

4. Статистические сведения по миграционной ситуации. Главное управление по вопросам миграции МВД России. Москва [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics>. — Дата доступа: 20.12.2022.

5. Красинец, Е. С. Международная трудовая миграция в развитии современной России // Народонаселение. — 2022.— Т. 25. — № 2. — С. 104—115.

6. Денисенко, М. Б. Трудовая миграция в России в период коронавирусной пандемии / М. Б. Денисенко, В. И. Мукомель // Демографическое обозрение. — 2020. — Т. 7. — № 3. — С. 84—107.

УДК 331.5

Р. А. Лизакова

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, kaf_mark@tut.by*

ДЕТЕРМИНАЦИЯ КОМПЛЕКСА ФОССТИС ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ

В статье рассматриваются проблемы на рынке труда, возникшие в результате несбалансированности его с рынком образовательных услуг. Сформирована Матрица комплекса смежно-отраслевых мероприятий, направленных на детерминацию адаптивного равновесия и прогрессивно-конкурентного вектора рынка труда Беларуси.

Ключевые слова: ФОССТИС; рынок труда; учреждение образования

R. A. Lizakova

*Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy,
the Republic of Belarus, kaf_mark@tut.by*

DETERMINATION THE COMPLEX OF FOSSTIS EDUCATIONAL SERVICES IN THE FRAMEWORK OF THE FORMATION OF A COMPETITIVE LABOR MARKET IN BELARUS

The article discusses the problems in the labor market that arose as a result of its imbalance with the market of educational services. A matrix of a complex of related industry measures aimed at determining the adaptive equilibrium and the progressive competitive vector of the labor market of Belarus has been formed.

Keywords: FOSSTIS; labor market; educational institution

Введение. Комплекс ФОССТИС является одним из ключевых элементов коммуникационной политики и предполагает реализацию мероприятий, направленных на формирование спроса и стимулирования сбыта на целевой товар или услугу. В рамках формирования спроса (ФОС) ключевой акцент делается на имплементации целевой потребности в сознание потенциальных потребителей. Мероприятия по стимулированию сбыта (СТИС) призваны усилить мотивацию потребления уже оформленного на рынке предложения. Практика отечественного маркетинга традиционно делала акцент именно на стимулировании сбыта, зачастую принимающего форму отчетного распространения рекламных материалов или даже формального освоения рекламных бюджетов. Рынок образовательных услуг исходил из принципа саморегулирования (спрос порождает предложение), удовлетворения текущего спроса и минимизации долгосрочных вложений. Данная стратегия обусловила обратную логику векторной динамики кадрового массива от реальной рыночной конкурентоспособности к принципу наименьшего сопротивления: диплом; стоимость; усилия; востребованность профессия. В результате кадровый резерв Беларуси в подавляющем профиците по гуманитарно-экономическим и юридическим специальностям и в критическом дефиците по инженерным и технико-практическим специальностям [1]. Особенно острый и реально инновационно-сдерживающий дефицит кадров в промышленности ощущается в операторах станков с ЧПУ, механосборщиках, наладчиках и программистов автоматизированных станков и линий и даже обычных токарей, фрезеровщиков, прессовщиков, шлифовщиков и пр. Таким образом, тезис о неполной состоятельности чисто рыночного регулирования спроса и предложения на рынке образовательных услуг обрел серьезное наглядное представление. Не достаточно создать формальную возможность, требуется выделить, информационно актуализировать и замотивировать потенциального потребителя целевых образовательных услуг.

Основная часть. Необходимо подчеркнуть тот факт, что образованная дихотомия на рынке труда является не столько частной проблемой граждан Беларуси, как саркастически могут пенять успешно трудоустроенные индивиды, сколько макроэкономическим мультипликативным тормозом промышленно-конкурентного и социально-прогрессивного развития региона. Замедляются темпы внедрения промышленных инноваций, не растет производительность труда, снижается конкурентоспособность продукции на внешних рынках и увеличивается ее внутренняя цена, снижается качество, так как заводы пытаются поддержать объемы в условиях дефицита технических кадров, происходит рост социальной нагрузки на бюджет в виде пособий и поддержки-

вающих выплат, вынужденная миграция нетрудоустроенных на внутреннем рынке кадров, снижение внутреннего платежеспособного спроса и налоговой базы, внесение излишней социальной депрессивности и напряженности в общество. В итоге, весь наш социум в целом не получает того прогрессивного импульса и качества жизни в целом, который мог бы быть реально обусловлен уровнем технико-экономического и социально-исторического развития региона. В связи с вышеизложенным, авторами предлагается детерминировать комплекс мероприятий ФОССТИС в рамках системного межотраслевого формирования базиса для адаптивного векторного равновесия рынка образовательных услуг. Схематично направления рекомендуемых к реализации мероприятий предлагается представить на рисунке 1.

Как видно их схемы, представленной на рисунке 1, комплекс предлагаемых мероприятий делегируется между тремя ключевыми институциональными блоками, аккумулирующих ключевые компетенции: учреждения образования; бизнес-сектор и органы государственного управления системой образования. Именно в разрезе данных институциональных блоков детерминируется комплекс предлагаемых мероприятий по трем доминантным скоординированным, а главное, последовательным направлениям.

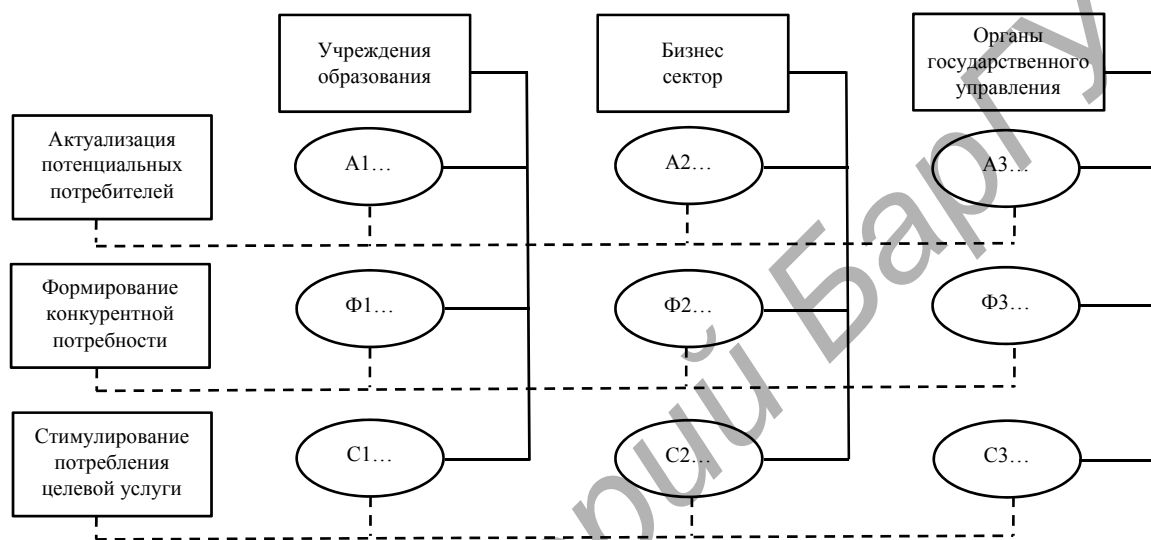


Рисунок 1 — Матрица комплекса смежно-отраслевых мероприятий, направленных на детерминацию адаптивного равновесия и прогрессивно-конкурентного вектора рынка труда Беларуси

Актуализация потенциальных потребителей целевых образовательных услуг:

– А1: выделение массива потенциальных потребителей образовательных услуг (выпускники школ 9 и 11 кл.); персонализация охвата (личный визит, а не листовки); персонификация профессии и образовательной услуги, акцентирование личного опыта и позитивных реалий настоящих близких людей; позиционирование прогрессивности и перспективности конкретной практико-технической специальности; гарантированного трудоустройства; отсутствие риска безработицы в любом промышленном центре даже без личных связей и знакомств, вследствие большого массива вакансий; конкурентоспособности на зарубежных рынках;

– А2: организация ознакомительных экскурсий на производство, особенно в новые комфортные отопляемые цеха, демонстрирующие реальный прогресс качества и условий работы современного рабочего; делегирование представителей профессий на совместные ознакомительные мероприятия с представителями системы образования; отражение реальных зарплат специалистов в том числе молодых; разъяснение актуальности и потребности в таких специалистах еще на десятки лет вперед;

– А3: содействие организации визитов представителей учебных учреждений и промышленных предприятий в школы, колледжи; организация централизованных семинаров, круглых столов; приглашение успешных выпускников, утвердившихся в профессии; хорошо оплачиваемых рабочих-профессионалов, кто смог, например, открыть свое дело; реальных работодателей, руководителей и представителей отделов кадров.

Векторно-упреждающее формирование конкурентной потребности:

– Ф1: акцентирование бюджетной основы обучения конкурентной современной профессии; стимулирование иногородних общежитием; подчеркивание связей с ведущими производителями и наличие широкого кейса кадровых заявок; возможность подработок на партнерских предприятиях во время учебы; возможность получения параллельных специальностей и практических навыков; быстрая материальная независимость от родителей; возможность реального закрепления в городских промышленных центрах;

– Ф2: представление рекламно-информационных материалов, как о предприятиях, так и о реальной кадровой потребности и указание условий и заработной платы, распространение их в учреждениях образования

(УО), на профильных семинарах и круглых столах; предоставление гарантий трудоустройства будущим выпускникам; именные стипендии; обеспечение возможности прохождения оплачиваемой производственной практики и именно на целевом оборудовании, с которым выпускник будет реально работать при трудоустройстве; прикрепление производственных кураторов, хотя бы в консультативных целях; обеспечение возможности смежной практики без отрыва от учебы; параллельная переквалификация и дополнительное обучение, что позволит молодому специалисту выйти из УО с более высоким разрядом, а главное реальными навыками работы на конкретном оборудовании, ему уже не придется начинать трудовой путь на предприятии учеником с низким окладом и быть зависимым от старших коллег, мастера или распределителя работ;

– Ф3: смещение акцента бюджетного набора на востребованные в стране специальности; содействие в обеспечении фондом общежитий профильных УО; активное использование целевых направлений и именных стипендий от предприятий с последующей отработкой модернизация парка учебного оборудования; комплектование классов учебными симуляторами ЧПУ и основными рабочими станочными стойками.

Диверсификация инструментов стимулирования потребления:

– С1: формирование групп из студентов других колледжей или ВУЗов на меньший временной период с превалированием профессионального обучения и зачетом сданных в своем УО общих предметов; формирование групп заочного обучения или переквалификации на базе прошлого образования;

– С2: создание обучающих курсов при предприятиях для тех, кто хочет сменить профессию, без отрыва от основной работы; применение работы по договору подряда во вторую или третью смену, чтобы потенциальный работник смог не увольняться с прежней работы и реально оценить подходит ли ему специальность, завод и условия; совместное формирование учебно-практических планов с УО, чтобы выпускник не попал в альтернативную реальность при первом трудоустройстве; предоставление общежития или компенсация аренды квартиры; содействие в получении прописки; отправка лучших выпускников или молодых специалистов на зарубежную стажировку;

– С3: создание доступных курсов по переобучению при центрах занятости, предприятиях или профильных УО, без требования постановки слушателя на биржу труда; содействие наличию возможности получения реальной технико-практической специальности студентов, (в том числе и нетехнических специальностей) ВУЗов, зачастую люди не находят себя по диплому, конкурентная профессия могла бы помочь перенаправить энергию молодого специалиста в нужное и прогрессивно-конкурентное для страны производство.

Несомненно, комплекс предложенных мероприятий одновременно не устранил критический объем дихотомии структуры рынка труда и даже не нивелирует в краткосрочном периоде массив критических проблем. Но последовательная реализация совокупности данных скоординированных смежно-отраслевых векторных решений, уже в среднесрочном периоде (от 3 лет) начнет системно адаптировать энергию кадрового потенциала Беларуси применительно к прогрессивным конкурентно-ориентированным реалиям.

Заключение. Резюмируя вышеизложенное, авторы еще раз подчеркивают доминантный тезис о необходимости диверсифицированных смежно-отраслевых усилий по актуализации и формированию мотивированной потребности у целевых потребителей образовательных услуг. Для притока мотивированных кадров в отрасль, не достаточно факта наличия широкого массива высокооплачиваемых вакансий, например, станочников с ЧПУ или механосборщиков с параллельным профицитом предложения на рынке труда гуманитарных специальностей. Без структурированного управления решением данной проблемы это уже привело: к увеличению среднего возраста технических работников в среднем на 15 лет; вынужденному и практически безуспешному поиску иностранных специалистов; замедлению темпов модернизации промышленного парка предприятий (старые кадры не готовы и зачастую не хотят осваивать новые сложные автоматизированные станки, предпочитая работать на знакомых универсальных); трудовой миграции активного населения в другие регионы в поисках работы по имеющимся компетенциям. Человеку, увы, свойственно двигаться по пути наименьшего сопротивления: минимум усилий сейчас, а там может все как-нибудь или кем-нибудь устроится. Изучение же сложной технической специальности с перспективной (пусть и гарантированной) работы в не всегда комфортном промышленном цеху, даже за оплату труда выше, чем у обычного офисного работника, ни коим образом не подпадает под безвольное решение, принимаемое само-собой. Это не простой, но осознанный выбор для индивида, как молодого в начале жизненного пути, так и для не молодого, решившего сменить профессию. И первоначальный векторный созидательно-коммерческий импульс, актуализирующий ментальную повестку сложного, но осознанного выбора профессии, формирующий в дальнейшем целевой базис персональной мотивации, должен быть выверен и комплексно, профессионально, доходчиво-доверительно донесен до целевых потребителей образовательных услуг.

Список цитируемых источников

1. *Парчевская, С. Ю.* Дефицит на рынке труда — тревожный симптом [Электронный ресурс] // Экон. газета. — № 88 (2585) от 22.11.2022. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/deficit-na-rynke-truda-trevozhnyj-simptom-5159/>. — Дата доступа: 23.11.2022.