

УДК 331.5

ББК 65.9

Пропп Оксана Викторовна,
senior lecturer of the department of organization
and management of the knowledge-intensive productions
of Omsk state technical university,
Omsk,
e-mail: ovpropp@mail.ru

Пропп Оксана Викторовна,
ст. преподаватель кафедры организации
и управления наукоемкими производствами
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: ovpropp@mail.ru

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

MAIN PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET OF EXPERTS OF OMSK REGION

В статье обобщены и проанализированы проблемы, существующие на региональном рынке труда специалистов, на примере Омской области. Все проблемы поделены на три группы: проблемы учебных заведений Омской области; трудности, с которыми сталкиваются работодатели; проблемы самих специалистов регионального рынка труда. Наиболее значимыми проблемами для работодателей являются низкое качество подготовки специалистов в системе образования, отсутствие у них практического опыта работы, необходимость дополнительных затрат для их переобучения, а также «старение» персонала. Образовательные учреждения сталкиваются с проблемами высокой конкуренции на рынке образовательных услуг, трудностями взаимодействия с работодателями, отсутствием адекватного механизма прогнозирования потребностей в специалистах, несоответствием структуры спроса структуре предложения. Специалисты на региональном рынке труда, в свою очередь, испытывают сложности трудоустройства, неудовлетворенность уровнем заработной платы, особенно это касается категории «молодые специалисты», а также трудности выбора профессии, связанные в том числе с отсутствием информации о рынке труда. Данные проблемы свойственны большинству регионов страны, их устранение позволит повысить эффективность взаимодействия работодателей, образовательных учреждений и специалистов и максимально учесть интересы каждой стороны.

The problems existing on the regional labor market of experts are generalized and analyzed in the article on the example of the Omsk region. All problems are divided into three groups: problems of educational institutions of the Omsk region; difficulties, which employers are faced with; problems of experts of the regional labor market. The most significant problems for employers are poor quality of training of specialists by the education system, absence of practical experience, the need for additional expenses for their retraining, and also personnel «aging». Educational institutions face the problems of the high competition at the market of educational services, difficulties of interaction with employers, lack of the adequate mechanism of forecasting the requirements for experts, discrepancy of the structure of demand to the structure of offer. Experts on the regional labor market, in their turn, experience difficulties of employment, dissatisfaction with the salary level; especially it concerns the category of «young specialists», as well as the difficulty of choice of profession connected with the absence of information about the labor market. These problems are peculiar to the majority of regions of the country; their elimination

will allow increasing efficiency of interaction of employers, educational institutions and experts and take into account the interests of each party.

Ключевые слова: региональный рынок труда, проблемы рынка труда, работодатели, образовательные учреждения, специалисты, старение кадрового состава, молодые специалисты, прогнозирование потребностей в специалистах, образовательная услуга, конкуренция.

Keywords: regional labor market problems, employers, educational institutions, experts, aging of personnel structure, young specialists, forecasting of requirements in experts, educational service, competition.

Региональные рынки труда формируются в зависимости от сложившихся в регионе социальных, культурных, трудовых отношений, уровня развития экономики, качества жизни населения, демографических, психографических и поведенческих факторов. Эти факторы оказывают влияние на особенности формирования, распределения и использования трудовых ресурсов, соотношение спроса и предложения на труд специалистов в регионе.

Региональный рынок труда представляет собой систему взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы на территории конкретного региона, в результате чего формируются предложение и спрос на работников различных специальностей. Для каждого региона страны характерен свой собственный профиль рынка труда, определяемый типом и разнообразием действующих на его территории отраслей. Развитие регионального рынка труда специалистов определяется, с одной стороны, развитием в регионе внутреннего хозяйства, а с другой, состоянием и перспективами межрегиональных связей, в том числе географической мобильностью населения.

По мнению Е. Н. Немерюк и Л. С. Аникина, на сегодняшний день большая доля современных проблем на региональных рынках труда являются следствием специфики социально-экономического развития страны в советский период. До конца 80-х годов XX века проводилась централизованная политика распределения производительных сил страны, последствиями которой можно считать освоение природных ресурсов периферийных регионов и сдвиг производительных сил на Восток и Север, а также индустриализацию и урбанизацию ранее отсталых аграрных регионов и создание новых транспортных коммуникаций. Сегодня, в новых условиях, многие ранее эффективные формы территориальной организации населения стали нежизнеспособными. Стали неэффективными и узкая специализация

регионов, и чрезмерная концентрация производства, и сращивание социальной инфраструктуры поселений с производственными предприятиями [1, с. 7].

Для целей исследования интерес представляет региональный рынок труда специалистов, который является сегментом общего регионального рынка труда. В социальном словаре Б. А. Райзберга специалист рассматривается как работник, получивший подготовку к избранному им виду деятельности в профессиональном учебном заведении; работник умственного труда, обладающий средним специальным или высшим образованием; опытный работник, глубоко освоивший, получивший длительный навык работы по данной специальности, профилю деятельности [2, с. 496].

В работе В. Г. Золотогорова специалист – это категория работников предприятия, занятых инженерно-техничес-

кими, экономическими и др. работами. Они, как правило, имеют законченное высшее или среднее специальное образование. Их основная функция – разработка на основе имеющейся специальной профессиональной подготовки вариантов решения (заключения, рекомендаций и т. п.) по отдельным производственным, социальным или управленческим вопросам, принятие решений по которым входит в компетенцию руководителей. Термин применяется и к работникам, знающим основательно какое-либо дело, представителям определенной специальности [3, с. 515].

Все проблемы регионального рынка труда специалистов Омской области условно можно поделить на три группы: проблемы образовательных учреждений Омской области; трудности, с которым сталкиваются работодатели; проблемы самих специалистов регионального рынка труда (рис.).

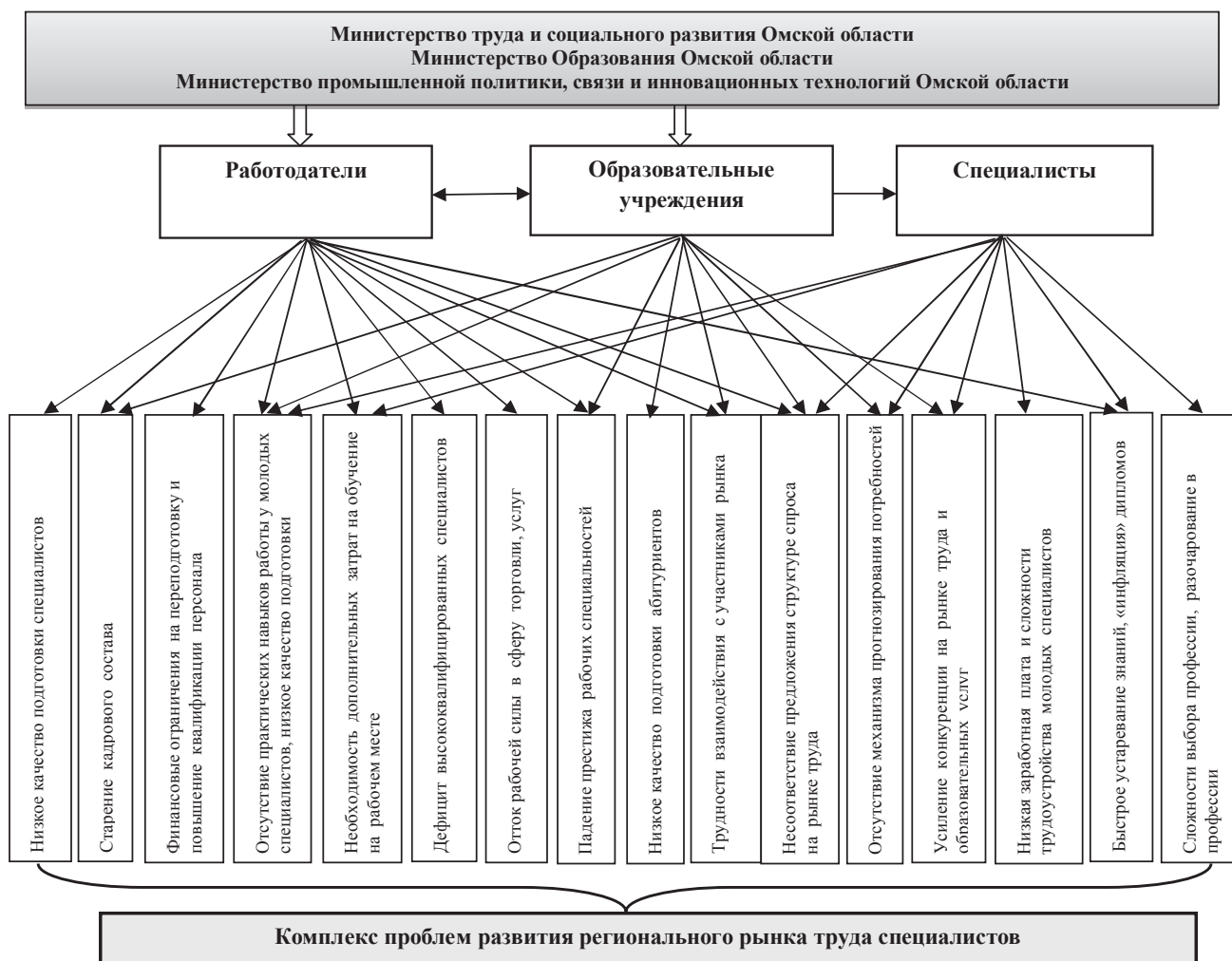


Рис. Комплекс проблем развития регионального рынка труда специалистов

Сегодня очевидна взаимосвязь между перспективами экономики региона и эффективностью сложившейся системы профессионального образования. Региональная система высшего профессионального образования непосредственно влияет на состояние и перспективы развития регионального рынка труда, в ее задачи входит своевременное реагирование на изменяющиеся требования работодателей и обеспечение потребностей региона в высококвалифицированных кадрах.

Реализуя вышеназванные цели и задачи, учебные заведения сталкиваются с серьезными проблемами, среди которых недостаточно высокое качество подготовки специалистов. Эта негативная тенденция находит свое отражение на всех уровнях образования, в том числе высшем. Во многом это объясняется процессами реформирования системы образования, активным распространением коммерческой формы обучения, низким уровнем первоначальных знаний абитуриентов и др.

Также отмечается проблема взаимодействия с работодателями. По-прежнему существует комплекс неразрешенных противоречий между региональным рынком труда и системой образования по поводу требований, предъявляемых к профессиональной компетенции выпускников вузов и результатов образования. В настоящий момент потребности регионального рынка труда требуют формирования такой профессионально компетентной личности специалиста, чтобы обеспечить его возможность быть конкурентоспособным на рынке труда региона. Для реализации интересов всех участников регионального рынка труда требуется эффективная система взаимодействия образовательных учреждений с работодателями [4, с. 41].

Номенклатура профессий и специальностей современной региональной системы профессионального образования и соотношение числа ее выпускников не соответствуют структуре спроса на рынке труда. Проблема в данном случае возникает не столько на уровне самого образовательного учреждения, сколько на уровне взаимодействия системы «образование – рынок труда». Спрос на образовательные услуги во многом формируется под влиянием моды, престижности и выгодности профессий. На региональном рынке труда возникают стихийные изменения спроса на услуги образовательных учреждений, приводящие к резким периодическим колебаниям в сторону увеличения спроса на одни группы профессий и уменьшения – на другие.

Таким образом, с одной стороны, образовательное учреждение заинтересовано в реализации предпринимательской функции, а с другой, наблюдается удовлетворение потребностей потребителей «по инерции» в том случае, когда требования и потребности рынка труда изменились, а учебное заведение не осуществляет должного мониторинга. В осуществлении своей коммерческой деятельности образовательное учреждение должно быть более гибким и динамичным, чтобы не отставать от рынка труда и его постоянно изменяющихся потребностей, вовремя реагировать на запросы потребителей и меняющиеся требования рынка.

Учебные заведения, в частности вузы, сталкиваются с проблемами переподготовки специалистов под требования работодателей, которые меняются слишком быстро, вузы стремятся осваивать новые направления подготовки, переподготовки и повышения квалификации, чтобы соответствовать требованиям времени. Для открытия новых специальностей и направлений подготовки необходимо определенное время, в то время как учебные учреждения, реагируя на конъюнктурные образовательные потребности абитуриентов, пытаются как можно скорее удовлетворить спрос потребителей. В итоге получается, что образовательные учреждения слабо реагируют на изменяющиеся потребности регионального рынка труда специалистов, усиливается несоответствие между новыми кадрами, подготовленными учебными заведениями, и требованиями работодателей.

Следует отметить и отсутствие адекватного механизма прогнозирования потребностей в специалистах. Эту функцию вынуждены собственными силами осуществлять учебные заведения, прогнозируя потребность в тех или иных специалистах в ближайшем будущем на региональном рынке труда.

Среди важных проблем сферы образования можно назвать и кадровый потенциал учебных заведений Омской области, отмечается тенденция к «старению» персонала высших учебных заведений, снижению остроты. В вузовской общественности появились идеи по реализации проектов в области образования, которые должны будут

способствовать переходу высшего образования в Омской области на новый качественный уровень. Наиболее актуальными проектами являются создание большого объединенного университета, использование новых возможностей для развития электронного университета, предложения по подготовке кадров с учетом кластерного подхода.

Не менее важными проблемами для образовательных учреждений являются усиление конкуренции в образовательной среде и обеспечение конкурентоспособности своих выпускников. На рынке образовательных услуг продолжает усиливаться конкуренция между учебными заведениями, предоставляющими образовательные услуги по схожим направлениям и специальностям, эта ситуация усугубляется негативными демографическими тенденциями в регионе. Возможность быть конкурентоспособным на рынке образовательных услуг достигается наличием сведений о слабых и сильных аспектах деятельности конкурентов, а также информации о собственных конкурентных преимуществах, недостатках, угрозах и возможностях на рынке. Управление конкурентоспособностью вуза затрудняется без регулярного мониторинга занятости выпускников, уровня их заработной платы, а также имиджа вуза в глазах потребителей его услуг.

В настоящее время структура спроса со стороны абитуриентов не соответствует структуре спроса на рынке труда выпускников. Абитуриент, выбирая ту или иную профессию, ориентируется на возможность своего трудоустройства после окончания вуза. На его выбор влияет еще множество других факторов: представления об «интересности» специальности; советы друзей и родственников; условия обучения; местонахождение учебного заведения и т. д.

Развитие рыночных отношений в сфере высшего образования привело к тому, что учебные заведения осуществляют подготовку по всем направлениям и специальностям, которые пользуются спросом у абитуриентов, независимо от последующей их необходимости на рынке труда. В этих условиях профессионально-образовательный выбор молодежи зачастую определяется стихийными и ложными представлениями о престижности и востребованности определенных профессий. Такой выбор не всегда соответствует интересам самого специалиста, общества и работодателей, однако он существенно определяет структуру образовательных услуг и в дальнейшем создает большие проблемы с трудоустройством и эффективной занятостью молодежи. Впоследствии специалист не всегда находит работу на рынке труда и повторно возвращается на рынок образовательных услуг для подкрепления или изменения социально-профессионального статуса.

Одной из проблем является разочарование студентов в выбранной профессии. Это вызвано неустойчивыми социально-профессиональными ориентациями абитуриентов, для многих студентов важен лишь факт получения диплома о высшем образовании. Следует отметить и проблему «инфляции» диплома, связанную с обесцениванием полученных знаний, их быстрым устареванием.

Отдельной группой проблем можно назвать сложности трудоустройства, особенно молодежи. Молодежь – довольно специфическая группа трудовых ресурсов, именно специфичность является источником большинства проблем молодежи на региональном рынке труда. Выпускники учебных заведений системы профессионального образования представляют отдельную специфическую группу в составе трудовых ресурсов молодежи. Специфика обусловлена наличием профессии (специальности), которая должна по-

вышать шансы молодого специалиста на трудоустройство, при этом данное преимущество не достигается автоматически, а иногда приверженность молодого специалиста полученной профессии снижает вероятность трудоустройства или заставляет его трудоустроиваться на неподходящих, по его мнению, условиях найма. Существующая свобода выбора индивидом специальности на рынке образовательных услуг не обеспечивает его востребованности на рынке труда и занятости по полученной специальности.

Если говорить о контингентах молодых людей, получивших профессиональное образование и вышедших на рынок труда в поисках первой своей работы, то для них свойственно наличие хорошей теоретической подготовки и одновременно отсутствие производственного опыта и практических навыков. Отсутствие опыта делает молодежь нежеланными работниками для большинства работодателей. В то же время многие молодые люди осознают свою хорошую теоретическую подготовленность, имеют серьезные профессиональные амбиции, стремятся к успеху в карьере, все это формирует у молодежи повышенные ожидания к будущему рабочему месту по уровню оплаты, характеру, условиям и содержанию труда. Возникает противоречие между оценкой работодателем молодого начинающего работника и самооценкой последнего, что порождает невозможность трудоустройства.

Так, агентство «БК-рейтинг» в 2013 году провело исследование на рынке труда Омской области, в результате которого были опрошены руководители ста крупнейших компаний города Омска, большинство из них заявили, что молодые кадры им не требуются, это во многом объясняется причинами, представленными в таблице.

Таблица

Негативные качества молодых специалистов, по мнению работодателей

Проблема	% от числа опрошенных
Завышенные амбиции	68,6
Завышенные требования по заработной плате	57,1
Переоценка своих возможностей (хотят все и сразу)	42,9
Нежелание работать/недостаточно трудолюбия	31,4
Профессиональная незрелость	22,9
Низкий уровень практических умений и навыков	20,0
Незнание рынка труда	8,6
Отсутствие точного представления, что им нужно в жизни, чем они хотят заниматься	8,6

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Немерюк Е. Е., Аникин Л. С. Формирование регионального рынка труда и факторы, влияющие на его развитие // Известия Саратовского университета. 2007. № 1. С. 21–28.
2. Райзберг Б. А. Современный социоэкономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2010. 629 с.
3. Золотогоров В. Г. Экономика: энциклопедический словарь. Мн.: Интерпрессервис: Книжный Дом, 2003. 720 с.
4. Пропп О. В. Компетентные специалисты: позиция вузов и рынка труда // Российское предпринимательство. 2011. № 2 (10). С. 38–42.

REFERENCES

1. Nemeryuk E. E., Anikin L. S. Formation of a regional labor market and the factors influencing its development // News of the Saratov university. 2007. # 1. P. 21–28.
2. Rayzberg B. A. Modern socioeconomic dictionary. M.: INFRA-M, 2010. 629 p.
3. Zolotogorov V. G. Economy: encyclopedic dictionary. Mn.: Interpresservice: Book House, 2003. 720 p.
4. Propp O. V. Competent experts: position of higher education institutions and labor market // Russian business. 2011. # 2 (10). P. 38–42.

Получается, что, с одной стороны, повсеместно происходит старение персонала, а с другой, молодые специалисты не устраивают работодателя.

Региональный рынок труда специалистов в лице работодателей, как и учебные заведения, сталкивается с трудностями по налаживанию взаимодействия с системой образования. Сам механизм взаимодействия региональных рынков труда и образования является одной из причин возникновения дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. В период «перепроизводства» специалистов это проявляется в увеличении напряженности (количественное соотношение спроса и предложения на рынке труда в разрезе специальностей); снижении заработной платы, предлагаемой работодателями; безработице выпускников вузов; их трудоустройстве не по специальности и др.

Нельзя не отметить и проблему финансовых трудностей. Далеко не все предприятия могут себе позволить повышение квалификации кадров, объективная потребность в повышении квалификации кадров в бизнесе наталкивается на финансовые ограничения, этот фактор является существенным для большинства фирм. При избытке специалистов (особенно экономистов, юристов, управленцев) работодателям с трудом удается отобрать подлинных профессионалов. Многие выпускники вузов нередко либо не обладают требуемыми знаниями, либо не умеют применять полученные знания на практике.

Изменились и требования работодателей к выпускникам вузов. Работодатели не удовлетворены качеством подготовки современных специалистов. В первую очередь современное производство и бизнес требуют, чтобы учебные заведения были ориентированы в большей степени на практическую подготовку будущих специалистов. При этом работодатели считают, что без практического опыта и стажировки эффективным профессиональное образование трудно назвать.

Таким образом, вышеназванные проблемы, с которыми сталкиваются участники регионального рынка труда специалистов, существенно затрудняют его развитие, их устранение позволит повысить эффективность взаимодействия работодателей, образовательных учреждений и специалистов и максимально учесть интересы каждой стороны.