

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

О. А. Колесникова, Л. А. Козлова, А. М. Донецкий

*Управление федеральной государственной службы занятости населения
по Воронежской области*

Изменения социально-экономической ситуации в стране напрямую отражаются на рынке труда. Так, экономический рост с ежегодным приростом 5—6 % обуславливает повышение спроса на рабочую силу и требований к ее качеству. На полном рынке труда Воронежской области общий объем спроса составил в 2005 г. более 268 тыс. чел., или 100,4 % относительно 2004 г. Структура спроса стала более разнообразной. Однако граждане, ищущие работу в начальном, среднем, высшем звене кадрового состава предприятий и организаций, зачастую не способны замещать вакантные рабочие места. Причина — в несоответствии профессионально-квалификационных качеств, намерений по выбору сферы трудовой деятельности и места работы реалиям рынка труда. Возникает ситуация, когда при росте заявленных вакансий до 132 тыс. в 2005 г. (в 1,2 раза за последние три года) численность официально зарегистрированных безработных практически не сокращается. Несмотря на то, что в соответствии с ростом оплаты труда и сокращением задолженности по ее выплатам несколько повысилась привлекательность вакансий, в 2005 г. на учете в органах занятости состояло 73,4 тыс. безработных, а напряженность на рынке труда за те же три года возросла с 2,2 до 2,4.

В целях изучения складывающейся ситуации Управление федеральной государственной службы занятости населения регулярно проводит исследования динамики и профессиональной структуры спроса работодателей на рабочую силу. Исследования, проведенные в 2005 г., показали, что на областном рынке труда сохраняется активное движение рабочей силы. В структуре спроса около 8 % приходится на замещение вновь созданных рабочих мест при тенденции роста их количества среднегодовым темпом 4—5 %. В целом, в течение года каждый третий-четвертый среднесписочный работник меняет место работы. В последнее время активизировалось высвобождение рабочей силы. По области в 2005 г. каждый девятый уволенный лишился работы по этой причине, что в 1,9 раза превышает показатели предыдущего года.

Предложение рабочей силы по-прежнему превышает спрос в среднем в 1,3 раза. В составе предложения на 1,5 % сократилась доля лиц, уволенных по собственному желанию, на 7 % — выпускников учебных заведений, на 11,2 % — мигрантов. При этом удельный вес потерявших работу по причине высвобождения возрос на 44 %.

Под влиянием изменений объемов, структуры спроса и предложения на полном рынке труда области отмечается сокращение численности безработных за последний год с 94 до 88 тыс. человек и уровня безработицы — с 8,0 до 7,7 %. Однако развитие ситуации пока не приняло устойчивого характера. Согласно прогнозным расчетам в 2006 г. уровень общей безработицы снизится всего на 0,1 пп.

Наметилась тенденция роста среднесписочной численности работников. Наибольшими темпами она увеличивается в сфере государственного управления, обеспечения военной безопасности и обязательного социального обеспечения (130,0 %), на предприятиях оптовой и розничной торговли и услуг по ремонту (116,7 %), в финансовой сфере (105,5 %). Одновременно она сокращается в сельском и лесном хозяйстве (89,0 %), предприятиях обрабатывающих (97,3 %), производящих и распределяющих электроэнергию, газ и воду (97,1 %), в гостиничном и ресторанном бизнесе (92,1 %). Численность работников, занятых по инициативе администраций крупных и средних предприятий неполное рабочее время, не превышала в среднем 2 %, а находящихся в отпусках без сохранения заработной платы — 0,3 %.

Улучшилось состояние экономики воронежских предприятий. Рост удельного веса субъектов со стабильно хорошим положением составил 11,5 пп., со стабильно плохим — уменьшился на 6,2 пп. Оптимистичен прогноз развития их экономического состояния. По мнению экспертов, в 2006 г. удельный вес субъектов со стабильно хорошим и улучшающимся положением должен увеличиться до 4/5. Ускоряется процесс развала слабых предприятий, доля находящихся в состоянии банкротства возросла за последние пять лет на 2,8 пп. Важным показателем состояния предприятий является динамика физических объемов производства. В оценке экспертов она также характеризуется преимущественно положительными тенденциями. Так, объемы производства за последние два года остались прежними у половины предприятий. На каждом третьем они увеличились, а снизились — на пятом-шестом.

Благоприятное экономическое состояние обусловлено хорошим качеством выпускаемой продукции, услуг, их востребованностью, что становится возможным на основе модернизации производственных процессов, установки нового оборудования, реорганизации управления и освоения новой

продукции. Обостряющаяся конкуренция на рынке товаров и услуг ставит задачи по ускорению внедрения инновационных подходов как к оснащению и технологической деятельности, так и к подбору, расстановке и закреплению кадров. Согласно полученным социологическим данным 2/3 опрошенных руководителей оценивают численность персонала на своих предприятиях на протяжении последних 2—3 лет как стабильную. На каждом десятом — численность увеличилась. В ближайшей перспективе повышение численности персонала планирует в два раза большее число предприятий.

При этом задачи кадрового обеспечения становятся все более значимыми. На их решение оказывают влияние как объективные, так и субъективные причины. К объективным, в первую очередь, можно отнести влияние демографической ситуации. В стране ежегодно население убывает на один миллион человек. Прогнозы демографии таковы, что к 2025 г. вместо сегодняшних 143 млн останется всего 125, а к 2050 г. будет в пределах 90—100 млн чел. При этом сельское население уменьшается в 4 раза быстрее городского. В Воронежской области тенденция сокращения численности проживающих близка к общероссийской. По данным главного управления образования области, контингент учащихся общеобразовательных учреждений имеет тенденцию к сокращению, а численность выпускников школ составит в 2006 г. 90 % относительно 2004 г.

Общее снижение численности молодежи обостряет ситуацию с укомплектованием рабочих мест, которую и сегодня нельзя охарактеризовать как благополучную. Анализ показывает, что в стране каждое пятое рабочее место не заполнено. Средний возраст высококвалифицированных рабочих во многих отраслях достиг 53—57 лет. Численность рабочих высшей квалификации в отраслях промышленности России составляет около 5 %, в то время как в США — 43 %, а в развитых странах Европы — 45—56 %. При этом прогнозируется невосполнение молодежью выбытия работников начального, среднего, высшего звена в ближайшие 10 лет в размере 20 %. Таким образом, встает задача рационального использования человеческих ресурсов, в первую очередь, путем формирования кадрового потенциала с востребованными профессионально-квалификационными качествами и мотивационными установками на трудовую деятельность в основополагающих для экономического роста сферах. Одновременно необходимо создавать нормальные условия работы для каждого труженика, особенно молодежи. Персонал сегодня рассматривается как единственный, безусловно ценный, ресурс, и необходимо делать все возможное для его максимального роста и развития.

К объективным причинам можно отнести определенную консервативность системы образования, не-

способность гибко реагировать на изменение ситуации на рынке труда. Это касается объемов подготовки как по уровням получаемого образования, так и рабочих и специалистов по определенным профессиям, специальностям. Налицо несоответствие структуры выпуска кадров из учреждений профессиональной школы и структуры занятости. Так, среди работающих в нашей области специалисты с высшим образованием составили чуть более 20 %, а удельный вес выпускников вузов в общем массиве завершающих профессиональные учебные заведения превышает 50 % при тенденции роста. В то же время в структуре занятых 60 % — квалифицированные рабочие, а доля выпускников учреждений начального профессионального образования составляет менее 18 %.

Несоответствие структуры спроса и предложения рабочей силы проявляется и на регистрируемом рынке труда. Например, на одну вакансию претендуют от 10 юристов, экономистов до 2—3 человек по инженерным специальностям. Ощущается нехватка специалистов среднего звена для работы в медицине, на промышленных предприятиях при явном переизбытке бухгалтеров со средним профессиональным образованием. Высоким темпом растет неудовлетворенный спрос на представителей рабочих профессий, в первую очередь на станочников, слесарей, электрогазосварщиков. Необходимо отметить, что имеют место определенные трудности и в подборе управленцев. Сегодня требуются работники, обладающие такими характерными чертами, как динамичность, мобильность, здоровая амбициозность, уверенность в себе, компетентность, гибкость в решении возникающих проблем.

К субъективным причинам формирования кадрового дефицита в первую очередь можно отнести несоответствие профессиональных и трудовых предпочтений молодежи и реальных потребностей рынка труда. Многие молодые люди понимают важность получения качественного профессионального образования как гарантии успешной будущей трудовой деятельности. Согласно опросу старшеклассников среднее общее образование для них не является престижным, только 5 % выпускников планируют сразу начать работать. Среди остальных 82 % собираются получить высшее образование, 6 % — обучаться в техникумах, 3 % — пройти курсовое обучение, 1 % — получить профессию на предприятии. Однако велика доля подростков, не определившихся с выбором профессии или выбравших ее по признаку престижности в молодежной среде. Подтверждением этого служат результаты опросов старшеклассников, в ходе которых выявлено, что на день окончания школы треть не знают, какую профессию выбрать, до 15 % вообще не задумывались о будущей профессиональной деятельности, 10 % надеются на случай, а 8 % пло-

хо знают свои возможности, некоторые вообще предпочитали бы не работать. Среди определившихся с выбором до 40 % смутно представляют содержание труда по данной профессии, что ставит под сомнение обоснованность их выбора.

Получив профессию, часть выпускников профессиональной школы не желают профессионально реализовываться на рынке труда. По данным аналитического доклада "Высшее образование в России: состояние и направления развития", подготовленного фондом "Наследие Евразии", до 50 % заканчивающих учебу в образовательных учреждениях медицинского, педагогического, технического, военного, сельскохозяйственного профиля не предполагают работать по полученной профессии. Близка к этому ситуация и среди заканчивающих начальные и средние профессиональные учебные заведения. Причиной выхода из профессии является не только ошибочность ее выбора, но и неадекватное представление о ситуации на рынке труда. Иллюстрацией могут служить несоответствия ожиданий выпускников относительно оплаты труда и намерений работодателей по установлению для них ее размера. Так, опросы показали, что минимальный заработок, при котором молодые специалисты будут соглашаться на трудоустройство, определяется ими в размере 5,8 тыс. р., что близко к среднеобластной заработной плате, а достойным они считают в 1,5—1,7 раза выше. В то же время средний размер оплаты труда по предлагаемым им вакансиям составляет чуть более 4 тыс. р. Такого рода несоответствия зачастую лежат в основе молодежной безработицы и неудовлетворенного спроса работодателей. Одновременно необходимо отметить, что сегодня не только размер заработной платы является основополагающим при поиске рабочего места. Для молодежи все более привлекательны вакансии с перспективой карьерного роста.

Работодатели должны учитывать объективные и субъективные причины дефицита кадров, строить кадровую политику на основе развития интереса к замещению вакантных рабочих мест претендентами, обладающими соответствующими качественными профессиональными знаниями, умениями, навыками и социальными установками.

Задача службы занятости — достичь в оптимальные сроки разрешения проблем этих двух субъектов рынка труда, так как ее клиентами в равной степени являются граждане, ищущие работу, и работодатели, подбирающие подходящих работников. При этом приходится решать разноаспектные задачи. Работодатели имеют свои представления о будущем работнике; каждый ищущий работу гражданин обладает определенными психофизиологическими особенностями, желаниями, устремлениями и профессионально-квалификационными качествами. Для того чтобы их интересы совпали, а ожидания превратились в

реалии, необходимо обеспечение адресности и оптимального набора оказываемых услуг. Возникает потребность в совершенствовании деятельности службы занятости на основе изменений существующих и внедрения новых технологий взаимодействия с ищущими работу и работодателями.

Поэтому нами разработана стратегия деятельности до 2008 г., направленная на повышение эффективности оказываемых услуг различным категориям потенциальных пользователей. Прежде всего это программы, ориентированные на активный поиск работы и заполнение вакансий предприятий и организаций.

Среди предлагаемых услуг наиболее массовыми являются информационно-консультационные, которыми ежегодно пользуются свыше 0,5 млн жителей области. Это информация о ситуации на рынке труда, вакансиях и оплате труда, особенностях законодательства о занятости, возможных видах помощи с трудоустройством и др.

Специальные программы и технологии направлены на смягчение психологической напряженности среди безработных, повышение их мотивации к труду и конкурентоспособности за счет освоения востребованных профессий, обучения методам поиска работы и т. п., а в конечном итоге — на активизацию этого поиска и сокращение сроков трудоустройства, занятия достойного рабочего места. Благодаря этому средняя продолжительность безработицы в области в последние 2 года не превышает 4,5 мес., а уровень трудоустройства — выше среднероссийского.

Все более актуальным является укрепление взаимодействия с работодателями. С этой целью расширяются и специализируются банки вакансий и банки данных ищущих работу граждан, развивается сеть консультационных пунктов на предприятиях, в профессиональных учебных заведениях. В информационном агентстве службы занятости установлены автоматизированные программы, позволяющие представителям работодателей осуществлять подбор кадров по заданным критериям, в том числе возрастным, профессиональным, территориальным и т.д. Здесь функционирует банк квалифицированных работников; ежегодно в его арсенале до 700 анкет ищущих работу рабочих и специалистов, более 1,3 тыс. работодателей обращаются к нему в поиске подходящих кадров. Используются современные технологии подбора кандидатов на замещение вакантных рабочих мест, в том числе с использованием сети Интернет. Постоянно проводятся ярмарки вакансий для различных категорий и мини-ярмарки на предприятиях и в организациях.

Изучение изменений на рынке труда способствует совершенствованию мер по оказанию органами занятости квалифицированной помощи как ищущим работу гражданам, так и работодателям.