

# Сацыяльны РАКУРС

Дадатак  
да "Настаўніцкай газеты"  
27 сакавіка 2014 года

ТЭМА ВЫПУСКУ: **Размеркаванне**



Таццяна Семяненка — адна з лепшых студэнтак выпускнога курса факультэта энергетычнага будаўніцтва Беларускага нацыянальнага тэхнічнага ўніверсітэта па спецыяльнасці "Цеплагазазабеспячэнне, вентыляцыя і ахова паветранага басейна". Нядаўна дзяўчына, як і яе аднакурснікі, атрымала размеркаванне на першае месца працы. Як гэта адбывалася і наколькі заказчыкі зацікаўлены ў маладых спецыялістах такога профілю, чытайце ў адным з матэрыялаў дадатку "Сацыяльны ракурс".

СЁННЯ Ў НУМАРЫ

## ■ "Камунікабельны, пажаданы даход — ад 8 млн рублёў"

*Чаму наймальнікі не вельмі ахвотна бяруць на работу ўчарашніх выпускнікоў? Якія прафесійныя запыты ў саміх маладых спецыялістаў? Наколькі адэкватна яны ацэньваюць сябе на рынку працы? І якія памылкі дапускаюць пры пошуку працоўнага месца? Пра ўсё гэта — у інтэрв'ю з кіраўніком дэпартаменту па падборы персаналу Кансалтынгавай групы "Здесь и сейчас", кіраўніком праекта "Аналітычны агляд рынку працы Беларусі" Вольгай Надтачаевай.*

## ■ "У інтарэсах выпускніка..."

*Кожная ўстанова адукацыі задоўга да размеркавання знаёміць выпускнікоў з заканадаўствам у гэтай сферы, магчымымі прафесійнымі перспектывамі і г.д. Тым не менш штогод у выпускнікоў узнікаюць пытанні. На шэраг найбольш распаўсюджаных пытанняў сёлетніх выпускнікоў адказвае намеснік старшыні Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі Раман Восіпавіч Дапіра.*

## ■ Чарга па інжынераў

*Інжынерныя спецыяльнасці сёння адны з самых запатрабаваных на рынку працы. Да выпускнікоў гэтага профілю прадпрыемствы заўсёды праяўлялі асаблівую цікавасць. Вось і сёлетняе размеркаванне чарговы раз пацвярджае інтарэс заказчыкаў да маладых спецыялістаў — "тэхнароў".*

## ■ Як заахваціць маладога спецыяліста?

*Педагогаў не хапае многім установам адукацыі. Як жа кіраўнікі школ і дзіцячых садкоў, супрацоўнікі аддзелаў адукацыі, спорту і турызму райвыканкамаў заахвачваюць маладых спецыялістаў? Многія пачынаюць работу ў гэтым кірунку яшчэ на папярэднім размеркаванні студэнтаў ці нават да яго. Звернемся да вопыту практыкаў.*



**З часу прыняцця Кодэкса Рэспублікі Беларусь аб адукацыі заканадаўства ў сферы размеркавання выпускнікоў устаноў вышэйшай адукацыі не змянялася. Здавалася б, працэдура гэтая на месцах павінна быць адпрацавана ад "а" да "я", тым больш, што, як правіла, кожная ўстанова адукацыі задоўга да размеркавання знаёміць выпускнікоў з заканадаўствам у гэтай сферы, магчымымі прафесійнымі перспектывамі. Тым не менш штогод у выпускнікоў узнікаюць пытанні, прадыхаваныя суб'ектыўнымі і аб'ектыўнымі прычынамі. На шэраг найбольш распаўсюджаных пытанняў сёлетніх выпускнікоў напярэдадні правядзення размеркавання ў большасці устаноў вышэйшай адукацыі адказвае намеснік старшыні Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі**

# “У інтарэсах выпускніка...”

**— У гэтым годзе заканчваю ўніверсітэт. У нас ужо прайшло папярэдняе размеркаванне, згодна з якім мяне накіроўваюць на работу па месцы жыхарства — у арганізацыю, размешчаную ў Мінску. Але пры гэтым канкрэтную пасаду, на якую мяне плануюць узяць на работу ў гэтай арганізацыі, мне не агучылі. Ці правільна гэта? Ці магу я дабівацца ўказання ў накіраванні на работу не толькі назвы арганізацыі, але і пасады, на якую мяне плануюць узяць? Пытанне невыпадковае: не раз чула пра сітуацыі, калі пасля таго накіравання без укавання пасады выпускнікоў уладкоўвалі на пасады, якія не адпавядалі атрыманай адукацыі і спецыяльнасці.**

**Р.В.:** “У ведамасці размеркавання выпускнікоў ёсць графа, дзе павінна быць запісана інфармацыя аб пасаду, на якую накіроўваецца выпускнік. Наяўнасць такой графы тлумачыцца тым, што размеркаванне ідзе па спецыяльнасці, а значыць, і працаўладкаванне павінна ажыццяўляцца па спецыяльнасці. Такім чынам, камісія па размеркаванні павінна запойніць гэтую графу пры накіраванні на работу. Гэта сапраўды выступае пэўнай гарантыяй таго, што наймальнік возьме маладога спецыяліста на работу ў адпаведнасці з атрыманай спецыяльнасцю і кваліфікацыяй.

Аднак на практыцы не рэдкасць, калі канкрэтная пасада ці месца працы не ўказваецца. Напрыклад, выпускнікоў педагагічных спецыяльнасцей могуць накіроўваць на ўпраўленне адукацыі, дзе ўжо непасрэдна вызначаецца пэўнае месца працы і пасада маладога спецыяліста.

У такой сітуацыі варта мець на ўвазе наступнае. Згодна з пунктам 3 артыкула 48 Кодэкса Рэспублікі Беларусь аб адукацыі, выпускніку, якому месца працы прадастаўлена шляхам размеркавання, прадастаўляюцца гарантыі і кампенсацыі, у прыватнасці, працаўладкаванне ў адпаведнасці з атрыманай спецыяльнасцю, кірункам спецыяльнасці, спецыялізацыяй і прысвоенай кваліфікацыяй. Згодна з пунктам 31 Палажэння аб размеркаванні, зацверджанага пастановай Савета Міністраў № 821, калі наймальнік, да якога быў накіраваны выпускнік без укавання канкрэтнай пасады, урэшце не прадастаўляе работу ў адпаведнасці з атрыманай спецыяльнасцю, то малады спецыяліст, які прыбыў па месцы размеркавання ў неабходны час, абавязаны звярнуцца ва ўстанову адукацыі за пераадрэсаваннем, наступным накіраваннем на работу. У такім выпадку будзе лічыцца, што наймальнік не змог прадаставіць маладому спецыялісту работу ў адпаведнасці з атрыманай кваліфікацыяй. Адзінае — у такіх выпадках мы раім атрымаць ад наймальніка пісьмовы запіс аб тым, што на цяперашні момант ён не мае магчымасці прадаставіць выпускніку работу ў адпаведнасці з атрыманай кваліфікацыяй і спецыяльнасцю”.

**— Я прадаставіла ва ўніверсітэт персанальную заяўку на размеркаванне ад работадаўцы. Але справа ў тым, што на выпускнікоў нашай спецыяльнасці ёсць заяўкі і ад іншых наймальнікаў. Ці абавязаны ўніверсітэт задаволіць імяны запыт, калі ў мяне дыплом з адзнакай? Ці ўсё ж такі мяне могуць накіраваць на работу і ў адпаведнасці з не імянным запытам?**

**Р.В.:** “У такім выпадку гаворка ідзе аб чарговасці размеркавання. Пісьмовыя запыты арганізацыі — заказчыкаў кадраў і іншых арганізацый аб размеркаванні да іх канкрэтных выпускнікоў згодна з атрыманай спецыяльнасцю і кваліфікацыяй задавальняюцца толькі ў пэўных выпадках. Сярод іх наступнае: калі выпускнік уключаны ў банк даных адоранай моладзі ці банк даных таленавітай моладзі; калі запыты паступілі ад арганізацый, у якіх гэтыя выпускнікі праходзілі вытворчую, перададдипломную практыку; у выпадку, калі адсутнічаюць месцы работы згодна з пададзенымі ва ўстанову адукацыі арганізацыямі — заказчыкамі кадраў заявак на падрыхтоўку, заключаных з арганізацыямі — заказчыкамі кадраў дагавораў аб узаемадзеянні, пісьмовых запытаў іншых арганізацый.

Калі ж выпускнік не падпадае ні пад адзін з гэтых пунктаў, то можна параіць наступнае: арганізацыі, якая выдала імяны запыт, неабходна падаць ва ўстанову адукацыі і не імяны заказ на выпускнікі пэўнай спецыяльнасці. У такім выпадку ўстанова адукацыі, улічваючы высокі бал выпускніцы, можа прадаставіць ёй адной з першых выбранных месца працы ў адпаведнасці з заяўкамі, якія існуюць”.

**— Ці могуць мяне накіраваць на работу па размеркаванні на пасаду, больш нізкую, чым мае на ўвазе мая адукацыя? Як пазбегнуць такіх сітуацый пасля прыбыцця па месцы размеркавання?**

**Р.В.:** “Пункт 3 артыкула 48 Кодэкса аб адукацыі гарантуе маладому спецыялісту працаўладкаванне ў адпаведнасці з атрыманай спецыяльнасцю, напрамкам спецыяльнасці, спецыялізацыяй і прысвоенай кваліфікацыяй. Таму, калі пасля прыбыцця па месцы размеркавання маладому спецыялісту прапанова праца на больш нізкай пасаду, чым мае на ўвазе яго адукацыя, яму неабходна запытаць у наймальніка пісьмовае тлумачэнне аб тым, што вакансія згодна з кваліфікацыяй выпускніка ў яго на цяперашні момант няма. Далей малады спецыяліст звяртаецца з гэтым тлумачэннем ва ўстанову адукацыі за пераадрэсаваннем. Пры гэтым згода ранейшага наймальніка на такое пераадрэсаванне не патрабуецца. У такой сітуацыі ўстанова адукацыі абавязана правесці пераадрэсаванне.

На практыцы такія сітуацыі сапраўды часам маюць месца. Калі гаварыць пра педагогаў, то такое можа здарацца ў сувязі з адсутнасцю неабходнага аб'ёму на грузкі па пэўнай спецыяльнасці. Вырашаць, пагаджацца ці не на такія прапановы наймальніка, неабходна самому маладому спецыялісту.

Калі прапанаваны гадзіны педагагічнай на грузкі не па спецыяльнасці з'яўляюцца дадаткам да асноўнага кампанента, тады можна пагадзіцца, бо работа па спецыяльнасці ўсё ж прапануецца. Калі ж на грузкі па спецыяльнасці няма ўвогуле, а прапанаванае месца прадугледжвае наяўнасць зусім іншай педагагічнай адукацыі, тады сапраўды трэба задумацца. Без перападрыхтоўкі разлічваць на нейкі рост, у тым ліку ў частцы праходжання атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі, немагчыма”.

**— На цяперашні момант на выпускнікоў нашай спецыяльнасці існуе менш заявак, чым выпускнікоў бюджэтной формы навучання. Ва ўстанове нам настойліва рэкамендавалі самастойна шукаць работу і прадастаўляць імяны запыты на размеркаванне. Наколькі правамерныя такія рэкамендацыі-папрабаванні?**

**Р.В.:** “Канечне, такія папрабаванні да выпускніка прад'яўляюцца не могуць. Але не варта такія рэкамендацыі ўспрымаць толькі з негатыўнага пункту гледжання. Важна, каб выпускнікі выкарыстоўвалі любую магчымасць атрымаць размеркаванне. Калі ёсць заяўка, трэба прадаставіць яе ва ўніверсітэт і прыйсці на работу менавіта ў якасці маладога спецыяліста: гэта ў інтарэсах самога выпускніка. А ці будзе добра выпускніку, калі яму дадуць даведку аб самастойным працаўладкаванні, — сёння яшчэ вялікае пытанне: раней ці пазней месца працы прыйдзецца шукаць усё роўна.

Пры гэтым неабходна разумець, што ёсць шэраг прадпрыемстваў (невялікіх, прыватнай формы ўласнасці), якія не працуюць з абагульненымі заяўкамі, што прадастаўляюцца ва ўніверсітэт, але маюць патрэбу ў кадрах і могуць узяць маладога спецыяліста на работу. Таму варта прыкладаць намаганні, каб знайсці такія заяўкі. Ад таго, колькі грамадзян выпускнік вырашыць гэтае пытанне, будзе залежыць яго будучыня. Важна знайсці сваю арганізацыю — тую, якая будзе па розных параметрах задавальняць менавіта таго ці іншага выпускніка. І сам выпускнік знойдзе такую арганізацыю больш верагодна, чым калі будзе чакаць, што месца працы, якое адпавядае ўсім яго папрабаванням, прадаставіць універсітэт”.

**— Не раз даводзілася чуць ад колішніх выпускнікоў, што не на ўсіх прадпрыемствах правы маладых спецыялістаў, замацаваныя ў заканадаўстве, улічваюцца. Куды варта звяртацца, калі пасля размеркавання ўзнікаюць непаразуменні з наймальнікам? Проста ж звольніцца малады спецыяліст не мае магчымасці.**

**Р.В.:** “Найперш трэба зазначыць, што маладому спецыялісту пры прыбыцці на работу варта дэталёва азнаёміцца са сваімі функцыянальнымі абавязкамі, правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, іншымі лакальнымі нарматыўнымі актамі. Гэта дазволіць у будучыні пазбегнуць непаразуменняў з наймальнікам. Калі такое ўсё ж будзе мець месца, то патрэбна звяртацца за дапамогай. Гэта можа быць прафсаюзная арганізацыя — як непасрэдна ва ўстанове, на прадпрыемстве, так і больш высокага ўзроўня. Вырашыць спрэчную сітуацыю магчыма і пры звароце ў вышэйстаячую ў адносінах да прадпрыемства арганізацыю. Яшчэ адзін адрас, дзе дапамогуць зафіксаваць і ліквідаваць парушэнні працоўнага заканадаўства, — гэта рэгіянальны падраздзяленні Дэпартаменту дзяржаўнай інспекцыі працы”.

**— Сёлета заканчваю магістратуру. Ёсць папярэдняе прапанова застацца працаваць у сваёй жа ўстанове адукацыі. Але на выпускнікоў нашай спецыяльнасці ёсць заяўкі і ад базавых арганізацый. Ці могуць мяне ў такой сітуацыі накіраваць на работу ў сваю ж установу адукацыі?**

**Р.В.:** “Згодна з заканадаўствам, прырытэт, безумоўна, у базавых арганізацый. Але і ва ўстанову адукацыі выпускнік можа быць размеркаваны. Праўда, пры пэўных умовах: загадзя трэба паклапаціцца, каб праходзіць практыку ў сваёй навучальнай установе. Яшчэ адно магчымае рашэнне, асабліва калі выпускнік скіраваны на далейшую выкладчыцкую работу, — працяг навучання на больш высокай ступені адукацыі. Магчыма, ва ўстанове адукацыі знойдуць яшчэ нейкі варыянт.

**— Размеркаванне назначана на сярэдзіну красавіка. Летам жа я планую выйсці замуж. Ці магу я пасля гэтага пераадрэсавання па месцы жыхарства свайго мужа? Ці патрэбна для гэтага згода ад наймальніка, да якога мяне размяркуюць першапачаткова?**

**Р.В.:** “Падставы для пераадрэсавання ў такой сітуацыі будуць. Яны з'яўляюцца пасля моманту размеркавання, адпаведна, гаворка будзе ісці аб працэдуры пераадрэсавання. У сітуацыі, калі муж ці жонка маладога спецыяліста працуюць і пражываюць на тэрыторыі краіны, установа вышэйшай адукацыі, якую скончыў малады спецыяліст, праводзіць працэдуру пераадрэсавання па месцы жыхарства мужа ці жонкі пры наяўнасці такой магчымасці. Пры гэтым згода першага наймальніка на такое пераадрэсаванне не патрабуецца.

## ВАЖНА:

● Выпускнікі падпадаюць пад працэдуру размеркавання, калі больш як палову тэрміну навучання вучыліся на дзённым бюджэтным аддзяленні.

● Размеркаванне магчыма як на прадпрыемствы дзяржаўнай, так і прыватнай формы ўласнасці.

● Выпускнікі павінны размеркаваць на прадпрыемства, дзе ён праходзіў перададдипломную практыку — па яго жаданні і пры наяўнасці імяннага запыту.

● Выпускнікі павінны размеркаваць (па яго жаданні) па месцы жыхарства і работы жонкі (мужа).

● Выпускнік мае права на адпачынак (не водпуск) да пачатку работы па размеркаванні працягласцю 31 дзень, малады спецыяліст педагогі — 45 дзён. Пры жаданні выпускнік можа і не скарыстацца гэтым правам на адпачынак.



# “Камунікабельны, пажаданы даход — ад 8 млн рублёў”,

## ці Чаму наймальнікі не зацікаўлены ў маладых спецыялістах?



**Узаемных прэтэнзій у наймальнікаў і маладых спецыялістаў больш, чым дастаткова. Калі коратка, то першыя скардзяцца на недастатковы ўзровень падрыхтоўкі і нежаданне “выкладвацца” на працы, другія — на завышаныя патрабаванні і недастатковае ўзнагароджанне. Але гэта, безумоўна, толькі вяршыня айсберга. У кожнай канкрэтнай сітуацыі гэты спіс можа быць значна большым. І ўсё ж правільны гульні на рынку працы дыктуюць менавіта наймальнікі. Чаму яны не вельмі ахвотна бяруць на працу ўчарашніх выпускнікоў? Якія прафесійныя запыты ў саміх маладых спецыялістаў? Наколькі адэкватна яны ацэньваюць сябе на рынку працы? Адказаць на гэтыя і іншыя пытанні мы папрасілі “незацікаўлены бок” — спецыяліста па падборы персаналу, які штодня працуе з наймальнікамі і саіскальнікамі. Знаёмцеся — Вольга Надтачаева, кіраўнік дэпартаменту па падборы персаналу Кансалтынгавай групы “Здесь и сейчас”, кіраўнік праекта “Аналітычны агляд рынку працы Беларусі”.**

— Вольга, апошнім часам не раз даводзілася чуць меркаванне, якое, безумоўна, парадавала саіскальнікаў: маўляў, наймальнікі ў хуткім часе вымушаны будучы павышаць заробную плату спецыялістам, каб знайсці і ўтрымаць іх. Сітуацыя сапраўды такая?

— У адносінах да спецыялістаў — так. Ім работадаўцы сапраўды гатовы павышаць заробную плату, прапаноўваць пэўныя бонусы. Але тут варта разумець, што менавіта маецца на ўвазе пад тэрмінам “спецыялісты”. У нас ёсць розная трактоўка гэтага паняцця. У разуменні работадаўцы спецыяліст — гэта кампетэнтны чалавек, які прыходзіць у арганізацыю і тут жа выконвае неабходныя задачы. Іншыя ж спецыялістамі называюць усіх, хто ўвогуле здольны выконваць тую ці іншую работу.

Сёння на рынку працы сапраўды цэняцца спецыялісты, у якіх ёсць прафесійны вопыт, кампетэнцыі, асобасныя і дзелавыя якасці, якія садзейнічаюць прафесійнаму і кар’ернаму росту.

— Іншымі словамі, учарашнім выпускнікам — маладым спецыялістам на дадатковыя бонусы разлічваць не прыходзіцца?

— Калі мы гаворым пра маладых спецыялістаў, я б не залічвала іх у катэгорыю спецыялістаў у тым сэнсе, які мае на ўвазе наймальнік. Да іх у наймальнікаў крыху насяржаны адносіны. Так, сама за сябе гаворыць наша статыстыка: студэнты і маладыя спецыялісты па колькасці рэзюмэ на рынку працы — самая шырокая катэгорыя. На адну вакансію прыходзіцца ў сярэднім 20 рэзюмэ. І на працягу апошніх некалькіх гадоў гэта пастаянная тэндэнцыя. Такіх спецыялістаў прафіцыт.

— Але ж, напэўна, у разрэзе спецыяльнасцей могуць быць варыяцыі. Якія спецыялісты сёння найбольш запатрабаваны?

— Спецыялісты актыўных продажаў — сёння яны найбольш запатрабаваны. Дарэчы, у нас ніводная ўстанова вышэйшай адукацыі не выпускае спецыялістаў у галіне актыўных продажаў. І толькі ў некаторых установах у рамках падрыхтоўкі па тых ці іншых спецыяльнасцях ёсць такі курс. Адметна, што выдатна гэты курс даюць у БДПУ імя Максіма Танка на спецыяльнасці “Псіхалогія прадпрымальніцкай дзейнасці”.

На другой пазіцыі — ІТ-спецыялісты, далей — рабочыя і вытворчы персанал, будаўнікі і прадстаўнікі абслуговай сферы, куды можна аднесці і гасцінічна-рэстаранны бізнес, розніца, лагістыка.

Дарэчы, у мяне часта пытаюцца: “А куды сёння трэба ісці вучыцца, каб шмат зарабляць?” На гэты конт у мяне цвёрдае перакананне, падмацаванае прафесійным вопытам: добры спецыяліст, які захапляецца сваёй справай, цікавіцца, шукае штосьці новае, заўсёды зможа зарабіць — незалежна ад спецыяльнасці. Дадатковыя магчымасці на рынку ёсць заўсёды. Недаход жа спецыялістаў па пэўных спецыяльнасцях сёння часцей назіраецца не таму, што іх не рыхтуюць, а таму, што многія выпускнікі наогул не жадаюць займацца тым, на што вучыліся. Пытанне: навошта ісці вучыцца?

Нядаўна давалося прачытаць выказванні выпускніц факультэта сацыялогіі: маўляў, з такой адукацыяй немагчыма знайсці работу. Аднак жа якраз у гэты час мы шукалі спецыяліста па апрацоўцы даных, чалавека, які добра валодае матэматычнымі мадэлямі, ведае статыстыку. Мы збіліся з ног, каб знайсці такога — грамадскага, з вопытам работы. Дык ці ў адукацыі пытанне? Зразумеў, не ўсё адразу, але ж магчыма планаваць сваю кар’еру, пачынаць з малага, дадаткова вучыцца і ўрэшце стаць спецыялістам, за якога будучы змагацца.

Дарэчы, і навучанне на ІТ-спецыяльнасці само па сабе таксама не гарантуе нябеднага існавання. Зараз і ў гэтай сферы вельмі жорсткі адбор і адсеў. Кампаніі прапануюць студэнтам стажыроўкі, дадатковае навучанне. Але ў выніку бяруць на работу толькі адзінак.

Што ж да спецыяльнасцей, па якіх адчуваецца найбольшы прафіцыт, то гэта спецыялісты з вышэйшай адукацыяй гуманітарнага напрамку. Але прафіцыт, напрыклад, юристаў хутчэй тэхнічны, чым рэальны. На адну вакансію можа быць і 50 рэзюмэ, але рэальна ўдзельнічаць у конкурсе на пасаду з іх могуць лічаныя спецыялісты.

— Наколькі канкурэнтныя ў такой барацьбе маладыя спецыялісты?

— Варта мець на ўвазе, што ў разуменні наймальнікаў ёсць некалькі катэгорый маладых работнікаў. Найперш, гэта тыя, хто

працуе падчас вучобы, як правіла, не па спецыяльнасці. Другая катэгорыя — гэта маладыя людзі, якія падчас вучобы імкнуцца стажыравацца ці працаваць па профілі для таго, каб атрымаць пэўны вопыт. І, нарэшце, гэта непасрэдна тыя, хто ўжо закончыў навучанне і выйшаў на рынак працы. Зразумела, у кожнай катэгорыі — свае шансы на атрыманне жаданай вакансіі. Але разам з тым ёсць у іх і агульныя рысы, якія адрозніваюць сённяшніх маладых работнікаў ад прадстаўнікоў іншых пакаленняў. Існуе нават такое паняцце — “пакаленне Y”.

— Няўжо сённяшняя моладзь настолькі адрозніваецца ў плане прафесійных памкненняў ад прадстаўнікоў старэйшых пакаленняў? На чыю карысць гэтае параўнанне?

— Так, сёння многія гавораць пра пакаленне “ігрыкаў” — так сацыёлагі назвалі маладых людзей, якія нарадзіліся ў сярэдзіне 80-х—90-х. Нецярплівасць, гатоўнасць да перамен — такія якасці ўласцівы яго прадстаўнікам. Пакаленне “ігрыкаў” не трымаецца за адно месца працы, яго прадстаўнікі імкнуцца знайсці баланс паміж працай і асабістым жыццём. І яны будучы шукаць у першай, другой, трэцяй кампаніі... І хутчэй менавіта асабістае жыццё для іх з’яўляецца прыярытэтам, а работа — толькі сродак дасягнення мэт у асабістым жыцці. Такія маладыя спецыялісты чакаюць неадкладнага ўзнагароджання, прасцей кажучы, хочучы ўсёга і адразу. Яны не будуць падладжвацца пад патрабаванні наймальніка, а схільныя шукаць працу, якая адпавядае іх уласным патрабаванням.

Разам з тым, у маладых саіскальнікаў ёсць шэраг пераваг перад прадстаўнікамі іншых пакаленняў, звязаных з чаканнямі наймальніка. Так, наймальнікі чакаюць ад такіх работнікаў пэўнай эканоміі сродкаў на першапачатковым этапе. Калі малады спецыяліст прыходзіць на работу, то кампанія ўкладвае ў яго развіццё пэўныя сродкі. Малады ж спецыяліст не дае матэрыяльную аддачу адразу. Адпаведна, на першым этапе і заробак яго не самы высокі — ён не можа “каштаваць” столькі ж, колькі падрыхтаваны спецыяліст з рынку працы.

Акрамя таго, наймальнікі чакаюць, што маладыя спецыялісты першы час могуць выконваць любую работу — тэхнічную, манатонную. Пры гэтым маецца на ўвазе, што маладыя спецыялісты пакуль яшчэ не абцяжараны жыццёвымі абставінамі і, адпаведна, могуць часам працаваць звышурочна. Праблема ў тым, што большасць маладых работнікаў не згодны з гэтымі чаканнямі. Яны жадаюць адразу высокі заробак, цікавую работу і звышдакладны рабочы графік. Яны ведаюць, што жадаюць атрымаць, але нават блізка не ўяўляюць, што могуць даць кампаніі. Але калі чалавек прыходзіць на работу — гэта дарога з двухбаковым рухам: ты штосьці даеш арганізацыі, аргані-

зацыя — табе. Ніхто ў адны вароты гуляць не жадае.

— Але ж ёсць у моладзі і пэўныя плюсы?

— Безумоўна, толькі арганізацыям неабходна правільна працаваць з гэтай катэгорыяй работнікаў — прыцягваць, выкарыстоўваць, кіраваць, каб атрымаць жаданы вынік. Моладзь лягчэй навучыць, чым кагосьці старэйшага перавучыць. Перавага маладых людзей і ў тым, што яны вельмі хутка асвойваюць тэхнічныя навінкі, умеюць апрацоўваць, структуравать велізарныя аб’ёмы інфармацыі — тое, што для людзей больш сталага ўзросту даволі складана.

— Тым не менш, як вы ўжо заўважылі, наймальнікі не вельмі ахвотна бяруць на работу маладых...

— У рамках нашага апошняга даследавання — аналітычнага агляду рынку працы — 100% апытаных кампаній заявілі пра тое, што гатовы прымаць да сябе маладых спецыялістаў, у тым ліку студэнтаў без вопыту работы. Пры гэтым большая частка з іх лічыць неабходнай умовай для прыняцця на работу выпускніка адсутнасць размеркавання, астатнія гатовы браць нават і з працэдурай размеркавання. Пры гэтым прадстаўнікі кампаній гаварылі пра тое, што ў сярэднім у год бяруць трох маладых спецыялістаў. Аднак праблема ў тым, якімі якасцямі валодае выпускнік. Многія думаюць, што, калі выпускнік пакідае сцены навучальнай установы, ён ужо мае глыбокія прафесійныя веды, умее гэтымі ведамі карыстацца і мае практычны вопыт. На самай справе такія маладыя спецыялісты сустракаюцца даволі рэдка. Большасць патрэбна навучанне па месцы працы.

— Што часцей за ўсё не задавальняе наймальнікаў? Узровень падрыхтоўкі, адсутнасць практычнага вопыту?

— Работадаўцы з пэўнай асцярогай глядзяць на маладое пакаленне. Каб зразумець патэнцыял спецыяліста, запрашаюць на стажыроўку, на навучанне, на практыку. І калі бачаць, што студэнт не толькі вучыўся, але і працаваў, — гэта заўсёды вялікі плюс. Бо гэта паказчык матывацыі выпускніка на работу. Але маладыя спецыялісты не так часта карыстаюцца прадастаўленымі магчымасцямі.

Сёння асноўнае пытанне менавіта з матывацыяй. На суб’яседаваннях маладыя работнікі вельмі часта наогул не могуць адказаць, чаму іх вучылі, змадэляваць самую простую прафесійную сітуацыю, нават дакладна акрэсліць, чым менавіта жадаюць займацца. Затое сярэдні заробак па галіне ведаюць усе.

Такім чынам, асноўнымі прычынамі адмовы ад найму маладых спецыялістаў кампаніямі можна назваць менавіта высокія заяўкі па зарплате (арыентацыя на сярэдні ўзровень і вышэй) і адсутнасць матывацыі

на работу. Вельмі часта маладыя спецыялісты арыентаваны не на ўзровень сваіх кампетэнцый, а на ўзровень даходу, прымальны для іх жыцця. Акрамя таго, для наймальніка важная зацікаўленасць саіскальніка ў рабоце менавіта ў гэтай кампаніі і прапанавай пасады. Практыка ж паказвае, што адно з асноўных пытанняў “на засыпку” для маладых саіскальнікаў — гэта простае “Што вы ведаеце пра нашу кампанію?”.

— Няўжо загадзя ніхто не цікавіцца, куды плануе пайсці працаваць?

— Добра, калі 10% саіскальнікаў пацікавіцца гэтым пытаннем. Асабіста для мяне гэта проста незразумела: да пытання ўладкавання на працу трэба падыходзіць больш адказна.

Сур’ёзныя праблемы ў маладых саіскальнікаў з дзелавым этыкетам: каля 80% спецыялістаў не прыходзяць на суб’яседаванне і не папярэдджаюць, што не прыйдуць, ці спазняюцца на гадзіны.

Істотныя праблемы ў маладых спецыялістаў і з прэзентацыяй сябе. “Камунікабельны, пажаданы даход — ад 8 млн рублёў” — на гэтым пералік асобасных якасцей, якія б працавалі на выбар менавіта яго кандыдатуры, вельмі часта ў маладых саіскальнікаў заканчваецца.

Увогуле, маладога спецыяліста вельмі складана ацаніць. Нават калі ён валодае пэўнымі ведамі і навыкамі, невядома, ці будзе ён адпавядаць карпаратыўнай культуры. На Захадзе зараз адыходзяць ад паняцця “наняць кваліфікаванага спецыяліста” да паняцця “наняць правільнага чалавека для кампаніі” — чалавека, які прыме “правільны гульні”. Чалавек з вопытам адразу ацэніць, укладваецца ён ці не ў рамках карпаратыўнай культуры кампаніі. Малады ж спецыяліст можа зразумець гэта толькі пасля прыходу на работу. А гэта — праблема і для яго, і для работадаўцы.

— І нарэшце, Вольга: пасля якога тэрміну працы магчыма заяўляць пра сябе на рынку ўжо як пра вопытнага спецыяліста?

— Не раз даводзілася сустракаць сітуацыі, калі саіскальнікі пасля паўгода працы заяўлялі пра сябе як пра вопытнага спецыяліста ў галіне. Ці калі работнік з двухгадовым стажам разлічвае выключна на кіраўніцкую пасаду з заробкам у пару дзясяткаў мільёнаў рублёў. Усур’ёз такія рэзюмэ наймальнікі не ўспрымаюць: такая самапрэзентацыя будзе накіравана хутчэй супраць саіскальніка.

Разам з тым можна з упэўненасцю сказаць, што, калі малады супрацоўнік прапрацаваў у пэўнай добрай кампаніі мінімум два гады, яго прафесійныя перспектывы значна больш выгадныя.



**Супрацоўніцтва з базавымі арганізацыямі можа стаць адным з краевугольных камянёў работы па размеркаванні выпускнікоў устаноў вышэйшай адукацыі. Да выпускнікоў Беларускага нацыянальнага тэхнічнага ўніверсітэта прадпрыемствы заўсёды праяўлялі асаблівую цікавасць, бо ўзровень падрыхтоўкі высокі, спецыяльнасці — сярод самых запатрабаваных на рынку працы. Зараз размеркаванне ў гэтым універсітэце ідзе поўным ходам, абавязкова на адпаведных мерапрыемствах прысутнічаюць заказчыкі кадраў.**

## Час патрабуе

Між іншым за апошніх дзесяць гадоў у БНТУ адкрыты 34 новыя спецыяльнасці. Пастаяннае абнаўленне дыктуюць рынак працы і заказчыкі кадраў. Час патрабуе падрыхтоўкі спецыялістаў у галіне будаўніцтва атамных станцый, камп'ютарнай мехатронікі, мікра- і нанасістэмнай тэхнікі, транспартнай лагістыкі і г.д.

Сёння размяркоўваюцца прадстаўнікі 15 факультэтаў універсітэта і Міжнароднага інстытута дыстанцыйнай адукацыі — 124 кірункі спецыяльнасцей і спецыялізацый, больш за 2 тысячы выпускнікоў дзённай формы атрымання адукацыі за кошт сродкаў рэспубліканскага бюджэту.

Найбольш запатрабаваныя зараз выпускнікі энергетычнага, будаўнічага, архітэктурнага, машынабудаўнічага факультэтаў, факультэтаў інфармацыйных тэхналогій і робататэхнікі, транспартных ка-



ні, запыты базавых арганізацый задаволены ў поўным аб'ёме. А пэўныя пісьмовыя запыты іншых наймальнікаў незалежна ад формы ўласнасці засталіся незадаволенымі. Адсюль вывад: колькасць прапаноў аб заключэнні дагавораў будзе павялічвацца з кожным годам. Пры наяўнасці некалькіх базавых арганізацый задавальнен-

**У першую чаргу, як падкрэсліла начальнік аддзела меркетынгу і размеркавання выпускнікоў, задаволены патрэбнасць у кадрах базавых арганізацый і арганізацый — заказчыкаў кадраў. Месца работы прапанавалі і выпускнікам-платнікам, больш за сорок з іх атрымалі накіраванне на работу.**

не іх запытаў па спецыялістах з вышэйшай адукацыяй ажыццяўляецца зыходзячы з даты заключэння адпаведных дагавораў аб узаемадзеянні, як таго і патрабуе пастанова Савета Міністраў № 821 “Аб некаторых пытаннях размеркавання, перамеркавання, накіравання на работу, наступнага накіравання на работу выпускнікоў, вяртання затрачаных дзяржавай сродкаў на іх падрыхтоўку і мэтай падрыхтоўкі спецыялістаў, рабочых, служачых”.

Алена Уладзіміраўна Семянюк расказала, што зараз у БНТУ заключана 116 дагавораў аб узаемадзеянні па падрыхтоўцы спецыялістаў і пададзена 17 заявак на падрыхтоўку. Сярод заказчыкаў кадраў — уся сістэма Белэнерга, Мінскі трактарны, прыборабудаўнічы заводы і Завод колавых цяга-

логіяў? Так ён набывае практычныя веды і ўменні, яму цікава вучыцца.

У 2013 годзе ў БНТУ пад размеркаванне падпадаў 1871 выпускнік-бюджэтнік дзённай формы атрымання вышэйшай адукацыі першай ступені. Першымі рабочымі месцамі забяспечаны 99,1% маладых людзей. Менш чым адзін працэнт ад усёй колькасці выпускнікоў атрымаў права на самастойнае працаўладкаванне — з улікам завочнікаў, якія не менш як палову часу навучання вучыліся на бюджэце і на момант размеркавання працавалі па спецыяльнасці. У першую чаргу, як падкрэсліла начальнік аддзела меркетынгу і размеркавання выпускнікоў, задаволены патрэбнасць у кадрах базавых арганізацый і арганізацый — заказчыкаў кадраў. Месца работы прапанавалі і выпускнікам-платнікам, больш за сорок з іх атрымалі накіраванне на работу.

**“Колькасць прапаноў аб заключэнні дагавораў будзе павялічвацца з кожным годам. Пры наяўнасці некалькіх базавых арганізацый задавальненне іх запытаў па спецыялістах з вышэйшай адукацыяй ажыццяўляецца зыходзячы з даты заключэння адпаведных дагавораў аб узаемадзеянні”.**

чоў, ЗАТ “Атлант”, БелАЗ, БАТЭ, МАПІД, Мінскі завод аўтаматых ліній імя П.М.Машэрава, Беларуськалій, Белгархімпрам, Ваўкавыскі машынабудаўнічы завод, Слуцкі цукрафаінальны камбінат, Белпрампраект і многія іншыя прадпрыемствы і арганізацыі.

Канечне, у рамках супрацоўніцтва ўстанова вышэйшай адукацыі і заказчыкаў кадраў заключаюцца дагаворы на праходжанне студэнтамі вучэбных і вытворчых практык — азнамяляльных, будаўнічых-тэхналагічных, практычных, перададипломных. На базе арганізацый — заказчыкаў кадраў

ствараюцца філіялы кафедраў, а вядучыя спецыялісты арганізацый удзельнічаюць у вучэбным працэсе: чытаюць лекцыі, праводзяць практычныя заняткі як у сценах устаноў адукацыі, так і на базе прадпрыемстваў. Універсітэт у сваю чаргу запрашае прадстаўнікоў базавых арганізацый паўдзельнічаць у выніковай атэстацыі выпускнікоў, уключае заказчыкаў кадраў у склад дзяржаўных экзаменацыйных камісій.

— Супрацоўніцтва з базавы-

нях, ведае кожны студэнт. Да таго ж маладых людзей загадзя знаёмяць з работай камісіі па размеркаванні, планами размеркавання, якія створаны на падставе заявак арганізацый — заказчыкаў кадраў і дагавораў аб узаемадзеянні, пісьмовых запытаў арганізацый і прадпрыемстваў.

— На пасяджэнні камісія прымае рашэнне аб размеркаванні выпускніка з улікам яго адзнак, удзелу ў грамадскім жыцці, сямейнага становішча, стану здароўя, асаблівых пажаданняў, — расказвае Алена

групаў у некалькі радоў. Сярод іх супрацоўнікі Дзяржаўнага камітэта судовых экспертызаў (“Прышоў сюды ўпершыню, але планы супрацоўніцтва ў нас доўгатэрміновыя”, — гаворыць прадстаўнік камітэта), аднаго з будаўнічых каледжаў сталіцы (тут шукаюць выкладчыка, маладому спецыялісту абяцаюць прадаставіць жыллё), многіх іншых арганізацый. Праз некаторы час становіцца зразумела, што калі не ўсе, то большасць маладых інжынераў ужо вызначыліся з месцам сваёй першай работы. На некаторых выпус-

# Усе на або Чарга

Уладзіміраўна. — Атрымліваецца, што, па сутнасці, выпускнік сам выбірае месца працы. Тое, якое яго задавальняе. І пытанне аб тым, каб не з'явіцца на першае працоўнае месца, перад нашымі выпускнікамі не стаіць.

Мы вырашылі ўбачыць на свае вочы, як праходзіць размеркаванне. Пашанцавала бабыца на размеркаванні будучых выпускнікоў на факультэце энергетычнага будаўніцтва. Менавіта тут рытуюць прафесіяналаў у галіне будаўніцтва цэплавых і атамных электрас-

тэмаў ужо ёсць заяўкі, і прадстаўнікі гэтых арганізацый адчуваюць сябе ўпэўнена.

— Попыт куды большы, чым прапанаванне (на факультэце ў нас каля 200 выпускнікоў), — пацвярджае дэкан факультэта энергетычнага будаўніцтва Пётр Міхайлавіч Багаслаўчык. — Прычым праходны бал пры паступленні на спецыяльнасць “Цеплагазабезпачэнне, вентыляцыя і ахова паветранага басейна” — адзін з самых высокіх на факультэце. А базавых арганізацый у нас многа: “Мінскэнерга”, “Гроднаэнерга” (яны сёлета бяруць два чалавекі), інстытут “Белпрампраект”. Яшчэ нашы базавыя арганізацыі — МАПІД, “Мінскінжпраект”, іншыя. З канцэрнам “Белпалівагаз” мы вельмі даўно і плённа супрацоўнічаем, кожны год сустракаем з кіраўніцтвам гэтай арганізацыі, адносіны наладжаны. “Белпрампраект” — таксама наш даўні партнёр. З канцэрнам “Мінскмеліявадгас” у нас настолькі плённае супрацоўніцтва, што яго нават сяброўствам лепш назваць. З упраўленнем марскога і рачнога транспарту Мінтранса, якое, дарэчы, зараз наш выпускнік і ўзначальвае, — тое ж самае. Упраўленне добра падтрымлівае і маладых людзей са спецыяльнасцю “Караблебудаванне”, і выпускнікоў такой спецыялізацыі, як “Водныя шляхі і порты”. “Мінскводаканал” — тая ж гісторыя, у нас там і філіял кафедры дзейнічае, неяк мы нават з іх дапамогай арганізавалі



танцый, а таксама некаторых іншых, у тым ліку такой цікавай для Беларусі спецыяльнасці, як “Караблебудаванне і тэхнічная эксплуатацыя воднага транспарту”. Падчас нашага візіту размяркоўваліся маладыя спецыялісты з менш рамантычнай, але вельмі патрэбнай

спецыяльнасцю “Цеплагазабезпачэнне, вентыляцыя і ахова паветранага басейна”. Што такія спецыялісты патрэбны беларускім арганізацыям як паветра (прабачце за каламбур), зразумела адразу, як уваходзіш у аўдыторыю, дзе адбываецца размеркаванне. Прадстаўнікі арганізацый сядзяць вялікай

## Лепшы выбар робіцца загадзя

Па словах А.У.Семянюк, адказнасць выпускнікоў перад дзяржавай за адпрацоўку па размеркаванні, як і на звароце сродкаў за навучанне, з кожным годам павышаецца. Усё, што неабходна па гэтых пытан-



абмен студэнтамі з польскім бокам. У Пінску ў нас таксама адкрыты філіял кафедры. Дзякуючы гэтым арганізацыям, мы па дзвюх спецыяльнасцях па студэнцкіх практыках не маем праблем. Супрацоўніцтва з такімі арганізацыямі — гэта цудоўная дапамога і для практыкі, і для дыпломнага праек-



тавання студэнтаў. Я нават баюся пра кагосьці забыцца, пакрыўдзіць, бо супрацоўнічам са многімі.

Пры гэтым, як заўважае Пётр Міхайлавіч, не заўсёды прадпрыемства выбірае выпускніка з чырвоным дыпломам. “Заказчыкі па сваіх крытэрыях ацэньваюць нашых студэнтаў. Зусім нядаўна да мяне прыедзжаў спецыяліст з Гродна. Перагледзеў усе асабістыя справы і спыніўся на двух выпускніках не з самымі высокімі баламі, патэлефанаваў ім, дамовіўся. Магчыма,

Семяненка, якая ўжо вызначылася з месцам будучай работы.

— Гэта “Белпрампраект”, — гаворыць дзяўчына. — Я парайлася з чалавекам, які мае дачыненне да маёй спецыяльнасці, і з усіх прадстаўленых у спісе на нашай кафедры праектных арганізацый мне больш за ўсё спадабалася гэтая. Я ў пачатку спіса па сярэднім балае, таму ў мяне ёсць пераважнае права выбару.

Хлопцы, якія стаяць побач, таксама ўжо вызначыліся з месцам адпрацоўкі па раз-

# базу!

## па інжынераў

**“Асноўнымі кірункамі ўзаемадзеяння базавай арганізацыі і ўстановы адукацыі з’яўляюцца наступныя: падрыхтоўка кваліфікаваных спецыялістаў, рабочых, служачых з улікам патрэб базавых арганізацый; развіццё матэрыяльна-тэхнічнай і сацыяльна-культурнай базы ўстановы адукацыі; удасканаленне адукацыйнага працэсу і павышэнне якасці падрыхтоўкі спецыялістаў, рабочых, служачых з улікам патрабаванняў інавацыйнага развіцця эканомікі рэспублікі; забеспячэнне высокага ўзроўню правядзення вытворчай практыкі і практычных заняткаў студэнтаў. Базавая арганізацыя мае пераважнае права на задавальненне сваёй патрэбы ў спецыялістах, служачых з ліку выпускнікоў адпаведнай установы адукацыі ў адпаведнасці з заканадаўствам”.**

**(Пастанова Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 19.07.2011 № 972 “Аб некаторых пытаннях фарміравання заказу на падрыхтоўку спецыялістаў”.)**

выбіраў па месцы жыхарства, магчыма, па яшчэ нейкіх крытэрыях. Галоўнае, што арганізацыя-заказчык і маладыя спецыялісты знайшлі адно аднаго. А некаторыя, наадварот, знаёмяцца з выпускнікамі і вырашаюць дамовіцца з іншымі. Не магу сказаць, добра гэта ці дрэнна, але так ёсць”.

На размеркаванне спецыялістаў па цэплагазаабеспячэнні прыехала ўстаўніца Рэспубліканскага ўнітарнага прадпрыемства “Інстытут “Ваенпраект”, прычым заяўкі на выпускнікоў прадпрыемства падало загадзя. Вядучы спецыяліст па кадрах раскавае, што старшакурснікі БНТУ нярэдка працуюць у іх падчас вучобы. “Я прыехала, каб “нашых” студэнтаў хтосьці іншы не пераманіў да сябе, у нас вельмі зацікаўлены ў маладых спецыялістах”, — і жартам, і ўсур’ёз гаворыць жанчына.

З той жа мэтай прыйшлі на размеркаванне і прадстаўнікі Мінскага электратэхнічнага заводу імя В.І.Казлова.

— Адзін выпускнік, а дакладней, выпускніца, у нас ужо ёсць, патрэбны яшчэ малады спецыяліст. Мы ж і самі БНТУ скончылі, тады яшчэ БПІ, — раскавае прадстаўніца заводу. — Хаця бачым, што многія студэнты даўно вызначыліся, ідуць нават на месцы з меншай зарплатай, чым у нас. Можна паспрабаваць пераманіць, але навошта? Чалавек жа, нягледзячы на размеркаванне, вольны ў сваім выбары.

### Куды ідуць “тэхнары”?

Падышла я і да адной з лепшых студэнтак курса Тацяны

меркаванні, арганізацыі загадзя накіравалі на іх заяўкі. Адзін з іх, Вадзім Кучко, пачне працоўную дзейнасць у кампаніі “Белфармацыя”.

— Іду на інжынерную пасаду. Заказчыкі прыйшлі на папярэдняе размеркаванне, тады і дамовіліся з ім. Я ўжо і ў арганізацыю з’ездзіў, паглядзеў, як там што. Там і сацпакет поўны, і выплаты на святы, і трынаццатая зарплата, і проста спадабалася, як са мной размаўлялі, як паставіліся, сустрэлі, на ўсе мае пытанні адказалі. Што да жытця, то яно мне не трэба, я мінчанін.

— А я з Ліды, — гаворыць Аляксей Бязмен, — але застаюся ў адной базавых арганізацый факультэта ў Мінску, дзе і практыку праходзіў, і працаваў летам. Хаця лічу, што на цяперашні момант ніхто з нас добра не ведае, што канкрэтна яго чакае. Адна справа — праходзіць практыку, калі ты асоба, якая не нясе асаблівага адказнасці, іншая справа — займаць адказную пасаду, калі патрабаванні зусім іншыя і ад цябе залежыць пэўны ўчастак работы. Жылля ў мяне пакуль няма, збіраюся наймаць, але гэта не палюхае. Мяне цікавяць перспектывы, а іх тут больш, чым у родным горадзе, таму і выбар я зрабіў адпаведны. Дома, канечне, бацькі падтрымаюць, але я малады, хачу рызыкнуць, дамоў жа вярнуцца заўсёды паспею.

Так разважаюць маладыя спецыялісты. Хаця, канечне, не ўсе лічаць, як Аляксей, многіх усё ж у першую чаргу прываблівае жыллё. Калі арганізацыя мае магчымасць даць маладому чалавеку месца ў інтэрнаце, то і пытанні па размеркаванні не ўзнікае ні ў аднаго, ні ў другога боку. Тады і аб перамеркаванні маладыя спецыялісты не думаюць.

**Марына ХІДДЖАЗ.**

НА ЗДЫМКАХ: камісія па размеркаванні на факультэце энергетычнага будаўніцтва БНТУ; Вадзім Кучко збіраецца працаваць у “Белфармацыі”; на размеркаванні — з добрым настроем.

**Фота Алега ІГНАТОВІЧА.**

# Формула прэстыжнасці

**Так склалася, што сёння прэстыжнасць прафесіі, а значыць і складанасць паступлення на адпаведную спецыяльнасць ва ўстанову вышэйшай адукацыі, вызначаецца ў асноўным сукупнасцю двух фактараў: сярэднім заробкам па галіне і запатрабаванасцю сярод наймальнікаў. Апошняе пэўным чынам адлюстроўваецца ў сістэме размеркавання: колькі заявак падаецца на тых ці іншых спецыялістаў. Пацвярджэнне таму — ІТ-спецыяльнасці. Адпаведна, выпускнікі такіх спецыяльнасцей могуць асабліва і не перажываць наконт працэдур размеркавання: месца працы з прымальнымі ўмовамі знойдзецца практычна ўсім. Але ёсць з гэтай “формулы прэстыжнасці” і выключэнні: прафесіі, якія не прыносяць асабліва вялікага прыбытку ці па якіх знайці вакансіі не так проста і якія, тым не менш, з году ў год карыстаюцца вялікай папулярнасцю ў абітурыентаў. Маладыя людзі прыкладаюць небывалыя намаганні, каб стаць студэнтам заветнай спецыяльнасці. Ці апраўданы такія ўкладанні — калі разглядаць іх з пункту гледжання прафесійнага ўладкавання? Дзе працаўладкоўваюцца гэтыя спецыялісты і наколькі наймальнікі зацікаўлены ў іх? Гэта мы паспрабавалі высветліць на прыкладзе некаторых спецыяльнасцей, якія выбіваюцца з гэтай “формулы прэстыжнасці”, але дзе традыцыйна фарміруецца высокі прахадны бал.**

## Запатрабаванасць высокая, заробак — не

Паступленне ва ўстанову вышэйшай адукацыі медыцынскага профілю даўно стала сінонімам выдатнай падрыхтоўкі абітурыента. Вялікая канкурэнцыя пры паступленні, 6 гадоў складанай вучобы і абавязковае размеркаванне. Да гэтага павінны быць гатовы ўсе, хто плануе атрымаць медыцынскую адукацыю за кошт бюджэту. Здавалася б, выдатна: першае працоўнае месца гарантавана ўсім. Калі б не адно “але”: памер заробку маладых спецыялістаў.

У своеасаблівай формуле прэстыжнасці прафесіі — запатрабаванасць плюс заробак — першы складнік спрацоўвае на ўсё 100. Каб пераканацца ў гэтым, дастаткова паглядзець на запатрабаванасць у спецыялістах, якую прадастаўляюць абласныя камітэты па ахове здароўя ва ўстановы вышэйшай адукацыі медыцынскага кірунку: Мінск — 461, Брэсцкая вобласць — 366, Віцебская вобласць — 377, Гомельская вобласць — 403, Мінская — 515 чалавек...

— Укамплектаванасць урачэбных пасадаў на канец мінулага года складала па краіне крыху больш за 95%, пасадаў сярэдняга медперсоналу — 97%, — раскавала Наталля Васільеўна Мірончык, начальнік упраўлення кадравай палітыкі, устаноў адукацыі Міністэрства аховы здароўя. — Але пры гэтым варта мець на ўвазе, што многія медыкі працуюць больш, чым на стаўку. Калі лічыць па фізічных асобах, то ўкамплектаванасць складае каля 70%. Да таго ж даволі шмат сёння і работнікаў пенсійнага ўзросту. Міністэрства аховы здароўя пастаянна ажыццяўляе мерапрыемствы па пераадзенні кадравага дэфіцыту медыцынскіх работнікаў, такія як стымуляванне працы, у тым ліку маладых спецыялістаў, забеспячэнне жыллём, прадастаўленне дадатковых працоўных і сацыяльных гарантый.

Тым не менш сярэдні заробак маладога спецыяліста-медыка на сёння невялікі.

— У адпаведнасці са статыстычнымі данымі, сярэдняя заробатная плата работнікаў сістэмы аховы здароўя за студзень 2014 года склала 3 млн 902 тысячы, у той час як сярэдні заробак па прамысловасці — амаль 6 млн рублёў, — прывяла даныя Наталля Васільеўна. — Але гэта з улікам каэфіцыента сумяшчальнасці, у сярэднім медыкі працуюць на 1,4 стаўкі. У медыцынскіх работнікаў з сярэдняй спецыяльнай адукацыяй — каля 3,7 млн рублёў, зноў-такі з улікам каэфіцыента сумяшчальнасці — 1,26.

Маладыя спецыялісты — самыя неабароненыя ў гэтым плане. Заробак маладога ўрача на стаўку — 2,7 млн рублёў, медыцынскай сястры тэрапеўтычнага профілю — крыху больш за 1,7 млн рублёў, хірургічнага — крыху больш за 1,8 млн рублёў. Гэта налічаная заробатная плата з улікам усіх даплатаў.

Відавочна, што ў такой сітуацыі рэгіёны будуць імкнуцца па максімуму прыцягнуць да сябе на работу спецыялістаў праз сістэму размеркавання. Дарэчы, перамеркаванне ў гэтай сферы праводзіцца толькі праз галоўнае ведамства — Міністэрства аховы здароўя. Такая магчымасць закладзена ў апошняй рэдакцыі Палажэння аб размеркаванні.

— Пры размеркаванні адназначны прыярытэт накіравання выпускнікоў па месцы жыхарства, — падкрэсліла Наталля Васільеўна. — Пры жаданні на вакантныя месцы могуць быць размеркаваны і выпускнікі платнай формы навучання.

## Выбар месца працы — за выпускніком

Традыцыйна высокі прахадны бал на факультэце філасофіі і сацыяльных навук Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта. Так, напрыклад, у мінулым годзе прахадны бал на спецыяльнасць “Сацыялогія” склаў 326, “Філасофія” — 316, “Сацыяльна-камунікацыі” — 364.

Як раскаваў Анатоль Уладзіміравіч Рубанаў, дэкан факультэта філасофіі і сацыяльных навук, выпускнікі, якія атрымліваюць кваліфікацыю “Філасоф. Выкладчык філасофіі і сацыяльна-гуманітарных дысцыплін”, у далейшым могуць уладкоўвацца ў вышэйшыя, сярэднія спецыяльныя і сярэднія навукальныя ўстановы, у навукова-даследчыя цэнтры, грамадскія аб’яднанні і органы дзяржаўнага кіравання. Выпускнікі па спецыяльнасці “Сацыялогія” могуць працаваць у сацыялагічных і маркетынгавых службах, аналітычных і навукова-даследчых цэнтрах, рэкламных агенцтвах, вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навукальных установах. Псіхолагі знаходзяць прымяненне сваім ведам ў галіне кіравання і бізнесу, у якасці сацыяльнага псіхолага, псіхолага ў сацыяльна-педагагічных і прафесійна-арыентацыйнай службах, ва ўстановах сістэмы аховы здароўя і адукацыі, ва ўстановах МУС.

Як бачна, перспектывы нядрэнныя. Праўда, калі медыкаў шукаюць і прывабліваюць наймальнікі, то філосафам і сацыёлагам нярэдка даводзіцца самім прыкладаць намаганні для прафесійнага самавызначэння і пошуку першага працоўнага месца. Базавых арганізацый у тым сэнсе, якія ёсць у тэхнічных установах вышэйшай адукацыі, тут няма: філосафы, сацыёлагі — тавар штучны.

Зрэшты, як адзначаў Анатоль Уладзіміравіч, гэта толькі на карысць выпускнікам:

— Маладыя людзі нярэдка самі прыносяць заяўкі на размеркаванне — з арганізацый, дзе праходзілі практыку, працавалі падчас вучобы. І гэта не самае горшае рашэнне: яны загадзя настроены на пэўную работу, ведаюць, чаго чакаць ад наймальніка, пры гэтым арыентуюцца і на прымальны для сябе даход. А ўсё разам — гэта найлепшая гарантыя замацавання ў першым працоўным месцы. Так, у мінулым годзе размеркаванне атрымалі ўсе выпускнікі бюджэтнай формы навучання, толькі адна выпускніца прыняла рашэнне вярнуць сродкі, затрачаныя дзяржавай на навучанне.

Зыходзячы з практыкі апошніх гадоў, можна сказаць, што выпускнікі спецыяльнасці “Сацыялогія” ідуць працаваць менавіта сацыёлагамі, але такіх арганізацый у краіне мала, таму часцей знаходзяць прымяненне атрыманым ведам на пасадах, звязаных з маркетынгам, кіраваннем персаналам. Філосафы, акрамя выкладчыцкай дзейнасці, ідуць працаваць, напрыклад, у сродкі масавай інфармацыі.

\*\*\*

Ва ўстановах вышэйшай адукацыі студэнтаў выпускнога курса папярэджаюць: загадзя думайце пра размеркаванне — хаця б за паўгода. Насамрэч гэта ўжо позна. Задумацца, што пасля заканчэння навучання на бюджэтнай форме выпускніка чакае працедура размеркавання, добра было б яшчэ на этапе выбару навукальнай установы і спецыяльнасці. На гэтым этапе варта было б ацаніць узровень матэрыяльнай аддачы ад прафесіі — хаця б на першым этапе, запатрабаванасць і зацікаўленасць наймальнікаў у спецыялістах. І галоўнае, сваю ўласную гатоўнасць прымаць пэўныя асаблівасці выбранага прафесійнага шляху. Інакш многіх чакае расчараванне.

**Наталля ІЛІНА.**



**Педагогічных кадраў не хапае сёння многім установам адукацыі, школам і дзіцячым садкам. Як жа кіраўнікі гэтых устаноў, супрацоўнікі аддзелаў адукацыі, спорту і турызму заахвочваюць маладых спецыялістаў, робяць так, каб яшчэ да стадыі размеркавання зацікавіць будучых выпускнікоў работай менавіта ў сваёй установе адукацыі? Многія пачынаюць работу ў гэтым кірунку яшчэ на папярэднім размеркаванні студэнтаў-старшакурснікаў ці нават да яго.**

## Прыехаць, паказаць, зацікавіць

Са шматлікіх разоў з выпускнікамі педагогічных устаноў адукацыі ведаю, што ўмовы пражывання для іх часцей за ўсё галоўны фактар пры рашэнні паехаць па размеркаванні ва ўстанову адукацыі. Застацца працаваць у ёй на доўгі час іх можа падахоўваць магчымасць набыць або пабудаваць сваю кватэру. Узгадваю, напрыклад, хлопца з Бярэзіншчыны, які пасля заканчэн-

някніоў пэўнымі сацыяльнымі прэферэнцыямі, нямала. А яшчэ даводзілася чуць ад старшакурснікаў педагогічных спецыяльнасцей, што для іх немалое значэнне мае атмасфера ў калектыве, таму, канечне, важную ролю адыгрывае практыка падчас вучобы, яна таксама ўплывае на размеркаванне.

Жаданне моладзі паехаць па размеркаванні туды, дзе лепшыя ўмовы і дзе няхай і ненамнага, але больш плацяць, зразумелае. Але ўсё ж не варта абвінавачваць іх у нейкай залішняй меркантильнасці. Будучы педагог, паступаючы на бюджэтнае аддзяленне, наўрад ці разлічвае на высокую зарплату і ідэальныя ўмовы. Дастаткова, каб яны былі проста прыстойнымі. А тое, ці замацуецца малады спецыяліст на першым месцы работы пасля размеркавання, — ужо іншая гісторыя.

Дэкан факультэта педагогікі і псіхалогіі Баранавіцкага дзяржаўнага ўніверсітэта Зоя Мікалаеўна Казлова адзначае, што выпуск бюджэтнай сёлета складзе каля 130 чалавек, а заявак на маладых спецыялістаў на факультэце прыкладна 200. Прычым індывідуальныя заяўкі пачалі паступаць яшчэ ў снежны мінулага года, асабліва заказчыкі кадраў цікавяцца педагогамі-дашкольнікамі. Таму, канечне, выйграюць той раён, тая ўстанова адукацыі, якія загадзя клапацяцца аб заахвочванні маладых спецыялістаў, нават да папярэдняга размеркавання. І, безумоўна, перавага за тымі,

— Зараз педагогічны калектыв нашай школы складаецца з 46 чалавек, а трэба, каб было на некалькі педагогаў больш. Праўда, не ўсе настаўнікі нам неабходны на пастаянную работу, ёсць пасады, з якіх настаўніцы пайшлі ў дэкрэтны водпуск, таму шукаем педагогаў на замену. А шукаем так: выезджаем у Беларускі дзяржаўны педагогічны ўніверсітэт і ў Баранавіцкі ўніверсітэт. Прычым едзем не адны, а з калегамі з усяго раёна. Такія паездкі ўжо не першы год арганізуюе раённы аддзел адукацыі, спорту і турызму.

Летась, як расказала Галіна Васільеўна, у школу прыйшлі некалькі маладых педагогаў. Гэта настаўнік рускай мовы і літаратуры Уладзімір Міхайлавіч Яраховіч — выпускнік БарДУ; Марына Віктараўна Шынгірэі, таксама выпускніца Баранавіцкага ўніверсітэта, педагог-псіхолаг; Дзмітрый Сяргеевіч Грыцэнка, настаўнік інфарматыкі, выпускнік Беларускага дзяржаўнага педагогічнага ўніверсітэта імя Максіма Танка; Раман Дзмітрыевіч Даніловіч, настаўнік фізічнай культуры і здароўя, які закончыў Беларускі дзяржаўны ўніверсітэт фізічнай культуры; і педагог-арганізатар Эма Алегаўна Багатка, яна закончыла БарДУ.

— Сёлета яшчэ ў лютым мы з дырэктарамі іншых устаноў адукацыі раёна разам са спецыялістам аддзела адукацыі, спорту і турызму райвыканкама ездзілі ў Баранавічы, — працягвае дырэктар вясковай шко-

# Што выбіраюць выпускнікі,

## або Як заахвоўваць маладога спецыяліста?



хто прыязджае ва ўніверсітэт, размаўляе са студэнтамі, прэзентуе свае школы і дзіцячыя сады. Як правіла, пасля такіх сустрэч студэнты едуць глядзець на месцы, што іх чакае пасля размеркавання.

— Вось у мяне пісьмо з Любанскага раёна, я расказвала пра гэты запыт нашым будучым выпускнікам, тым больш, што ў нас ёсць студэнты з Мінскай вобласці, якія маглі б зацікавіцца гэтай прапановай і размеркавацца менавіта туды. Але пакуль яны такой цікавасці не праяўляюць, не хапае, відаць, непасрэдных зносін, — заўважае дэкан.

Хаця ў цэлым, па словах Зой Мікалаеўны, прадстаўнікі многіх раёнаў Мінскай (Нясвіжскага, іншых), Гродзенскай (Іўеўскага, Ашмянскага, Зэльвенскага раёнаў), Брэсцкай (Ганцавіцкага, Ляхавіцкага раёнаў) абласцей пастаянна прыязджаюць на факультэт, сустракаюцца са студэнтамі на размеркаванні, а часцей яшчэ да яго. Такая геаграфія тлумачыцца тым, што Баранавічы размяшчаюцца якраз на мяжы трох абласцей. Прычым “купцы” з роднай Брэсцкай вобласці не самыя шматлікія, бо педагогаў для рэгіёна рыхтуюць яшчэ і ў самім абласным цэнтры. Нячаста, але здараецца, што па размеркаванні едуць і выпускнікі факультэта, якія навучаліся на ім платна. Летась такіх было два чалавекі, прычым адзін хлопец паехаў працаваць у сельскую школу Брэсцкай вобласці. Сёлета пакуль такіх не знайшлося, хаця два “платнікі” прысутнічалі на папярэднім размеркаванні.

Ёсць, праўда, у такой прывабнай для студэнтаў магчымасці выбраць першае месца работы і іншы бок. Знаходзяцца маладыя людзі, якія і не раз, і не два мяняюць месца адпрацоўкі па размеркаванні. Маўляў, я такі патрэбны спецыяліст, што магу гэта сабе дазволіць. Так, Зоя Мікалаеўна Казлова расказала пра хлопца, які ўжо тройчы мяняў месца размеркавання, у выніку зараз яму неабходна выплаціць больш за 130 мільёнаў рублёў за вучобу. Верагодна, справа ў страце матывацыі да педагогічнай прафесіі, некаторыя прыходзяць вучыцца толькі дзеля дыплама аб вышэйшай адукацыі. Але такія выпадкі зноў жа падстава для асобнай размовы.

Практыка прыезду заказчыкаў на месца вучобы студэнтаў педагогічных спецыяльнасцей дзеля іх заахвочвання набыла асаблівую папулярнасць, як лічыць спецыяліст, магчыма, яшчэ і таму, што зараз у беларускай школе, іншых установах адукацыі адбываецца змена пакаленняў. Дэфіцыт кадраў, як вынікае з вышэйпрыведзеных лічбаў, ёсць (ды і наогул гэта з’ява вядомая), таму новыя формы па прыцягненні выпускнікоў вельмі дарэчы. Папулярнасць, па словах дэкана факультэта педагогікі і псіхалогіі БарДУ, яны набылі гадоў пяць назад, раней падобныя відзіты заказчыкаў кадраў да студэнтаў здараліся эпізадычна.

## Лепш адзін раз убачыць

Не так даўно давялося пабываць у Сноўскай сярэдняй школе Нясвіжскага раёна Мінскай вобласці. З яе дырэктарам Галінай Васільеўнай Радаман мы размаўлялі зусім на іншую тэму, але мімаходзь мая суразмоўніца заўважыла: “Толькі што вярнулася з БДПУ імя Максіма Танка, ездзіла пагаварыць аб сёлетнім размеркаванні, нам патрэбны некалькі спецыялістаў, вось і шукаем”. Сітуацыя мяне зацікавіла, і пазней мы з Галінай Васільеўнай пагаварылі на гэтую тэму падрабязней. Вось што яна расказала:

— Сустрэліся са студэнтамі апошняга курса, кожны з нас выступіў перад імі, расказаў пра сваю школу або дзіцячы сад, пакінулі кантактныя тэлефоны, нагадалі аб магчымасці зайсці на сайт установы — там таксама шмат інфармацыі. Мне, напрыклад, на будучы навучальны год патрэбны настаўнікі фізкультуры на пастаяннае месца работы, выяўленчага мастацтва і чарчэння, таксама на пастаянную працу, бо былая настаўніца фізкультуры адпрацавала па размеркаванні і вярнулася на пастаяннае месца пражывання, дадому. А настаўніца выяўленчага мастацтва пайшла на пенсію, яна і так тры гады пасля выхаду на заслужаны адпачынак адпрацавала. На палову стаўкі нам патрэбен настаўнік абслуговай працы, настаўнік музыкі, але з гэтым складана, бо ў нас ёсць толькі восем гадзін на гэты прадмет, да стаўкі не хапае вельмі многа. На замену на два гады патрэбен настаўнік гісторыі, педагог-арганізатар таксама на замену на час дэкрэтных водпускаў нашых пастаянных супрацоўніц і сацыяльны педагог пастаянна.

У БарДУ сёлета мы з’ездзілі не дарэмна. Да мяне пасля сустрэчы са студэнтамі адразу ж падышла дзяўчына, сказала, што вельмі зацікавілася і хоча паехаць па размеркаванні ў Сноўскую школу. Мы ўжо і запыт на яе і яшчэ на адну дзяўчыну, якая выйшла на нас пазней, накіравалі. Так што дакладна ведаем, што хутка да нас прыедуць настаўніцы фізкультуры, а таксама малады педагог з дыпламам па спецыяльнасці “Тэхналогія, абслуговая праца, сацыяльная педагогіка”. Як бачыце, частку кадравага пытання мы закрылі за адныні візіт у педуніверсітэт. Між іншым, абедзве дзяўчыны родам з Брэсцкай вобласці, але пачынаць работу вырашылі ў нас. Прычым адна з гэтых дзяўчат, будучая настаўніца фізкультуры, сама прыязджала ў Сноў яшчэ да нашага візіту ў БарДУ, усё ўбачыла на свае вочы, наведваўшы, між іншым, яшчэ некалькі школ раёна. А пасля паездкі ў Баранавічы нам тэлефанавалі яшчэ некалькі будучых выпускнікоў гэтай установы, так што, верагодна, будуць у нас і іншыя маладыя спецыялісты ў наступным навучальным годзе. Мае калегі з раёна таксама не вярнуліся з БарДУ ні з чым. Ведаю, напрыклад, што загадчыца аднаго з дзіцячых садкоў Нясвіжа таксама дамовілася з будучай выпускніцай універсітэта.

Па словах Галіны Васільеўны Радаман, галоўнае, чым аграгарадок Сноў прывабляе выпускнікоў педагогічных устаноў вышэйшай адукацыі, гэта развітая сацыяльная сфера (у вёсцы ёсць басейн, фізкультурна-аздараўленчы цэнтр, створаны на базе былога вучэбна-вытворчага камбіната, іншыя выгоды), развітая транспартная інфраструктура і, канечне, жыллё, хаця б часовае. Так, адна з маладых спецыялістаў зараз здымае жыллё, але за сімвалічную плату, два другія леташнія выпускнікі жывуць у гасцініцы агракамбіната “Сноў”, плацяць за такое пражыванне таксама вельмі нямнога — сто з чымсьці тысяч рублёў. А да пачатку 2014/2015 года мясцовая гаспадарка плануе адрамантаваць будынак былога школьнага інтэрната, які зараз не патрэбен, бо тут цяпер добра наладжаны падвоз школьнікаў. У адрамантаваным будынку і паселяцца маладыя педагогі — і тыя, хто зараз жыве ў гасцініцы, і тыя, хто яшчэ толькі прыедзе ў Сноў. Усяго ў інтэрнаце змогуць размясціцца некалькі чалавек, тут будуць і абсталяваная кухня, і пральная машына, пры гэтым ад інтэрната да школы рукой падаць — пару хвілін пешшу. Як кажа Галіна Васільеўна, ёсць надзея, што з уводам інтэрната некаторыя маладыя спецыялісты вырашаць застацца ў аграгарадку на доўга, асабліва калі створаць сем’і.

Марына ХІДДЖАЗ.



**Дэфіцыт педагогаў таго ці іншага профілю ў большай ці меншай ступені ёсць практычна ва ўсіх рэгіёнах. Сярод найбольш запатрабаваных — дашкольнікі, матэматыкі, фізікі... Заявак на такіх спецыялістаў на адпаведных факультэтах устаноў адукацыі, як правіла, больш, чым гэтых самых будучых спецыялістаў. Што могуць у адпаведнасці з заканадаўствам і гатовы прапанаваць рэгіёны для прыцягнення кадраў? Пра гэта — у нашым аглядзе.**

### Жыллё маё...

Згодна з заканадаўствам, наймальнік не абавязаны прадастаўляць жыллё маладому спецыялісту, які прыбыў да яго па размеркаванні. У такой сітуацыі вырашэнне жыллёвага пытання маладога спецыяліста — бадай, самы значны бонус, які можа прыцягнуць выпускніка да работы ў пэўнай мясцовасці. Бяда толькі ў тым, што абсалютная большасць рэгіянальных органаў кіравання адукацыяй не мае ў распараджэнні жыллёвага фонду. Тыя ж шчасліўчыкі, якія ўсё ж маюць у сваім распараджэнні некаторы жыллёвы фонд, найперш размяркоўваюць яго паміж пэўнымі льготнымі катэгорыямі: напрыклад, выхаванцамі дзіцячых дамоў і школ-інтэрнатаў.

Тым не менш вырашыць пытанне пэўным чынам магчыма і іншым катэгорыям маладых спецыялістаў. Цікавы вопыт у гэтым кірунку напрацаваны ў **Гродне**.

— *З 2009 года любы супрацоўнік устаноў адукацыі Гродна можа стаць на чаргу асоб, якія маюць патрэбу ў паляпшэнні жыллёвых умоў, пры гарадскім адзеле адукацыі. У тым ліку і маладыя спецыялісты, — расказала нашаму выданню Людміла Раманаўна Сяўко, старшыня гарадскога камітэта Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі. — Адзінае — ад іх патрабаванняў ўласна ініцыятыва. Такі ўлік у далейшым дае магчымасці вырашэння жыллёвага пытання. Так, за апошнія гады былі пабудаваны два жылля для тых, хто знаходзіўся ў гэтай чарзе з выкарыстаннем ільготных крэдытаў. Такім чынам больш за 200 сем'яў вырашылі сваё жыллёвае пытанне, у тым ліку і некаторыя маладыя спецыялісты.*

Зараз сітуацыя з крэдытаваннем іншая: права на атрыманне крэдыту на льготных умовах маюць зусім нешматлікія катэгорыі грамадзян. Тым не менш ёсць сэнс пастаноўкі на адзначаную чаргу асоб, якія маюць патрэбу ў паляпшэнні жыллёвых умоў, і сёння.

Гарадская арганізацыя галіновага прафсаюза неаднойчы выходзіла з хадайніцтвамі на кіраўніцтва горада аб прадастаўленні месцаў у ведамасных інтэрнатах. Сёння мы дабіліся рашэння выканкама аб тым, што месцы, якія вызваляюцца ў інтэрнатах камунальнай уласнасці горада, будуць выдзяляцца прадастаўнікам адукацыі, аховы здароўя і культуры ў суданосінах 4-2-1. Так на працягу ўжо некалькіх гадоў удаецца пэўным чынам вырашаць жыллёвае пытанне маладых спецыялістаў. На жаль, пакуль месцы прадастаўляюцца не ў самых лепшых інтэрнатах, як правіла, гэта інтэрнаты калідорнага тыпу. Аднак гэта можа быць вырашэннем для тых, каму неабходна не толькі часовае жыллё, але і рэгістрацыя.

Да гэтага варта дадаць, што Гродна стаў адным з першых гарадоў, дзе рэалізуюцца праекты па будаўніцтве арэнднага жылля. "Спадзяёмся, што будзе магчымаць удзельнічаць у гэтых праграмах і нашым членам прафсаюза", — дадае Людміла Раманаўна.

Зрэшты, надзея не марная. Згодна з Указам № 563 "Аб некаторых пытаннях прававога рэгулявання жыллёвых адносін", які быў падпісаны кіраўніком дзяржавы ў снежні 2013 года, фонд жылых памяшканняў камерцыйнага выкарыстання — а гэта і ёсць арэнднае жыллё — будзе дзяліцца наступным чынам: 40% для асоб, якія маюць першачарговае права на яго прадастаўленне, астатнія 60% — для грамадзян, якія стаяць на ўліку тых, хто мае патрэбу ў паляпшэнні жыллёвых умоў, пры пэўным выканкаме ці па месцы працы, а таксама тых, хто не стаіць на такім ўліку. Да першай катэгорыі адносяцца асобы, якія будуць атрымліваць камерцыйнае жыллё на перыяд працоўных адносін. Гэта якраз і будуць маладыя спецыялісты, а таксама вайскоўцы, асобы прафесарска-вы-

кладчыцкага складу, навукоўцы, дзяржслужачыя і некаторыя іншыя катэгорыі.

У Гомельскай вобласці, дарэчы, арэнднае жыллё педагогам, у тым ліку і маладым спецыялістам, актыўна выдзялялася ўжо ў мінулым годзе. "Найбольш актыўна гэты працэс праходзіў у рэгіёнах, якія пацярпелі ад аварыі на Чарнобыльскай АЭС, — расказала Таццяна Фёдаруна Атрохава, намеснік начальніка ўпраўлення адукацыі Гомельскага аблвыканкама. — Усяго за мінулы год педагогам было прадастаўлена 40 арэндных кватэр".

Дарэчы, Гомельская вобласць мае яшчэ адну выдатную традыцыю: прадастаўленне жылля маладым педагогам з ліку таго, што будзеца сельскагаспадарчымі арганізацыямі. Згодна з пастановай Савета Міністраў № 59 ад 19 студзеня 2006 года, сельскагас-

З іх восем — маладыя спецыялісты. Мінулы раз навасёлаў віншавалі ў лютым. Асабліва ўвага, дарэчы, была ўдзелена педагогам-мужчынам, якія сёння ў школе сапраўды рэдкасць. Аднак месца ў гэтым інтэрнаце, на жаль, прадастаўляецца толькі адзінокім грамадзянам. Пры стварэнні сям'і педагогі вымушаны шукаць іншае жыллё. Зрэшты, пэўнае вызваленне месцаў у інтэрнаце — справа звычайная. Таму і тыя маладыя спецыялісты, якія толькі плануюць прыйсці на работу ва ўстаноў адукацыі горада і не маюць магчымасці самастойна вырашыць жыллёвае пытанне, могуць прэтэндаваць на атрыманне месца ў гэтым інтэрнаце. Адзіна ўмова — неабходна знаходзіцца на ўліку асоб, што маюць патрэбу ў паляпшэнні жыллёвых умоў, па месцы працы.

дагаворы (кантракце) выплату кампенсаций выдаткаў на наём жылых памяшканняў, праезд да месца працы.

Да таго ж у Галіновым пагадненні паміж Міністэрствам адукацыі і Беларускай прафесійным саюзам работнікаў адукацыі і навукі прапісана рэкамендацыя аб унясенні ў лакальныя нарматыўныя прававыя акты палажэння аб надбаўках ці прэміях (іншымі словамі — стымулюючых выплатах) маладым педагогам на першыя тры гады работы па месцы размеркавання ці накіравання, калі іншы тэрмін не ўстаноўлены калектыўным дагаворам ці лакальным нарматыўным прававым актам. Гэтая норма датычыцца тых людзей, якія прыступілі да работы ў арганізацыях упершыню пасля заканчэння устаноў адукацыі.

# Адзінокім прадастаўляецца інтэрнат



падарчыя арганізацыі могуць з улікам патрэбнасці ў працоўных рэсурсах і перспектываў развіцця арганізацыі прадастаўляць жыллё таксама і работнікам бюджэтнай сферы — у тым ліку супрацоўнікам школ, устаноў дашкольнай адукацыі, якія знаходзяцца на ўліку асоб, што маюць патрэбу ў паляпшэнні жыллёвых умоў, у гэтых сельскагаспадарчых арганізацыях. Пры гэтым у Жыллёвым кодэксе значыцца, што работнікі арганізацыі сацыяльна-культурнай сферы, спажывецкай кааперацыі, якія пастаянна пражываюць і працуюць у сельскай мясцовасці, якія абслугоўваюць работнікаў сельскагаспадарчых арганізацыяў, прымаюцца на ўлік тых, хто мае патрэбу ў паляпшэнні жыллёвых умоў, у адпаведнай сельскагаспадарчай арганізацыі па сумесным рашэнні адміністрацыі і прафсаюза на камітэта гэтай арганізацыі на падставе хадайніцтваў арганізацыі сацыяльна-культурнай сферы або арганізацыі спажывецкай кааперацыі.

І такую магчымасць у Гомельскім рэгіёне актыўна выкарыстоўвалі. Шчаслівымі ўладальнікамі новых дамоў стала далёка не адна сям'я маладых педагогаў. Прычым, як правіла, ключы ад дома ўручаліся педагогам ва ўрачыстай атмасферы прадстаўніцтвамі ўлады вобласці.

Але, напэўна, найбольш востра жыллёвае пытанне стаіць перад маладымі педагогамі, якія атрымалі размеркаванне ў **Мінск**: кошт прыватнага арэнднага жылля тут не супастаўляльны з заробатнай платой маладых педагогаў.

— У мінулым годзе вырашэнню жыллёвага пытання маладых спецыялістаў-педагогаў была ўдзелена асабліва ўвага, — расказала Ларыса Леанідаўна Волкава, старшыня Мінскага гарадскога камітэта Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі. — У горадзе ёсць толькі адзін інтэрнат для педагогічных работнікаў. Летась напярэдадні Дня настаўніка 11 іншагароднім педагогам уручылі доўгачаканыя ключы.

Для апошняга, дарэчы, нават не абавязкова быць зарэгістраваным па месцы жыхарства менавіта ў сталіцы: такая рэгістрацыя можа быць і ў іншым населеным пункце, напрыклад, адкуль малады спецыяліст родам.

— Іншых жа варыянтаў вырашэння жыллёвага пытання для сталічных педагогаў пакуль, на жаль, няма. Хоць гэтае пытанне пастаянна ўздымаецца і кіраўніцтвам сістэмы адукацыі горада, і прафсаюзным камітэтам. Адзіна рэальная перспектыва — арэнднае жыллё. Уся бюджэтная сфера горада — у чаканні: што будзе выдзелена і ў якіх аб'ёмах.

### Мае фінансы...

На сёння заробатная плата маладога спецыяліста — настаўніка з вышэйшай адукацыяй — з улікам усіх устаноўленых на рэспубліканскім узроўні даплат і стымулюючых выплат складае каля 2 млн 900 тыс. рублёў. Маладога спецыяліста выхавальніка — каля 2 млн 700 тыс. рублёў, педагога дадатковай адукацыі — каля 2 млн рублёў. Скажам шчыра — зусім няшмат. У такой сітуацыі любыя дадатковыя выплаты — у якасці прэміі, надбавак ці нават кампенсацыі — адчувальныя для маладых спецыялістаў.

Згодна з п. 26 пастановы Савета Міністраў ад 22 студзеня 2011 года "Аб некаторых пытаннях размеркавання, пераразмеркавання, накіравання на работу, наступнага накіравання на работу выпускнікоў, кампенсацыі затрачаных дзяржавай сродкаў на іх падрыхтоўку і мэтавай падрыхтоўкі спецыялістаў, рабочых, служачых" маладым спецыялістам, маладым рабочым (служачым), а таксама выпускнікам абласныя, Мінскі гарадскі Саветы дэпутатаў, наймальнікі ў адпаведнасці з заканадаўствам могуць вызначаць грашовую дапамогу, выдзяляць сродкі з мэтай кампенсацыі затрат на наём жылых памяшканняў.

Акрамя таго, наймальнікі маюць права вызначаць у калектыўным або працоўным

Але, калі прааналізаваць вопыт работы многіх рэгіёнаў у гэтым напрамку, становіцца відавочна: актыўна гэтыя рычагі павышэння заробку маладых спецыялістаў не выкарыстоўваюцца. Так, кампенсацыі за наём жылля ці праезд да месца працы ў рэгіёнах калі і выплачваюцца, то толькі часткова.

Істотнымі рэгіянальнымі даплатамі педагогам, у тым ліку і маладым спецыялістам, можа пахваліцца хіба што сталіца.

— На працягу апошніх 10 гадоў рашэннем Мінскага гарадскога Савета дэпутатаў педагогам горада аказваецца сацыяльная падтрымка ў выглядзе штомесячных даплат, — расказала Ларыса Леанідаўна Волкава. — Да мая 2012 года памер даплат складаў ад 1,5 да 4 базавых велічынь. Пазней, у сувязі з ростам базавай велічыні з 35 000 да 100 000 рублёў, даплаты былі ўстаноўлены ў фіксаваных сумах: у памеры ад 120 000 да 320 000 рублёў. Аднак эканамічныя ўмовы з часам мяняюцца. І ў сувязі з адносна невысокім узроўнем сярэднямесячнай заробатнай платы работнікаў адукацыі Мінска ў параўнанні з іншымі галінамі эканомікі ў верасні 2013 года прэзідыум Мінскага гарадскога камітэта прафсаюза работнікаў адукацыі і навукі звярнуўся з просьбай да Мінскага гарадскога Савета дэпутатаў, Мінскага гарадскога выканаўчага камітэта з прапановай перагледзець рашэнне Мінгарсавета ў частцы вяртання да раней дзеючага парадку ўстанаўлення даплат — да тарыфных ставак у базавых велічынях.

Варта дадаць, што і сёння аналіз узроўню сярэднямесячнай заробатнай платы работнікаў устаноў адукацыі Мінска паказвае адносна невысокі яе ўзровень у параўнанні з іншымі галінамі эканомікі. Так, памер сярэднямесячнай заробатнай платы за 11 месяцаў мінулага года на 36,9% ніжэй сярэдняй заробатнай платы ў сталіцы, у тым ліку ў параўнанні з сярэдняй заробатнай платой работнікаў прамысловага комплексу сталіцы — на 36,4%, транспарту — на 40,1%, работнікаў аховы здароўя — на 9,4%.

Калі звярнуцца да абсалютных лічбаў, то сярэднямесячная заробатная плата работнікаў арганізацыяў, падпарадкаваных камітэту па адукацыі Мінгарвыканкама, за студзень — лістапад 2013 года склала 3525,5 тыс. рублёў, што на 612,9 тыс. рублёў ніжэй сярэднегарадской заробатнай платы работнікаў адукацыі. Усё гэта прымусяла нас у снежні мінулага года паўторна звярнуцца з просьбай да Мінскага гарадскога Савета дэпутатаў аб унясенні змяненняў у рашэнне аб даплатах педагогам. І такое рашэнне было прынята. Згодна з ім павялічаны памер штомесячных даплат да тарыфных ставак (акладаў) работнікам устаноў адукацыі, арганізацыяў фізічнай культуры і спорту, што фінансуюцца з бюджэту Мінска, у тым ліку і бацькам-выхавальнікам, прыёмным бацькам. На сёння гэтыя даплаты работнікам устаноў адукацыі горада складаюць ад 135 да 390 тыс. рублёў. Навыя памеры даплат дзейнічаюць з 19 лютага бягучага года.



**Спецыяльнасці, па якіх вядзецца падрыхтоўка кадрў у Салігорскім дзяржаўным педагогічным каледжы, — адны з самых запатрабаваных. Тут вучаць будучых выхавальнікаў устаноў дашкольнай адукацыі і настаўнікаў фізічнай культуры. Прычым, калі ў 1990 годзе было адкрыта педагогічнае вучылішча (на той час установа мела такі статус), падставай служыў менавіта недахоп кадрў у дзіцячых садках. Часу прайшло нямала, дэфіцыт застаўся, калі ні павялічыўся. І адзін з магчымых выхадаў са складанай сітуацыі — падрыхтоўка спецыялістаў па мэтавых накіраваннях і замацаванне выпускнікоў на рабочих месцах.**

### Выхавальнікі патрэбны ўсюды

Як расказала дырэктар каледжа Тамара Міхайлаўна Бародка, спецыяльнасці “Дашкольная адукацыя” і “Фізічная культура” надзвычай запатрабаваныя. Сёлета да выпуску ў педкаледжы рыхтуюцца дзве групы навучэнцаў дзённай формы атрымання адукацыі па спецыяльнасці “Дашкольная адукацыя” і адна — па спецыяльнасці “Фізічная культура”. Усяго гэта 87 чалавек: 70 чалавек вучыцца за бюджэтнай сродкі, 17 — за ўласныя. Размеркаванне гэтых маладых спецыялістаў адбудзецца заўтра — 28 сакавіка. Тры гады назад установа адукацыі прыняла на вучобу грамадзян з Туркменістана, сёлета яны таксама выпускнікі.

Акрамя таго, ужо атрымалі дыпламы аб сярэдняй спецыяльнай адукацыі навучэнцы завочнай формы навучання па спецыяльнасці “Дашкольная адукацыя” — 67 чалавек, і па спецыяльнасці “Фізічная культура” — 23 чалавекі. Тое, што завочная форма навучання карыстаецца попытам у маладых людзей, пацвярджае той факт, што конкурс у 2013 годзе склаў 2,5 чалавека на месца. А сёлета, улічваючы высокую запатрабаванасць у насельніцтва такой формы навучання па гэтай спецыяльнасці, кіраўніцтва каледжа плануе павялічыць кантрольныя лічбы прыёму на завочную форму па названай спецыяльнасці.

Што тычыцца колькасці навучэнцаў, то зараз іх у педагогічным каледжы 291 чалавек на дзённай форме атрымання адукацыі і 114 — на завочнай.

— Калі прааналізаваць выпуск і размеркаванне выпускнікоў каледжа за пяць апошніх гадоў, — расказвае дырэктар, — то трэба адзначыць, што ўсе выпускнікі, якія падлягаюць размеркаванню, атрымалі накіраванне на работу. Мы маем магчымасць размеркаваць і навучэнцаў, якія атрымалі адукацыю за кошт уласных сродкаў (канечне, з улікам іх пажаданняў). Вось і сёння на выпуск у нас 17 чалавек, якія вучыліся за свае грошы. Прыемна, што нашы выпускнікі вельмі зацікаўлены ў працоўнай дзейнасці па выбранай спецыяльнасці. Папярэднія размовы пацвярджаюць іх жаданне атрымаць накіраванне на работу. Амаль два месяцы выпускнікі працавалі ва ўстановах адукацыі падчас праходжання перадыпломнай практыкі — самай працяглай з усіх відаў практыкі і, напэўна, самай адказнай. Мяне як педагога і кіраўніка ўстановы вельмі хвалювала, з якімі думкамі і настроямі яны вярнуцца ў каледж. І літаральна ўчора я зайшла ў адну з груп (навучэнцы толькі за дзень да гэтага вярнуліся з перадыпломнай практыкі) і спытала: “Ну як вы, не расчараваліся ў прафесію?” Добры настрой нашых навучэнцаў і станоўчыя водгукі аб тым, чым займаліся на практыцы ва ўстановах адукацыі, многія з якіх стануць іх першым працоўным месцам, парадавалі мяне.

Слухаю гэтыя апавяд дырэктара і думаю, што практыка, якой бы набліжанай да жыцця яна ні была, не дае поўнага ўяўлення аб умовах будучай работы. Бясспрэчна, маладыя спецыялісты сутыкнуцца з праблемамі, у тым ліку бытавымі, матэрыяльнымі, але тое, што яны так упэўнена глядзяць наперад, дае надзею. А тут ужо важную ролю павінны адыграць арганізацыі — заказчыкі кадрў, куды прыедуць на работу сённяшнія выпускнікі каледжа. Размеркаванне — гэта адно, замацаванне на месцах — зусім іншае.

— Аددзелы адукацыі, з якімі мы заключылі дагаворы на падрыхтоўку спецыялістаў, сапраўды зацікаўлены, каб у іх замацаваліся

маладыя кадры, — заўважае Тамара Міхайлаўна Бародка. — Мы па нашых выпускніках гэта бачым. За ўвесь час існавання каледжа не было такіх выпадкаў, каб выпускнік не адпрацаваў вызначаны тэрмін і ў адпаведнасці з патрабаваннямі заканадаўства выплачваў дзяржаве сродкі, выдаткаваныя на яго прафесійную падрыхтоўку. Але вельмі хочацца, каб нашы выпускнікі “пускалі карані” ў вясковых дзіцячых садках і школах, стваралі свае педагогічныя дынастыі. Адным з эфектыўных спосабаў вырашэння гэтай задачы мы бачым падрыхтоўку спецыялістаў па мэтавых накіраваннях.

### Мэтавыя накіраванні — для невыпадковых людзей

Магчыма, выпускнікам, якія атрымалі адукацыю на падставе мэтавых накіраванняў, і сапраўды прасцей на першым часе, бо вяртаюцца яны, як правіла, дадому. У такім выпадку хаця б жыллёвае пытанне ў іх вырашана.

## Размеркаванне баяцца — на бюджэт не паступаць



Дырэктар Салігорскага педагогічнага каледжа Тамара Міхайлаўна Бародка.

У Салігорскім педагогічным каледжы сёлета на выпуск мэтавікаў не так многа — тры чалавекі. Хаця, як кажа дырэктар установы, педкаледж гатовы прыняць столькі мэтавікаў, колькі дазваляюць нормы заканадаўства.

— Рашэнне аб тым, што накіраванні на мэтавую падрыхтоўку змогуць атрымаць не толькі вясковыя, але і гарадскія дзеці, вельмі пашырыць нашы магчымасці па падрыхтоўцы зацікаўленых у педагогічнай прафесіі спецыялістаў, — лічыць Т.М.Бародка. — Зараз, калі прымаеш абітурыента-мэтавіка, практычна ўжо ведаеш, што гэты малады чалавек зацікаўлены ў набыцці педагогічнай спецыяльнасці. Гэта, як правіла, невыпадковыя людзі. І павялічаныя тэрміны адпрацовак такіх невыпадковых людзей не напалохаюць менавіта таму, што яны робяць свой выбар асэнсавана. А вось выпадковых абітурыентаў такое патрабаванне можа спыніць. Яно, відаць, і лепш. Навошта ўстановам адукацыі незацікаўленыя настаўнікі і выхавальнікі?

Педагогічная прафесія — гэта вельмі складаны і адказны шлях. І вельмі важна, каб на гэты шлях не сталі выпадковыя людзі. Асабліва адказнасць за якасць падрыхтоўкі будучых спецыялістаў педагогічнага профілю ляжыцца на ўстанову адукацыі. Бацьчы, разумець, адчуваць кожнага навучэнца, стварыць аптымальныя ўмовы для яго развіцця — задача педагогічнага калектыву. Таму ў каледжы важнае значэнне надаецца стварэнню ўмоў для развіцця творчых здольнасцей навучэнцаў. Пацвярджаюць таму з’яўляецца той факт, што трынаццаць навучэнцаў каледжа сталі лаўрэатамі прэміі Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь па падтрымцы таленавітай і адоранай моладзі.

Адна з сёлетніх выпускнікоў-мэтавікаў — Настасся Сяховіч, ураджэнка вёскі Крывічы Салігорскага раёна. Тое, што адпрацоўваць па размеркаванні ёй давядзецца поўны тэрмін, вызначаны для мэтавікаў, Настася ведае, і яе гэта зусім не палохае. “Я разумела, куды і навошта паступаю, прычым паступіць суды вельмі хацела, таму і пайшла за накіраваннем у аддзел адукацыі Салігорскага райвыканка-



Падчас заняткаў у каледжы.

ма. Зараз магу дакладна сказаць, што з выбарам не памылілася. А колькі працаваць — тры гады, пяць ці больш — ужо не так важна, калі збіраешся працаваць усур’ёз,” — гаворыць яна. Праўда, падчас вучобы дзяўчына выйшла замуж за салігарчанина, таму жыць і працаваць збіраецца ў райцэнтры. Пры гэтым у яе планах — прадоўжыць вучобу ў Беларуска-кім дзяржаўным універсітэце культуры і мастацтваў (спецыялізацыя Настасся з мастацкім ухілам).

А мы з Тамарай Міхайлаўнай вяртаемся да размовы аб тым, як заахвоціць да прафесіі менавіта невыпадковых людзей. Мая суразмоўца заўважае, што дапамагае гэтай новай форме ўзаемадзеяння са школай.

— Гэтая форма работы, — адзначае яна, — павінна ўнесці пэўныя пазітыўныя змены ў сістэму прафарыянтацыйнай работы са школьнікамі. А сутнасць работы ў тым,

на ранняй ступені навучання, бо пачынаць такую работу, скажам, у дзевятым класе, пазнавата.

Да слоў кіраўніка ўстановы дадам, што паміж каледжам і педагогічным універсітэтам Рэспублікі Беларусь заключаны дагаворы аб сумеснай падрыхтоўцы спецыялістаў па спецыяльнасцях “Дашкольная адукацыя” і “Фізічная культура” для атрымання выпускнікамі каледжа вышэйшай адукацыі па скарачаны тэрміне навучання. На практыцы атрымліваецца, што амаль усе выпускнікі каледжа працуюць па размеркаванні і адначасова вучацца завочна ва ўстановах вышэйшай адукацыі. Так, як гэта збіраецца зрабіць будучы выпускнік Мікалай Горбач. Хлопец — ураджэнец адной з вёсак Брэстчыны, хутка атрымае дыплом аб сярэдняй спецыяльнай адукацыі па спецыяльнасці “Фізічная культура” і збіраецца прадоўжыць навучанне ў Беларуска-кім дзяржаўным універсітэце фізічнай культуры (у каледжы з гэтай устаноўнай таксама падпісаны дагавор аб сумеснай дзейнасці па падрыхтоўцы спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй па спецыяльнасці са скарачаны тэрмінам навучання). А размеркаванне (Мікалай паступаў на агульных падставах) не выклікае апасенняў. “Я гатовы да работы там, куды накіруюць, — гаворыць ён. — Пакуль вучыўся, шмат дзе пабываў на спаборніцтвах у Мінскай вобласці, многія школы бачыў, быў актыўным удзельнікам арганізацыі самакіравання ў каледжы, набыў пазітыўны вопыт работы ў БРСМ, быў камандзірам педагогічнага атрада. Думаю, што ўсе гэтыя дапаможа мне якасна працаваць па выбранай прафесіі”.

— Нашы навучэнцы, паверце, цалкам разумеюць, што абавязаны адпрацаваць па



Настасся Сяховіч — адна з навучэнцаў, якая паступала ў каледж па мэтавым накіраванні.

што не толькі каледж ідзе да школьнікаў, але і школы Салігорскага раёна прывозяць сваіх выпускнікоў у каледж. Старшакласнікі маюць магчымасць паразмаўляць з навучэнцамі, выкладчыкамі, пазнаёміцца з матэрыяльна-тэхнічнай і метадычнай базай каледжа — а яна дастаткова сучасная.

Як тлумачыць дырэктар установы, вясковыя старшакласнікі працягваюць да паездкаў у педкаледж самую жывую зацікаўленасць, задаюць мноства пытанняў, расказваюць пра сябе, раяцца. Прыязджалі ўжо нават і навучэнцы сярэдніх класаў. Шансы на тое, што сельская моладзь паедзе працаваць у вёску, тым больш па мэтавым накіраванні, значна вышэйшыя, чым тое, што там вырашыць застацца гараджанін. “Сельскія дзеці вёска не палохае, — справядліва лічыць Тамара Міхайлаўна, — яны там свае сярод сваіх”. Зараз ва ўстанове плануецца заключыць прафарыянтацыйны дагаворы з іншымі раёнамі Мінскай вобласці. Пасля такога блізкага знаёмства пры пэўнай падтрымцы хтосьці, магчыма, задумаецца не толькі аб паступленні ў каледж, але і аб мэтавым накіраванні, аб вяртанні на работу ў родную вёску. Асабліва калі настаўнікі, педагогі-псіхологі здолеюць выявіць у навучэнцаў пэўныя схільнасці загадзя, яшчэ



Будучы настаўнік фізічнай культуры Мікалай Горбач.

размеркаванні, — гаворыць дырэктар каледжа. — У іх далейшым удалым прафесійным лёсе зацікаўлены і ўпраўленне адукацыі Мінскага аблвыканкама, і педагогічны каледж, і арганізацыі — заказчыкі кадрў. А гэта, безумоўна, адчуваюць нашы выпускнікі і таму ўпэўнена едуць працаваць па размеркаванні.

Марына ХІДДЖАЗ.  
Фота аўтара.