения (и самый высокий процент трудоустройства выпускников этого профиля) сопровождается очень незначительным ростом объемов подготовки специалистов учреждениями, обеспечивающими получение высшего образования в области здравоохранения (за 1990-2007 г.г. с 2 тыс. до 2,6 тыс.чел., причем в 1995-2000 г.г. произошло снижение до 1,4 тыс.), и сокращением выпуска специалистов учреждениями, обеспечивающими получение среднего специального образования (за 1990-2007 г.г. выпуск сократился с 6,9 тыс. до 2,6 тыс.).

7. Несмотря на обозначившийся отраслевой структурный сдвиг и его общий ориентир на развитие III сектора и инфраструктуры (что обуславливает потребность в специалистах сферы услуг и коммуникаций), в ссузах сократились объемы подготовки специалистов для

сферы услуг, остались неизменными объемы подготовки специалистов для транспорта и связи.

8. В численности рабочих 2,8% имеют высшее образование, причем эта цифра растет. Например, в Витебской области в 2002 г. 2,1% рабочих имели высшее образование, в 2007г. – 2,9% (в промышленности – 3,63%). Этот факт не может быть оценен однозначно. С одной стороны, на белорусском рынке труда обозначилась проблема «избыточного образования», то есть к работнику предъявляются завышенные требования по уровню образования при трудоустройстве по сравнению с реальными требованиями, которые нужны для выполнения конкретного вида работ на рабочем месте. С другой стороны, обслуживание новейших технологий часто требует рабочих очень высокой квалификации (часто с высшим образованием). Ключевой проблемой белорусской экономики становится нарастающее технологическое отставание Беларуси от стран ОЭСР. В РБ удельный вес традиционных технологий (3 и 4 техно-укладов) составляет 80% (1). На новые технологии (5 техно-уклада) приходится не более 10%, в то время как в западных странах переходят на технологии 6-го техно-уклада.

9. 76,4% вакансий предназначены для рабочих, и в структуре безработных – более 60% – рабочие. Это объясняется не только профессионально-квалификационным и региональным расхождением, но также непривлекательностью большинства вакансий, заявленных в органы государственной службы занятости.

10. Несмотря на то, что 69,8% безработных, состоящих на учете в службе занятости на конец 2008г., имеют профессиональное образование и рабочую специальность, в реальности многие из них не могут конкурировать на рынке труда и работать по своей профессии из-за морального устаревания квалификации и необходимости повышения квалификации или переподготовки.

Основной причиной декларируемого предприятиями дефицита работников является низкий уровень заработной платы. Предприятия с высоким уровнем заработной платы, как правило, не имеют проблем с комплектованием кадрами. Многочисленные категории работников, декларируемые на белорусском рынке труда как дефицитные (рабочие и специалисты строительного профиля, электрогазосварщики и пр.) работают за пределами Беларуси (например, в России), что объясняется именно более высоким уровнем заработной платы, поскольку подготовка специалистов строительного профиля, как показал предыдущий анализ, не сократилась.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 октября 2008 г., № 1547 утверждено «Положение о прогнозировании потребности в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку рабочих, служащих и специалистов за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов». В соответствии с ним, дополнительная потребность в трудовых ресурсах определяется как потребность в кадрах, необходимых для развития производства, возмещения их выбытия и замещения вакантных рабочих мест. Прогнозы, согласно данному Положению, составляются на основе заявительного принципа, по результатам заявки предприятий в органы государственного управления о дополнительной перспективной потребности в кадрах и заявки на подготовку рабочих, служащих и специалистов в учреждения образования. На основе этих данных формируются контрольные цифры приема. Недостатком такой методики является отсутствие определенности в методологическом вопросе – на основе чего определяется дополнительная потребность в кадрах и составляется заявка на их подготовку. Все изначально начинается с предприятий, и это правильно. Но при этом следует учитывать особенности современного состояния отечественных предприятий, и соответственно, их поведение на рынке труда. Многие предприятия в настоящее время сталкиваются с избытком кадров, им приходится решать проблему сокращения штатов, а не увеличения. Большинство предприятий не имеют общих стратегий развития и соответствующих им кадровых стратегий. Видя свою главную задачу в выживании

и обеспечении прогнозных показателей выпуска продукции, главным аргументом в обосновании дополнительной потребности в кадрах они считают ресурсное (в данном случае кадровое) обеспечение темпов роста. Получается, что первоначально, на этапе составления прогнозных оценок потребности предприятий в специалистах, предприятия подают необоснованную информацию на рынок образовательных услуг, ориентируясь на текущее обеспечение производственной программы трудовыми ресурсами с минимальной адаптацией и формальный подход к формированию заявки на обучение в разрезе специальностей и квалификаций. Часто инициаторами заключения договоров на перспективную подготовку специалистов выступают сами учреждения образования (для сохранения контрольных цифр приема). Уровень обоснованности и степень реалистичности этих прогнозов в этом случае не очевидны. Многие дисбалансы между рынком труда и системой образования обусловлены институциональным строением белорусского рынка труда, для которого характерны неразвитость современных форм содействия эффективному трудоустройству выпускников. Кафедрой менеджмента УО «ВГТУ» весной 2009 года проведено исследование проблем, связанных с трудоустройством выпускников вузов на рынке труда Беларуси. Исследование охватило 319 студентов дневной формы обучения университета (62,5% от общего числа выпускников дневной формы обучения). В результате опроса выявлено, что основными факторами выбора специальности являются: ее перспективность и востребованность на рынке труда (35,59% респондентов); случай (24,52%); позитивный личный пример знакомых, родственников (11,78%); совет родителей (15,59%); призвание (12,21%). После окончания университета 57,55% выпускников планируют найти работу по специальности. Оценивая реально вероятные трудности при трудоустройстве, 46,39% выпускников рассчитывают на помощь родителей, 21,63% - на распределение. На собственные ресурсы в решении этого вопроса полагаются 45,76% выпускников. Очень незначительное количество респондентов рассчитывают на помощь различных структур на рынке труда (службу занятости, кадровые агентства, ярмарку вакансий) – от 2,19% до 4,07%. Опрос выявил, что основное содействие в трудоустройстве, которое ожидают выпускники, состоит в действиях предприятий и университета. Причем предпочтительными формами содействия со стороны предприятий являются более заинтересованное отношение к студентам на практике, сотрудничество с университетами, организация программ набора и развития молодых специалистов, со стороны вуза - формирование банка данных о студентах, помощь в составлении резюме, консультирование для самостоятельного поиска мест для практики и трудоустройства.

Учитывая нарастающую рассогласованность между рынком образовательных услуг и рынком труда в Беларуси, слабую эффективность применяемых мер их согласования и принимая во внимание позитивный зарубежный опыт решения данных проблем, назрела необходимость принятия Программы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда в Республике Беларусь. Основной институциональной формой согласования рынка образовательных услуг и рынка труда должны стать центры содействия занятости молодежи, создаваемые в учреждениях образования. Направлениями их деятельности являются: содействие трудоустройству выпускников учреждений образования; предоставление информации о спросе и предложении на рынке труда; переподготовка и дополнительное профессиональное обучение незанятых выпускников; работа с промышленными предприятиями и другими работодателями; анализ и прогноз спроса на специалистов; взаимодействие с другими структурами, органами власти, предприятиями, общественными организациями.

Список использованных источников

1. Крупский Д. Требуется инновационный менеджер // Экономическая газета, № 25, 2009, 31 марта 2009, стр.3

2. Васильев, В. Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гутов, Е. А. Питухин, М. Н. Рудаков, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. В. Суворов – Москва: Техносфера, 2007. – 680с.
3. Гимпельсон, В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей / В.Е. Гимпельсон. – Препринт WP3/2004/01. – Москва : ГУВШЭ, 2004. – 36 с.
4. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию. Международная конференция труда, Доклад V, 97-я сессия, 2008. – Женева, МБТ, 2008. – 182 с.
5. Рынок труда в Республике Беларусь: проблемы формирования и развития / Под ред. Е. В. Ванкейвч. – Витебск : УО «ВИТЕБСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ». 2008. – 302 с.
6. Энциклопедия содействия трудоустройству. В 3х томах. Том 1. Нормативная и методическая база системы содействия трудоустройству и занятости выпускников профессионального образования. – Москва, 2005.
7. Recommendation concerning Human Resources Development: Education, training and Lifelong Learning. – ILO Geneva, 2005, 11p.
8. Akademickie Biura Karier. Absolwent wyzszej uczelni na rynku pracy / В.К. Akademickie; pod red. J.Wanielisty. - Warszawa: Wojewodzki Urzad Pracy w Warszawie, 2003.

УДК 004.4:658

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ СРЕДСТВАМИ CASE-ТЕХНОЛОГИЙ

Е.Ю. Вардомацкая

*УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

В настоящее время для повышения эффективности бизнеса широко используются программно-технологические средства специального класса – CASE (Computer-Aided System Engineering)--средства, работающие на основе CASE-технологий. Современные CASE-средства представляют собой программные комплексы, обеспечивающие автоматизированные методы проектирования сложных информационных систем.

Современные бизнес-процессы в различных областях экономики характеризуются, как правило, следующими особенностями [3]:

- сложность описания бизнес-процесса, требующая тщательного моделирования и анализа данных и процессов;
- наличие совокупности тесно взаимодействующих компонентов (подсистем), имеющих свои локальные задачи и цели функционирования;
- отсутствие прямых аналогов, ограничивающее возможность использования каких-либо типовых проектных решений и прикладных систем;
- необходимость интеграции существующих и вновь разрабатываемых приложений.

CASE-средства помогают решить эти вопросы, так как предоставляют пользователю набор инструментальных средств, позволяющих в наглядной форме моделировать предметную область, анализировать эту модель на всех этапах разработки и сопровождения и разрабатывать приложения в соответствии с информационными потребностями пользователей. Наиболее часто используемыми программными средствами, работающими на основе CASE-технологий, являются: ERWIN Process Modeler, BPWIN (AllFusion Process Modeler), Oracle Designer, Business Studio, Model Mart и некоторые другие [1]. Цель данного исследо-