

# **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)**

**Ю.С. Колесникова, А.В. Камашева**

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,  
г. Казань*

*JSKolesnikova@kpfu.ru, AVKamasheva@kpfu.ru*

В современной экономической литературе существует множество определений рынка труда. В целом можно констатировать, что отечественные экономисты определяют рынок труда как систему социально-экономических (общественных) отношений между субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений. Рынок труда Российской Федерации и регионов имеет ряд ключевых особенностей, таких как низкая приспособляемость к глобальным трансформациям и медленный рост уровня общественного сознания, превалирование застойных форм безработицы, использование устаревших моделей управления человеческими ресурсами, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда по регионам страны, низкая эффективность функционирования институтов социального партнерства в сфере труда и занятости населения, несовершенство действующего законодательства.

Существенную роль в положении на рынке труда играют факторы образования и трудоустройства. Чем выше у работника уровень образования и квалификации, тем меньше шансов пополнить ряды безработных. Работники с высоким уровнем образования значительно более конкурентоспособны на рынке труда, и вызвано это не только тенденцией инновационного развития экономики и растущей ролью человеческого капитала, но и высокой гибкостью работников данной категории, их способностью к адаптации в новых условиях, возможностью осваивать новые виды трудовой активности.

Трудовые ресурсы в России одни из самых образованных в мире и спрос на образование в нашей стране продолжает увеличиваться, что говорит не только о наследии традиций образования со времен советской власти, но и о современных потребностях населения.

Как видно на рисунке 1 основную долю безработных составляют люди со средним образованием, без дополнительного профессионального образования. Доля же лиц с высшим образованием наибольшая среди занятых.

Научно-технический прогресс и бурное развитие науки привели массовому характеру интеллектуального труда и усложнению материального производства до такой степени, что и физический труд требует высокой квалификации и вкрапления элементов умственного труда. Наука стала непосредственной производительной силой общества, и благодаря прогрессивным средствам производства и квалифицированной рабочей силе привела к значительному уменьшению промежутков времени между открытиями фундаментальной науки и внедрением их результатов в производство. Одной из составных частей национальной инновационной системы является область, в которой генерируются новые научные знания. Именно этот факт является наиболее значимым в вопросе взаимодействия и взаимовлияния рынка труда и рынка образовательных услуг, особенно на региональном уровне.

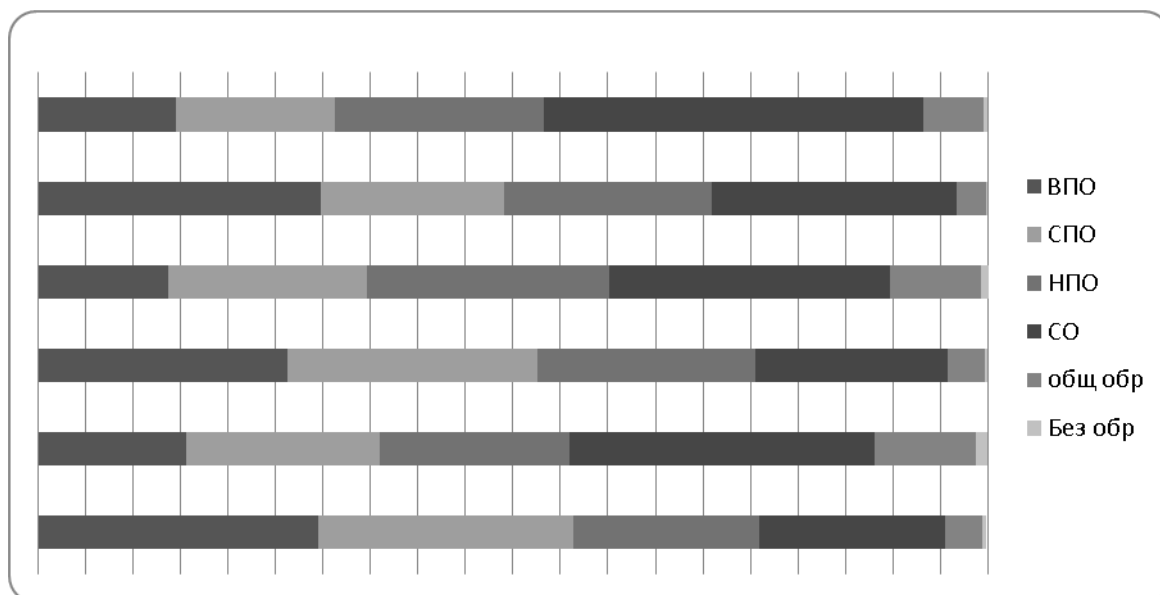


Рис. 1. Состав занятых и безработных по уровню образования (в процентах)

Следует обратить внимание на положение на рынке труда молодежи, как маркера современного рынка труда, поскольку более всех возрастных групп именно молодежь подвержена влиянию изменений на рынке труда. Данное обстоятельство объясняется тем, что ей присущи такие характеристики как высокий уровень трудовой мобильности и обучаемости, творческая инициативность, способность к предпринимательской деятельности и установлению деловых контактов, позитивное отношение к нововведениям[6]. Молодежь представляет собой тот сегмент трудовых ресурсов региона, который в состоянии быстро отвечать требованиям времени, совершенствоваться и способен наиболее динамично реагировать на изменения социально-экономической ситуации.

Молодежь - неоднородная группа, в которой существуют определенные подгруппы, подверженные влиянию и других факторов (квалификация, пол, место проживания, уровень образования и др.), помимо молодого возраста. Под молодежным рынком труда мы предлагаем понимать ту часть рынка труда, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 15-29 лет. Спецификой данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность молодых работников вследствие высоких затрат на их адаптацию и рисков для работодателя при найме[3]. Сходные тенденции наблюдаются в России в целом, и в частности в Республике Татарстан.

Региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения, меняются потребности отраслей экономики: в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Очевидно, что для устойчивого социально-экономического развития территорий, необходима адаптивная система образования, реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде[2]. Для чего необходимо двухстороннее взаимодействие работодателей и ВУЗов при подготовке кадров.

Качество жизни учащихся ВУЗов и молодых специалистов остается на низком уровне. Студенты и выпускники ВУЗов сталкиваются с недостаточной востребованностью на рынке труда. Серьезный характер этих проблем связан не только с уровнем и продолжительностью безработицы, но и во все большей степени со снижением качества рабочих мест, предоставляемых молодежи. В России младшие возрастные группы традиционно лидировали по уровню безработицы. Безработица среди молодежи – явление не новое, но данная проблема актуальна для современного общества из-за резких

изменений пропорций в объеме общей безработицы. Удельный вес молодежи в численности населения трудоспособного возраста стабилен на протяжении последнего десятилетия и составляет 36,1%[1].

В силу своих качественных социально-профессиональных характеристик (отсутствие практического опыта работы и трудовых навыков, неопределенность и изменчивость профессиональной ориентации, недостаточный уровень социализации (социальная незрелость), неадекватная самооценка и высокие требования к условиям и оплате труда) молодежь чаще всего подвергается дискриминации на рынке труда. Спецификой данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность молодых работников вследствие высоких затрат на их адаптацию и рисков для работодателя при найме.

Серьезный характер этих проблем связан не только с уровнем и продолжительностью безработицы, но и во все большей степени со снижением качества рабочих мест, предоставляемых молодежи[2]. В России младшие возрастные группы традиционно лидировали по уровню безработицы. Безработица среди молодежи – явление не новое, но данная проблема актуальна для современного общества из-за резких изменений пропорций в объеме общей безработицы.

Сравнивая основные показатели молодежного рынка труда в России, Приволжском федеральном округе и Республике Татарстан было выявлено, что среди молодежи уровень экономически активного населения колеблется в интервале 57,8-59,8%, что в среднем ниже, чем показатель по всему населению, что объясняется тем, что значительная доля молодежи получает образование, особенно в период с 15-24 лет. Уровень занятости изменяется в пределах 49,8-52,2%, а уровень безработицы 12,6-13,7%[1]. Необходимо отметить, что показатели по Приволжскому федеральному округу несколько лучше средних данных по России. Татарстан лидирует по показателям уровня занятости молодежи.

Рассматривая потребности работодателей Республики Татарстан в персонале различной квалификации на период 2015 – 2017гг. стоит отметить, что планируемая потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием составляет 15 471 человек, в специалистах со средним профессиональным образованием – 11 069 человек, а с начальным профессиональным образованием – 53 030 человек[3]. Превалирующая потребность в рабочих с начальным профессиональным образованием, говорит о необходимости изменения ситуации на рынке образовательных услуг, корректировки имиджа рабочих специальностей и увеличения привлекательности учреждений начального профессионального образования.

Наиболее востребованными рабочими специальностями в ближайшие пять лет будут: слесарь (ежегодная потребность более 900 человек), водитель городского электротранспорта (ежегодная потребность в работниках данной специальности будет увеличиваться с 536 человек в 2013 году до 872 человек в 2017 году), продавец / контролер-кассир (ежегодная потребность 600-700 человек), сварщик для электросварочных и газосварочных работы (более 500 человек в год). Также высоко востребованными на рынке труда (более 1000 специалистов)[5] окажутся обладатели таких профессий как специалист по транспортным средствам, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, токарь, мастер отделочных строительных работ, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, автомеханик, машинист дорожных и строительных машин.

Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Существуют высокие требования к человеческому капиталу во всех его видах: капиталу образования, капиталу здоровья и капиталу культуры. Бизнес включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу.

Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Современное общество остро ставит вопросы подготовки специалистов для рынка труда, в особенности структуры кадров по специальностям, направлениям и уровням профессионального образования. Региональные рынки труда находятся в динамическом состоянии, существенным изменениям подвержены потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Для устойчивого социально-экономического развития территорий необходима адаптивная система образования, реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. В таких условиях региональные системы профессионального образования призваны обеспечивать перспективные потребности экономики субъектов в профессионально-квалификационном обновлении и пополнении кадров.

В стране резко сокращается число учреждений начального профессионального образования, по сравнению с 1990 годом их количество снизилось почти на 50%, что противоречит тенденции роста востребованности специалистов именно с начальным профессиональным образованием. В Республике Татарстан работает 45 учреждения начального профессионального образования, численность обучающихся в них составляет всего 25,9 тысяч человек или 69 человек на 10000 человек занятого населения.

Республика Татарстан по праву считается одним из крупнейших центров образования в стране, высшее образование в республике получает 582,7[1] человек на каждые 10000 человек населения, что значительно превосходит показатели по Приволжскому федеральному округу и в целом по стране. Причем 25% студентов получают образование в негосударственных ВУЗах. Рейтинг наиболее востребованных профессий среднего профессионального образования по данным Прогноза потребности в подготовке рабочих и специалистов для предприятий, организаций, учреждений Республики Татарстан на 2015-2017 годы[5], представлен в таблице 1.

Таблица 1. Наиболее востребованные специальности среднего профессионального образования

Наименование профессии, специальности	Потребность в подготовке кадров (по годам), чел.			
	всего	2015	2016	2017
Лечебное дело	14699	4921	4910	4868
Строительство	3885	1194	1335	1356
Педиатрия	2019	826	694	499
Торговое дело	1794	559	595	640
Медико-профилактическое дело	1502	530	531	441
Машиностроение	1217	419	404	394
Менеджмент	1006	351	318	337
Педагогическое образование	865	343	309	213
Программная инженерия	854	266	283	305
Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	734	305	218	211

Экономика	706	288	202	216
Стоматология	645	215	215	215
Физическая культура	625	289	178	158
Химическая технология	563	194	206	163
Технология транспортных процессов	525	159	179	187

Среднее профессиональное образование получают 146 человек на каждые 10000 человек населения, но здесь доля учащихся в негосударственных учреждениях составляет только 4% от общего числа[1]. Наибольшей востребованностью среди специалистов со средним профессиональным образованием в Республике Татарстан в ближайшие пять лет будут пользоваться медсестры специализации сестринское дело, а так же работники получившие образование по направлению организация перевозок и управление на транспорте, и дошкольное образование.

Среди специальностей высшего профессионального образования актуальными будут следующие направления: педагогическое образование, торговое дело, лечебное дело, юриспруденция и экономика. Стоит отметить, что потребность в специалистах таких модных направлений обучения как конструирование, моделирование и технология швейных изделий, социология, музыкальное искусство эстрады, реклама и связи с общественностью крайне низкая. Рейтинг наиболее востребованных профессий среднего профессионального образования по данным Прогноза потребности в подготовке рабочих и специалистов для предприятий, организаций, учреждений Республики Татарстан на 2015-2017 годы[5] представлен в таблице 2.

Таблица 2. Наиболее востребованные специальности среднего профессионального образования

Наименование профессии, специальности	Потребность в подготовке кадров (по годам), чел.			
	всего	2015	2016	2017
Сестринское дело	17882	6052	5875	5955
Торговое дело	4486	1470	1530	1486
Слесарь	2938	1125	936	877
Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	2087	767	671	649
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	1909	608	636	665
Зоотехния	1836	714	543	561
Мастер животноводства	1639	539	565	535
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	1253	439	412	402
Производство летательных аппаратов	1227	618	355	254
Механизация сельского хозяйства	1020	327	381	312

Токарь-универсал	991	371	313	307
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	969	289	446	234
Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)	957	327	337	293
Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)	858	289	287	282

Высокий уровень безработицы среди молодежи, в особенности среди выпускников (специалистов, бакалавров и магистров) высших учебных заведений вызывает серьезные опасения во всем мире. Данная тенденция беспокоит мировое сообщество в особенности из-за того, что являясь порочным результатом противоречий на рынке труда, опровергает теорию о том, что высшее образование и профессиональная подготовка ведут к повышению производительности труда и возможности для трудоустройства. В современных условиях необходимо оказывать помощь студентам и выпускникам в адаптации на рынке труда в период высокой конкуренции и финансовой нестабильности, а также повысить качество образования студентов.

Образование, получаемое в ВУЗах, зачастую оторвано от современной практики трудовой деятельности. В результате чего, работодатели не заинтересованы в привлечении кадров без опыта работы, поскольку для них характерен более длительный период адаптации, сопровождающийся дополнительными издержками для предприятия. В условиях современного образования и социально ответственного бизнеса у работодателей существует множество возможностей воздействия на процесс подготовки кадров (рис. 2).



Рис. 2. Возможности влияния работодателей на учебный процесс

В ходе содействия трудоустройству, считаем необходимым проводить мониторинги вакансий для студентов и выпускников на постоянной основе. Вести профориентационную работу в школах и ВУЗах со студентами младших курсов обучения, что позволит выявлять склонности на раннем этапе развития личности и благотворно скажется на количестве талантливых студентов и молодых специалистов.

Федеральные ВУЗы получили возможность разработки собственных образовательных стандартов, в которых изначально могут быть определены совместно с работодателями компетенции будущих работников (рис. 3). В соответствии с

собственным образовательным стандартом работодатели могут рекомендовать дисциплины, развивающие данные компетенции для включения в учебный план, участвовать в разработке тем магистерских, дипломных, бакалаврских и курсовых работ.



Рис. 3. Федеральный образовательный стандарт и собственный образовательный стандарт.

Для решения проблем занятости населения в целом органам государственной власти необходимо определиться со стратегией развития рынка труда как на федеральном так и на региональном уровне. Требуется четкие стратегические ориентиры направленные на развитие рынка труда - высокая квалификация, нетривиальная система образования, высокий уровень оплаты труда, мобильность рабочей силы по отраслям и территориям. Разработка программ взаимодействия систем мониторинга ситуации на рынке труда, оценки перспективного спроса на различные специальности и донесения данной информации до заинтересованных социальных групп (выпускников учреждений общего образования и их родителей, безработных, сотрудников предприятий, находящихся под угрозой сокращения). Основной целью политики занятости в данном аспекте должно стать достижение равновесия между спросом и предложением на специалистов различных профессий на рынке труда.

Содействие трудоустройству молодежи, повышению их адаптивности к условиям современного российского рынка труда, в конечном итоге благоприятно скажется на создании и сохранении интеллектуального потенциала страны, созданию нематериальной собственности, росту человеческого капитала и снятию остроты проблемы "утечки мозгов". Привлекать студентов для прохождения практики в организацию, что снизит издержки их адаптационного периода при последующем найме. Данные действия позволят содействовать трудоустройству молодежи, повышению их адаптивности к условиям современного российского рынка труда, что в конечном итоге благоприятно скажется на создании и сохранении интеллектуального потенциала страны, созданию нематериальной собственности, росту человеческого.

#### Литература:

1. Молодежь в России. 2010: Стат. сб./ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010.
2. Камашева А.В., Халиков А.Л. Человеческий капитал как фактор экономической безопасности страны // Экономические науки №97, 2012 – с. 70

3. Колесникова Ю.С., Камашева А.В. Пути решения проблем молодежного рынка труда //Вестник экономики, права и социологии №4, 2012 – с. 48
4. Потребность работодателей Республики Татарстан в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов на 2013-2017гг. (04.12.2013 г.) / Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан – URL: <http://mtsz.tatarstan.ru/rus/info.php?id=484221> (Дата обращения 27.02.2014)
5. Потребность работодателей в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов на 2015-2017гг. / Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан – URL: <http://mtsz.tatarstan.ru/rus/info.php?id=484221> (Дата обращения 27.09.2014)
6. Фахрутдинова Е.В. Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки №110, 2014 – с. 44