

АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУВЕРЕНИТЕТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ (НА ПРИМЕРЕ БЕЛОРУССКОЙ АКАДЕМИИ СВЯЗИ)

Ф.И. Храмцова¹, д-р полит. наук, профессор

М.Ю. Тенянюк¹, канд. филос. наук, доцент

Ю.А. Степанчук¹, канд. фил. наук, доцент

Ю.Ю. Шинкарь², магистр управления и экономики, старший преподаватель

¹Белорусская государственная академия связи

²Институт бизнеса Белорусского государственного университета
(Республика Беларусь, г. Минск)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-4-4-88-97

Аннотация. Впервые научно обоснована многоуровневая система поддержки и развития общей и трудовой социализации студенческой молодежи в Республике Беларусь. Определены методологические аспекты профессиональной адаптации выпускников технических вузов как фактора экономического суверенитета Республики Беларусь. Раскрыт инновационный опыт в сфере трудовой социализации студенческой молодежи по опыту Белорусской государственной академии связи. Раскрыты перспективные направления приращения социального потенциала молодежи в контексте углубления экономической интеграции стратегических партнеров Республики Беларусь – РФ, СНГ, ЕАЭС.

Ключевые слова: экономический и технологический суверенитет, технические вузы, студенческая молодежь, выпускники, молодые специалисты, социальный потенциал, социализация, социально-профессиональная адаптация, интеграция в профессиональную среду, экономическая интеграция, стратегические партнеры Беларуси.

В условиях санкционного диктата, провокаций втягивания в войну – политической волей Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко обеспечивается молодежный вектор Года мира и созидания-2023 как движущей силы экономического и технологического суверенитета. Идеологическая метафора «Мы можем делать все!», озвученная Главой белорусского государства на республиканской выставке научно-технических достижений «Беларусь интеллектуальная», обращена к молодежи, с верой в ее созидательный потенциал по имя благополучия страны. Показательно, что данная выставка уникальных разработок включала формат хайтек-площадки «Пространство молодежных инициатив», наглядной демонстрацией проектов студенческой и работающей молодежи.

В условиях 2023 Года мира и созидательного труда, объявленного Главой белорусского государства (Указ №1 от 01.01.2023), актуальность темы приобретает приоритет обеспечения эффективности

профессиональной адаптации выпускников технических вузов как фактора экономического, технологического суверенитета методами поддержки, средствами интеграции в экономическую модернизацию, обеспечение мира, гражданского согласия, благополучия людей и незыблемости народовластия.

В обновленной Конституции Республики Беларусь (27.02.2022) в статье 32 закреплена правовая статус политики государства в отношении молодежи: «Государство способствует духовному, нравственному, интеллектуальному и физическому развитию молодежи, создает необходимые условия для ее свободного, эффективного участия в общественной жизни, реализации потенциала молодежи в интересах всего общества» [1].

Такая постановка проблемы ареала темы определяет фундаментализацию фактора квалифицированного труда молодых специалистов, формирования уникальных технологических компетенций как главного ресурса наукоемкой экономики в усло-

виях роста конкуренции на рынке труда и занятости, что, в свою очередь, влияет и на повышение требований работодателей к подготовке выпускников технических вузов.

В Кодексе Республики Беларусь об образовании в новой редакции (2022) регламентирована правовая норма образования как обучение и воспитание в интересах личности, общества, государства и направлено на интеллектуальное, духовно-нравственное, творческое, физическое, профессиональное развитие личности, удовлетворение ее образовательных потребностей и интересов; совокупность приобретенных знаний, умений, навыков и компетенций определенного объема и сложности (статья 10).

Исходя из закономерностей социологии молодежи, концепций трудовой социализации, теорий профессиональной адаптации молодежи, в Республике Беларусь выстроена многоуровневая *система поддержки и развития общей и трудовой социализации студенческой молодежи* (далее - СПРОТС) как приоритета государства, институтов гражданского общества. Подчеркнем, что содержание, структура трудовой социализации в отличие от жизненного цикла общей социализации, вхождения в общества – охватывает приобретение новых знаний о содержании профессии, ее ценностно-профессиональном кодексе, социо-профессиональных ролях как главного базиса общественных отношений в производственной сфере, формах реализации целеполагания и корпоративной культуры. При таком подходе структура трудовой социализации молодежи включает взаимосвязанные компоненты профессионального образования; социально-профессиональной адаптации; интеграции молодого специалиста в профессиональную среду самостоятельной трудовой деятельности. Реализация последнего компонента трудовой социализации невозможна без комплексной, личностно-ориентированной, прогностической программы профессиональной адаптации выпускника средствами поддержки, сопровождения, наставничества и инте-

грации в систему социально-трудовых отношений и мониторинга.

Отсюда вытекает главная цель СПРОТС, которая заключается в развитии, самореализации социального потенциала молодых специалистов, содействии в профессиональном становлении, адаптации (приспособлении к новым условиям трудовой среды, интеграции выпускников вузов в трудовые коллективы, в общество на микро-, мезо-, макро-уровне и в новом качестве социальных ролей труженика, гражданина, семьянина при самостоятельном экономическом статусе. При такой трактовке СПРОТС как методологической триады формирования конкурентоспособности молодежи средствами социально-профессиональной адаптации и поддержки обеспечивается кадровая и социальная устойчивость молодой личности, перспектива интеграции в ход социально-экономической модернизации страны.

В научном отношении социальный потенциал рассматривается как интегративная *форма конструктивного проявления способности молодого специалиста* применять теоретические знания, уникальные компетенции, патриотические убеждения, профессиональный опыт в решении производственных задач, проблем общества, защите национальных интересов. При такой постановке проблемы эффективности профессиональной адаптации выпускников вузов нами обоснована триада ведущих принципов СПРОТС.

Первый принцип трансформационно-опережающего государственного управления сферой молодежной политики в отставании прав, свобод, законных интересов молодежи в сфере труда и рынка занятости в контексте конституционно-правовой модернизации на принципах конструктивного диалога государства, гражданского общества, бизнеса и молодежи].

Второй принцип межгосударственного, межведомственного и межсекторального подходов в реализации СПРОТС *как молодежного вектора* Стратегии евразийской интеграции до 2025 года, Договора о Союзном государстве, Соглашения о создании СНГ, Стратегии развития государственной молодежной политики Респуб-

лики Беларусь до 2030 года с целью координации усилий субъектов вертикали СПРОТС – международных, республиканских, региональных мероприятий по реализации молодежных проектов, программ, возможности выбора новых форм трудовой интеграции в интересах организации в интеграционно-экономическое сотрудничество.

Третий принцип вертикально-горизонтального представительства структур молодежного участия (общественных молодежных организаций, профсоюзов) в органах управления субъектов хозяйствования различных организационно-правовых форм, в организационных структурах системы государственного управления (молодежные парламенты, советы молодежи) и межгосударственного управления на уровне прямой, так и представительной формы, совещательно-консультативного представительства.

Исходя из методологической посылки, подчеркнем, что в условиях нарастания глобальных угроз, региональных, межрегиональных социальных турбуленций возрастает роль политики государства в отношении молодежи как стратегического ресурса, подвижного ядра стабильного равновесия, «социального порядка» и «фундаментального условия перемен» [2]. Благодаря направленному преобразованию общества с участием молодежи – государством создаются адаптивные условия для перевода энтропийности трансформации общества в антиэнтропийность устойчивого развития на основе *интеграции социального, трудового потенциала молодежи в сферы экономики, политики, управления, науки, самоорганизацию и т.д.*

Уточним. Высшим центральным органом исполнительной власти в сфере образования, молодежной политики и СПРОТС является Совет Министров (Правительство Республики Беларусь), наделенный компетенцией разработки, организации, координации деятельности всех республиканских органов, государственных организаций, местных исполнительных и распорядительных органов в реализации Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы.

Цели программы отражают стратегии профессиональной ориентации и профессионализации обучающихся на всех уровнях системы образования в вертикальном и горизонтальном измерении:

1. Повышение конкурентоспособности образования как структурного базиса инновационной экономики.

2. Развитие социального и профессионального потенциала молодежи, вовлечение в общественно полезную деятельность.

Подпрограмма «Молодежная политика», определяет задачи создания условий эффективной самореализации потенциала молодежи, формирования активной гражданской позиции, подготовки к самостоятельной жизни, любви к Родине, гордости за прошлое, настоящее, ответственности за страну.

В настоящее время функционирует национальная система поддержки и развития общей и трудовой социализации (далее – СПРОТС) студенческой молодежи. В научно-методологическом аспекте СПРОТС опирается на целесообразную совокупность закономерностей социологии и психологии молодежи, образования, воспитания и развития, теорий конструктивизма, социализации молодежи. СПРОТС – приоритет деятельности государства и гражданского общества в отношении молодежи, обеспечения прав, свобод, содействия социальному становлению, адаптации, интеграции в общество на основе двусторонних процессов социализации как интернализации (усвоении личностью) и экстерниоризации (воспроизводстве личностью) нравственных, трудовых и семейных ценностей (по Б.П. Битинасу). При таком подходе СПРОТС рассматривается как механизма адаптации и интеграции выпускников, молодых специалистов в профессиональную деятельность.

Вместе с тем, СПРОТС трактуется как инновационная методология:

- важнейший инструмент государственного управления на принципах конструктивного диалога и партнерства с молодежью, на основе принципов исторической, образовательной, молодежной политики; с учетом интересов, потребностей, статусно-

ролевых групп молодежи в структуре модернизации и в контексте принципов идеологии государства, национальных интересов;

- действенный механизм развития национальной идентичности молодежи к рискам, угрозам глобальной экспансии извне псевдо-ценностей средствами проектирования активного молодежного участия в социально-экономической, социокультурной, политической сферах общества;

- инновационная технология трудовой селекции (отбора), подготовки, интеграции молодежного кадрового резерва как ресурса национальной элиты страны и субъекта национальной безопасности.

- средство профессиональной подготовки/переподготовки, карьерного роста трудовой молодежи, дифференцированного сопровождения адаптации, интеграции выпускников в профессионально-отраслевую среду, закрепления и удержания средствами мотивации профессионального развития.

Практическая значимость актуальной проблемы эффективности профессиональной адаптации выпускников технических вузов состоит в ее приоритетности как направления государственной молодежной политики, цель которой в формировании гражданских, профессиональных компетенций молодежи в условиях жизнедеятельности трудовых коллективов на основе социального партнерства учебных заведений, вузов, государственных предприятий, бизнес-сообществ, молодежных общественных объединений и организаций, структур гражданского общества.

Гражданскими компетенциями рассматриваются профессиональные и нравственные ценности, организационно-управленческие, проектировочные, технологические, культурные, интеркоммуникативные, информационно-коммуникационные, идеологические знания, навыки конструктивного взаимодействия в структуре общества, с институтами государства. При этом гражданские компетенции в полной мере формируются и интегрируются в единстве с профессиональными компетенциями технологического профиля выпускников белорусских вузов с последующей

реализацией в практике строительства Союзного государства Беларуси и России в сфере углубления социально-экономического сотрудничества в контексте 28-ми союзнических программ, подписанных Президентами А.Г. Лукашенко и В.В. Путиным (04.11.2021).

Достойный уровень жизни людей в Беларуси, качество жизни молодых граждан обеспечивается в условиях экономического роста, эффективного регулирования рынка труда и занятости в целом, молодежного сегмента, в частности. Состояние рынка труда и занятости молодежи в центре внимания органов государственного управления как задача сохранить, приумножить, рационально использовать трудовой потенциал молодежи как необходимого условия повышения конкурентоспособности государства. Параметрами трудового потенциала молодежи являются ведущие характеристики: высокая квалификация, мобильность рабочей силы, профессиональная мотивация молодого работника в результатах производства, устойчивости трудовой занятости. Белорусский рынок квалифицированного рынка труда молодежи характеризуется новациями в сфере трудоустройства, закрепления и удержания молодых специалистов.

Как показывает анализ белорусской практики, выпускники вузов по завершению обучения получают распределение для работы или «свободный» диплом для самостоятельного трудоустройства. В последнем случае местные органы власти предпринимают меры содействия выпускникам вузов, безработной молодежи в трудоустройстве, повышении заработной платы с помощью компенсационных инструментов в отношении нанимателей такой категории работников. Выпускники обращаются в территориальные комитеты по труду, занятости и социальной защите. Нормативным основанием административно-правовых процедур является постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 октября 2016 г. № 58 «Об утверждении Инструкции о порядке и условиях трудоустройства безработных для приобретения опыта практической работы с частичной

компенсацией нанимателям затрат на оплату труда» [3].

В соответствии с постановлением нанимателю регламентировано принимать на работу выпускников, безработных молодых людей заключать с ними договоры без профессионального опыта с компенсацией затрат (по договору предприятию, организации) для выплаты зарплаты. Такие меры поддержки на рынке труда и занятости позволяют выпускнику нарабатывать стаж, приобретать профессиональный опыт, предприятию минимизируются потенциальные риски трудового найма молодого сотрудника.

Данное постановление дает право преференциального трудоустройства как выпускникам технологических специальностей, так и других профилей вузов. Согласно статистике Минского городского исполнительного комитета, в 2022 году такая форма содействия в трудоустройстве оказана 59 молодым людям. Большинство трудоустроено на свободные рабочие места, 32 выпускника воспользовались возможностями указанной программы, комитетом по труду оказана помощь в поиске нанимателей по профилю специальности.

Такой подход решения насущных вопросов трудоустройства молодых специалистов органами исполнительно-распорядительной власти областного, районного, городского, сельского уровня содействует преодолению дисбаланса структуры рабочей силы и в молодежном сегменте. Оказание содействия выпускникам в трудоустройстве эффективно при соответствии критериям содержательного и квалифицированного труда, социальной поддержки, регулирования доходов инструментом компенсации заработной платы работника нанимателю.

Необходимость модернизации политики в сфере молодежного рынка труда сопряжена и с обязательствами государственного и частного сектора национальной экономики осуществлять комплексные программы социально-профессиональной адаптации молодых специалистов, их сопровождения и поддержки профессиональной в социализации в трудовом кол-

лективе как ответственности руководителей системы управления организации.

Уточним сущность адаптации молодого специалиста как социально-психологического явления в двух методологических аспектах. Во-первых, это психологическое состояние молодой личности, связанное с идентификацией когнитивно-мировоззренческой сферы, целями, ценностями, интересами в сфере стратегии организации, ее преимуществами. Во-вторых, адаптация включает механизм мотивации приобретения новых знаний, умений, навыков в процессе выполнения социально-профессиональных задач [4]. При этом согласно структурно-функциональному подходу, структура процесса интеграции сотрудника в новую трудовую среду подразумевает способность приспособливаться к условиям профессиональной среды. Такой тип интеграции как область практической деятельности включает направления и мероприятия введения в должность, принятия корпоративных правил, кодекса этики, нормы взаимодействия [5].

Как показывает эмпирический опыт профессиональной адаптации выпускников учреждения образования «Белорусская государственная академия связи», эффективно оптимальным является сочетание межведомственного, дифференцированного, партнерского подходов к проектированию программ сотрудничества с работодателями, заказчиками; программированию личностно-ориентированной программы профессиональной адаптации выпускника, мониторинга становления молодого специалиста. Данный процесс опирается также на учет отраслевой специфики, каждая организация проводит процесс адаптации посредством методов, средств, приемов, этапов и подходов в контексте индивидуальных особенностей молодого специалиста, профиля его социального статуса, возникающих затруднений в ходе трудовой социализации, а также опыта и потенциала наставника по профессии.

На основе опыта Белорусской государственной академии связи выделим типологии социально-трудовой адаптации выпускников (или социально-профессиональной): активная и пассивная; прогрессивная

и регрессивная, трудовая и социально-психологическая. Согласно теории трудовой социализации адаптация как процесс приспособления структурируется на два направления: первичную и вторичную. Известно, первичная адаптация осуществляется с работником, не имеющим опыта в профессиональной сфере; тогда как вторичная адаптация предполагает наличие профессионального опыта у нового сотрудника организации. В практическом плане первичная адаптация – более сложный тип адаптации, осуществляемый в отношении выпускников технических вузов.

Аргументируем. Практика Белорусской государственной академии связи в данном направлении показывает, именно первичная адаптация требует новых подходов к проведению трудовой социализации молодых специалистов. Это обусловлено фактором цифровизации в условиях ускорения глобализации информационного общества. Вследствие этого новое поколение Z, молодые специалисты, выпускающиеся из учебных заведений, приходят в трудовые коллективы, интегрируются в среду поколения Y, старшей возрастной когорты. Важно осуществлять проектирование адаптационных программ с учетом психологических особенностей молодых людей поколения Z и представителей поколения Y (по М.В. Ковалеву). Среди особенностей поколения Z выделяются: эгоцентризм; нетерпеливость (все и сразу); социально-трудовая мобильность (лабильность при трудоустройстве, изменение места жительства и работы для получения высокой прибыли); пренебрежение к субординациям, – что в итоге усложняет процесс адаптации. У молодых специалистов – высокие требования в области амбиций, реализации жизненных планов, и не всегда их представления о будущей работе совпадают с реальностью.

Вместе с тем, применение в данном вузе авторской методики совместного корректирования партнерами программы профессиональной адаптации удастся нивелировать особенности, затруднения проблемы вхождения, коммуникаций, взаимопонимания молодых специалистов посредством мягких приемов в целях объективного

восприятия производственных издержек компании, бизнес-среды в целом. Важным средством реализации данной методики является совместный анализ с выпускниками вуза проблем адаптации, внимание и учет конструктивных предложений молодых специалистов в процессе преодоления барьеров в интересах личности и производства. Применение данной методики адаптации является важным наряду с психофизиологическим, социальным, мировоззренческим аспектами, что устраняет кризисы интеграции.

Специалисты профессиональной адаптации Белорусской государственной академии связи отмечают высокую роль культуры коммуникации с молодыми специалистами. От сотрудников предприятий необходимы внимание, этика, недопущение моббинга молодого специалиста; четкая постановка целей; пошаговая проверка, контроль; поощрение инициативы и умелое руководство направлением профессионального развития. Целесообразно, на исходном этапе совместно со службой управления организации разработать словарь терминов, программ, рекомендаций для помощи в адаптации молодому сотруднику в среде подразделения. При этом во взаимодействии, обмене выводами всеми субъектами адаптационной программы требуется участие самого молодого специалиста, его заблаговременного уведомления, транспарентности вопросов для обсуждения и мотивации его перспективного мотивационного развития.

Следует учитывать, что новый сотрудник сталкивается с совершенно новой для него ситуацией, он должен принять организационные условия, требования, нормы и ценности корпоративной культуры. Поэтому необходимо предусматривать упреждающие меры в организации труда, отдыха, быта, норм трудовой дисциплины, должностных обязанностей, экономических условий развития предприятия. Специалисты профессиональной адаптации Белорусской государственной академии связи реализуют авторскую модель шестилетней профессиональной адаптации (по Дж. Салливану). Первый уровень: регионально-местный уровень знакомства

молодого специалиста с организацией (достижения в отрасли, показатели производительности труда, специфика инфраструктуры). Второй – организационно-управленческий уровень, требующий включения служб управления организации, персонала по интеграции молодого сотрудника в среду организации. Третий уровень департамента/отдела, руководитель подразделения проводит адаптационную работу с молодым сотрудником. Четвертый командный уровень направлен на вхождение новичка в трудовой коллектив, при помощи наставника. Пятый рабочий уровень предполагает описание рабочих обязанностей. Шестой индивидуальный уровень, позволяющий узнать как можно больше информации о новом сотруднике, чтобы определить оптимальные формы, способы взаимодействия, ожиданий для оказания помощи, др. [6] Такой подход дает возможность включить в процесс адаптации персонала не только специалистов службы управления, персонал, руководителей, но и молодого специалиста.

Современным предприятиям требуются специалисты качественно нового уровня. Они должны быть восприимчивыми к инновациям, целеустремленными и коммуникабельными, умеющими работать как самостоятельно, так и в команде, обладающими трудовой мобильностью, высоким потенциалом для дальнейшего обучения, высокой работоспособностью, отсутствием стереотипов профессионального поведения. Особо востребованы специалисты, владеющие иностранными языками, новейшими компьютерными технологиями, готовые развивать профессиональные знания в новых кооперационных локациях, цепочках, адаптироваться к производственным связям импортозамещения в условиях экономической интеграции стран-участниц Союзного государства.

Анализ результатов профессиональной подготовки на базе Белорусской государственной академии связи показывает, что выпускники приобретают достаточно высокий уровень теоретических знаний в области специализации. Вместе с тем социологические опросы, наблюдения показывают, что студенты технических вузов не в

полной мере владеют нормами речевой культуры. Владение культурой речи и коммуникативными навыками – одно из важнейших требований, предъявляемых к молодому специалисту как интегрированный показатель уровня интеллектуального и культурного развития. Также для выпускников вуза характерны недостаточно сформированные организационные качества, ответственность за принятие решений, позицию, мнение, готовность работать в проектной команде. Специалистами профессиональной адаптации Белорусской государственной академии связи выявлены взаимосвязи между уровнем организационных основ профессиональных компетенций выпускника и трудностями первичной адаптации в трудовой социализации. Свыше 40% процентов респондентов овладели способностью эффективного взаимодействия для коммуникации в разработке проектов, внедрения в практику.

Практические рекомендации специалистов профессиональной адаптации сопряжены с требованиями работодателей в области повышения специализации инновационной культуры молодых специалистов Белорусской государственной академии связи. В целях совершенствования профессиональной подготовки актуально повышение качества компетенции мобильной адаптации к постоянно изменяющимся условиям региональной конкуренции, диверсификации рынков сбыта, изменений требований к квалификации, уровню знаний, компетенций.

В современных условиях в предприятиях актуальны многоуровневые адаптационные программы первичного уровня: по введению в должность, сопровождения, поддержки, направленных на приобретение навыков и знаний, необходимых, чтобы выстроить перспективу развития в новой организации. Целесообразно расширять ресурсы института наставничества с использованием инновационных методов профессиональной адаптации молодых специалистов средствами проектной деятельности. Также необходимы публичные формы заключения долгосрочных договоров сотрудничества высшего учебного заведения с работодателями; нестандартные

формы участия в образовательном процессе. Инновационные практики Белорусской государственной академии связи включают публичные форматы заключения договоров о взаимовыгодном сотрудничестве с предприятиями, фирмами, целевого участия работодателей в комиссиях по распределению выпускников вуза. Инновационными формами сотрудничества являются заказы на целенаправленную подготовку кадров для отраслевых предприятий, участие представителей субъектов хозяйствования в защите дипломных проектов, традиционных мероприятиях вуза и партнеров.

На постоянной основе ежегодно, в соответствии с планом обеспечивается реализация, оценивание адаптационных программ, результатов мониторинга с целью выявления качества профессиональной подготовки специалистов, уровня процесса профессиональной адаптации, программы которых подготовлены совместно с сотрудниками Белорусской государственной академии связи. Основной упор в ходе мониторинговой деятельности состоит в оценке социо-профессионального самочувствия выпускников на первичном адаптационном уровне посредством совокупности социологических методов: опроса; интервью о планах, стратегиях; социометрии ролевого статуса молодых специалистов.

В ходе конструктивного сотрудничества академии созданы банки данных результатов социально-профессиональной адаптации, возрос количественный и качественный состав круга работодателей для трудоустройства выпускников Белорусской государственной академии связи. В процессе мониторинга выявлена устойчивая положительная динамика профессиональной адаптации выпускников Белорусской государственной академии связи по параметрам:

а) соответствие рабочего места ожиданиям выпускника;

б) соответствие заработной платы, премиальных вознаграждений уровню и объему выполненных профессиональных задач;

в) соответствие рабочего места квалификации и уровню полученного в вузе образования;

г) поддержка руководства, наставника профессии, трудового коллектива, общественных организаций, профсоюза; качество социального пакета.

д) профессиональные планы на предстоящую перспективу.

Как показали итоги проведенного обследования выпускников академии связи, большинство респондентов удовлетворены рабочими местами и соответствуют ожиданиям и полученному образованию (89,3%). На вопрос: «Совпали ли Ваши знания, умения и профессиональные навыки с требованиями нанимателя?» – 81,2% респондентов ответили утвердительно. Более 75% опрошенных удовлетворены механизмами совершенствования системы оплаты труда, адекватных вкладу. Молодые специалисты отмечают атмосферу внимания, поддержки на всех уровнях управления организацией. Профессиональные планы на предстоящую перспективу молодые сотрудники связывают с деловой карьерой на данном предприятии, возможностями участия в новых интеграционных проектах Союзного государства Беларуси и России, ЕАЭС и другие формы самореализации.

Таким образом, реализуемая программа сотрудничества Белорусской государственной академии связи в области социально-профессиональной адаптации выпускников с субъектами государственного и частного сектора экономики обеспечивает кадровую стабильность молодых работников, необходимый уровень квалифицированного труда, уникальных компетенций как фактора конкурентоспособности организаций.

Вместе с тем, данное направление социального партнерства вуза, работодателей, органов государственной власти, институтов гражданского общества нуждается в новых формах и способах развития рынка труда и занятости выпускников технических вузов, которое следует адаптировать к изменениям внешней среды, новым требованиям в обеспечении молодежного вектора интеграционных, кооперационных

цепочек, импортозамещения в экономической интеграции стратегических партнеров Республики Беларусь.

Учебные заведения, субъекты хозяйствования призваны обеспечить социальную направленность программ профессиональной адаптации молодых специалистов на основе единой базы информационных ресурсов интернет-порталов, образовательных платформ, медиа-среды как агрегаторов социально-значимых проектов трудовой молодежи в формате общественных объединений; продвижения молодежных инициатив студентов в сфере не только научно-технического, но и художественного творчества, спорта, туризма, экологии, безопасного поведения, конструктивного неприятия наркотических средств, предупреждение молодежного экстремизма.

Таким образом, обобщим. Наряду с достигнутыми положительными результатами поддержки молодежи в ситуациях поиска рабочего места со стороны органов местного управления необходимо совершенствовать механизм предоставления дополнительных возможностей для молодых специалистов и безработной молодежи. Суть механизма в контексте развития электронного правительства в Республике Беларусь и состоит в создании регионально-локальной унифицированной системы «Работа для молодежи региона», с обновляющейся базой данных о вакансиях и предложениях для выпускников вузов, безработной молодежи в режиме открытого доступа, информационно-аналитической, технологической поддержки молодежи.

Библиографический список

1. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г., 27 февр. 2022 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 80 с.
2. Парсонс, Т. Система современных обществ. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
3. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях трудоустройства безработных для приобретения опыта практической работы с частичной компенсацией нанимателям затрат на оплату труда. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 октября 2016 г. № 58. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=W21631512>.
4. Ермалович, Л.П. Вопросы адаптации персонала через призму установок руководителя / Л.П. Ермалович, Ю.Ю. Шинкарь // Инновационные процессы и корпоративное управ-

В целях исполнения политической повестки высшего руководства требуется масштабировать инновационный опыт стратегических партнеров Республики Беларусь – РФ, СНГ, ЕАЭС в сфере поддержки и самореализации социального потенциала молодежи как фактора экономического роста, правовой гражданской демократии, общественно-политической стабильности государств-партнеров и благосостояния народов [7].

В соответствии с утвержденными Стратегическими направлениями евразийской экономической интеграции до 2025 года целесообразно создание Представительства в Беларуси Евразийского фонда поддержки молодежных инициатив с территориальными региональными молодежными службами «Одно окно», организационных структур реализации трудового потенциала.

Главный вывод состоит в следующем.

В целях обеспечения стратегии молодежного вектора интеграционных социально-экономических процессов целесообразно на республиканском уровне создание многоуровневой, открытой мета-архитектуры молодежных интеграционных проектов (стратегических партнеров Республики Беларусь – РФ, СНГ, ЕАЭС) под учредительством Совета Министров Республики Беларусь, – с набором сквозных сервисов, платформ, визуализацией, навигацией, понятных и близких потребностям, интересам молодых людей цифрового поколения Z на основе технологий интерфейсов объектов интерактивного мониторинга.

ление: материалы XI Международной научно-практической конференции – Минск, 2019. – С. 110-117.

5. 20 интересных идей по адаптации сотрудников – 2019 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/20-interesnyh-idey-po-adaptacii-sotrudnikov>.

6. 6 уровней адаптации нового сотрудника. – 2016 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/6-urovney-adaptacii-novogo-sotrudnika-infografika>.

7. Храмцова, Ф.И. Модернизация государственного управления сферой молодежной политики в Республике Беларусь / Ф.И. Храмцова // Проблемы управления. – 2022. – № 3 (85). – С. 100-104.

ADAPTATION OF GRADUATES OF TECHNICAL HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AS A FACTOR OF ECONOMIC SOVEREIGNTY OF THE REPUBLIC OF BELARUS (BY THE EXAMPLE OF THE BELARUSIAN ACADEMY OF COMMUNICATIONS)

F.I. Khramtsova¹, *Doctor of Political Sciences, Professor*

M.Yu. Tenyanko¹, *Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor*

Yu.A. Stepanchuk¹, *Candidate of Philological Sciences, Associate Professor*

Yu.Yu. Shinkar², *Master of Management and Economics, Senior Lecturer*

¹**Belarusian State Academy of Communications**

²**Institute of Business of Belarusian State University**

(Republic of Belarus, Minsk)

***Abstract.** for the first time, a multi-level system of support and development of the general and labor socialization of student youth in the Republic of Belarus was scientifically substantiated. The scientific and methodological aspects of professional adaptation of graduates of technological universities as a factor of the economic sovereignty of Belarus are determined. The innovative experience in the field of labor socialization of student youth of the Belarusian State Academy of Telecommunications is revealed. Promising directions for increasing the social potential of young people in the context of deepening the economic integration of the strategic partners of the Republic of Belarus – the Russian Federation, the CIS, the EAEU in the field are revealed.*

***Keywords:** economic and technological sovereignty, technical universities, students, graduates, young professionals, social potential, socialization, social and professional adaptation, integration into the professional environment, economic integration, strategic partners of Belarus.*