

Необходимо отметить, что второй способ примерно в 10 раз точнее первого.

Реализация второго метода весьма проста и легко может быть обеспечена при проведении практических занятий по теории вероятностей или статистике. Достаточно, чтобы студенты имели при себе монеты или жетоны. В результате первого подбрасывания монеты студент выясняет, будет ли он честно отвечать на поставленный вопрос или ему предстоит ответить на «безобидный» вопрос. Для этого он сначала определяет для себя в зависимости от какого исхода опыта он будет давать честный ответ (например, «если монета выпадет решкой вверх, то я скажу правду»). Затем он подбрасывает монету и определяет свои дальнейшие действия. Лицо, проводящее анкетирование, не может знать о принятом студентом решении. После второго подбрасывания монеты студент дает ответ «да» или «нет». Если на первом шаге алгоритма ему выпало отвечать на «безобидный» вопрос, то теперь нужно определиться с этим вопросом. Таким вопросом может быть любой вопрос, вероятность положительного ответа на который равна $\frac{1}{2}$ (например, «выпадет ли сейчас монета решкой вверх?», «выпадет ли сейчас монета гербом вверх?», «выпадет ли сейчас монета той же стороной, что и в первый раз?»). После проведения опыта студент однозначно определяется с ответом. Если же на первом шаге алгоритма ему выпало говорить правду, то он все равно подбрасывает монету, хотя от исхода этого опыта ничего не зависит. Тем не менее это действие необходимо для того, чтобы проводящий анкетирование не знал об исходе первого опыта.

Таким образом, в результате проведения анкетирования нельзя получить достоверную информацию в отношении ни одного источника ответа, однако можно получить достоверную картину по всей группе в целом. Отметим, что проведение такого рода анкетирований в студенческой среде выполняет определенную учебную роль, позволяя ознакомить студентов как с методами проведения социологических опросов, так и с теоретико-вероятностным механизмом обработки результатов. Проведенные пробные анкетирования студентов отдельных групп агроинженерского факультета БГАУ в значительной мере активизировали их интерес к изучению предмета теории вероятностей.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА БЕЛАРУСИ

*Л.В. Трейер, к.э.н. доцент, Фазел Карими Токтам аспирантка
Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)*

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Она — будущее страны, и от стартовых условий ее деятельности зависит последующее развитие нашего общества в целом. На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей.

Проблема конкурентоспособности молодежи на рынке труда заключена не только в качестве выпускаемых специалистов, но и в том, насколько профиль их подготовки соответствует запросам современного рынка труда. Эта проблема порождена инерцией индустрии образования, которая не способна гибко реагировать на постоянно изменяющиеся потребности рынка труда в тех или иных специалистах. Необходимо еще на этапе подготовки специалистов, прогнозировать объем выпуска по той или иной специальности с учетом намечаемых структурных сдвигов в экономике.

Рынок труда — это рынок ресурсов труда как товара, равноценная цена и количество которого, определяются взаимодействием спроса и предложения. Агенты рынка в лице предпринимателя и трудоспособного, экономически активного населения вступают в отношения купли-продажи. В результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда, а рынок труда характеризуется как конкурентный.

Классическая модель конкурентного рынка труда строится на следующих принципах: большое число работодателей, выражающих спрос на труд; большое число работников, выражающих предложение труда; поведение основных субъектов рынка рационально, обу-

словлено достижением собственных интересов; отсутствуют жесткие ограничения по свободному передвижению на рынке труда; однородность предлагаемых рабочих мест и рабочей силы; количество и объем занятости измеряются численностью работников.

Реально ситуация на рынке труда отличается от идеальных условий полностью конкурентного рынка. С одной стороны это происходит из-за политики работодателей в области найма работников и установления им заработной платы, а с другой — из-за монопольных тенденций в области предложения труда и его оплаты.

В результате рыночное равновесие может быть нарушено либо повышением заработной платы и увеличением безработицы, либо увеличением занятости и реально снижающейся заработной платы.

В соответствии с принятой в нашей стране системой статистического учета, объем предложения рабочей силы определяется численностью граждан, обратившихся в органы по труду, занятости и социальной защите за содействием в трудоустройстве. Согласно официальным данным, он увеличился с 299,7 тыс. в 2005 г. до 335,2 тыс. чел. в 2009 г. Основным источником формирования предложений рабочей силы являются работники, высвобожденные из общественного производства, большая часть которых, как правило, трудоустраивается самостоятельно. В 2009 г. из общего числа уволенных из общественного производства работников и обратившихся в службу занятости за содействием в трудоустройстве были признаны безработными лишь 11 %. Однако в общей численности безработных доля данной категории составляет около 32 %. Иными словами, почти каждый третий безработный — это уволенный из общественного производства.

Важным показателем ситуации на рынке труда являются и динамика уровня безработицы. Наша статистика не отражает в полной мере ситуацию на рынке труда, и особенно в его молодежном сегменте. Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди в других возрастах. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Служба занятости охватывает лишь часть спроса на труд и предложений рабочей силы. В результате не учитывается все многообразие новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями белорусских рыночных отношений, и в частности скрытая безработица.

Динамика спроса на рабочую силу в 2005–2009 г.г. характеризовалась устойчивой тенденцией роста. Его количественный объем, включающий, помимо создания новых рабочих мест, вакансии, заявленные предприятиями в службу занятости, увеличился с 136,3 тыс. в 2005 г. до 213,4 тыс. чел. в 2008 г. (или в 1,6 раза). Стабильность ситуации на рынке труда была поставлена под угрозу из-за последствий мирового финансово-экономического кризиса, вследствие чего в 2009 г. произошло снижение спроса на рабочую силу до 202,6 тыс. чел.

Рынок труда по-прежнему ориентирован на рабочие профессии, которые в 2009 г. составляли около 76 % общего количества заявленных нанимателями вакансий (в 2005 г. — 78,8 %). Доля специалистов и служащих — чуть более 23 %. В тоже время среди безработных каждый третий — служащий (35 %), рабочие составляют 65 %. Наиболее востребованы рабочие таких профессий, как каменщик, токарь, слесарь, водитель, тракторист, спрос превышает предложение в 1,5–3 раза. Среди специалистов — врачи (спрос превышает предложение в 28 раз) и медсестры (в 8,6 раза), также инженеры различных профилей (в 1,5 раза). Следовательно, одной из главных причин безработицы — профессионально-квалификационный дисбаланс структуры предлагаемых свободных рабочих мест и претендующих на них безработных граждан.

Минимизировать негативное влияние мирового финансово-экономического кризиса на основные индикаторы рынка труда позволила проводимая большинством белорусских предприятий политика сохранения кадрового потенциала путем перехода на режим вынужденной не полной занятости. Количество работников организаций, функционирующих в таком режиме в январе–декабре 2009 г. увеличилось почти в 9 раз и составило 356,2 тыс. чел или 10,1 %, среднесписочной численности (против 3,9 % в 2008 г.). Число переведенных на режим неполной рабочей недели возросло почти в 3 раза, т.е. до 201,3 тыс., отправленных в административные отпуска — в 2 раза (до 154,9 тыс. чел, из которых 81,3 тыс. чел. — без сохранения заработной платы). Общее количество неотработанного времени в 2009 г. составило 5,4 млн. человеко-часов. Это в 4,5 раза больше, чем в 2008 г. Такая политика позволила сохранить кадровый потенциал и удержать уровень безработицы по официальным данным в течение 2009 г. в пределах 0,9 % экономически активного населения.

Беларусь пока не перешла на методологию МОТ по расчету общей безработицы, однако, по оценкам специалистов, численность незарегистрированных безработных более чем в 3 раза превышает официальный показатель. Уровень общей безработицы составляет 3,7 %. Кроме того около 320 тыс. чел заняты в неформальном секторе экономики или являются нелегальными трудовыми мигрантами, работающими за пределами страны.

Весомым источником предложения рабочей силы на рынке труда являются выпускники школ и профессиональных образовательных учреждений (ПТУ, техникумов, вузов). Реализация мер по трудоустройству выпускников учебных заведений позволила снизить их удельный вес в общем объеме предложения рабочей силы с 9,5 % в 2005 г. до 3,6 % в 2009 г. Однако, согласно принятой системе статистического учета, в объем предложения рабочей силы на рынке труда также включается численность студентов, занимающихся поиском работы в свободное от учебы время. В 2009 г. она составила 44,6 тыс. чел. или 13,3 % общего объема предложения рабочей силы. Но среди безработных доля выпускников всех типов образовательных учреждений постепенно уменьшается: в 2005 г. — 14,5 %, в 2009 г. — 6,9 %.

Наблюдается также некоторое улучшение состояния рынка труда молодежи и в целом. Так, если в 2005 г. доля безработных в возрастной группе 16–24 лет составляла 36,8 % от общей численности зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, то 2009 г. — 27,2 %. Но даже при столь оптимистичной картине, доля безработных молодых людей в возрасте 16–24 лет составляет свыше четверти официально зарегистрированных. В целом же молодежь в возрасте до 30 лет составляет почти половину (41,1 %) белорусских безработных.

В связи с переходом Беларуси к рынку безработными становятся невостребованные выпускники ПТУ, ВУЗов и техникумов — молодые люди, имеющие образование, но не имеющие опыта работы по специальности. Следовательно, конкуренция на рынке труда не всегда может быть благом для общества, особенно для тех слоев населения, которые не могут быть на нем равноценными конкурентами.

Важнейшей проблемой, препятствующей интеграции молодежи в рынок труда, является отсутствие до сих пор в стране эффективной системы профориентации и трудоустройства студентов. Хотя государственная система занятости населения имеет разветвленную систему по всей стране, но количество подобных центров явно недостаточно и они не в состоянии охватить своими программами всех нуждающихся.

Существенным препятствием для полноценной интеграции молодежи в рынок труда является также и наличие обязательного распределения выпускников вузов и ссузов, обучающихся на бюджетной форме обучения. Такая форма принудительной занятости не только нарушает права студентов, но и является формой субсидий тем предприятиям, которые по различным причинам не могут или не хотят бороться на конкурентном рынке труда за специалистов. Таким образом, работа по распределению приводит к неэффективному распределению трудовых ресурсов, способствует падению мотивации к постижению практических навыков, знаний и умений, востребованных на рынке труда по специальности, которую молодые люди получают в учебном заведении.

Большое значение имеет и недостаточная подготовленность выпускников вузов тесно связанная с качеством системы образования. Университеты сильно оторваны от реального рынка труда, что создает дополнительные трудности для молодежи, так как многие выпускники имеют довольно смутное представление о своей будущей работе. Они вынуждены переучиваться прямо на рабочем месте или довольствоваться неквалифицированной, подсобной работой, не требующей университетского образования.

Служба помощи студентам в области развития профессиональной карьеры и повышения их конкурентоспособности на рынке труда является традиционной для ведущих зарубежных университетов, однако она практически полностью отсутствует в вузах Беларуси. Для повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда Беларуси крайне необходимо создание в структуре вузов подразделения (Центра содействия трудоустройству выпускников), которое бы проводило подобную работу.

Главной целью Центра было бы содействие занятости учащейся молодежи, трудоустройству и адаптации выпускников университета к рынку труда.

Исходя из главной цели, в основные задачи Центра входило бы:

- информирование обращающихся в Центр студентов и выпускников университета о возможностях получения работы, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места, а также информирование потенциальных работодателей о выпускниках университета;

- оказание помощи работодателям в подборе необходимых сотрудников из числа выпускников университета;
- содействие в организации системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки выпускников университета;
- психологическая подготовка выпускников по вопросам трудоустройства, вопросам самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями;
- ведение информационной и рекламной деятельности, направленной на профориентацию и содействие трудоустройству выпускников университета;
- взаимодействие со студенческими и молодежными организациями по вопросам профессиональной ориентации, занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений;
- организация профильных научных исследований по вопросам занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников профессиональных общеобразовательных учреждений;
- обучение сотрудников учреждений профессионального образования региона, ответственных за трудоустройство выпускников;
- ведение информационного учета и создание банка данных о выпускниках университета, а также банка вакансий, подходящих для трудоустройства выпускников;
- подготовка предложений для ректората по финансированию программ и мероприятий, направленных на содействие занятости обучающихся и трудоустройству выпускников;
- постоянное взаимодействие с предприятиями и организациями региона, региональными и местными администрациями, центрами занятости населения для наиболее полной реализации возложенных на Центр задач.

В заключение следует отметить, что проблемы на рынке труда Беларуси носят комплексный, институциональный характер. Поэтому их решение только путем лишь минимальных изменений текущей ситуации не возможно. Необходимо решение комплексных проблем, затрагивающих не только собственно рынок труда, но и сферу образования, регулирование предпринимательской деятельности, законодательные ограничения и другие области государственной политики.

СОВРЕМЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОТКРЫТАЯ СИСТЕМА И ОБЪЕКТ ТРЕНИНГОВОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

А.А. Трусъ, к.пс.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Ю.А. Трусъ, ст. преподаватель

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

На рубеже XX–XXI вв. произошли поистине революционные изменения в области организационного развития и управления современным предприятием. В настоящее время производственные возможности и конкурентоспособность любого предприятия, вне зависимости от его рыночной ниши, заключаются не в станках, компьютерах и ином оборудовании, и даже не в финансах и информации, а, прежде всего, в знаниях, умениях и творческих способностях его персонала. Невозможно переоценить важность инвестирования современной организации в развитие управленческого потенциала руководителей и креативного потенциала сотрудников. При этом многими исследователями в области социальной психологии, теории и практики управления совершенно справедливо подчеркивается, что в настоящее время образование выступает в качестве оружия в конкурентной борьбе, как для конкретного сотрудника, так и для предприятия в целом. Все большую популярность обретает новая образовательная парадигма: обучение и развитие специалиста, ориентированного на экзистенциальный и профессиональный успех, должны быть непрерывными и продолжаться всю жизнь. В такой ситуации — острой конкурентной борьбы на личностном, групповом и организационном уровнях — от предприятия требуется не только и не столько быстрая реакция на происходящие изменения, сколько способность прогнозировать и формировать свои компетенции. Под ними подразумеваются особенности, которые будут служить значимым фактором конкурентоспособности в ближайшей и отдаленной перспективе. У любого предприятия,