

УДК 378.1

О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЛЬВАТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Калинкович В. А., канд. экон. наук, доцент, вед. научный сотрудник

Институт экономики Национальной академии наук Беларуси
г. Минск, Республика Беларусь

Подавляющее большинство исследователей проблем взаимодействия образовательной системы и рынка труда априори исходят из теоретического посыла о равновесности участников контракта. Поэтому и термины, используемые ими для отражения феномена взаимодействия выпускника вуза и работодателя, применяются соответствующие – «профессиональный клиринг» как оптимальное соотношение характеристик работника и рабочего места; «интеграция образования» как превращение рынков труда и образовательных услуг в единую, целостную систему (И. Голышев); «профессиональная адаптация» в виде взаимного приспособления работника и организации (Д. Аширов) и т. п.

На наш взгляд, исследователи не учитывают объективно складывающееся социально-экономическое положение взаимодействующих субъектов, т. е. их статусы, характеризующиеся исходными позициями в отношениях, обладанием определённым набором правомочий и привилегий, возможными формами социального действия. Реальный статус субъекта определяет величину наличествующей у него социальной силы, представляющей собой совокупность общественных и материальных средств и определяемых ими возможностей, используя которые субъекты отношений могут отстаивать свои интересы и реально отстаивают их в пределах, ограниченных качеством, количеством и эффективностью этих средств и возможностей (Н. Герасимов) [1, с. 148]. Понятно, что при взаимодействии персонифицированных нами субъектов молодой специалист как собственник лишь начальных профессионально-личностных компетенций будет «поглощён» субъектом-собственником большего количества ресурсов (работодателем). А это означает, что на практике в рамках взаимодействия интересов молодых специалистов и работодателей речь может идти лишь о «подстраивании» первого из указанных

субъектов к условиям (требованиям) бизнес-среды работодателя. Именно для того, чтобы термин отражал реальное соотношение (действие) социальных статусов исследуемых субъектов, мы будем использовать такое понятие как «сольватация».

Термин «сольватация» (от лат. solvo «растворяю») позаимствован нами из области химии, где он означает поведение молекул растворенного вещества в растворителе. Само явление и происходящие при этом изменения вполне могут представлять собой модель согласования («взаимодействия») наличествующих профессиональных компетенций и требований рынка труда. В процессе сольватации происходит неизбежное изменение свойств молекул в растворе, что, в свою очередь, трансформирует буквально все её параметры. Аналогичные процессы (по конгруэнтности) можно наблюдать в ходе адаптации молодого специалиста к конкретному месту на рынке труда.

Как при сольватации молекула растворенного вещества оказывается окружённой сольватной оболочкой, состоящей из тесно связанных с ней молекул растворителя, профессиональные компетенции молодого специалиста подвергаются воздействию реальных требований (интересов) работодателей. В результате «компетентностной» сольватации на рынке труда можно наблюдать трансформацию (частичную либо полную) полученных в высшей школе навыков и умений и актуализацию социально-экономической ситуации на рынке труда. И также как время жизни сольватов определяется характером и интенсивностью межмолекулярных взаимодействий, профессиональные компетенции в значительной мере зависят от величины спроса на них и их постоянного обновления (т. н. обучение через всю жизнь). Несоответствие уровня полученных профессиональных компетенций требованиям рыночной конъюнктуры может быть отражено понятием неравновесной сольватации, при которой состав и строение сольватных оболочек (компетенций) не отвечают «энергетическому балансу» системы, т. е. требованиям работодателя.

Список литературы

1. Герасимов Н. В. Экономическая система: генезис, структура, развитие / Н. В. Герасимов – Мн.: Навука і тэхніка, 1991. – 352 с.