

Федеральная служба по труду и занятости
Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство труда и занятости Республики Карелия
Петрозаводский государственный университет

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Сборник докладов по материалам
Десятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(30–31 октября 2013 г.)

Книга II

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2013

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 Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). – Кн. II. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2013. – 261 с.

ISBN 978-5-8021-1972-3

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения.

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1972-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2013

Последнее тем более важно, что, как известно, из существующих стратегий регулирования рынка труда только одна – системное управление процессами в сфере занятости на рынке труда (развитие соответствующей инфраструктуры, (пере)подготовка кадров, создание социально перспективных рабочих мест, трудоустройство и поиск кандидатов на вакантные места, закрепление кадров и организация их направленной миграции и др.) – может привести к реальному влиянию на рынок труда и сферу занятости на уровне субъекта Российской Федерации.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ²

Н. Ю. Гарифуллина, К. А. Мазаева

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

garifullina@psu.karelia.ru, kirasol@petrsu.ru

Устойчивость социально-экономического развития субъектов Российской Федерации в условиях рыночной трансформации зависит как от влияния внешних факторов, так и, в значительной степени, от стабильности функционирования внутренних элементов региональной социально-экономической системы, одним из которых являются трудовые ресурсы региона. Российский рынок труда характеризуется ежегодно воспроизводимыми несоответствиями между спросом на рабочую силу и ее предложением, как в количественном, так и в качественном (структурном) аспектах. Эта проблема оказывает негативное влияние на государство и население [1]. Для государства потери выражаются в виде недопроизводства ВВП, увеличения потенциального количества безработных, неэффективного расходования бюджетных средств. Заниженная заработная плата, низкая производительность труда, диспропорции в воспроизводстве рабочей силы негативно сказываются на эффективном функционировании рынка труда [2].

Если в начале 2000-х гг. при обсуждении в научном сообществе вопросов, связанных с необходимостью инновационного развития экономики России, основной акцент делался на обеспечении «экономики зна-

² Статья подготовлена в рамках выполнения Государственного контракта с Департаментом науки, промышленной политики и предпринимательства г. Москвы от 06 сентября 2013 г. № 8/3-316Г-13 на оказание услуг по сбору информации, анализу и прогнозированию ситуации на рынке рабочих профессий в г. Москве.

ний» кадрами с высшим профессиональным образованием, то в последнее время все чаще речь идет о необходимости увеличения доли квалифицированных рабочих в структуре занятых. Такая позиция обоснована тем, что ключевым ресурсом инновационного развития отраслей экономики и России в целом, и отдельных ее регионов являются не только инженерно-технические работники и научный персонал промышленных предприятий и организаций, но и сами рабочие, непосредственно участвующие в процессе производства. Так, в апреле 2011 г. на совещании по вопросам развития профтехобразования и социального положения рабочих Президент Российской Федерации Д. А. Медведев говорил о необходимости привлечения молодежи к рабочим профессиям путем улучшения статуса рабочих: «Мы должны создать необходимые условия для того, чтобы молодежь выбирала рабочие профессии. Системе профессионального образования здесь принадлежит ведущая роль» [3].

В связи с вышесказанным в условиях формирования инновационной экономики представляется объективной необходимостью обеспечения подготовки рабочих кадров, обладающих востребованными компетенциями. Не менее значимым является также создание благоприятных условий для привлечения рабочих на промышленные предприятия и организации в различных регионах страны.

В настоящей статье рассматривается вопрос кадрового обеспечения потребностей региональной экономики на примере промышленных организаций г. Москвы, который в силу столичного статуса занимает лидирующие позиции по отношению к другим субъектам Российской Федерации. Представленные в ней результаты получены в ходе исследования, проведенного в рамках выполнения Государственного контракта на оказание услуг по сбору информации, анализу и прогнозированию ситуации на рынке рабочих профессий в г. Москве.

«Рабочие профессии»: используемая терминология

Сразу необходимо отметить, что в ходе проведения анализа обеспеченности рынка труда г. Москвы рабочими кадрами используется термин «рабочие профессии», под которыми мы понимаем вид трудовой деятельности работника, связанный как с изготовлением продукции, для выпуска и реализации которой предназначено предприятие, так и с обслуживанием производства. Рабочая профессия предполагает наличие у работника компетенций, формируемых в процессе профессионального образования и обучения. Как правило, для лиц, занятых на рабочих профессиях, требуется наличие начального профессионального образования (с 01 сентября 2013 г. – обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих) или среднего профессионального образова-

ния, а, в отдельных случаях, при высокой сложности работы – даже наличие высшего образования.

В рамках исследования были выделены две группы рабочих профессий: профессии основных производственных рабочих (ОПР), т. е. профессии рабочих, которые занимаются непосредственно созданием материальных ценностей и изготовлением промышленной продукции, а также профессии вспомогательных рабочих, в т. ч. профессии рабочих, занятых неквалифицированным трудом.

Общая характеристика источников информации

Для качественного анализа процессов формирования трудовых ресурсов и составления в дальнейшем прогнозных показателей занятости населения г. Москвы была проведена систематизированная оценка текущей ситуации, сложившейся на рынке труда рабочих профессий данного региона. В качестве основных источников информации использовались:

- 1) данные органов Росстата в разрезе видов экономической деятельности;
- 2) данные государственных учреждений службы занятости населения г. Москвы (СЗНГМ) о вакансиях и резюме, представленные в разрезе административных округов столицы;
- 3) данные объявлений о вакансиях и резюме, размещенных на крупных российских сайтах вакансий, а также в печатных средствах массовой информации.

Одной из основных проблем официальной статистической информации является отсутствие данных о количестве занятого населения в профессионально-квалификационном разрезе. Как следствие, статистические данные о потребности городской экономики в кадрах носят частный характер и не дают полной информации о ситуации на рынке труда г. Москвы [4]. Чтобы нивелировать этот недостаток, остановимся подробнее на результатах анализа информации, полученной из двух последних источников (данные о вакансиях и резюме по рабочим профессиям государственных учреждений СЗНГМ и данные, размещенные в открытых источниках информации).

Анализ вакансий, зарегистрированных в московском информационном банке данных получателей государственных услуг в сфере занятости населения

В соответствии со ст. 11 Закона г. Москвы от 01 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в г. Москве» (в ред. законов г. Москвы от 07.04.2010 г. № 9, от 28.09.2011 г. № 43), в целях информационного обеспечения городской системы содействия занятости населения в г.

Москве сформирован московский информационный банк данных получателей государственных услуг в сфере занятости населения. Содержащиеся в нем сведения являются открытыми и доступными для граждан и работодателей [4], и именно они, в первую очередь, использовались для оценки ситуации на рынке труда рабочих профессий в г. Москве.

Из общего перечня вакансий, зарегистрированных в СЗНГМ по состоянию на 01 июля 2013 г., нами были отобраны 5600 вакансий по рабочим профессиям. В этот перечень вошли 235 наименований уникальных рабочих профессий. Учет вакансий осуществлялся по промышленным предприятиям и организациям, списочная численность которых по состоянию на 01 июля 2013 г. составляла 150 чел. и более. На рис. 1 представлена информация о том, какая доля вакансий из общего числа вакансий по рабочим профессиям, зарегистрированных в СЗНГМ, приходится на каждый из центров занятости населения столицы.

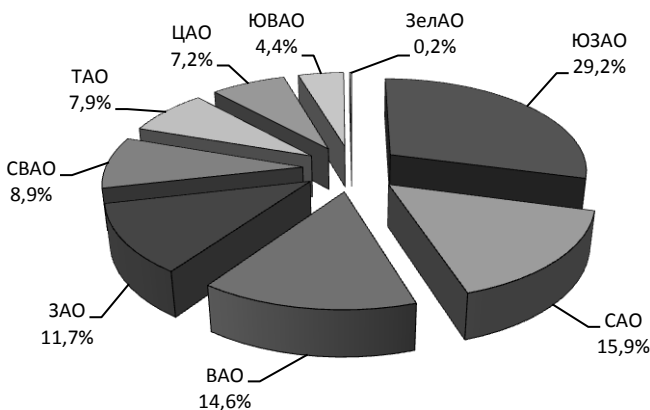


Рис. 1. Доля вакансий в разрезе центров занятости населения г. Москвы по состоянию на 01 июля 2013 г.

На рис. 2 представлена информация, позволяющая дать общую оценку сведений из банка вакансий и работодателей о количестве свободных рабочих мест, заявленных по рабочим профессиям промышленными предприятиями и организациями, списочная численность которых составляет 150 чел. и более, по разделам и подразделам Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) по состоянию на 01 июля 2013 г.



Рис. 2. Доля вакансий в разрезе видов экономической деятельности по состоянию на 01 июля 2013 г.

Поскольку удельный вес предприятий и организаций города, попавших в группу «Другие производства» (рис. 2), по нашему мнению, весьма значителен и составляет 28,1%, его значение требует дальнейшей конкретизации. К этой группе также относятся предприятия и организации следующих видов экономической деятельности: «Производство резиновых и пластмассовых изделий» – 4,5%; «Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака» – 2,3%; «Текстильное и швейное производство» – 1,5%; «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» – 1,3% и др.

Данные, представленные на рис. 1 и 2, позволяют сделать вывод о том, что максимальная потребность в кадрах по рабочим профессиям отмечается на предприятиях, которые зарегистрировали имеющиеся вакансии в центрах занятости населения Юго-Западного, Северного и Восточного административных округов столицы: соответственно 1634, 891 и 816 вакансий. В соответствии с ОКВЭД почти половина вакансий, открытых по состоянию на 01 июля 2013 г., приходится на такой вид экономической деятельности, как «К. Операции с недвижимым имуществом, аренда и оказание услуг» (в основном это предприятия и организации ОПК).

В результате обработки информации, полученной из службы занятости населения столицы, был составлен общий перечень рабочих профессий, наиболее востребованных на предприятиях г. Москвы. В этот перечень вошли 60 рабочих профессий, среди которых как профессии ОПР, непосредственно занятых в производственном цикле на промышленных предприятиях города (71,7%), так и профессии вспомогательных рабочих (28,3%). Максимальное число вакансий соответствует следующим профессиям: подсобный рабочий (645 вакансий), уборщик территорий (437 вакансий), уборщик производственных и служебных помещений (340 вакансий), монтажник электрических подъемников (340 вакансий), монтажник (183 вакансии). По 58 рабочим профессиям число открытых вакансий составляет более 20 вакансий.

Анализ вакансий, зарегистрированных на специализированных кадровых порталах

Так как далеко не все работодатели подают сведения о вакантных рабочих местах в СЗНГМ, то заявки, поступившие в центры занятости населения, не в полной мере отражают ситуацию, сложившуюся на рынке труда рабочих профессий столицы. Чтобы нивелировать этот недостаток и расширить круг анализируемых предприятий, заявивших об имеющейся потребности в кадрах по рабочим профессиям, был проведен сбор и детализированный анализ данных, имеющихся в открытых источниках информации (вакансии, резюме, условия труда, требования, примерный уровень заработной платы). Сбор этих данных осуществлялся с использованием:

- сайтов поиска работы и сотрудников (SuperJob.ru; HeadHunter.ru; Rabota.ru);
- on-line газет (Zarplata.ru; Rdw.ru; Vacansia.ru).

В результате исследования данных из открытых источников информации были отобраны вакансии по разделам «Промышленность и производство», «Рабочий персонал» и по ним установлен фильтр – «г. Москва». Из выборки были исключены профессии, не относящиеся к рабочим профессиям. Таким образом, для дальнейшего анализа были отобраны 2289 вакансий. Исследуемая выборочная совокупность вакансий соответствует характеристикам общего объема потребности экономики в рабочих кадрах для замещения вакантных мест на промышленных предприятиях: численность персонала предприятий, территориальное местоположение, отрасль промышленности, источник информации о вакансии и др.

Перечень рабочих профессий, по которым были отобраны вакансии из открытых источников, составил 313 уникальных наименований.

В этот список вошли как профессии ОПР (65,4% вакансий), такие как слесарь, сварщик, токарь и т. д., так и профессии вспомогательных рабочих (34,6% вакансий) – комплектовщик, укладчик, фасовщик, грузчик, уборщица, дворник и др. По 29 рабочим профессиям число открытых вакансий составляет более 20 вакансий, по 144 рабочим профессиям – 1 чел. Максимальное число вакансий соответствует профессии «швея» (179 вакансий).

Сравнительный анализ данных, полученных из СЗНГМ, и данных о количестве вакансий по рабочим профессиям г. Москвы, размещенных в открытых источниках, позволил выявить наиболее востребованные профессии, отнесенные к категории ОПР. Для поиска рабочих по некоторым из этих профессий работодатели предпочитают обращаться в СЗНГМ (бетонщик, каменщик, огранщик алмазов в бриллианты, оператор технологических установок, плотник, такелажник, формовщик железобетонных изделий и конструкций, штукатур), в то время как вакансии по ряду других профессий зарегистрированы в основном только на специализированных кадровых порталах (комплектовщик, печатник, столяр). Такая ситуация может быть связана с представлениями работодателей о возможных способах поиска работы представителями тех или иных рабочих профессий, а также с предпочтениями самих работодателей в способах поиска сотрудников.

Сравнительный анализ данных по вакансиям и резюме по востребованным рабочим профессиям

Следующим этапом работы стало проведение сравнительного анализа вакансий, заявленных работодателями по наиболее востребованным профессиям ОПР, с данными о резюме по этим же профессиям.

В восьми центрах занятости населения г. Москвы по состоянию на 01 июля 2013 г. были открыты 2683 вакансии по 43 профессиям, отнесенным к профессиям ОПР. Вакансии заявлены 111 предприятиями города, списочная численность которых составляет 150 чел. и более. В КГУ ЦЗН ЦАО о потребности в рабочих кадрах по этим рабочим профессиям заявлено не было.

На тот же период времени в девяти центрах занятости населения г. Москвы было зарегистрировано 1640 резюме тех соискателей, чью профессию по последнему месту работы следует отнести к категории профессий ОПР. Соотношение «вакансии» – «резюме» существенно отличается в зависимости от административного округа, в котором находятся центры занятости населения г. Москвы. Так, например, в КГУ ЦЗН ТАО количество вакансий превышает количество резюме в 3,4 раза, в КГУ ЦЗН САО – в 3,8 раза, в КГУ ЦЗН ЮЗАО – в 4,5 раза, в

то время как, по данным КГУ ЦЗН СВАО, оно составляет 0,9 раза, а по данным КГУ ЦЗН ЦАО и КГУ ЦЗН ЮЗАО, практически равно нулю.

В среднем на одно предприятие города приходится около 14 зарегистрированных резюме. Общее количество вакансий по 43 профессиям, отнесенным к профессиям ОПР, в 1,6 раза превышает количество резюме по этим профессиям. Если учесть тот факт, что по двум административным округам информация об открытых вакансиях отсутствует (при условии, что потребность все-таки существует), то превышение будет еще более значительным.

Для того чтобы можно было сделать вывод об основных причинах неудовлетворенного спроса работодателей, был проведен анализ информации о соискателях по наиболее востребованным профессиям ОПР, а также тех условий труда, которые им предлагают в настоящее время работодатели.

Анализ половозрастной структуры обратившихся в поисках работы в СЗНГМ показал, что 81,3% желающих найти работу по наиболее востребованным на рынке труда профессиям ОПР – это мужчины. Его результаты также свидетельствуют о том, что наибольшие сложности с трудоустройством представители рабочих профессий испытывают по мере увеличения их возраста (рис. 3). Однако в то же время четверть соискателей желают устроиться по рабочим профессиям сразу после окончания 11-го класса. Можно предположить, что последние относятся к категории выпускников средней школы, не поступивших в высшие учебные заведения.

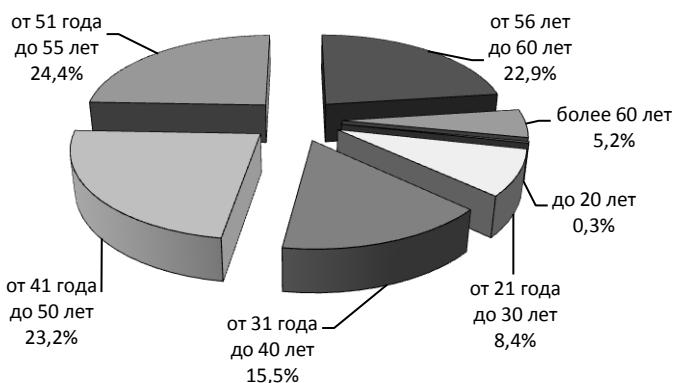


Рис. 3. Возрастная структура соискателей профессий ОПР

Важным аспектом при изучении ситуации на рынке труда рабочих профессий является заработная плата, от ее размера во многом зависит спрос и предложение той или иной конкретной профессии. Средняя заработная плата по г. Москве в 2013 г. составила 57 тыс. руб., в то время как, согласно данным кадровых порталов, специализированных печатных СМИ и СЗНГМ, большинство работодателей в вакансиях на рабочие профессии не указывают заработную плату больше 35 тыс. руб., что следует рассматривать как один из основных факторов непопулярности рабочих профессий.

Обобщенная информация СЗНГМ по уровню заработной платы, предлагаемой работодателями, и той, которая остается желаемой для соискателей рабочих профессий, подтверждает вывод, сделанный выше: предложение работодателей и ожидания соискателей не совпадают, по многим профессиям ОНР заработная плата, запрашиваемая соискателями, выше, чем им могут предложить работодатели. Однако следует отметить, что в 1121 резюме (68,4%) и 39 вакансиях (1,5%), зарегистрированных в центрах занятости населения г. Москвы, данные по заработной плате полностью отсутствуют. Сам факт наличия в информации СЗНГМ и, в первую очередь, в данных о резюме достаточно большого количества «пустых» позиций (не только графа «Желаемый заработок от», но также графы «Сфера желаемой деятельности» и «Пожелания профессии») может свидетельствовать либо о том, что сами соискатели не могут четко сформулировать те требования, которые они предъявляют к своему рабочему месту, либо о том, что при заполнении анкеты работники службы занятости не проявляют должной настойчивости, а возможно, и пунктуальности. Более качественному анализу представленных данных способствовала бы также информация о том, как давно «открыты» вакансии, однако формат их представления провести такой анализ не позволяет.

Данные, размещенные в открытых источниках информации, дают возможность наглядно увидеть, что одним из наиболее часто предъявляемых требований к рабочим по востребованным на рынке труда столицы рабочим профессиям является опыт работы по аналогичной профессии, причем, согласно некоторым вакансиям, он должен составлять не менее 1–3 лет. При этом акцент на наличие практических навыков соискателей по выполнению тех или иных работ делает большинство работодателей.

Что касается требований, предъявляемых работодателями к компетенциям, то большинство из них или вообще не указывают необходимые для работы соискателей компетенции, или указывают только тре-

бования общего характера (аккуратность, исполнительность, ответственность и т. д.). Одним из важных и часто предъявляемых работодателями требований также является отсутствие вредных привычек у соискателей по рабочим профессиям, поскольку, по их мнению, образ жизни рабочих влияет на качество выполняемых ими работ.

Многие работодатели обращают внимание также на место жительства соискателей, указывая в вакансиях наличие гражданства Российской Федерации и прописки в г. Москве или Московской области как необходимое условие для приема на работу. Такая позиция вызвана нежеланием отдельных работодателей принимать на работу зарубежных трудовых мигрантов и иногородних.

Выводы

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что представители промышленных предприятий и организаций столицы используют различные каналы поиска рабочих кадров. Однако проблемы дисбаланса спроса и предложения кадрового обеспечения региона по рабочим профессиям весьма значительны и обусловлены они, в первую очередь, низким уровнем оплаты труда. Ожидания от заработной платы, согласно резюме соискателей рабочих профессий, в большинстве случаев существенно превышают тот уровень заработной платы, который предлагается им работодателем. Если к фактору заработной платы добавить слабую социальную защищенность работников, технологическую отсталость части промышленных предприятий города, а также возможную территориальную удаленность места работы от места жительства соискателей, то можно утверждать, что подобная ситуация не способствует заинтересованности и привлечению молодежи на свободные рабочие места, поскольку ее представители, обладая высокими амбициями, в значительной степени ориентированы на высокую заработную плату, карьерный рост, комфортные условия труда и получение социальных гарантий. Также к основным причинам неудовлетворенного спроса работодателей может быть отнесено отсутствие оперативной информации об открытии новых предприятий, расширении ранее действующих и, соответственно, о появлении новых вакансий.

Опасения вызывает то, что проблема дефицита кадров по рабочим профессиям может осложниться в связи с сокращением в ближайшие несколько лет количества выпускников учреждений общего и профессионального образования, а также наступлением пенсионного возраста у значительного числа работников. Кроме этого, выпускники средней школы, не поступившие в высшие учебные заведения, которые сегодня

входят в число соискателей рабочих профессий, скорее всего, будут продолжать попытки получить высшее образование.

Нельзя отрицать и тот факт, что проблема трудоустройства выпускников системы профессионального образования на рынке труда г. Москвы сегодня не просто существует, но и усугубляется несбалансированностью предложения со стороны образовательных организаций (объемов и направлений подготовки специалистов) и потребностей рынка труда региона [5].

В соответствии с проектом Стратегии социально-экономического развития г. Москвы на период до 2025 г. считается целесообразным постепенный вывод за пределы города предприятий таких видов экономической деятельности, как металлургическое и химическое производство, строительство, производство машин и оборудования, легкая промышленность [6]. Эти изменения также будут способствовать дальнейшему дисбалансу спроса и предложения на рынке труда рабочих профессий г. Москвы.

В настоящее время в столице идет реализация программы «Стимулирование экономической активности на 2012–2016 гг.», направленной на достижение уровня экономического и социального развития города, характерного для государств с развитой экономикой. В рамках реализации данной программы разработаны шесть подпрограмм, которые являются составными частями общей программы. В число этих подпрограмм входят подпрограмма «Реструктуризация и стимулирование развития промышленности в г. Москве», а также подпрограмма «Развитие рынка труда и содействие занятости населения г. Москвы на 2012–2016 гг.», одной из основных задач которой является содействие формированию трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики г. Москвы.

Для рационализации структуры трудовой занятости населения г. Москвы, с учетом приоритетов развития экономики города и снижения напряженности на рынке труда, следует активнее использовать имеющиеся возможности промышленных предприятий и организаций по подготовке кадров. Это установление взаимовыгодных партнерских отношений с образовательными организациями системы профессионального образования, в т. ч. целевая подготовка кадров, проведение производственной практики на базе предприятий, участие представителей работодателей как в процессе обучения, так и в процессе контроля за уровнем и качеством сформированных в ходе обучения компетенций, повышение квалификации работников и т. п. Учет влияния факторов, вызывающих структурные сдвиги в экономике, реализация специаль-

ных социальных программ и предоставление социальных гарантий, повышение престижа профессионального образования, ориентированного на перспективную подготовку рабочих кадров, предоставление возможности дальнейшего обучения и карьерного роста работников в совокупности с широким использованием возможностей рекламы и размещением информации об имеющихся вакансиях в ГСЗНГМ, кадровых агентствах, СМИ и других открытых источниках информации, а также проведение регулярного мониторинга кадровой потребности экономики региона позволят, в конечном счете, нивелировать имеющиеся диспропорции спроса и предложения на региональном рынке труда рабочих профессий.

Список литературы

1. *Иванов С. А., Ложко В. В.* Воспроизводство человеческого капитала для инновационной экономики Северо-Запада России // Проблемы современной экономики. 2011. № 3. С. 209–214.
2. *Сигова С. В., Мазаева К. А.* Старение населения как глобальный вызов современности // Проблемы современной экономики. 2013. № 1. С. 68–71.
3. Дмитрий Медведев: рабочие кадры – не экспортный товар. [Электронный ресурс] // Торгово-промышленные ведомости: Издание Торгово-промышленной палаты РФ. URL: <http://www.tpp-inform.ru/official/1199.html>. Дата обращения: 09.06.2013.
4. Московская перспектива // Служба занятости. 2013. № 10. С. 12–14.
5. Закон города Москвы от 01 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в г. Москве» (в ред. законов г. Москвы от 07.04.2010 № 9, от 28.09.2011 № 43) // КонсультантПлюс.
6. *Гарифуллина Н. Ю.* Выпускники образовательных учреждений системы профобразования и их востребованность на рынке труда региона // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. 2011. № 7 (120). Т. 2. С. 56–60.
7. Проект Стратегии социально-экономического развития г. Москвы на период до 2025 г. [Электронный ресурс] / Департамент экономической политики и развития города Москвы. URL: <http://www.depir.ru/content/c383-page1.html>. Дата обращения: 14.10.2013.