

ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

Никулина Ю.Н.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Ключевым элементом регионального развития должно стать обеспечение экономики субъектов РФ достаточным объемом квалифицированных трудовых ресурсов. Основным условием благоприятного развития региональной экономики является положительное функционирование рынка труда и рынка образовательных услуг как скоординированного и слаженного механизма сбалансированности спроса и предложения рабочей силы [1]. Современное решение задач модернизации экономики невозможно без подготовки высококвалифицированных кадров с учетом особенностей региона. Решение данной проблемы заключается в разработке эффективной модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, которая обеспечивает координацию действий субъектов взаимоотношений указанных рынков, в результате чего происходит удовлетворение спроса на рабочую силу, создаются условия для развития личности, удовлетворения духовных и материальных потребностей человека и увеличение совокупного государственного потенциала (экономического, демографического и др.). Однако в настоящее время в Оренбургской области скоординированное развитие этих рынков серьезно нарушено, что предполагает необходимость поиска путей преодоления возникших проблем.

Первая проблема в системе взаимодействия рынков труда и образовательных услуг региона заключается в том, что наблюдается значительное отставание предложений по количеству и качеству подготавливаемых специалистов со стороны образовательных учреждений от спроса на них со стороны работодателей. Кроме того рынки труда и образовательных услуг слабо взаимосвязаны между собой по поводу соответствия классификации профессий и образовательных стандартов по большому ряду специальностей и направлений подготовки.

В соответствии с Постановлением Правительства Оренбургской области № 752-п от 10.09.2013 г. «О разработке потребности регионального рынка труда в кадрах» Министерством труда и занятости населения Оренбургской области разработан прогноз потребности в кадровых ресурсах на 2015-2019 годы. Прогноз разработан в профессиональном разрезе и по уровню образования при участии работодателей региона с учетом ситуации на рынке труда и прогнозом социально-экономического развития области. В таблице 1 [2] представлены сведения об общих кадровых потребностях региона без учета специальностей и профессий.

Таблица 1– Сведения о кадровых потребностях Оренбургской области на 2015-2019 годы по данным Министерства труда и занятости населения области (прогноз)

Уровень образования	Потребность в подготовке кадров (человек)					
	всего	в том числе по годам				
		2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
С высшим профессиональным образованием	3841	838	836	816	697	654
	100 %	21,8 %	21,7 %	21,2%	18,1%	17,2%
Со средним профессиональным образованием	5876	1420	1324	1308	907	917
	100 %	24,3%	22,5%	22,2%	15,4%	15,6%
Всего	9717	2258	2160	2124	1604	1571

Из данных таблицы 1 видно, что общая потребность региона в кадрах на ближайшие пять лет составляет 9717 чел., из них 5876 чел. (60,4 %) – квалифицированные рабочие, 3841 чел. (39,6 %) – специалисты с высшим образованием. Что касается структуры кадровых потребностей на ближайшие 5 лет, то наибольшую потребность в кадрах предприятия региона заявили на 2015 год (21,8 % специалистов с высшим образованием и 24,3 % рабочих от общей потребности на пятилетнюю перспективу), далее планируется, что потребность рынка труда в рабочей силе будет снижаться.

Общая потребность экономики региона в выпускниках вузов на ближайшие 5 лет составляет 3841 человек, что в 3,7 раз меньше, чем выпуск из учреждений ВПО 2013 года. Что касается выпуска специалистов со средним профессиональным образованием, то в 2013 году выпуск составил 8993 человек, что больше пятилетней потребности в кадрах в 1,5 раза. Это говорит о несоответствии спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Оренбургской области в количественном выражении.

Что касается наиболее востребованных профессий, то, согласно данным Министерства труда и занятости населения области [2], среди специалистов с высшим образованием наиболее востребованными на рынке труда Оренбургской области являются врач, менеджер, инженер. В перспективе повышенный спрос будет на учителей, воспитателей и инженеров. Среди квалифицированных рабочих – каменщик, штукатур-маляр, водитель, спрос на которые будет сохраняться на ближайшие 5 лет. Подробнее перечень востребованных профессий представлен в таблице 2. Текущие потребности рынка труда сформированы исходя из заявок работодателей, поступивших в центры занятости населения области в 2014 году.

Выпуск специалистов по рассмотренным профессиям осуществляется в меньшем объеме, следовательно, потребности предприятий в квалифицированных кадрах удовлетворяются лишь частично. В то же время, если рассматривать предложение на рынке труда Оренбургской области, то в 2014 году большинство соискателей с высшим образованием имели следующие

профессии: бухгалтер (998 резюме), инженер (832), менеджер (440), социальный работник (313), экономист (248). Среди квалифицированных рабочих – водитель (2608), продавец (2214), повар (653), тракторист (546), слесарь (484) [2].

Таблица 2 – Перечень востребованных профессий на рынке труда Оренбургской области в 2014 году и на 2015-2019 годы

Текущие потребности рынка труда по состоянию на конец 2014 года		Перспективные потребности рынка труда в кадрах на 2015-2019 годы	
специалисты с высшим образованием	квалифицированные рабочие	специалисты с высшим образованием	квалифицированные рабочие
Врач (2529 чел.)	Каменщик (6154 чел.)	Учитель (650 чел.)	Каменщик (730 чел.)
Менеджер (1450 чел.)	Штукатур-маляр (5781 чел.)	Воспитатель (566 чел.)	Электрогазосварщик (571 чел.)
Инженер (1261 чел.)	Водитель (4142 чел.)	Инженер (441 чел.)	Штукатур (305 чел.)
Бухгалтер (784 чел.)	Бетонщик (1852 чел.)	Преподаватель колледжа (230 чел.)	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (255 чел.)
Медицинская сестра (728 чел.)	Продавец (1625 чел.)	Прораб (153 чел.)	Оператор связи (189 чел.)
Учитель (623 чел.)	Электрогазосварщик (1559 чел.)	Юрисконсульт (141 чел.)	Слесарь-ремонтник (181 чел.)

Оценивая спрос и предложение на рынке труда Оренбургской области, мы видим количественное несоответствие показателей, в частности, на профессии бухгалтера предложение превышает спрос на 214 резюме, то есть на одну вакансию приходится 1,27 резюме соискателей. Или, наоборот, по профессии инженера предложение меньше спроса в 1,5 раза или на 429 вакансий. То же самое касается и рабочих профессий. Это говорит о несоответствии выпуска специалистов с высшим образованием требованиям рынка труда по количеству и структуре.

Второй проблемой является низкий уровень практической подготовки выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, в результате чего квалификация выпускаемых специалистов в большинстве своем не соответствует современным требованиям регионального рынка труда.

Эти выводы подтверждают и результаты ежегодных исследований, проводимых в Оренбургском государственном университете: «Выпускник

ОГУ», в котором приняло участие в 2014 году - 1894 человека, что составляет 97,5 % от общего числа выпускников очной формы обучения и «Молодой специалист на рынке труда: потребности работодателя, специфика отбора, требования и оценка уровня подготовки», респондентами которого выступили 80 предприятий и учреждений г. Оренбурга и Оренбургской области, а также других регионов РФ.

В результате исследования предприятий выяснилось, что работодатели отказывают претендентам в приеме на работу по объективным причинам: из-за нехватки знаний по специальности (60,0 %); из-за отсутствия у кандидатов интереса к должности (58,8 %); отсутствие опыта работы отметили 25,0 % опрошенных; на нерешительность и робость соискателя указали 12,5 % предприятий-работодателей. В числе прочих причин отказа 8,8 % отметили концентрацию молодого специалиста исключительно на материальном вознаграждении, внешний вид может послужить отказом при приеме на работу на 7,5 % организациях, низкие баллы в дипломе – у 6,2 % предприятий, амбициозность кандидата - 3,8 % опрошенных. Часть респондентов – около 4 % указали другие причины: несоответствие образования кандидата профилю вакантной должности, неумение вести переговоры, по результатам проверки службой безопасности.

Что касается оценки основных требований, которые предъявляют предприятия - работодатели при приеме на работу к молодым специалистам, то для большинства опрошенных работодателей (62,5 %) уровень подготовки молодого специалиста не имеет значения. Треть работодателей (37,5 %) хотели бы принять на работу дипломированного специалиста, 8,8 % - магистра, 6,2 % - бакалавра [3].

На вопрос - в каких именно специалистах заинтересованы работодатели- 50 % респондентов ответили что в практико-ориентированных, подготовленных под конкретный профиль предприятия (машиностроение, электроэнергетика, строительство), чуть менее (46,3%) заинтересованы в специалистах, обладающих теоретическими и фундаментальными знаниями с хорошей практической подготовкой (финансы, страхование, сервис, транспорт). Лишь 3,7 % респондентов затруднилось ответить (телекоммуникации, связь)

Относительно опыта практической работы будущего специалиста- большинство работодателей 47,5 % ответили, что его не требуют. Это предприятия сферы пищевой промышленности, финансов, сервиса. Только пятая часть - 18,8 % респондентов требуют опыт работы по специальности не менее года (государственная служба, машиностроение, транспорт). Преддипломную практику в качестве практического опыта рассматривают 25,0 % респондентов, (телекоммуникации и связь, электроэнергетика), а 8,7 % – респондентов устроит практика только в своей организации (строительство).

Как показали результаты исследования, при приеме молодых специалистов в первую очередь работодатели всех сфер экономики региона обращают внимание на личностные и деловые качества кандидата (72,5 %), соответствие образования кандидата требованиям должности (66,3 %), качество

образования соискателя, уровень его профессиональных знаний (61,3 %), наличие профессионального опыта (36,3 %).

Реже респонденты придают значение соответствию корпоративной культуре компании (22,5 %- предприятия сферы строительство, пищевая промышленность, государственная служба), а также наличию рабочей профессии (13,8 % - электроэнергетика; строительство, машиностроение), долгосрочному характеру взаимоотношений с вузом.

Сравнительный анализ наиболее значимых общекультурных компетенций показал, что работодатели и выпускники по-разному расставляют приоритеты. Так для работодателей наиболее важными считаются – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках, а также использование правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности. Выпускники же делают акцент на использовании основ экономических знаний.

Расстановка приоритетов в общепрофессиональных компетенциях среди выпускников и работодателей также не полностью совпадает. Если выпускник ставит на второе место способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности, то работодатель сосредоточен на том, чтобы выпускник владел основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации. Кроме того, следует отметить, что для работодателя более приоритетным, чем для выпускника считается способность использовать нормативно-правовые документы, международные и отечественные стандарты в профессиональной области, а также информационно-коммуникационные технологии [3].

На вопрос работодателям «На сколько быстро выпускники вузов приступили к работе на предприятиях» - большинство респондентов исследования – 45,0 % ответили, что практически сразу начали полноценно работать, но сначала прошли обязательную внутрифирменную подготовку. Это в основном предприятия сфер финансы, пищевая промышленность, информационные технологии. Около трети респондентов (33,8 %) ответили, что выпускники приступили к работе не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте (строительство, государственная служба, машиностроение). На 21,2 % предприятиях выпускники сразу приступили к работе без каких-либо затруднений (образование, электроэнергетика, юридические услуги).

Сравнивая оценку уровня полученного образования с точки зрения выпускников и удовлетворенность работодателей профессиональной подготовкой молодых специалистов можно констатировать, что в целом их оценки совпадают - на отлично оценили свое образование 35,6 % выпускников, что касается работодателей - то 36,3 % полностью довольны качеством образования (таблица 3).

Таблица 3 – Оценка уровня полученного образования и профессиональной подготовки молодых специалистов

Как Вы (выпускник) оцениваете свой уровень образования, полученный в вузе?		Удовлетворены ли работодатели профессиональной подготовкой молодых специалистов после вуза?	
Варианты ответов	%	Варианты ответов	%
Отлично	35,6	Да	36,3
Хорошо/Удовлетворительно	55,1/5,9	Не полностью	42,5
Неудовлетворительно	0,3	Нет	7,5
Затрудняюсь ответить	0,6	Затрудняюсь ответить	13,7
Не ответили	2,5	-	-

На вопрос - чего же именно не хватает молодым специалистам с точки зрения работодателей, большинство респондентов отмечают отсутствие готовности к практической деятельности у современных выпускников (56,3 % - все сферы деятельности), недостаток чувства ответственности (37,5 % - финансы, госслужба, строительство), связи с реальными потребностями предприятия и рынка в целом (35,0 % - пищевая промышленность, информационные технологии), а также самостоятельности и инициативы (32,5 % - строительство, наука, торговля). Кроме того, работодатели указывают на неумение работать в коллективе (15,0 % - образование, телекоммуникации, связь), недостаток теоретических знаний у молодых специалистов (3,7 % - машиностроение), а также базовых школьных знаний по математике, физике и химии (1,3 % - строительство)

Выпускники в свою очередь выказали собственные предложения и пожелания по организации и корректировке учебного процесса:

- большинство выпускников (28,1%) учебный процесс в ОГУ полностью устраивает и предложений по его корректировке они не высказали;

- 26,3% респондентов высказали предложение о внедрении новых технологий в процесс обучения (улучшить техническую оснащенность лабораторий; включить в учебные курсы больше интерактивности; больше практических занятий с применением современного оборудования);

- 19,6% заинтересованы в совершенствовании процесса организации практики, увеличения количества часов практических занятий (проведение семинаров с сотрудниками крупных организаций; увеличить занятия экскурсионного характера; хотелось бы получать больше новейших знаний и технологий, применяемых на предприятиях);

- 9,1% - скорректировать учебные планы (сделать для каждой профессии профилирующие дисциплины обязательными, а смежные на выбор студента; больше возможности обмена опытом со студентами из других стран; проведение учебных дисциплин в соответствии с современными запросами отрасли);

- 6,5% - обновлять материально-техническую базу (расширить материально-техническую базу для ведения научно-исследовательской работы);

- 3,1% - повышать уровень квалификации преподавателей;

- 4,6% - другое.

Третьей проблемой взаимодействия рынков труда и образовательных услуг является то, что учебные заведения вынуждены ориентироваться на образовательные потребности своих абитуриентов, учитывая потребности экономики региона не в полной мере, опираясь в большей степени на общественное мнение о престижности и выгодности профессий.

В результате оценки эффективности взаимодействия рынков труда и образовательных услуг региона мы пришли к выводу о необходимости формирования в Оренбургской области сбалансированного государственного подхода к регулированию вопросов подготовки конкурентоспособных молодых специалистов в соответствии с текущими и перспективными потребностями рынка труда [4]. Для этого необходимо выработать основные направления региональной политики социального партнерства в области кадрового обеспечения экономики области, в числе которых должны стать следующие: совершенствование нормативно-правовой базы региона по вопросам кадрового обеспечения экономики Оренбургской области молодыми специалистами; разработка комплекса мероприятий в области прогнозирования потребностей Оренбургской области в молодых специалистах; развитие системы профориентационной работы с молодежью в Оренбургской области; совершенствование механизма целевого приема и целевой контрактной подготовки в вузах; модернизация системы профессионального образования в Оренбургской области с целью подготовки кадров в соответствии с реальными потребностями рынка труда и содействия трудоустройству выпускников.

Список литературы

- 1. Никулина, Ю. Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона: вопросы теории и практики.- Монография / Ю.Н. Никулина – М: Издательство «Перо», 2015. – 216 с.-ISBN 978-5-00086-827-0*
- 2. Постановление Правительства Оренбургской области № 752-п от 10.09.2013 г. «О разработке прогноза потребности регионального рынка труда в кадрах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://орензан.рф> - 14.12.2015.*
- 3. Карпова, Г.В., Никулина, Ю.Н., Матюшко А.В., Кислова, И.А., Струзберг, Г.В. Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник результатов исследований за 2013 – 2014 учебный год / Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко, И.А. Кислова, Г.В. Струзберг; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2014. – 174 с.*
- 4. Никулина, Ю.Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов / Ю.Н. Никулина // Креативная экономика.- 2015. – № 9. – С. 1173-1190.*