

УДК 331.52(571.63)

*Шестак О.И.
Shestak O.I.*

**Структура потребности в специалистах
и кадровые проблемы российской экономики
(на примере анализа рынка труда
в Приморском крае)**

**Structure of requirement in a personnel
and the staff problems of the Russian economy
(on example of the analysis of the market of work in Primorye Territory)**

Статья посвящена анализу профессиональной структуры рынка труда Приморского края. На примере отдельного региона даётся общая характеристика проблем понимания реальной потребности в кадрах в российской экономике в целом, места молодых специалистов в структуре спроса и предложения на рынке труда, раскрываются перспективы дальнейшей трансформации кадровой структуры системы трудовых отношений в России.

Ключевые слова: рынок труда, кадровая структура экономики, кадровые проблемы, кадровые потребности экономики



The article is devoted to the analysis of professional structure of the market of work of Primorye Territory. On example of one region is given the general characteristic of problems of understanding of real requirement in the staff in the Russian economy as a whole, place of the young personnels in structure of a supply and demand in the market of work, are opened the prospects of the further transformation of personnel structure of system of the labour relations in Russia.

Key words: Market of work, Personnel structure of economy, Staff problems, Personnel requirements of economy

В последние годы много говорится о кадровых проблемах российской экономики. Основные тезисы следующие: при очевидной нехватке рабочих профессий рынок переполнен специалистами с высшим образованием, из которых по специальности трудоустраивается, в среднем, 48 – 52%; при острой нехватке инженерных кадров – на рынке значительный переизбыток юристов и экономистов. Эти представления формируют политику государства в сфере профессионального образования, в которой можно выделить несколько ключевых позиций:

1. Необходимо прекратить повсеместную подготовку экономистов и гуманитариев, сократить общее количество вузов в стране. С 2011 года значительно, по сравнению с предыдущими годами, сократился госзаказ на подготовку по экономическим и гуманитарным направлениям.

2. Необходимо повысить престиж инженерного образования. Позиция Правительства следующая: «...государство намерено вплотную за-

ШЕСТАК Ольга Игоревна, к.и.н., доцент центра социологических и маркетинговых исследований Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (г. Владивосток). **E-mail:** olga.shestak@vvsu.ru

няться подготовкой инженеров и поднять престиж «технарей». Самые продвинутые и талантливые студенты технических вузов будут получать повышенную стипендию, а зарплата инженеров должна быть в среднем на уровне 60 тысяч рублей...» [3].

3. Необходимо готовить кадры, строго ориентируясь на потребности рынка труда. В этом случае выпускники профессиональных учебных заведений будут востребованы и трудоустроены по полученной специальности.

4. Для обеспечения рынка рабочими профессиями следует часть вузов превратить в профессионально-технические учебные заведения, заведения среднего профессионального образования.

Однако, реальность не так однозначна.

Что на самом деле происходит на рынке труда? Что лежит в основе представлений государственных структур о потребностях экономики в кадрах? В кадрах с каким образованием действительно испытывает потребность российская экономика? В чём причина нехватки кадров, в том числе инженерных и технических?

Кадровые проблемы – это общероссийская тенденция, где различия между регионами незначительны и обусловлены отраслевой структурой региональных экономик. Принимая этот тезис, мы решили на примере Приморского края попытаться найти ответы на сформулированные вопросы.

Когда мы говорим о кадрах – мы говорим в первую очередь о занятости. По своей сути занятость – это распределение работников по рабочим местам в системе экономики (федеральной, региональной, муниципальной). Прежде чем говорить о спросе и предложении на региональном рынке труда, следует иметь чёткое представление о том, что представляет собой структура занятости на территории, о которой идёт речь. Нужно знать, какое требуется количество работников на предприятиях всех форм собственности и отраслей экономики, каких профессий, с какими навыками и уровнем образования, на какие должности и, наконец, какая предлагается зарплата в разрезе этих предприятий, профессий, навыков и должностей. Необходимо иметь представление о профессиональном потенциале населения трудоспособного возраста – то есть знать совокупное количество населения территории, обладающее требуемым образованием, профессией и навыками, и понимать, готово ли это население предлагаемые вакансии занять. Только с опорой на эти знания можно говорить о структуре спроса и предложения на рынке труда.

Что же мы имеем в реальности? Необходимой объективной информацией для выводов по структуре спроса на рынке труда сегодня в России нет, равно как и нет объективных всесторонних данных о структуре занятости населения ни в одном регионе страны. Причины различны, но ситуация именно такова. Тогда на чём строят свои выводы ведомственные структуры?

В своих дальнейших рассуждениях и выводах мы опираемся на данные государственной статистики за 2010 – первую половину 2012 года, данные службы занятости населения Приморского края, официальные заявления представителей органов власти различных уровней, а также материалы социологических и маркетинговых исследований, как общероссийских, так и собранных центром социологических и маркетинговых исследований Владивостокского государственного университета экономики и сервиса.

Таблица 1. Распределение предприятий и организаций Приморского края по видам экономической деятельности в 2011 году

Предприятия и организации по видам экономической деятельности	Число	Доля от общего числа (в %)
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	22103	35,85
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	10419	16,90
Транспорт и связь	6670	10,82
Строительство	5031	8,16
Обрабатывающие производства	4035	6,54
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3920	6,35
Образование	1953	3,16
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1640	2,66
Гостиницы и рестораны	1259	2,04
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1229	1,99
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	1152	1,86
Финансовая деятельность	1035	1,67
Рыболовство, рыбоводство	575	0,93
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	339	0,54
Добыча полезных ископаемых	204	0,38
Всего	61642	100,00

Источник: Российский статистический ежегодник. 2011: статистический сборник. М.: Росстат, 2011. С. 350-354.

1. Структура экономики Приморского края

Для определения потребности экономики в кадрах необходимо представлять её структуру.

На 1 ноября 2011 г. общая численность предприятий и организаций Приморского края составляла 61642 предприятия (Табл. 1), из которых 26374 – предприятия малого и среднего бизнеса (причём из них 23351 – микропредприятия, с численностью персонала до 5 человек), остальные – предприятия крупного бизнеса, учреждения и организации различных форм собственности. Количество индивидуальных предпринимателей в 2011 году составляло 54 215 единиц (Табл. 2). Таким образом, общее число хозяйствующих субъектов в Приморье в 2011 году составило 115857 единиц, из которых 77566 предприятия – микропредприятия и индивидуальные предприниматели.

Общая численность населения трудоспособного возраста в Приморском крае в 2010 году составила 1 081,3 тыс. чел., из которых в экономике была занята 977,0 тыс. чел. На долю малых предприятий пришлось 106,2 тыс. чел., причём 29,0 тыс. чел. – работники микропредприятий. Общая численность безработных в 2010 году составила 105, 2 тыс. чел. [5, с. 123]. Уровень зарегистрированной безработицы составил 3,4% при

Таблица 2. Распределение индивидуальных предпринимателей по видам экономической деятельности в Приморском крае в 2011 году

Предприятия и организации по видам экономической деятельности	Число	Доля от общего числа (в %)
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	33039	60,94
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	6012	11,08
Транспорт и связь	3732	6,88
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3037	5,60
Обрабатывающие производства	2693	4,96
Строительство	1940	3,57
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1333	2,45
Гостиницы и рестораны	1184	2,18
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	345	0,63
Финансовая деятельность	343	0,63
Образование	262	0,48
Рыболовство, рыбоводство	103	0,18
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	23	0,04
Добыча полезных ископаемых	9	0,01
Всего	54215	100,00

Источник: Малый бизнес Приморского края. 2011: Сборник. Владивосток: Приморскстат, 2011. С. 22.

общем уровне безработицы – 9,7%. Однако данные официальной статистики не отражают реального состояния занятости.

На III Съезде предпринимателей Приморья, проходившим осенью 2010 года, действующий в тот момент вице-губернатор Александр Костенко, отметил, что в Приморском крае 13,5 тыс. субъектов малого бизнеса и 10,7 тыс. индивидуальных предпринимателей не отчитываются по налогам и сборам, не сдают информацию в Приморскстат, что вносит огромную погрешность в статистическую отчетность. Многие предприятия со статусом «микро», имеют гораздо большее число работников, чем то, что они заявляют в органы статистики и в службу по налогам и сборам. Статистический учёт также не выделяет из общего числа предприятия, деятельность которых на момент учёта приостановлена, т.е. формально эти предприятия существуют и имеют списочный состав работников, которые учитываются как занятые, но в реальности они либо не функционируют, либо уже давно числятся только на бумаге. Да настоящего времени ситуация принципиально не изменилась. В итоге мы не имеем полной картины занятости, а цифры статистического учёта деформируют экономическую реальность. Не ведётся статистический учёт распределения работников предприятий по должностям, который мог бы показать профессионально-должностной профиль занятости.

Не учитывает официальная статистика и совместительство. Результаты опроса «Определение характера социальной дифференциации населения Приморского края» (региональная выборка, N = 1241 чел.),

Таблица 3. Потребность на специалистов и квалифицированных рабочих на предприятиях Приморского края (в %)

№ п/п	Потребность в кадрах	Потребность	Сложность удовлетворения			
			Очень легко	Скорее легко	Скорее сложно	Крайне сложно
1	В квалифицированных рабочих, имеющих диплом об окончании ПТУ, лицей	29,8	5,2	9,0	41,8	44,0
2	В квалифицированных технических специалистах, имеющих диплом об окончании техникума, колледжа	27,3	7,3	13,0	44,4	35,3
3	В квалифицированных инженерах, имеющих диплом об окончании вуза	15,0	3,2	9,1	47,8	39,9
4	В специалистах для непроизводственных подразделений (экономисты, бухгалтера, юристы, менеджеры и т.д.), имеющих диплом об окончании вуза	27,9	4,6	31,7	35,8	27,9

проведённого центром социологических и маркетинговых исследований ВГУЭС в 2011 году, показали, что из работающих респондентов-горожан 14,8% официально работают на «двух работах», а 2,6% заняты на «3-х работах» одновременно. Но главное, чем не располагают органы официальной статистики, – это данные, отражающие реальную потребность предприятий всех типов и форм собственности в кадрах.

Сколько же действительно занято в региональной экономике, и в каких кадрах испытывают потребность предприятия?

2. Нужны ли приморской экономике специалисты с высшим образованием?

Рассмотрим, насколько рынок переполнен специалистами с высшим образованием и какова потребность приморских предприятий в кадрах.

Структура распределения занятого населения Приморского края по уровню образования выглядит следующим образом: Имеющие высшее образование – 29,1%, имеющие среднее профессиональное образование – 23,0%, имеющие начальное профессиональное образование – 26,7%, имеющие среднее общее образование – 21,2% и имеющие начальное общее образование – 0,4% [6, с. 20].

Из приведенных данных мы видим, что значительного переизбытка работников с высшим профессиональным образованием в экономике края нет. Тогда какова структура потребности в кадрах у приморских предприятий? Поскольку мы не имеем объективной информации, которая позволила бы нам дать точный ответ на этот вопрос, то можем только предполагать, опираясь на структуру предприятий, приведённую в таблицах 1-2.

Таблица 4. Тенденция роста спроса на молодых специалистов и квалифицированных рабочих на рынке труда (в%)*

Годы	Спрос на рынке труда		
	На выпускников НПО	На выпускников СПО	На выпускников вузов
2008 г.	100,0	100,0	100,0
2009 г.	104,4	102,8	103,7
2010 г.	109,0	105,7	107,5
2011 г.	113,4	108,7	111,5
2012 г.	118,4	111,7	115,6
2013 г.	123,1	114,8	119,9

Источник: Горшков М.А., Шереги Ф.Э. Молодёжь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. С. 259.

* (за 100 % принят уровень спроса по состоянию на 2008 г.)

Предприятия оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, бытовых изделий и т.д., составляющие львиную долю в краевой экономике, способны переварить кадры с любым уровнем образования, однако обеспечивающие деятельность этих предприятий специалисты требуют высшего экономического (экономисты, бухгалтер, товароведы, логисты, маркетологи, менеджеры торговых залов и т.д.) и юридического образования. Предприятия, занимающиеся операциями с недвижимым имуществом, составляющие 16,9% от общей численности приморских предприятий и примыкающие к ним организации и учреждения сферы образования, финансовой деятельности, государственного управления также требуют в основном специалистов с высшим экономическим и гуманитарным образованием, специалистов управленческого профиля, юристов. Гостиницы и рестораны нуждаются в специалистах, имеющих высшее и средне-специальное образование сервисной направленности. Производственные предприятия, транспорт и связь, строительство испытывают потребность в технических кадрах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием, нуждаясь и в специалистах экономического, юридического, управленческого профиля. Инженерные кадры требуются, но их доля, даже в производственной сфере относительно невелика (по отношению к техническим специалистам и квалифицированным рабочим), как и доля производственной сферы в экономике. Насколько наши вводы соответствуют действительности?

В ноябре 2011 года Центр социологических и маркетинговых исследований ВГУЭС провёл экспертный опрос 341 руководителя и собственника предприятий различных форм собственности. Результаты опроса показали, что величина спроса на специалистов с высшим образованием на Дальнем Востоке составляет 27,9% от общей потребности в кадрах, в специалистах со средним профессиональным образованием – 28,3%, в квалифицированных рабочих – 28,3% (Табл. 3). Также руководители предприятий отметили острую потребность в квалифицированных кадрах, при высокой сложности её удовлетворения (Таб. 3).

В 2008 году Центр социального прогнозирования и маркетинга (г. Москва) рассчитал и тенденцию спроса на период до 2013 года, которая показывает неуклонный рост потребности в молодых специалистах и квалифицированных рабочих (Таб. 4).

Таблица 5. Молодые специалисты, востребованные работодателями (по результатам опроса руководителей предприятий Приморского края, 2011 год)

Вид деятельности	Степень востребованности в %	Требования к образованию
Экономика и финансы	33,7	Высшее
It и связь	19,2	Высшее
Продажи	10,3	Высшее, среднее профессиональное
Обслуживающий персонал	9,6	Высшее, среднее профессиональное
Бухгалтерский учет и аудит	8,7	Высшее
Менеджмент и управление	6,8	Высшее
Производство	6,7	Высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное
Маркетинг, реклама, PR	4,9	Высшее

Потребность в молодых специалистах в Приморском крае распространяется преимущественно на лиц с высшим экономическим образованием (Табл. 5). Потребность в квалифицированных рабочих, технических специалистах и инженерах больше распространяется на людей среднего возраста и с опытом работы.

Таким образом, потребность приморской экономики в специалистах с высшим образованием достаточно велика. Это подтверждается и структурой вакансий краевых кадровых агентств и служб занятости.

Лист объявленных вакансий на 10 октября 2012 года, на сайте Центра занятости населения г. Владивостока [2], на момент просмотра, содержал 510 вакансий, из которых: 218 (42,7% от общего числа) требовали высшего образования (из них экономические специальности составляли 56,3%); 78 (15,3%) были предназначены для лиц со средним профессиональным образованием, 24 (4,7%) предполагали общее среднее образование, 5 – начальное профессиональное образование. В 185 вакансиях (36,3%) не было обозначено требование к образованию, но характер должности указывал на потребность в кадрах с высшим и средним профессиональным образованием.

На сайтах кадровых агентств Приморского края («Перспектив», «Карьера-форум», «Успех»), на момент просмотра, вакансии для лиц с высшим образованием составляли от 63 до 92%, из которых преобладали вакансии, требующие экономического образования.

Если спрос на работников с высшим образованием в экономике Приморского края действительно высок, тогда чем обусловлены представления о перепроизводстве специалистов с высшим образованием, катастрофической нехватке инженеров и квалифицированных рабочих? Причины как объективные, так и субъективные.

Субъективной причиной, обусловившей приведённые выше представления, стали данные, подаваемые Государственной службой занятости населения в органы власти всех уровней.

По оценкам Управления государственной службы занятости населения (УФГСЗН) Приморского края, на 8 октября 2012 года численность официально зарегистрированных безработных составила 18 242 человек при общем количестве заявленных в Службу вакансий – 47,0 тыс. ед.

ниц [4]. По структуре вакансий – 77,8% рабочие профессии (квалифицированные каменщики, штукатуры, слесари, различные техники, механизаторы, животноводы для сельского хозяйства и т.д.). Из общей же численности зарегистрированных безработных – 72,6% приходится на лиц с высшим образованием. Отсюда следует вывод об избытке специалистов с высшим образованием на рынке труда.

Среди лиц с высшим образованием наиболее востребованы специалисты инженерно-технических направлений, специалисты для работы в нефтегазовой и судоремонтной промышленности, в энергетической и машиностроительной отраслях, специалисты сферы самолёто- и вертолётостроения, строительства, здравоохранения, образования, правоохранительных органов. Количество обратившихся в службу занятости специалистов с высшим образованием по престижным специальностям значительно превышает спрос на них, что, на первый взгляд, действительно подтверждает вывод о переподготовке по этим специальностям. Так, на 10 октября 2012 года на 1 вакансию экономиста претендовали 24 безработных, на 1 вакансию юриста – 12 безработных, на 1 вакансию бухгалтера – 10 безработных. Однако, по свидетельству той же Службы занятости, многие заявленные вакансии на специалистов не занимаются от 1 до 3-х месяцев, а затем снимаются работодателями. Как это возможно при таком количестве состоящих на учёте безработных?

Прежде всего, посмотрим на предприятия, которые подают вакансии в службы занятости. Это предприятия сферы образования и здравоохранения, социальной сферы, малорентабельные предприятия малого и среднего бизнеса, которые не могут предложить достаточную для привлечения квалифицированного специалиста заработную плату. Бюджетные учреждения и организации предлагают заработную плату от 5,5 до 13,0 тыс. руб. Предложения предприятий малого и среднего бизнеса имеют промежуток от 5 до 15 тыс. рублей [2]. Это вакансии экономистов, бухгалтеров, юристов, должности управленческого профиля. Большое количество малооплачиваемых вакансий предлагают сферы здравоохранения и образования – это вакансии врачей, учителей, особенно в сельской местности. Размер предлагаемой оплаты труда рабочих иногда доходит до 20 тыс. рублей, но такие вакансии приходятся на города Владивосток, Уссурийск, Находку [3], для которых эта заработная плата считается низкой. Искать персонал на «свободном» рынке труда такие предприятия не могут, будучи не в состоянии предложить достаточную заработную плату квалифицированным работникам, ищущим работу через кадровые агентства, поскольку их ожидания от зарплаты значительно превышают возможности указанных предприятий и учреждений. Дают объявления о вакансиях и предприятия, нацеленные на экономию средств на работниках и набирающие через службу занятости низкооплачиваемый, недостаточно квалифицированный, чаще всего временный, персонал.

Теперь рассмотрим, кто регистрируется в службе занятости. В большинстве, это те, кто был уволен по сокращению с прежних мест работы. Это люди среднего и старшего возраста, экономисты, в том числе бухгалтеры, специалисты с гуманитарным образованием, не обладающие достаточными профессиональными навыками и качествами, в том числе знаниями в области It-технологий, которые требуются на современных предприятиях. Это проживающие в сельской местности, в малых, в том числе в монопрофильных городах, где нет вообще никакой работы. Это и выпускники вузов, к причинам регистрации которых в службе занятости мы подойдём позже.

Обратимся ещё раз к исследованию «Определение характера социальной дифференциации населения Приморского края», где одной из

задач было определение причин, по которым люди регистрируются в качестве безработных. Эти причины мы определили как «неформальные практики» в сфере трудовых отношений.

В 2011 году 8376 зарегистрированных безработных были направлены Приморской краевой службой занятости населения на переобучение и повышение квалификации за счёт бюджетных средств. Они не только получили новые профессии и навыки, но и обучились компьютерным программам, востребованным на рынке. По данным нашего опроса, 77,8% от зарегистрированных в качестве безработных выпускников вузов и 56,7% высвобожденных по факту сокращения имели целью при постановке на учёт в службе занятости воспользоваться возможностями бесплатного переобучения и повышения квалификации с изучением востребованных компьютерных программ. Это бухгалтера, экономисты, дизайнеры, психологи, социальные работники и др., которые либо не владели такими программами, либо не изучали их в вузе (выпускники). Они изначально не были ориентированы на трудоустройство. 6,8% из зарегистрированных в качестве безработных выпускниц также не были ориентированы на поиск работы и встали на учёт в службу занятости для того, чтобы получать денежное пособие в период беременности. На получение пособия, а не на трудоустройство, оказалось ориентировано до 83% безработных респондентов, проживающих в местности, где нет работы, а пособие равнозначно заработной плате.

Таким образом, с одной стороны, большинство из зарегистрированных в службе занятости лиц, не нацелены на поиск работы, стремясь лишь воспользоваться преимуществами, которые даёт статус безработного. С другой стороны, вакансии, предлагаемые службами занятости, не востребованы из-за низкой заработной платы.

Приведённые факты, свидетельствуют, что угол зрения служб занятости на рынок труда крайне узок и не объективен. Описанные выше содержательные характеристики в структуре вакансий и поведенческие практики зарегистрированных безработных либо заведомо игнорируются службами занятости, либо в силу формализованности учёта не фиксируются. В итоге, совершаются стратегические ошибки в политике в сфере трудовых отношений и в сфере профессионального образования.

Объективных причин, обуславливающих тезисы об острой нехватке квалифицированных рабочих и инженеров, особенно молодых специалистов, несколько.

Во-первых, это – деквалификация «старых» кадров – инженеров и технических рабочих, – уволившихся с предприятий в период их массового банкротства в 1990-е годы и уже давно потерявших свои профессиональные навыки, в силу чего эти люди, которым сегодня от 40 до 50 лет уже не могут работать по полученным ранее специальностям и профессиям. В то время как большинство инженерно-технических работников на действующих предприятиях имеют возраст от 60 до 80 (!) лет [1].

Во-вторых, это – низкое качество подготовки инженеров и рабочих технического профиля в вузах и профтехучилищах. С закрытием в 1990-е годы заводов, у профессиональных учебных заведений, осуществляющих подготовку технических кадров, исчезла производственная база, а кризис финансирования привёл к невозможности обновления старой лабораторной базы – специалистов перестали готовить для работы на современном оборудовании. Уже давно не владеют навыками работы на реальном оборудовании и преподаватели специальных дисциплин. Это привело к тому, что выпускаемые инженеры и технические специалисты не востребованы рынком, поскольку не обладают необходимыми компетенциями. Качество подготовки технических специалистов сохранили только те учебные заведения, которые не потеряли за период

экономических реформ своей производственной базы. Примером чему могут служить филиалы ДВФУ (бывшего ДВГТУ) в городах Арсеньев и Большой камень, где базой производственных практик для студентов стали заводы «Прогресс» и «Звезда». Основной же контингент выпускников Инженерной школы ДВФУ (бывшего ДВГТУ), осуществляющей подготовку инженеров, не трудоустраивается по специальности, в том числе и по причине недостаточных знаний и навыков.

И, наконец, в-третьих, предприятия промышленности в большинстве своём дотационные, зависимые от скудного государственного заказа, а потому размеры заработной платы, предлагаемые на них, низкие (от 8 до 16 тыс. руб.) и не могут заинтересовать молодых выпускников, в силу чего последние не идут на эти предприятия работать.

Таким образом, инженеры и технические специалисты выпускаются учебными заведениями, но они либо не обладают необходимыми производственными навыками и не востребованы на рынке, либо не идут работать на предприятия из-за низкой заработной платы, и в условиях постоянно совершенствующихся технологий быстро деквалифицируются, в то время как региональная экономика испытывает острую потребность в инженерно-технических кадрах. Одновременно, доля промышленных предприятий в структуре экономики края очень мала, и потребность в инженерно-технических кадрах, хоть и чрезвычайно острая, но крайне незначительная на фоне общей потребности в специалистах экономического и социально-гуманитарного профиля. В результате сложилась ситуация, когда острота потребности в инженерных кадрах затмила её объёмы.

3. Антология проблем кадрового обеспечения российской экономики

Факторы, породившие проблемы кадрового обеспечения российской экономики, носят глубинный, системный характер, и не решаемы командно-административными методами. Следует ли увеличить объём подготовки инженерно-технических кадров и глобально сократить подготовку по экономическим и гуманитарным направлениям в вузах. Ответ однозначный – не в таких масштабах. Тогда как быть с выпускниками вузов, которые не трудоустраиваются по полученной специальности?

По результатам ежегодного мониторинга трудоустройства выпускников, проводимого Центром социологических и маркетинговых исследований ВГУЭС, мы видим, что процент работающих выпускников, че-

Таблица 6. Факторы, определяющие выбор работы выпускниками (По результатам опроса выпускников ВГУЭС 2011 года)

Ранг	Факторы	% выбора
1	Высокая заработная плата	62,3
2	Интересная работа	42,8
3	Возможность карьерного роста	40,3
4	Работа по специальности	31,6
5	Наличие социального пакета	19,2
6	Комфортные условия труда	19,1
7	Стабильность организации/предприятия	17,3
8	Гибкий график работы	13,6
9	Престижность организации/предприятия	9,2
10	Престиж самой работы	3,8

рез год после выпуска не ниже 91,5%. Те же, кто не работает – имел работу, но уволился по личным причинам, из которых основная – поиск более привлекательного места работы. По специальности действительно трудоустраиваются не более 56,0%. Однако, работа не по специальности связана вовсе не с невозможностью по ней трудоустроиться, а с совершенно иными причинами. Трудоустройство не по специальности обусловлено ориентацией молодёжи на высокую заработную плату, карьерный рост, социальный пакет, комфортные условия труда и другие социальные блага, которые не всегда может дать работа по специальности (Табл. 6).

Кадровые проблемы порождены и массовой миграцией молодёжи из Приморского края в другие регионы России и за рубеж. Выпускники также ориентированы на проживание во Владивостоке, а потому ищут любую работу, чтобы остаться в городе после окончания вуза. Из выпускников ВГУЭС 2011 года за пределы Приморского края выехали, на март 2012 года, 13,3% выпускников; 71,2% трудоустроились во Владивостоке, и только 15,5% нашли работу на территории края. Ежегодный мониторинг показывает, что за пределами Владивостока трудоустраиваются от 9,3 до 16,5% выпускников, окончивших ВГУЭС. Выпускники владивостокских вузов не стремятся возвращаться в свои населённые пункты, расположенные в Приморье. Причины – низкий уровень жизни в муниципальных образованиях края, отсутствие культурно-досуговой инфраструктуры, отсутствие работы, возможностей развития, в том числе – профессионального. Уровень заработных плат за пределами Владивостока очень низок – для специалиста с высшим образованием от 5 до 13,5 тыс. руб. Предприятия, учреждения и организации, которые нуждаются в специалистах – это социальная сфера и малорентабельные промышленные предприятия, которые не могут предложить достойной зарплаты. При высоком стандарте жизни современного российского общества молодые люди не хотят жить в бедности, в местности с неразвитой инфраструктурой и без каких-либо перспектив. Они хотят высокой зарплаты, интересной работы, стабильности, возможности проживать на более благоустроенных территориях, пользоваться широко рекламируемыми телевидением «благами современной цивилизации». В итоге предприятия, учреждения и организации, расположенные за пределами крупных городов остаются без кадрового обеспечения.

Одновременно малый и средний бизнес даёт широкие возможности профессионального манёвра для работников различных категорий и уровня образования. Эти предприятия доминируют в экономической структуре, развиваются, нуждаются в кадрах и предлагают хорошую заработную плату. Работник сегодня ориентируется на уровень оплаты труда, и для него не имеет значения то, что он работает не по специальности. Такова объективная ситуация. Добавим, что не по специальности, в основном трудоустраиваются «технари» и «естественно-научники», медики и педагоги, социальные работники, с позиции Службы занятости – пользующиеся острым спросом на рынке труда. Перспектива трудоустройства по специальности для этих специалистов – малооплачиваемая работа в учреждениях социальной сферы, но они этой работы не хотят. Так, например, ежегодно Владивостокский государственный медицинский университет выпускает от 400 до 500 молодых специалистов. Они идут работать в фармацевтические и косметологические компании, в косметические салоны, в частные клиники, на работу, вообще не связанную с полученным образованием. Одновременно, одна из самых острых потребностей в кадрах в муниципальных образованиях Приморского края – это потребность во врачах всех специализаций. Из-за отсутствия

врачей в сельской местности повсеместно закрываются больницы и фельдшерские пункты.

Таким образом, основа кадровых проблем российской экономики лежит в её структуре, в нерациональной экономической и налоговой политике, в непонимании реальной ситуации на рынке труда. Реагируя на острую потребность промышленности в инженерно-технических кадрах, государство обещает высокую зарплату инженерам, но её размеры определяются рентабельностью предприятий. Чтобы на заводах (а государству подконтрольна только «оборонка») зарплата инженеров была не менее 60 тыс. рублей, должен быть огромный госзаказ: для этого нужна тотальная модернизация экономики и армии в частности. Для развития социально-экономической сферы, необходимо создавать возможности выбора большего количества жизненных траекторий для населения, в том числе обучения и последующего трудоустройства по экономическим направлениям и специальностям, востребованным на рынке. Если сегодня значительно сократит набор в вузы на экономические направления, то через 4-5 лет, с учётом депопуляции населения, наступит экономическая катастрофа – рынку труда требуются экономисты всех профилей, и этот спрос будет только расти. Для проведения взвешенной политики в области трудовых отношений и профессионального образования нужны глубинные исследования рынка труда и его структуры.



Литература

1. Берчанская Л. Вымрем, как инженеры... // «Владивосток». 5 мая 2011 года. С. 5.
2. Вакансии от 10 октября 2012 года // Лист вакансий Краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г. Владивостока». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zanvlad.ru/vakalist.htm> [Дата обращения: 01.11.2012.].
3. Дефицитный инженер: Госзатраты на подготовку технарей вырастут с 78 до 112 тысяч рублей // Пресс-релиз Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2011 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://mon.gov.ru/press/smi/8370/> [Дата обращения: 01.11.2012.].
4. Информация о ситуации на рынке труда Приморского края по состоянию на 10 октября 2012 года [Электронный ресурс]. URL: <http://zanprim.regiontrud.ru/home/zan/statistics/runtrud.aspx> [Дата обращения: 01.11.2012.].
5. Российский статистический ежегодник. 2011: статистический сборник. М.: Росстат, 2011. 795 с.
6. Труд и занятость населения в Приморском крае: Статистический сборник. Владивосток: Приморскстат, 2011. 78 с.

Транслитерация по ГОСТ 7.79-2000 Система Б

1. Berchanskaya L. Vymrem, kak inzhenery... // «Vladivostok». 5 maya 2011 goda. S. 5.
2. Vakansii ot 10 oktyabrya 2012 goda // List vakansij Kraevogo gosudarstvennogo kazennogo uchrezhdeniya «TSentr zanyatosti naseleniya g. Vladivostoka». [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://www.zanvlad.ru/vakalist.htm>

3. Defitsitnyj inzhener: Goszatraty na podgotovku tekhnarej vyrastut s 78 do 112 tysyach rublej // Press-reliz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossijskoj Federatsii ot 30 marta 2011 goda. [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://mon.gov.ru/press/smi/8370/>

4. Informatsiya o situatsii na rynke truda Primorskogo kraja po sostoyaniyu na 10 oktyabrya 2012 goda [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://zanprim.regiontrud.ru/home/zan/statistics/runtrud.aspx>

5. Rossijskij statisticheskij ezhegodnik. 2011: statisticheskij sbornik. Rosstat. M.: 2011. 795 s.

6. Trud i zanyatost' naseleniya v Primorskom krae: Statisticheskij sbornik. Vladivostok: Primorskstat, 2011. 78 s.