

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

© 2009 Е.В. Мещерякова*

Ключевые слова: профессиональные заведения, трудоустройство, рынок труда, социально-экономические явления, инвестиции, сбережения, рост населения, рабочая сила, демографическая ситуация, подготовка кадров.

Достижение соответствия между спросом и предложением, эффективное управление трудоустройством выпускников профессиональных заведений различного уровня подготовки и повышение эффективности общественного производства возможно при решении ряда проблем, исследуемых в статье на основе качественных сдвигов в профессионально-квалификационной структуре занятых. Для этого необходима рабочая сила, способная решить данный комплекс задач.

Рынок труда - наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе. Главными составными частями рынка труда являются: совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе. Профессионально-квалификационную структуру совокупного рынка труда можно рассматривать, с одной стороны, как потребность производства в работниках определенного уровня образования и профессиональной подготовки, с другой - как потребность экономически активного населения в рабочих местах, соответствующих уровню его подготовки.

С началом рыночных отношений в 90-е годы прошлого столетия начался переход от трудодефицитной экономики к разбалансированной структуре спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Спрос предприятий и организаций на труд имел место всегда, даже в условиях резкого спада производства и массового высвобождения, тем более он есть сегодня, когда в экономике происходят различные преобразования.

Обобщая многочисленные исследования зарубежных экономистов 90-х годов по про-

блемам экономического роста, можно отметить, что все они в качестве наиболее значимого фактора макроэкономического роста называют образование. Этот фактор оттесняет такие важные переменные как инвестиции, сбережения и рост населения. Другие параметры - инфляция, правительственные расходы, фискальная, монетарная политика и политическая нестабильность - вообще не рассматриваются в большинстве моделей в качестве значимых макроэкономических переменных.

Однако образованный работник представляет собой лишь потенциальный фактор, предпосылку будущего экономического роста. Источником развития он становится лишь тогда, когда может производительно использоваться, т. е. когда созданы предпосылки для его практической реализации, а потому развитие - это накопление человеческого капитала в его наиболее эффективной форме, когда созданы необходимые предпосылки для его практической реализации в хозяйстве.

Поэтому изменения в сфере занятости в период рыночных преобразований не могли не затронуть сопряженную с ней сферу обучения, где осуществляется профессиональная подготовка кадров. В то время как занятость трансформировалась принципиально, признав товарный характер рабочей силы и возможность существования безработицы, перемены в сфере обучения в России носили преимущественно поверхностный харак-

* Мещерякова Елена Владимировна, доцент Поволжского государственного университета сервиса, г. Тольятти. E-mail: vestnik@sseu.ru.

тер. Они были направлены не столько на совершенствование подготовки рабочей силы для обеспечения спроса сферы занятости, сколько на сохранение и развитие самой сферы профессиональной подготовки. Профессии и специальности, которые получали обучающиеся в результате профессиональной подготовки в тех или иных учебных учреждениях, в значительной степени не соответствовали реально существовавшим довольно ограниченным возможностям трудоустройства. В результате чего, доля молодых людей в возрасте до 29 лет составляла 30 % безработных, в то время как предприятия испытывали значительный дефицит в рабочей силе. Такие социальные явления стали потрясениями для значительной части населения, в том числе и для выпускников вузов, впервые столкнувшихся с проблемой трудоустройства.

Существующая сегодня информационная база не позволяет с высокой степенью достоверности определить ни совокупный спрос экономики страны и региона на рабочую силу, в частности молодежь, ни полный объем предложения со стороны потенциальных работников и, соответственно, потребность в рабочих местах. По данным службы занятости на конец июня 2007 года на 1 вакантное рабочее место в целом по Самарской области претендовало 1,4 человека. Основными заказчиками рабочей силы традиционно являются предприятия негосударственной формы собственности (89% всех вакансий). Наибольшая потребность в рабочей силе имеется в таких видах экономической деятельности, как обрабатывающие производства, в оптовой и розничной торговле и строительстве. Однако очень часто значительное число вакансий по наиболее конкурентоспособным рабочим местам замещается предприятиями за счет самостоятельного приема работников, который они вправе вести без обращения в центры занятости.

В настоящее время обеспеченность предприятия высококвалифицированной рабочей силой, способной быстро адаптироваться к требованиям современного производства, осваивать новые участки, объединять усилия членов коллектива является существенным фактором, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий. В условиях сокраще-

ния численности населения страны и прогнозируемого сокращения числа трудоспособного населения, повышение эффективности общественного производства может быть обеспечено только на основе качественных сдвигов в профессионально-квалификационной структуре занятых. Для этого необходима рабочая сила, способная решить комплекс задач при подобном сценарии развития событий. В настоящее время такой рабочей силой государство в должной мере не располагает и встает вопрос о ее подготовке. Например, в Самарской области в первом полугодии 2007 года уровень официально зарегистрированной безработицы относительно экономически активного населения уменьшился по сравнению с началом января, составив 1,3%. Количество обратившихся в службу занятости населения составило 49,5 тыс. человек, причем 55% из них ранее работали по рабочим профессиям. Образовательная структура безработных по сравнению с соответствующим периодом 2006 года несколько изменилась. Увеличился до 22% удельный вес безработных, имеющих начальное профессиональное образование (на 1,3 п.п), а доля безработных, имеющих среднее профессиональное образование сократилась до 23,2% (на 0,8 п.п). Доля имеющих высшее образование не изменилась и составила 13,5%¹.

Демографическая ситуация, сложившаяся в целом в России, многократно повышает "стоимость" каждого молодого человека, входящего в трудоспособный возраст, поскольку именно на молодых возложена основная тяжесть интенсификации экономического развития. В таких условиях значение рациональности (в соответствии с запросами рынка труда) профессиональной подготовки каждого молодого работника многократно возрастает.

Таким образом, в настоящее время выпускники учебных заведений, ведущих профессиональную подготовку, по-прежнему являются одним из существенно возможных источников удовлетворения потребности предприятий и организаций в рабочей силе. Анализируя исследования кадровых процессов в регионе, нельзя не отметить, что объемы и перечень специальностей и профессий, по которым готовят молодых рабочих и спе-

циалистов, зачастую планируются на основе устаревшей, либо недостаточной информации, не отражающей в полной мере произошедших изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов. Как следствие, часть выпускников получают специальности, не востребованные рынком труда (всем известные перекосы в подготовке по специальностям “юрист”, “экономист”, “менеджер”, “парикмахер”, “оператор ЭВМ”).

Начиная с 1995 года вузы согласовывают объемы и профили подготовки специалистов со службой занятости (но согласование это часто осуществляется только на “бумаге”), однако противоречие несоответствия объемов и профилей профессиональной подготовки требованиям рынка труда все же усиливается. В результате анализа текущей ситуации на рынке труда, используя общероссийскую статистику, можно сказать, что подготовка специалистов в настоящее время проходит хаотично, без учета потребностей предприятий. Избыточное производство выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования и связанный с этим низкий уровень их трудоустройства ведет к расходованию до 50% государственных бюджетных средств, предназначенных на подготовку кадров, которые не востребованы рынком труда. Поэтому на данном этапе актуализировалась проблема моделирования и прогнозирования развития образовательных услуг, при рассмотрении ее с точки зрения управления системой: людские ресурсы - образовательные услуги - потребности в специалистах на рынке труда. Таким образом, в этих условиях особую важность приобретает среднесрочное от двух до шести лет прогнозирование потребностей регионального рынка труда, как базовой составляющей стратегического планирования системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос. Только в этом случае вся система профессионального образования будет играть первостепенную роль в создании рациональной структуры занятости населения.

Особенно острая проблема существует с подготовкой возрождения производства, вместе с нежеланием молодежи идти на заводы, что вызвало дефицит и повышенный спрос на востребованных экономикой работников

по рабочим специальностям. Несмотря на сохранение высокого спроса на работников, владеющих рабочими профессиями, их трудоустройство не является безпроблемным. Связано это, прежде всего, с набором профессий, по которым ведется подготовка в учебных заведениях, которая не всегда соответствует потребностям предприятий региона.

Самарская область лишь подтверждает существующие проблемы. Только заводы начали подниматься: увеличился объем производства, начала выпускаться новая продукция, стали открываться новые направления, - как возникла проблема нехватки кадров. И недостаточно в первую очередь токарей, фрезеровщиков, слесарей, сварщиков, автослесарей, мастеров и технологов. Раньше была целая система профессионально-технических училищ и отделы подготовки кадров на каждом заводе. Однако в настоящее время программы подготовки кадров рабочих профессий как таковой в Самарской области нет. В первую очередь, нет координации: неизвестно, сколько необходимо токарей и слесарей в текущем году. Работодатели, увидев этот беспорядок, также заняли выжидательную позицию и сейчас они перекупают друг у друга оставшиеся ценные кадры, которых становится все меньше. Однако, понимая сложность проблем, постепенно бизнес поворачивается к ним лицом. Вместе организации, которым нужны специалисты, способны выделить адекватные суммы на образование своих будущих работников, а у директоров техникумов и колледжей в этом случае будет ответственность за выданные деньги, они сами будут способны за счет предприятий создать привлекательные льготы. Например, в марте 2008 года, по словам председателя Федерации профсоюзов Самарской области Е. Егорова, планируется провести специальное совещание на базе индустриально-педагогического колледжа с участием Союза работодателей, городской администрации и федерации профсоюзов Самарской области, на котором будут освещены проблемы и методы их решения. Для начала планируется силами работодателей ввести трехразовое питание и учащимся предоставить сезонки, а в дальнейшем сформировать и социальный пакет.

Следует отметить и социальную незащищенность молодых специалистов в условиях рынка труда, что приводит к их растерянности и девальвации профессионального образования в целом, к увеличению экономических издержек, к которым можно отнести дополнительные бюджетные затраты на переобучение невостребованных специалистов, снижение конкурентоспособности предприятий и т.д.

Для того чтобы привести рынок труда в порядок необходимо решать следующие проблемы.

1. Создание единой программы подготовки кадров. Например, в Самарской области в ОАО "АвтоВАЗ" действует схема поэтапной подготовки. Для начала набирают всех и учат основам, потом лучшие из учеников отправляются в техникум, а лучшие из техникума идут в институт, постепенно осуществляя отсев.

2. Демографо-политическая проблема. Сегодня все школы получают деньги по нормативу. Для них выгодно довести образование человека до конца, хотя в девятом классе ученика, возможно, лучше было бы отправить в ПТУ. Необходимо заинтересовать учащихся среднепрофессиональных образовательных учреждений, ввести трехразовое питание, определенную форму одежды и предоставлять им сезонку на транспорт. Все родители стараются дать своим детям высшее образование, но поступивших в вузы в настоящее время по статистике больше, чем выпускников школы. Стремясь дать высшее образование всем, выпускники вузов остаются без работы и одновременно страна теряет хороших специалистов. Однако если школьника заинтересовать рабочей профессией, увидев определенные льготы и, например, перспективу получить жилье, возможно, он пойдет в техникум.

3. Повышение престижности рабочих профессий. Например, в феврале 2008 года в индустриально-педагогическом колледже был проведен конкурс профессионального мастерства городского округа Самара. Под эгидой ФНПР были выбрали три специальности - штукатур-маляр, токарь-универсал и водитель КамАЗа. Победители получили призы и отправились в Казань. Этим было подчеркнуто, что профессионалы существуют, они

востребованы и получают за свой труд награды.

Таким образом, изучение проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений в России и в Самарской области позволило сделать следующие выводы.

1. Трансформация общественных отношений в России приобрела устойчивую рыночную ориентацию. С одной стороны, в сфере занятости идут позитивные процессы, свидетельствующие об ориентации на общедемократические ценности: исключительное право людей самостоятельно распоряжаться своими способностями к производственному, творческому труду, невозможность принуждения к труду, а с другой - безработица. Рыночные отношения обусловили новые подходы в решении проблем управления занятостью населения (инвестирование и выдачу кредитов для создания дополнительных рабочих мест, финансирование для организаций предпринимательской деятельности, совершенствование государственной статистики и др.).

2. Государственное регулирование рынка труда рассматривается как система политических организационных и правовых мер, направленных на обеспечение необходимых условий для функционирования общества через формирование законодательной базы, экономических механизмов, финансовой и инвестиционной поддержки.

3. Актуализировалась проблема моделирования и прогнозирования развития образовательных услуг с точки зрения управления системой людские ресурсы - образовательные услуги - потребности в специалистах на рынке.

4. Подготовка специалистов и молодых рабочих зачастую планируется без учета происшедших изменений на рынке труда и не учитывает емкости рынка трудовых ресурсов.

5. Социальная незащищенность молодых специалистов.

В качестве дополнительных мер, направленных на достижение соответствия между спросом и предложением выпускников профессиональных заведений различного уровня подготовки, а также для эффективного управления трудоустройством выпускников вузов в регионе можно предложить следующее:

◆ создание эффективной нормативной базы для осуществления вневедомственного контроля за подготовкой кадров системой профессионального образования всех уровней в соответствии с потребностями рынка труда;

◆ введение в критерии лицензирования образовательной деятельности соответствия структуры и объемов подготовки специалистов потребностям регионального рынка труда;

◆ разработка программ по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации выпускников профессиональных образовательных учреждений;

◆ формирование эффективной системы трудоустройства выпускников в учебных заведениях профессионального образования всех уровней, проведение постоянного мониторинга трудоустройства выпускников учебными заведениями, создание в учебных заведениях соответствующих структур по формированию долгосрочных и краткосрочных прогнозов потребности квалифицированных кадров, в том числе и на государственном уровне;

◆ осуществление бюджетного финансирования подготовки специалистов только на условиях гарантированного их трудоустройства;

◆ разработка государственной программы, стимулирующей предприятия и организации всех форм собственности к целевой подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Такой подход к созданию системы управления трудоустройством выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования с учетом процессов кадрового маркетинга позволит создать адаптивную систему образования, быстро реагирующую на запросы рынка труда, подготавливающую специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде.

¹ Показатели официально зарегистрированной безработицы по Самарской области. Режим доступа: www.rostrud.info; *Егоров Е.* Мы слишком увлеклись высшим образованием // Босс: Журнал для первых лиц. 2008. № 2.

Поступила в редакцию 17.07.2009 г.