

ББК 65.9 (2Р) 24  
С 744  
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744      **Спрос** и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. II. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. – 338 с.

ISBN 978-5-8021-1323-3

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения в условиях влияния на экономику России мирового кризиса.

**ББК 65.9 (2Р) 24**  
**УДК 338 (470)**

ISBN 978-5-8021-1323-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2011

ном случае органы исполнительной власти оказывают информационную поддержку.

На данном этапе развития основой российской политики в области кадрового потенциала модернизации экономики должна являться работа по претворению в жизнь заявленных на законодательном уровне и уже реализующихся инициатив. Начало системным преобразованиям в области кадрового потенциала модернизации экономики уже положено, но отличие от инновационно-развитых стран все еще велико.

## **АНАЛИЗ ОТКРЫТОЙ ИНФОРМАЦИИ ПО ВАКАНСИЯМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ**

**Т. М. Глушанок**

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,  
г. Петрозаводск*

*glushanok@psu.karelia.ru*

Формирование новой парадигмы управления качеством подготовки специалистов, основанной на профессиональных стандартах, требует создания более современного описания профессиональной деятельности для бизнес-процессов и уточнения профессиональных компетенций специалистов, работающих в этом бизнесе.

Оценке спроса на компетенции работников, занятых разработкой и внедрением технологических инноваций, и соответствующей корректировке системы подготовки и переподготовки кадров инновационной экономики в Российской Федерации посвящена НИР «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций», в работе которой я принимала участие [1].

Согласно техническому заданию, в рамках НИР рассмотрены 11 сайтов вакансий и резюме, 7 специализированных отраслевых сайтов, 8 сайтов для молодых специалистов и 13 социальных сетей. Использование в проекте Интернет-источников оправдано тем, что для поиска вакансии Интернет уже давно стал наиболее эффективным инструментом. Так, проведенное исследование выявило, что почти 1500 чел. от

18 лет и старше в разных регионах России положительно относятся к поиску работы через Интернет и планируют использовать этот ресурс в дальнейшем. При этом чаще всего так отвечали молодые люди от 18 до 24 лет (68%), респонденты с высоким уровнем дохода (62%) и квалифицированные работники (61%). Особенной популярностью Интернет-ресурсы пользовались у жителей крупных мегаполисов и развитых регионов – городов Москвы, Санкт-Петербурга, Уральского федерального округа [2].

Удобство Интернет-ресурсов состоит в том, что с помощью компьютера составляется резюме, которое загружается на несколько десятков сайтов, можно ответить на вопросы заинтересовавшегося работодателя по e-mail, выполнить при необходимости тестовое задание и получить заключение работодателя о возможном трудоустройстве. На большинстве ресурсов опубликовать свое резюме можно после регистрации. Затем резюме попадает в базу данных сайта, после чего подвергается проверке (автоматической или ручной на разных ресурсах), индексируется поисковой машиной сайта и появляется в результатах поиска. Срок хранения резюме зависит от ресурса.

Поиск вакансий осуществляется с использованием рубрикатора по всем вакансиям, которые относятся к интересующей отрасли. В списке отображается весь спектр должностей до топ-уровня. Можно также воспользоваться расширенным поиском по базе данных, однако такой поиск предусматривает наличие большого числа фильтров: город, отрасль, срок публикации вакансий, минимальная заработная плата, место работы и график работы. Многие специализированные сайты предоставляют возможность поиска вакансий по работодателю.

Следует отметить, что в Интернете также существуют тематические ресурсы, ориентированные на определенные группы соискателей, которые значительно ускоряют процесс выбора необходимой вакансии. Через ресурс LiveJournal также можно выйти на сообщества, посвященные поиску работы: *rabota*, *best\_job*, *career*, *\_job\_ru*, *ru\_job*, *pararazzi*, *rusfreelancers*, *ru\_freelance*, *ru\_perevod4ik* и т. д. Достоинством этих ресурсов является постоянно обновляющийся список вакансий с прямыми контактами работодателей и возможностью пообщаться непосредственно с человеком, разместившим вакансию.

На основе анализа Интернет-ресурсов было выявлено, что наиболее широкой базой вакансий в Интернете располагают сайты *super-job.ru*. *careerjet.ru*. *rabota.ru*. *vakant.ru*. *careerjet.ru*. Сайт

<http://www.super-jobs.ru> работает на российском рынке и рынке стран СНГ с 2003 г. и на момент рассмотрения включал 367 вакансий по 31 направлению. Сайт <http://www.Vakant.ru> функционирует в сети Интернет с 2000 г. и является источником информации о работе российского сегмента Интернета. Он включает вакансии более 2 тыс. современных профессий и специализаций работников по нескольким десяткам тысяч регионов, областей, районов и городов России, а также базу соискателей, зарегистрированных на сайте по поиску работы и разместивших свое резюме. На сайте <http://www.rabota.ru> размещены вакансии 463 828 компаний и 1 781 080 резюме по 700 профессиям. Это самое большое коммерческое кадровое агентство. Ежедневно посетители сайта публикуют около 13 000 объявлений о вакансиях и 5000 резюме из разных городов России. Все вакансии на сайте расположены по алфавиту по 45 направлениям. Сайт <http://www.Careerjet.Ru> предоставляет 39 560 473 вакансий на 71 370 Web-сайтах в мире, из них 2 200 567 вакансий опубликованы в России по 45 направлениям поиска работы.

На базе этих Интернет-ресурсов и был проведен анализ открытой информации качественного характера по вакансиям на предприятиях и организациях высокотехнологичных секторов экономики. В результате анализа выявлено, что при создании сайтов каждый разработчик использовал свои направления работы, которые в значительной части (22 направления из 45) не соответствовали Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД), а часть заявленных вакансий – Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). Это обстоятельство, на наш взгляд, создает затруднения для поиска вакансий, т. к. работодатель при оформлении вакансии склонен работать в рамках сложившегося нормативного поля. Кроме того, эта особенность сайтов затруднила сбор и анализ информации качественного характера по предложенным вакансиям в высокотехнологичных секторах экономики (ВСЭ), к которым, согласно долгосрочному прогнозу социально-экономического развития до 2020 г., относятся следующие: авиационная промышленность и двигателестроение; ракетно-космическая промышленность; судостроительная промышленность; радиоэлектронная промышленность; атомный энергопромышленный комплекс; информационно-коммуникационные технологии [3]. В отличие от систем поиска работы [Vakant.ru](http://www.Vakant.ru), [Rabota.ru](http://www.Rabota.ru), [Super-jobs.ru](http://www.Super-jobs.ru) в банке направлений

поиска Careerjet.ru представлены электроника – робототехника, авиакосмическая индустрия, которые относятся к высокотехнологичным секторам экономики.

Из общего количества рассмотренных вакансий (151 457), заявленных предприятиями и организациями на всех рассматриваемых Интернет-сайтах кадровых агентств, 7670 заявлены по высокотехнологичному сектору экономики. Из них отобрано 116 вакансий в сфере информационно-телекоммуникационных систем, которые были сгруппированы по 42 группам / профессиям, 476 вакансий в транспортных и космических сферах, которые были сгруппированы по 48 группам / профессиям, и 14 вакансий в электронике и робототехнике, которые были сформированы по 5 группам / профессиям, соответствующим данному высокотехнологичному сектору экономики<sup>1</sup>.

Структурирование полученной информации было основано на компетентностном подходе, который предусматривает формирование требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющих ему качественно выполнять конкретную трудовую функцию в рамках соответствующей области профессиональной деятельности.

В разных компаниях к кандидату предъявляются различные требования. Для одних важен опыт работы (61%), для других, как правило это крупные компании в сфере телекоммуникаций, – наличие сертификатов (6%), для третьих – обучаемость и умение работать с людьми. Средний возраст для претендентов составляет 20–30 лет, хотя и видна тенденция к его увеличению. Это можно объяснить привлекательностью данных организаций для молодых сотрудников (в смысле зарплаты, задач, возможности накопления опыта и т. д.), а достигнув определенного уровня, перехода на работу на более крупные предприятия. Следует отметить гендерную особенность – преобладание (58%) вакансий для мужчин, т. е. сфера ИТ по-прежнему остается за мужчинами.

Одним из важных результатов исследования можно отметить тенденцию усиления немонетарных факторов в выстраивании кадровой политики предприятий. Система привлечения и закрепления кадров на предприятиях наряду с оплатой труда стала включать социальные услуги работникам по организации питания, проживания, строгого со-

---

<sup>1</sup> Заявленные работодателями вакансии многократно повторяются, поэтому целесообразно было их сгруппировать по профессиям, что резко сократило количество рассмотренных вакансий в рамках НИР.

блюдения трудового законодательства, норм и правил охраны труда, а также возможности профессионального, карьерного и социального роста, т. е. формирования собственной системы стимулирования персонала, улучшения своего имиджа как работодателя.

Наиболее привлекательные вакансии отмечены в создаваемых новых компаниях, которые выходят на рынок, и действующих предприятиях, которые работают не первый год, но развивают производство и набирают дополнительных работников. В обоих случаях новые рабочие места возникают как следствие инвестиций в развитие предприятия, современные технологии, которые ведут к росту производительности, формированию новых навыков и квалификации у специалистов.

В результате систематизации информации были выделены следующие квалификационные требования к претендентам, имеющим ВПО:

**Информационно-коммуникационные технологии** (проанализировано 142 вакансии, из них 42 соответствуют ВСЭ).

Наиболее востребованы системные администраторы, инженеры-программисты, инженеры по телекоммуникациям, инженеры – электроники / системотехники, инженеры по ремонту электроники, системные инженеры по системам инвентаризации и технического учета ИТ-инфраструктуры, инженеры по телекоммуникациям, инженеры-технологи (информационные технологии), Web-программисты.

В составе компетенций выделено знание языков программирования: PL/1, Assembler IBM 360, принципов построения реляционных баз данных, языка запросов SQL; опыт программирования на языках Java, JavaScript; знание языка разметки HTML, ABAP и опыт программирования на нем; знание технологии SAP Web DynPro, отличное знание PHP, MySQL, Ajax, HTML и CSS2. Умение работать с СУБД, разрабатывать технические требования к программному обеспечению, Win/Web-приложения на платформе Net (C# ASP.Net+ADO.Net) с использованием MS SQL Server, Transact-SQL, Unit-тестирование, C, C++, Assembler процессоров Intel, TMs 320, VM 1806. Работать с телекоммуникационным оборудованием и системами контроля версий (CVS, SVN.TFS).

Часто встречающееся в требованиях работодателей к претендентам пожелание – знакомство с решениями SAP Business Warehouse & Integrated Planning, PHP5 (PEAR, Zend, Smarty), Oracle (PL/SQL) и знание Unix (основные команды cron, chmod, chown и др.).

**Авиация** (проанализировано 80 вакансий в авиации, из них 38 с ВПО). В этой сфере деятельности наиболее востребованы авиационные инженеры, инженеры по техническому обслуживанию авиационной техники (АиРЭО) Ил-76, инженеры-конструкторы (проектирование авиационных приборов и средств измерения), инженеры по продлению ресурсов и сертификации (авиация), инженеры-технологи, летчики.

Обязательные требования: наличие высшего образования в авиационном технологическом институте / университете по специальности «Проектирование авиационных приборов и средств измерения»; знание программ «Компас», «Avto Cad», навыки работы в САД и ЕСАД системах, в разработке радиоэлектронных устройств, опыт работы в области обеспечения надежности РАЭ. Особое требование работодателей к претендентам – наличие гражданства России сужает круг претендентов на данную вакансию.

**В судостроительной промышленности** проанализированы 53 вакансии, из них 22 – с наличием высшего профессионального образования. Анализ показал, что наиболее востребованы на предприятиях этой промышленности инженеры технической поддержки (кораблестроение), конструкторы-судостроители, руководители судоремонтных производств, инженеры по строительству морских объектов, конструкторы по корпусной части судов, сборщики корпусов металлических судов.

Среди заявленных работодателями компетенций специалистов можно выделить знание САПР, средств измерений СНИП, ГОСТов, АКАД, программы «Компас». Все вакансии распространяются на претендентов с опытом работы в судостроительной промышленности, а отдельной строкой в требованиях прописывается наличие только российского гражданства.

Из проведенного анализа вакансий (относящихся не только к высокотехнологичному сектору экономики) следует отметить требование работодателей – хорошее владение иностранным языком как коммуникационным инструментом эффективного участия в процессах коммуникации, включая способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению на английском языке.

Часто в требованиях к претендентам работодатели выделяют их готовность к непрерывному образованию, переобучению и самообучению, профессиональную мобильность, умение работать самостоятельно

но и в команде. Эти компетенции относятся к ключевым компетенциям инновационного сообщества.

Сегодня, как никогда, мы ощущаем необходимость быть адаптивными к постоянным изменениям: в собственной жизни, в экономическом развитии, в развитии науки и технологий, активными инициаторами и производителями этих изменений. Каждый специалист играет свою роль в общем инновационном сообществе в соответствии со своими склонностями, интересами и потенциалом.

### Список литературы

1. Государственный контракт от 29 июня 2011 г. № 13.511.11.1002.
2. Исследовательский холдинг «Ромир», апрель 2007 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.romir.ru](http://www.romir.ru)
3. Приоритетные направления развития науки, технологий и техники в Российской Федерации: утв. Указом Президента РФ от 7 июля 2011 г. № 899.

## ТЕХНОЛОГИИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА

**С. Н. Говорушенко, В. Ю. Лепихина**

*Управление по труду и занятости населения Белгородской области,  
Высшая школа управления ИМГУ НИУ «БелГУ», г. Белгород*

*belgais@bel.ru, lepikhina@bsu.edu.ru*

Одной из важнейших задач является на данный момент систематический мониторинг кадрового рынка труда. Систематизация рынка нужна как руководителям производственных компаний, так и организациям, учреждениям в соответствии со сферой деятельности, к которой они относятся: муниципальное хозяйство, промышленность, строительство, торговля, транспорт, предпринимательство, сфера услуг. Систематизация позволяет составить общую картину динамики и развития рынка. Отследить уровень реальных и ожидаемых зарплат, соотношения спроса и предложения, уровней занятости и оплаты труда в различных регионах.

К задачам исследования рынка можно отнести:

- спрос и предложение рынка;