

УДК 378.108.2

УНИВЕРСАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЛЬВАТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СТРАНАХ ЕАЭС

В.А. Калинин

ГНУ «Институт экономики НАН Беларуси» (Республика Беларусь, 220072 г. Минск, ул. Сурганова 1, корп 2; e-mail: vkalinkovich@mail.ru)

Аннотация. На основе анализа национальных моделей профессиональной сольватации молодых специалистов, применяемых в странах-участницах ЕАЭС, обобщена практика в области профессиональной сольватации молодых специалистов на евразийском рынке труда. Даны предложения по формированию единых подходов к содержанию профессиональной сольватации молодых специалистов на евразийском рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда ЕАЭС, профессиональная сольватация молодых специалистов, единые подходы к управлению профессиональной сольватацией в ЕАЭС.

UNIVERSALIZATION OF THE MANAGEMENT OF PROFESSIONAL SOLVATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE EEU COUNTRIES

V. A. Kalinkovich

Institute of Economics of NAS of Belarus (Minsk, 1 Surganov str., bldg 2, 220072, Republic of Belarus; e-mail: vkalinkovich@mail.ru)

Summary. On the basis of the analysis of national models of professional solvation of the young specialists applied in member countries of EEU practice in the field of professional solvation of young specialists in the Eurasian labor market is generalized. Offers on formation of uniform approaches to the content of professional solvation of young specialists in the Eurasian labor market are given.

Keywords: labor market of EEU, professional solvation of young specialists, uniform approaches to management of professional solvation in EEU.

«Молодежное» трудовое законодательство всех стран-участниц ЕАЭС в основном сходно по целевой и содержательной направленности. Во всех обследуемых странах разработаны государственные стратегии и программы политики в отношении молодежи, содержащие, в том числе, широкий спектр вопросов обеспечения занятости молодежи и, в частности, комплексы мер по управлению профессиональной сольватацией молодых специалистов. Последняя, представляя собой систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов участвующих в экономической деятельности субъектов, призвана способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса.

Исследуя последствия реализации в странах ЕАЭС инструментов институционального регулирования «сольватационного» периода выпускников, нельзя не обратить внимание на возникшие при этом проблемы. Например, до недавнего времени во всех Трудовых кодексах стран Союза не предусматривалось испытательного срока для молодых специалистов, впервые поступающих на работу по специальности, полученной в образовательном учреждении. Предполагалось, что данная льгота ограждает выпускников от

произвола работодателей. Но на практике получилось, что «...многие компании отказываются принимать на работу «недоученных» специалистов либо делают это неохотно. Все больше предприятий, частных фирм и организаций вводят практику приема выпускников на работу только при условии предварительной стажировки...» [1]. Тем самым работодатели не желают мириться с тем, что на них фактически перекладывается обязанность по исправлению всех недоработок системы профессионального образования, которая до сих пор не несет никакой ответственности за качество подготовки специалистов.

Первыми пошли на разрешение данного противоречия в Республике Казахстан. Для того чтобы соблюсти баланс между интересами работодателей и уровнем защиты молодых специалистов, в новую редакцию Трудового кодекса страны внесли поправку, дающую работодателю право устанавливать испытательный срок при приеме на работу любым категориям работников [2]. Одновременно с этим появляется возможность для установления определённой ответственности образовательного учреждения за уровень профессиональной подготовки специалистов. А количество выпускников, подтвердивших в пределах «сольватационного» периода наличие у них необходимых профессиональных компетенций, может служить одним из показателей качества образования в процессе государственной и профессионально-общественной аккредитации.

Начать работу по унификации «сольватационных» процедур в рамках евразийской интеграции можно было бы с создания евразийской информационной площадки, которая позволяла бы не только информировать о ситуации на рынке вакансий, но и обеспечивала коммуникации с потенциальными работодателями независимо от страны проживания, подбирала и предлагала молодому специалисту рабочее место в той стране Союза, где его компетенции будут востребованы и будут обладать максимальной прикладной ценностью.

Также следовало бы разработать единую (типовую) систему стимулирования работодателей, которые нанимают молодежь, не имеющую опыта работы, предоставляя определённые льготы за содействие снижению уровня безработицы среди выпускников образовательных учреждений.

Для наиболее эффективной синхронизации деятельности межгосударственных структур ЕАЭС в исследуемой области потребуются разработка нормативно-правового документа, координирующего на межрегиональном уровне «...систему мероприятий, способствующих профессиональному становлению молодых специалистов, формированию у них соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма» [3]. А за основу такого рода «Концепции формирования межгосударственной системы профессиональной сольватации молодых специалистов в странах-участницах ЕАЭС» может быть взят единственный на евразийском пространстве белорусский вариант сходного нормативно-правового документа.

Для координации работ целесообразно создать Центр занятости молодежи ЕАЭС, подчинив его непосредственно ЕЭК и наделив полномочиями по

обеспечению взаимодействия национальных структур, отвечающих за молодежную политику в странах ЕАЭС, сбору данных из стран ЕАЭС о текущем состоянии рынка труда молодежи, в том числе анализ полученной информации, оказание содействия в трудоустройстве молодежи на рынке труда ЕАЭС и т.п.

ЛИТЕРАТУРА

1. Потому что я так решил: поведенческая экономика Беларуси и ее раскодирование / Рудый К.В. [и др.]. Под общей науч.ред. К.В. Рудого – Мн.: Изд. дом «Звезда», 2017. – С. 177-178.
2. Ташмагамбетова, Д.С. Проблема трудоустройства молодых специалистов в Казахстане / Д.С. Ташмагамбетова // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. статей по материалам V междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5. – Режим доступа: <http://sibac.info/archive/economy/5.docx>. – Дата доступа: 16.07.2018.
3. Концепция формирования системы адаптации на производстве молодых специалистов // Совместное Постановление Минобра РБ, Минпрома РБ, НАН Беларуси от 16.01.2009 N 1/1/1 «Об утверждении концепции формирования системы адаптации на производстве молодых специалистов и комплекса мероприятий по ее реализации». – Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby11/republic11/text953.htm>. – Дата доступа: 11.06.2018.

УДК 371

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА

В.И. Ковальчук

Глуховский национальный педагогический университет имени Александра Довженко (Украина, 41400, Сумская обл., г. Глухов, ул. Киево-Московская, 24; e-mail: v.i_kovalchuk@ukr.net)

Аннотация. Раскрыты требования к педагогу высшей школы в условиях изменений. Даны определения понятия непрерывного профессионального развития. Охарактеризованы направления деятельности школы педагогического мастерства, как одной из форм профессионального развития педагога высшей школы.

Ключевые слова: профессиональное развитие педагога, рынок труда, Закон Украины «Об образовании», непрерывное профессиональное развитие, школа педагогического мастерства.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF HIGHER SCHOOL EDUCATOR IN THE LABOUR MARKET CONDITIONS

V.I. Kovalchuk

Hlykhiv National Pedagogical University name dafter Oleksandr Dovzhenko (Ukraine, 41400, Sumyregion, Hlukhiv, 24 Kyivo-Moskovskaya st.; e-mail: v.i_kovalchuk@ukr.net)

Summary. The requirements to the higher school educator in the conditionsofchangesare found out. The conceptof "on going professional development" isdefined. The activities of the school of pedagogical skills as one of the forms of professional development of higher school educator are described.

Key words: professional development of educator, labourmarket, Law of Ukraine «On Education», on going professional development, school of pedagogical skills.