



Электронное научное издание
«Ученые заметки ТОГУ»
2013, Том 4, № 4, С. 75 – 80

Свидетельство
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010
<http://ejournal.khstu.ru/>
ejournal@khstu.ru

УДК 338.2(571.6)

© 2013 г. П. П. Лях

(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)

ПЕРСПЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ В ОЦЕНКАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В статье рассматриваются прогнозы развития малых и средних предприятий Хабаровского. Руководители оценивают кадровый потенциал своих предприятий и возможности их роста в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: рынок труда, профессиональная подготовка, кадровый потенциал.

P. P. Lyakh

LABOUR MARKET DEVELOPMENT PERSPECTIVE KHABAROVSK KRAI ASSESSMENT, THE EMPLOYER

The article discusses projections of small and medium-sized enterprises of Khabarovsk. Leaders evaluate human potential of their businesses and their growth opportunities in the short and long-term.

Keywords: labor market, vocational training, the frame-st potential.

Специфичность территорий Дальнего Востока как объектов регулирования занятости проявляется в значительной отдаленности от центра, суровых погодных условиях, которые делают эти районы непривлекательными с точки зрения постоянного проживания и работы. Социально-экономические преобразования 90-х гг. только усугубили это положение. Наблюдается ситуация, когда молодые специалисты покидают республику, а пенсионеры, наоборот, становятся «заложниками Севера». Например, с 1990 по 2010 годы доля лиц пенсионного возраста в общей численности населения Хабаровского края увеличилась с 12,4 процентов до 19,5 процентов.[1] Неадекватная компенсация потерь трудовых доходов пенсионеров сдерживает процесс высвобождения рабочих мест и последующего трудоустройства молодежи.

Известно, что чем меньше численность и плотность населения, тем больше влияние государственных служб занятости на регулирование рынка труда. Некомпактность проживания населения, затрудненность территориальных трудовых перемещений, жесткая зависимость локальных рынков труда от одного предприятия, находящегося нередко в состоянии или на грани банкротства, препятствуют развитию саморегулируемого рынка, усиливают роль государственных посредников. Неблагоприятные условия в большинстве районов края для развития наиболее распространенных форм самозанятости и предпринимательства – торговли, производства сельскохозяйственной продукции – также увеличивают нагрузку на программы регулирования занятости. [2]

Важнейшей предпосылкой регулирования занятости является разработка прогнозов. Государственное прогнозирование представляет собой систему научно-обоснованных представлений о тех или иных направлениях социально-экономического развития страны. [3] В условиях перехода к рыночным отношениям прогнозирование становится начальной стадией, основой всей системы управления. Это связано с тем, что в условиях рынка меняются траектории развития, увеличивается выбор вариантов, развивается система альтернативных прогнозов.

Наиболее сложным экономическим механизмом согласования интересов наемных работников и работодателей является региональный рынок труда. Спрос и предложение на нем дифференцированы, а сам он крайне несовершенен. Довольно ограничен инструментарий, с помощью которого можно осуществлять регулирование регионального рынка труда.

Едва ли не самым главным инструментом становится в этом случае точный и достоверный прогноз состояния рынка труда. Ценность прогноза в том и заключается, что он позволяет оценивать развитие ситуации в будущем.

В 2010 году специалистами ТОГУ было проведено обследование руководителей предприятий (работодателей) Нанайского района. Цель исследования - разработать алгоритм формирования целевых программ содействия эффективной занятости населения, включающий объективную оценку сложившегося положения на рынке труда, постановку диагноза и выявление внутренних и внешних регуляторов рынка труда в масштабе района

Квотная выборка охватила 126 предприятия разного размера. В качестве респондентов выступали руководители, отвечающие за политику предприятий в области персонала.

В ходе проведенного социологического исследования работодателям предлагались общие вопросы, призванные оценить наличие на их предприятиях дефицита специалистов с высшим и средним специальным образованием, а также квалифицированных рабочих.

Первой задачей исследования было выявление удовлетворенности работодателей нанайского района кадровым составом своих предприятий(организаций) и их заинтере-

сованности в сотрудничестве с КГУ Центр занятости населения Нанайского района в подборе и подготовки кадров.

Что касается оценки работодателей уровня профессиональной подготовки своих работников, то данные исследования в Нанайском совершенно точно отражают уровень развития и проблемы профессионального образования в России в целом (табл. 1). Чем выше ступень профессионального образования, тем меньше претензий к качеству подготовки.

Таблица 1

Как бы Вы оценили изначальный уровень профессиональной подготовки работников Вашего предприятия (тех, кто у Вас есть) (в %)

	Специалисты с высшим образованием	Работники со среднеспециальным образованием	Работники с профессиональным образованием
Высокий	32	8	7
Средний	24	64	42
Низкий	8	6	14
Затрудняюсь ответить	32	24	42

Достаточно высоко оценивают работодатели и руководители предприятий специалистов с высшим образованием - треть (32%) признают высокий изначальный уровень профессиональной подготовки. Выпускники техникумов и колледжей получают в основном средние оценки (62%). Работники с профессиональным образованием в целом также оцениваются средне (42%), однако обращает внимание, что отрицательных характеристик в два раза больше, чем положительных (14% против 7%). Результаты наглядно демонстрируют кризис профессионального образования России, о котором уже давно и много говорят на разных уровнях.

После качественной оценки кадрового состава предприятий, руководителям было предложено оценить общую укомплектованность предприятия работниками разного уровня подготовки.

В целом можно отметить относительное равновесие на рынке труда в Нанайском районе. Примерно треть руководителей не планируют изменения численности работников своих предприятий. Количество предприятий где работники требуется, практически совпадает с числом предприятий на которых планируется сокращение, причем это равновесное состояние характерно как для специалистов, так и для рабочих. Проблема дефицита только специалистов с высшим и средним специальным образованием существовала для 14.% предприятий, а проблема дефицита только квалифицированных рабочих - для 8.%.

Таблица 2

Как бы Вы оценили потребность в кадрах Вашего предприятия на сегодняшний день (укажите количество) (в %)

	Специалисты с высшим образованием	Работники со среднеспециальным образованием	Работники с профессиональным образованием
Требуются	14	14	8
Могу взять, если будет хороший специалист	10	22	34
Будет сокращение	12	16	10

	Специалисты с высшим образованием	Работники со среднеспециальным образованием	Работники с профессиональным образованием
Новые работники не нужны	34	26	24
Затрудняюсь ответить	28	32	20

Опять же следует отметить дефицит квалифицированных работников со средним специальным и особенно профессиональным образованием. Если в целом их потребность даже меньше, чем специалистов с высшим образованием (8% против 14%), то взять хорошего, опытного рабочего готовы уже треть руководителей (34%), в то время как высококвалифицированный выпускник вуза желателен только на 10% предприятий.

Руководителям предприятий Нанайского района (или руководителям их кадровых служб) задавался прямой вопрос о том, с чем, по их мнению, прежде всего связан дефицит специалистов и квалифицированных рабочих (Таблица № 3).

Данные исследования наглядно отражают проблему оттока квалифицированных кадров из глубинки в большие города. Главная причина дефицита кадров, по мнению руководителей предприятий - нежелание работников оставаться на постоянное жительство в Нанайском районе (32% ответов). Причем это касается и специалистов и рабочих в равной степени.

Таблица 3

Если на Вашем предприятии существует дефицит кадров, то каковы, на Ваш взгляд, основные причины

	Специалисты с высшим образованием	Работники со среднеспециальным образованием	Работники с профессиональным образованием
не идут на ту заработную плату, что мы можем предложить	18	10	8
недостаточно готовят в системе образования	0	8	12
неинтересная работа	8	2	8
напряженный труд, тяжелые и вредные условия труда,	2	8	8
не хотят жить в нашем городе (поселке, селе)	32	32	32
в нашем городе (поселке, селе) проблема с жильем	8	26	10
другие причины	8	14	8
Затрудняюсь ответить	28	36	34

Другие причины уже зависят от уровня подготовки работника. Так для специалистов с высшим образованием вторым фактором дефицита кадров является низкая заработная плата (18%).

Предприятия района не могут себе позволить "роскошь" конкуренции за высокопроизводительных специалистов на рынке труда края. Средне и низко квалифициро-

ванные работники меньше предъявляют претензий по условиям оплаты (10% и 8% соответственно).

Интересно различие по таким позициям как «недостаточно готовят в системе профессионального образования» и «проблема с жильем». В первом случае уже традиционно отмечается недостатки системы профессионально-технического образования (мнение 12 % работодателей). Что касается жилья, то это оказалось проблемой прежде всего работников со средним специальным образованием. Возможное объяснение – для специалистов с высшим образованием вопрос с жильем в районе все таки как-то решается, а рабочие специальности такие претензии имеют в меньшей степени.

Если текущую потребность в кадрах большинство руководителей предприятий Нанайского района все же смогли оценить достаточно уверенно, то вопросы о краткосрочной и долгосрочной перспективе, вызвали у большинства опрошенных значительные затруднения (Таблица № 4 и Таблица № 5).

Таблица 4

Как бы Вы оценили потребность в кадрах Вашего предприятия в краткосрочной перспективе (через 2-3 года). Укажите количество (ориентировочно)

	Специалисты с высшим образованием	Работники со средне-специальным образованием	Работники с профессиональным образованием
Точно потребуются	10	6	10
Возьму, если будет хороший специалист	24	32	32
Будет сокращение	12	6	6
Новые работники не понадобятся	18	16	12
Затрудняюсь ответить	36	40	40

Сразу бросается в глаза практически полное отсутствие дифференциации ответов по группам работников разного уровня образования.

Также не прослеживается значительной разницы в оценках развития кадрового потенциала предприятий в кратко и долгосрочной перспективе, что можно объясняется, скорее всего, отсутствием планов стратегического развития предприятий у большинства руководителей в условиях, когда экономика России еще не вышла из фазы экономического кризиса.

Таблица 5

Как бы Вы оценили потребность в кадрах Вашего предприятия в долгосрочной перспективе (через 5-10 лет). Укажите количество (ориентировочно)

	Специалисты с высшим образованием	Работники со среднеспециальным образованием	Работники с профессиональным образованием
Точно потребуются	10	8	8
Возьму, если будет хороший специалист	28	24	24
Будет сокращение	4	8	10
Новые работники не понадобятся	10	16	16
Затрудняюсь ответить	48	48	42

Уверены, что в ближайшие годы их предприятиям понадобятся новые работники 6-10 % работодателей Нанайского района. Большинство (24-32%) фактически отписываются ни к чему не обязывающей фразой «возьму, если будет хороший специалист». И хотя число предприятий на которых планируется сокращение также не велико (4-12%), это не должно никого обманывать. Уже тот факт, что почти половина опрошенных руководителей предприятий Нанайского района не смогли оценить потребности в кадрах своих предприятий на ближайшие 2-3 года (36-40% затруднились ответить) и 5-10 лет (42-48%), свидетельствует о кризисе развития.

В целом у работодателей требования к будущим кадрам более абстрактные, чем к реальным соискателям работы, что свидетельствует об их неуверенности в своем положении завтра.

Еще более сложным респондентам показалось предложение определить, хотя бы ориентировочно, количество востребованных или подлежащих сокращению работников на своих предприятиях. Менее 10% опрошенных смогли назвать числа. Полученные данные не позволяют дать даже приблизительную оценку количественному движению кадров Нанайского района.

Проведенное социологическое исследование перспектив развития рынка труда Хабаровского края в оценках работодателей (на примере Нанайского района) позволяет, несмотря на ограниченные данные, сделать следующие выводы:

- работодатели достаточно средне оценивают кадровый потенциал своих предприятий;
- оценки кадрового состава предприятий дифференцируются в соответствии с уровнем профессионального образования и отражают их системные качества, сложившиеся в последние десятилетия в России;
- работодатели в целом заинтересованы в повышении кадрового потенциала своих предприятий и согласны на обучение и переобучении своих работников;
- несмотря на многозатратные программы поддержки занятости в Российской Федерации, в работе по подбору кадров руководители предприятий ориентируются на собственные силы, отказываясь от сотрудничества с государственными Центрами занятости населения;
- в подборе кадров работодатели предприятий ориентируются на общепринятые критерии – стаж и образование;
- на момент проведение опроса состояние рынка труда Хабаровского края можно охарактеризовать как равновесное.

Список литературы

- [1] Краевая целевая программа «Социальная поддержка граждан пожилого возраста, инвалидов, семей с детьми, малоимущих и других категорий граждан на 2013-2015 годы» URL: <http://www.rg.ru/2012/06/08/habarovsk-post163-reg-dok.html> (Дата обращения 21.10.2013)
- [2] Котырло Е.С. Региональные особенности регулирования рынка труда с позиции маркетинга – Журнал «Управление персоналом» - №12 2000. - с.26-32
- [3] О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 20 июля 1995 г. №115-ФЗ // Собрании законодательства Рос. Федерации. – 1995. – №30, ст. 2871. – С. 3681

E-mail: lhpp@mail.ru