



УДК 316.3:301.175

## ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ (на примере г. Тольятти)

Т. Н. Иванова

Тольяттинский государственный университет  
E-mail: BegininalA@info.sgu.ru

Рынок труда является разновидностью товарного рынка, на котором в результате спроса и предложения на рабочую силу устанавливается ее цена. При анализе перспектив спроса на кадры различной квалификации выявляется неуклонная тенденция к спросу специалистов по узким профессиональным сферам. Работодатели готовы присылать в вузы своих сотрудников кадровых служб для участия в семинарах и тренингах по проблемам профессиональной адаптации молодежи, что говорит о необходимости активного сотрудничества вузов с работодателями.

**Ключевые слова:** рынок, труд, город, кадры, адаптация, работодатель, молодежь, спрос, выпускник.

### Condition of the City Labour Market of the Island of Tolyatti

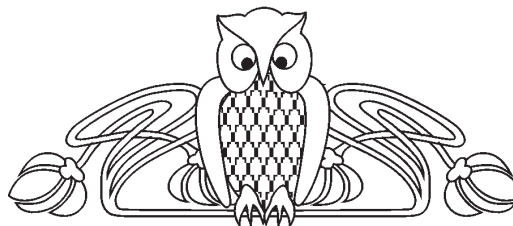
T. N. Ivanova

The summary: the Labour market is a version of the commodity market on which as a result of a supply and demand on a labour its price is established. Analyzing prospects of demand for shots of various qualification, there is a steady tendency to demand of experts in narrow professional spheres. Employers are ready to send in high schools of the employees of personnel services on seminars and trainings on problems of professional adaptation of youth – that speaks about necessity of active cooperation of high schools with employers.

**Key words:** market, work, city, shots, adaptation, employer, youth, demand, graduate.

Необходимость в прогнозной оценке диктуется рядом обстоятельств, связанных с особенностями социально-экономического развития города, важнейшие из которых – демографический спад, таящий угрозу дефицита рабочей силы и избытка учебных мест в учреждениях системы профессионального образования, растущая несбалансированность спроса на рабочую силу и ее предложения в профессионально-квалификационном разрезе, неотложность научно-технологических преобразований во всех отраслях и сферах хозяйственной деятельности (без чего невозможен переход на инновационный путь развития).

При изучении современного состояния городского рынка труда возникли вопросы, каковы



сегодня потребности в кадрах на предприятиях, какие кадры необходимы городу, какие проблемы возникают при трудоустройстве у молодежи, и многие другие.

Цель исследования – определить потребности работодателей г. Тольятти в рабочей силе и выявить тенденции трудовых ориентиров его жителей.

В рамках эмпирического исследования была проведена серия опросов, касающихся выяснения отношения тольяттинских работодателей к состоянию городского рынка труда. В период с октября по ноябрь 2010 г. кафедрой социологии Тольяттинского государственного университета было опрошено 848 сотрудников кадровых служб и 432 руководителя городских предприятий-работодателей г. Тольятти.

Основной тенденцией в последние годы является усиление ориентации работодателей на самостоятельный поиск кадров при соответствующем снижении интереса к разного рода посредникам в этом вопросе. Из вариантов самостоятельного поиска кадров наибольшую позитивную динамику демонстрируют размещение объявлений о наборе персонала в местных СМИ (рост с 59% до 66%) и использование интернет-ресурсов (рост за 3 года с 11% до 38%). Также присутствует прогрессивная динамика решения кадровых вопросов через размещение заявок в муниципальной службе занятости (рост с 27% до 50%).

Доля предприятий, ориентированных на сотрудничество с частными кадровыми агентствами, возросла с 10% до 20%, также востребованным является способ приема сотрудников через рекомендации знакомых и коллег (динамика с 23% до 36%).

Новыми формами являются ведение на предприятии собственных банков данных (анкет, результатов тестирования кандидатов и пр.) и реклама в транспорте, на остановках.

Если говорить о динамике ситуации, то за последние три года актуальность кадровой проблемы постоянно снижалась – сокращение доли ответов «проблема стоит очень остро» отмечено в оценках экспертами положения дел



на собственных предприятиях (с 8% до 5%). Напротив, очень остро ощущается кадровый дефицит в городе, процент вырос на 10 пунктов по сравнению с 2007 г.

В настоящее время кадровый дефицит испытывают в первую очередь предприятия бюджетной сферы – 40% (по отраслям это образование, наука, культура, здравоохранение, правоохранительные органы), сфера услуг, пищевая промышленность – 36% и 100% соответственно.

Проблему потребности в кадрах в городе отмечают более 24% опрошенных, причем дефицит наблюдается в служащих и рабочих со средним специальным образованием.

Общей тенденцией здесь является усиление переориентации работодателей на кадры со средне-специальным образовательным уровнем. Если три года назад большинство экспертов заявляло о потребности своих предприятий в основном в кадрах с высшим образованием, то сегодня доля таких ответов значительно сократилась – с 38% до 17%. В рабочих кадрах в настоящее время особенно нуждаются ЖКХ, химическая промышленность, транспортная, строительная и правоохранительная сферы (от 100% до 50%).

Что касается перспектив спроса на кадры различной квалификации, то здесь видна неуклонная тенденция к росту потребности в специалистах по узким профессиональным сферам (особенно в пищевой, винодельческой промышленности и сфере услуг).

Проблему с трудоустройством большинство экспертов связывает с трудным положением на многих предприятиях – 76%.

Заметно изменился за три года и рейтинг факторов, осложняющих трудоустройство выпускников вузов. Из позитивных тенденций надо отметить:

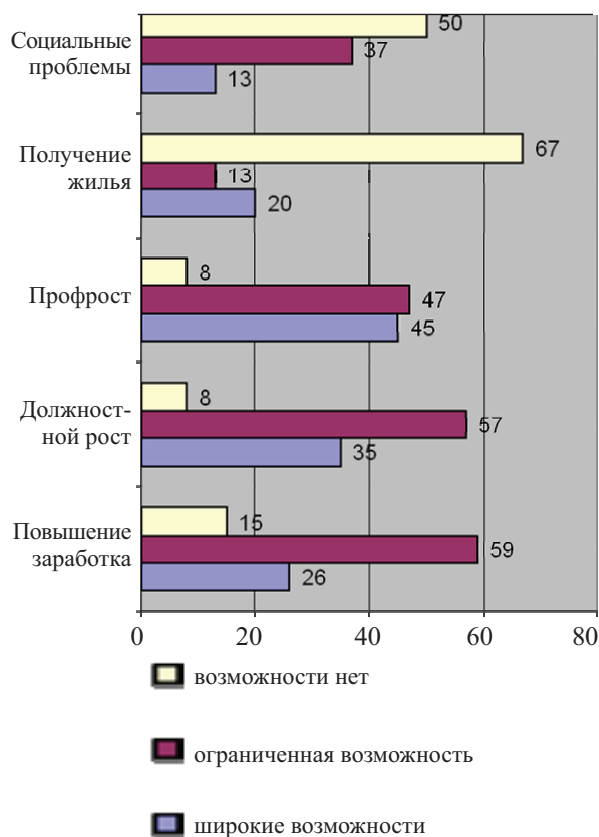
- снижение доли предприятий, где невозможность приема молодых специалистов связана с объективными финансовыми проблемами, нестабильным экономическим положением – 86% против 63% три года назад;
- уменьшение количества претензий работодателей к качеству профессиональной подготовки выпускников вузов (с 7% до 2%) и минимум указаний на низкий спрос на рынке труда на предлагаемые университетом специальности (12%).

Из негативных тенденций эксперты называют недостаток у выпускников вузов навыков эффективного самопредъявления, грамотного ведения деловых переговоров с работодателями (15%). По-прежнему осложняет трудоустройство молодых специалистов на каждое четвертое предприятие недостаток у них нужных деловых связей и контактов. Главной же проблемой для большинства выпускников и сегодня остается отсутствие практического опыта, стажа работы по полученной в вузе специальности (43%).

Объективные финансовые проблемы чаще всего осложняют трудоустройство выпускников вузов на предприятия транспорта, связи, химической промышленности, торговли. В строительстве и здравоохранении положение выпускников ухудшает недостаток практических навыков и необходимых деловых связей.

Лишь 10% работодателей готовы предоставить молодым специалистам возможность пройти дополнительную профессиональную подготовку в вузе (после выпуска) с учетом требований конкретного рабочего места на краткосрочных курсах длительностью 1–2 недели.

Тем не менее достаточно высокой – 73% – остается доля предприятий, где выпускники вузов принимаются на работу в незначительном количестве и с большим трудом, и этот показатель остается стабильным все последние три года. К этому типу относится сегодня большинство предприятий транспорта, торговли, коммерческой деятельности. На 15% предприятий в год принимаются до 10 молодых специалистов (рисунок).



Условия, которые создаются на предприятиях для молодых специалистов, в %.

Тем не менее по-прежнему актуальными задачами остаются более глубокое обучение студентов основам менеджмента и маркетинга и развитие у них коммуникативных навыков.



Эксперты, представляющие ОАО «Авто-ВАЗ» и промышленные предприятия, малый и средний бизнес чаще всего указывали на недостаток у выпускников практических навыков (100%, 92% и 89% соответственно).

Работодателей из бюджетных организаций чаще всего не устраивает уровень правовой культуры. В сфере услуг, малом и среднем бизнесе более высокие требования предъявляются к коммуникативным навыкам, финансовой грамотности, экономической подготовке молодых специалистов.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

На сегодняшний день появляется необходимость обучения студентов вузов основам ведения бизнеса (как гуманитариев, так и представителей технических специальностей) с дополнительным получением знаний по инновационному менеджменту, экономике и праву, межличностной коммуникации, развитию аналитических способностей. Наиболее приемлемой формой являются краткосрочные мастер-классы и лекционные курсы, индивидуальные консультации по профессиональным проблемам, круглые столы с привлечением работодателей/предпринимателей (важность этих встреч признается всеми категориями респондентов).

Работодатели готовы присылать в вузы своих сотрудников кадровых служб для участия в семинарах и тренингах по проблемам профессиональной адаптации молодежи, что говорит о необходимости активного сотрудничества вузов с работодателями. Свою положительную роль могут сыграть проведение выездных профконсультаций, организация встреч студентов с сотрудниками кадровых служб предприятий города.

Регулирование рынка труда преследует две цели: удовлетворение профессионально-трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, а также достижение оптимальной занятости. Действия государства по регулированию рынка труда включают:

– установление пороговых значений гарантий, адресованных разным категориям населения (МРОТ, минимальная и максимальная величина пособия по безработице и др.);

– обеспечение сбалансированного соотношения спроса и предложения на рынке труда (реализация программ по профессиональной ориентации, профессиональному обучению, проведение ярмарок вакансий и др.);

– содействие созданию рабочих мест (организация общественных работ, временное трудоустройство, поддержка самозанятости и др.).

Достижение означенных целей возможно лишь при решении следующих задач:

– разработка паспорта специальностей (раскрывающего специфику профессий) при поступлении в образовательные учреждения, так как на сегодняшний день у молодежи нет целостного представления о профессиях;

– формирование комплекса высокотехнологичных направлений, развитие интеллектуальных отраслей экономики для снижения зависимости экономики города от крупных предприятий и изменения статуса моногорода;

– осуществление профессиональной подготовки в соответствии с потребностями рынка труда;

– разработка системы профессиональной пропаганды, ориентированной на все слои населения, а не только на учащуюся молодежь, с целью формирования позитивного имиджа востребованных потребностей;

– проведение конкурсов профессионального мастерства по разным профессиям для формирования позитивного общественного мнения о профессиях, которые на сегодняшний день нужны, но не считаются престижными;

– развитие системы опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения, по востребованным профессиям;

– при анализе рынка труда не только принятие во внимание текущих потребностей предприятий, но также учет тенденций развития социально-культурной сферы города;

– планирование занятости населения с учетом изменения социально-экономических условий в будущем;

– проведение ежегодного мониторинга рынка труда, включающего как текущие, так и перспективные потребности города;

– усиление центрами занятости города контроля над прошедшими переобучение по их трудоустройству на новые рабочие места (данный пункт необходимо прописать в договорах с работодателями);

– формирование регионального задания по подготовке кадров по программам начального, среднего и высшего профессионального образования для учебных заведений разного уровня;

– организация конкурса макросоциальных проектов, которые ориентируют работодателей на включение в процесс адресной профориентации школьников с использованием каналов коммуникации, популярных в молодежной среде;

– подготовка в вузах специалистов по профессиям, востребованным на рынке труда;

– создание эффективных форм сотрудничества работодателей и учебных заведений для подготовки специалистов, востребованных на конкретных предприятиях;

– ежегодная паспортизация предприятий, организаций и учреждений для формирования



базы данных рынка труда, включающей как текущие, так и перспективные потребности города.

Современное общественное мнение однобоко ориентировано на признание престижности сфер бизнеса, коммерции и торговли. Поэтому предстоит большая и серьезная работа по повышению ценности профессионального труда в сознании людей.

Необходима также разработка региональной концептуальной модели социально-трудовой мобильности молодежи, которая позволит реализовать полифункциональный подход, включающий совокупность социальных и трудовых определяющих детерминант, векторную трудовую направленность молодежи, отвечающей экономическим потребностям Самарского региона.