

Список цитируемых источников

1. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://gufo.me/dict/bes>. — Дата доступа: 21.03.2023.
2. Всемирная Организация Интеллектуальной Собственности (ВОИС) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.wipo.int/portal/ru/index.html>. — Дата доступа: 21.03.2023.
3. Белорусский Национальный Технологический Университет [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://bntu.by>. — Дата доступа: 21.03.2023.

УДК 159.964.3

Ю. В. Стальмакова

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»,
Минск, Республика Беларусь*

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Введение. В настоящее время на предприятиях металлургической отрасли Республики Беларусь стремительно внедряются новейшие технологии и идёт процесс модернизации оборудования, в связи с этим актуальным становится вопрос по подбору молодых специалистов, которые являются стратегической категорией трудовых ресурсов нашей страны, а именно перспективной её частью [1].

Основная часть. Со стороны государства в настоящее время проводится системная работа в сфере молодежной политики, которая подготовлена на основании Кодекса Республики Беларусь об образовании, Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики» [2]. Также существует государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021—2025 годы, в структуре которой есть подпрограмма «Молодежная политика», на основании которой создаются необходимые условия для самореализации молодежи, с учетом основных тенденций развития мирового образовательного пространства, отвечающих национальным интересам и потребностям инновационной экономики, принципам устойчивого развития страны, а также усиление профессионального потенциала молодежи и ее вовлечение в общественно полезную деятельность.

В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. определена задача по увеличению эффективности применения кадрового потенциала, а именно предоставление максимальных возможностей для реализации личностного потенциала человека [3]. В условиях трансформации современного общества и в ходе этого изменением актуальных проблем современности существует ряд трудностей по адаптации молодых специалистов, которые сталкиваются с принципиально иными задачами, чем их сверстники ещё 10—15 лет назад. Это выявление и продвижение талантливой молодёжи, создание условий адаптации молодых специалистов, включения их в наукоемкие инновационные проекты металлургической промышленности.

На указанные проблемы влияют внешние и внутренние факторы. К внешним основным факторам можно отнести:

- несоответствие предложения и спроса на рынке труда для работников определенных специальностей (кузнец на молотах, техник-технолог и другое);
- отсутствие чёткого механизма, который контролирует трудоустройство выпускников учебных заведений;
- недостаточная работа по доведению информации «вчерашним студентам» о развитии рынка труда, его перспективах и о современном его состоянии (о востребованных профессиях, о требованиях к профессиональным, и надпрофессиональным компетенциям и другое);
- отсутствие или медленный профессиональный рост;
- социально-психологические особенности коллектива;
- низкий уровень заработной платы [4].

Внутренние факторы включают:

- представления молодых специалистов, которые не совпадают с требованиями работодателя (завышенные требования молодых специалистов к своим способностям, к оплате труда и т.д.), что приводит к незаинтересованности во многих предложениях по трудоустройству;
- боязнь молодого специалиста проявлять инициативу и брать на себя ответственность;
- неверный выбор специальности или профессии;
- неготовность молодого специалиста к труду из-за недостаточного количества знаний и навыков в работе;
- несоответствие профессиональной компетентности необходимой для решения поставленных задач;
- психологические особенности личности и деловые качества;
- некоторая часть выпускников не ознакомлена со способами грамотного поиска рабочего места и методами успешного представления себя на рынке труда [5].

Заключение. Проанализировав работу кадровой службы Открытого акционерного общества «Белорусский металлургический завод» — управляющей компании холдинга «Белорусская металлургическая компания» в состав холдинга которого входит 21 предприятие (металлургическое, машиностроительное, сельскохозяйственное производство) и которое составляет основу экономического потенциала и безопасности страны, можно сказать, что в организации разработан свой комплекс мер, направленный именно на работу с молодыми специалистами. Всю свою деятельность организация осуществляет на основании программы по работе с молодежью в ОАО «БМЗ — управляющая компания холдинга «БМК» «Молодежь». Ее направлениями являются: информационное обеспечение государственной молодежной политики; гражданское становление, духовно-нравственное и экологическое воспитание молодежи; поддержка научно-технического творчества; развитие системы подготовки и переподготовки специалистов; молодежное сотрудничество и развитие творческого потенциала; здоровый образ жизни и развитие туризма; совершенствование системы социальной защиты молодежи. Открытое акционерное общество «Белорусский металлургический завод» заключает договора о взаимодействии с учреждениями образования Республики Беларусь в области подготовки кадров и постоянно организывает для студентов и учащихся учебных заведений производственную практику на предприятии, в процессе которой практиканты могут применять теоретические знания на практике, сформировать и усовершенствовать профессиональные знания, перенимая опыт наставников. Это дает возможность студенту на время стать частью трудового коллектива. Также на предприятии существует совет молодых специалистов, совет мастеров, которые оказывают помощь по рационализаторской работе молодых сотрудников. К сожалению, ОАО «БМЗ» рассматривает отдельные вопросы работы с молодыми специалистами (адаптация, мотивация, развитие и т.д.), применение которых на практике осуществляется как набор отдельных мероприятий, которые не связаны между собой, что не даёт системного эффекта работы с молодыми специалистами. Основой построения работы с молодыми специалистами (системообразующими факторами), на наш взгляд, являются:

- идеологическая платформа (управление персоналом, концепция кадровой политики и т. д.);
- целевая платформа, основанная на программу предприятия (планы мероприятий, бюджет, стратегия).

В системе работы с молодыми специалистами большое количество подсистем, взаимосвязанных и взаимодействующих компонентов. Таким образом, выстраивается работа с молодыми специалистами, которая объединяет экономическую и социальную составляющие системы, и исходя из ситуаций на молодежном рынке труда, которые часто наталкиваются на препятствия в социальной, экономической, правовой сфере жизни должны решаться комплексно.

Список цитируемых источников

1. Вопросы Министерства промышленности Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 31 июля 2006 г., № 980 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-129/2006-129\(024-074\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-129/2006-129(024-074).pdf). — Дата доступа: 05.05.2023.
2. Об основах государственной молодежной политики : Закон Респ. Беларусь от 5 окт. 2022 г. № 205-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300\(017-034\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300(017-034).pdf). — Дата доступа: 01.05.2023.
3. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-gazvitiija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2030-goda.pdf>. — Дата доступа: 03.04.2023
4. Отчет о деятельности устойчивого развития [Электронный ресурс] // БМЗ — Режим доступа: http://belsteel.com/doc/social_otchet/sotsialnyiy_otchet_2021.pdf. — Дата доступа: 06.05.2023.
5. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы [Электронный ресурс] // М-во образования Респ. Беларусь. — Режим доступа: <https://edu.gov.by/gosudarstvennaya-programma-obrazovanie-i-molodezhnaya-politika>. — Дата доступа: 07.05.2023.

УДК 331.5

А. Р. Сыдыкназарова, М. М. Хованская

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. В настоящее время цифровизация является одним из главных тенденций развития экономики в мире. В условиях быстрого развития цифровых технологий происходят значительные изменения на рынке труда, которые нельзя игнорировать. Новые технологии приводят к автоматизации производственных процессов, изменению структуры рабочих мест, а также созданию новых сфер деятельности. Республика Беларусь не может оставаться в стороне от этих процессов, учитывая интеграцию экономики в мировое сообщество. Это значит, что Беларусь должна быть готова к изменениям на рынке труда, которые приведет