

becomes unnecessary. Skepticism should always be encouraged not discouraged!

Another crucial criterion that should be taken into consideration, when we talk about cooperation of universities, is that (in the case of teachers/lecturers) it is absolutely futile and unnecessary to invite those individuals who have nothing to do with the real scientific community, lack professional skills, knowledge and competency and, simply, being utterly mediocre and biased in their beliefs, just feel like taking a trip to a foreign country, without any decent information to contribute to the university they are invited to. What a waste of time, energy and resources! People who do participate in the teacher/lecturer exchange programs should be carefully selected on the basis of their professional skills and achievements and should stand up to the high standards of university education. Thus, they will be able to speak the truth, share genuine knowledge and, hopefully, provide something meaningful for other people to ponder upon, ultimately changing their lives for the better. Cooperation between universities is one way to attain that result.

Francisco Goya knew very well what he was doing, when he named one of his famous etchings “The Sleep of Reason Produces Monsters”.

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Зубарев Андрей Васильевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, Республика Беларусь
zubarev@sbmt.by

В последнее десятилетие происходят серьезные изменения в практике взаимодействия между учреждением высшего образования и работодателями. Компании все активнее участвуют в образовательном процессе, в том числе при организации учебных и производственных практик, составлении учебных планов по специальностям и др. Особую значимость взаимодействие учреждений высшего образования и бизнеса приобретает в контексте профориентационной работы со студентами, обучающимися на специальностях экономического профиля.

В советский период трудоустройство выпускников осуществлялось директивно через процедуру распределения. Выпускник получал место для трудоустройства и обязан был отработать в течение определенного

периода. Взаимодействие между вузом и работодателями носило принудительно-обязательный характер. Государство осуществляло достаточно жесткий контроль всего процесса профессионального становления человека, начиная с момента получения начального образования и заканчивая его устройством на работу. Однако в условиях перехода от командно-административной к рыночной модели экономики система вуз – работодатель начинает давать сбои. Коммерческие предприятия не готовы трудоустраивать выпускников без опыта работы, а государственные предприятия зачастую не могут предоставить необходимое количество рабочих мест и достойный уровень оплаты труда. Кроме того, растет число студентов, обучающихся на платной основе, которые не подлежат процедуре обязательного распределения.

В настоящий момент в условиях экономического кризиса и неспособности государственных предприятий обеспечить распределение всех выпускников государственных университетов встал вопрос о необходимости выработки нового механизма трудоустройства выпускников. Одним из новых инструментов профориентационной работы в учреждениях высшего образования Республики Беларусь являются Центры карьеры. Центр карьеры является основным компонентом комплексной системы профессиональной ориентации молодежи западных университетов и в Российской Федерации и призванные содействовать трудоустройству.

В настоящее время центры карьеры действуют только в двух вузах Республики Беларусь БГЭУ (Старт-Карьера) и БГУ (Центр карьеры и Центр развития карьеры (ИБМТ БГУ)). Главной целью центров карьеры является формирование у студентов и выпускников ИБМТ мотивации к самостоятельному планированию и построению карьеры, помощь в адаптации к современному рынку труда. Центр развития карьеры призван помочь студентам и выпускникам найти себя в профессиональном мире, научиться планировать свою карьеру и достигать поставленных карьерных целей.

Центры карьеры предлагают целый комплекс бесплатных услуг для студентов: оказание помощи в составлении резюме, мотивационных писем; проведение консультаций по вопросам развития карьеры; публикации вакансий от работодателей на сайте и доске объявлений; информация о возможностях прохождения практики; образовательные проекты, семинары, мастер-классы, помогающие молодым специалистам сориентироваться на рынке труда и правильно себя вести в процессе трудоустройства; взаимодействие с органами государственной власти по вопросам трудоустройства и распределения; ведение информационной и рекламной деятельности; презентации компаний-работодателей в студенческой среде; обеспечение и поддержание «обратной связи» с

выпускниками; формирование базы данных выпускников, соискателей, работодателей, формирование списка открытых вакансий; мониторинг трудоустройства выпускников.

Множество факторов затрудняет появление и развитие таких центров в учреждениях высшего образования Республики Беларусь. Во-первых, основным партнером центров карьеры являются крупные транснациональные компании, в которых процедуры найма сотрудников строго формализованы и имеют целью привлечь на работу мотивированного и успевающего студента или выпускника. Однако таких компаний немного на белорусском рынке, а отечественные компании не готовы полноценно сотрудничать с Центрами карьеры. Несмотря на имеющиеся попытки установить деловые связи между работодателями и высшими учебными заведениями, главным образом через центры карьеры, эффективность этого процесса остается на низком уровне. Во-вторых, руководство учреждений высшего образования зачастую не заинтересовано в создании таких центров, поскольку это требует дополнительных финансовых затрат. Кроме того, несмотря на такой широкий перечень услуг, предоставляемых центрами карьеры, оценить их эффективность не всегда представляется возможным. Так, в исследованиях регулярно осуществляемых центром карьеры НИУ Высшей школы экономики (Российская Федерация) только 5% студентов пользуются услугами Центра, а трудоустроиться с помощью центра смогли только 3% выпускников. Тем не менее центр карьеры представляется перспективным инструментом взаимодействия учреждения высшего образования и работодателей.

ИДЕЯ БИЗНЕСА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ДЛЯ СОЗДАНИЯ БЕСКОНФЛИКТНОЙ СРЕДЫ

Иванов Андрей Аркадьевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, Республика Беларусь
zlatazar@tut.by

Времена полувоенных структур, где военными начальниками (топ-менеджментом) издавался приказ, доводимый младшими командирами (менеджерами среднего звена) до рядового состава, обязанного демонстрировать беспрекословное послушание, миновали. Организация по принципу регулярной армии уступает свое место аналогам мотивированных партизанских подразделений, некоему подобию военизированной