

Сорокина Анна Олеговна

студентка

Институт экономики и управления

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»

г. Кемерово, Кемеровская область

АНАЛИЗ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

***Аннотация:** в данной статье рассматривается проблема спроса и предложения на региональном рынке труда. Проанализирована потребность региона в специалистах. Выявлены наиболее востребованные вакансии на региональном рынке труда. Приведена характеристика регионального рынка труда. Выявлено, что существующая в настоящее время структура высшего и среднего профессионального образования не отвечает критериям эффективности. Определены основные проблемы трудового потенциала.*

***Ключевые слова:** регион, рынок труда, потребности экономики, спрос и предложение, трудовой потенциал.*

Кемеровская область через призму географии имеет средние размеры, обладая при этом огромным экономическим потенциалом. В Кузбассе сосредоточены чуть более 30% основных производственных фондов. Процветание хозяйства в Кузбассе ведётся за счёт топливно-энергетического комплекса. Остальные отрасли, такие как металлургия, формируют 15% экономики области. При этом, в экономике представлены такие отрасли, как химическая промышленность, машиностроение, металлообработка и другие.

Представленный объем трудовых ресурсов Кемеровской области можно охарактеризовать следующим образом. 1. Сжатие, обусловленное демографическими проблемами, уменьшение численности рабочих на рынке труда. 2. Рост производительности труда в основных технологических процессах, автоматизация производства, прежде всего, в металлургии и угольной промышленности, связанная с внедрением высокопроизводительной техники и повышением

организации труда. 3. Реализация новых производственных проектов и создание новых рабочих мест. 4. Увеличение численности незанятого трудоспособного населения. 5. Диспропорции в развитии региональных трудовых рынков, а также услуг образования [1, с. 90–92].

По состоянию на февраль 2018 года, в Кемеровской области открыто 44075 вакансий. Для 48,8% открытых вакансий работодатели указали заработную плату в размере 15 800–31 600 руб. 33.1% объявлений с зарплатой 0–15 800 руб., и 11,8% с зарплатой 31 600–47 400 руб.

По данным сайта TRUD.com, в Кемеровской области наиболее востребованы специалисты отрасли «Производство». Количество вакансий в этой отрасли составляет 21,9% от общего количества предложений в Кемеровской области. Далее идут отрасли «торговля/продажи» (10% от общего числа вакансий), «медицина/фармацевтика» (9%), транспорт/автосервис (6,3%) (рис. 1).



Рис. 1. Наиболее востребованные специалисты

По данным сайта TRUD.com, наибольшим спросом на рынке труда по состоянию на февраль 2018 года обладают работники торговой сферы. В современных реалиях с наибольшим количеством обращений к кадровым агентствам связаны с поиском консультантов, менеджеров по продажам, а также торговых представителей. Можно отметить избыток спроса на низкоквалифицированные кадры. В то же время, высоким спросом в Кемеровской области по данным Департамента труда и занятости населения пользуются рабочие специальности.

Структура потребностей рынка труда с 2008 года практически не потерпела изменений [2, с. 41–43]. Восемь из десяти вакансий, представляемых

работодателями, по-прежнему – это строители, кадры обрабатывающей промышленности, работники торговли, транспорта и связи. При более подробном изучении спроса по специальностям можно отметить, что наиболее востребованы водители автомобиля, плотники, продавцы продовольственных товаров, каменщики, повара, уборщики производственных помещений, бетонщики.

В целом, занятость кадров в Кемеровской области объясняется непропорциональностью регионального рынка труда и образовательных услуг. Подобные несоответствия на практике могут нести за собой необоснованное замещение таких вакансий, которые не нуждаются в специализированном образовании и в которых достаточно навыков, подтвержденных дипломами СПО и ВПО.

В сельской местности наблюдается нехватка трактористов, дояров, овощеводов, пчеловодов. Эти профессии являются низкооплачиваемыми, поэтому потенциальные соискатели не спешат устраиваться на подобную работу.

Также, востребованными являются те кадры, которые можно связать с промышленностью. Требуется работки-повара, строители, водители, кассиры и многие другие. Так, средняя зарплата данных профессий в регионе составляет от 15 до 222 тысяч рублей.

Увеличиваются потребности в специалистах, обладающих высокими практическими навыками, в таких сферах, как торговля, общественное питание, операции с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг [3, с. 98]. Среди отраслей регионального значения к динамично развивающимся на протяжении рассматриваемого периода можно отнести, наряду с вышеназванными, строительство и финансовую деятельность. При этом для обеих отраслей примечателен всплеск экономической активности (абсолютный и относительный рост отраслевой занятости).

В регионе присутствует потенциальная база будущих конкурентоспособных специалистов, подготовку которых осуществляют образовательные учреждения области. Система высшего образования Кемеровской области функционирует и развивается в целях удовлетворения потребностей населения в качественных образовательных услугах в соответствии с действующим законодательством [4, с. 192].

В системе среднего профессионального образования в Кемеровской области функционируют 54 профессиональных учебных заведений, среди них колледжи, техникумы, училища. На рис. 2 показано количество выпущенных специалистов ССУЗов по основным направлениям групп специальностей.

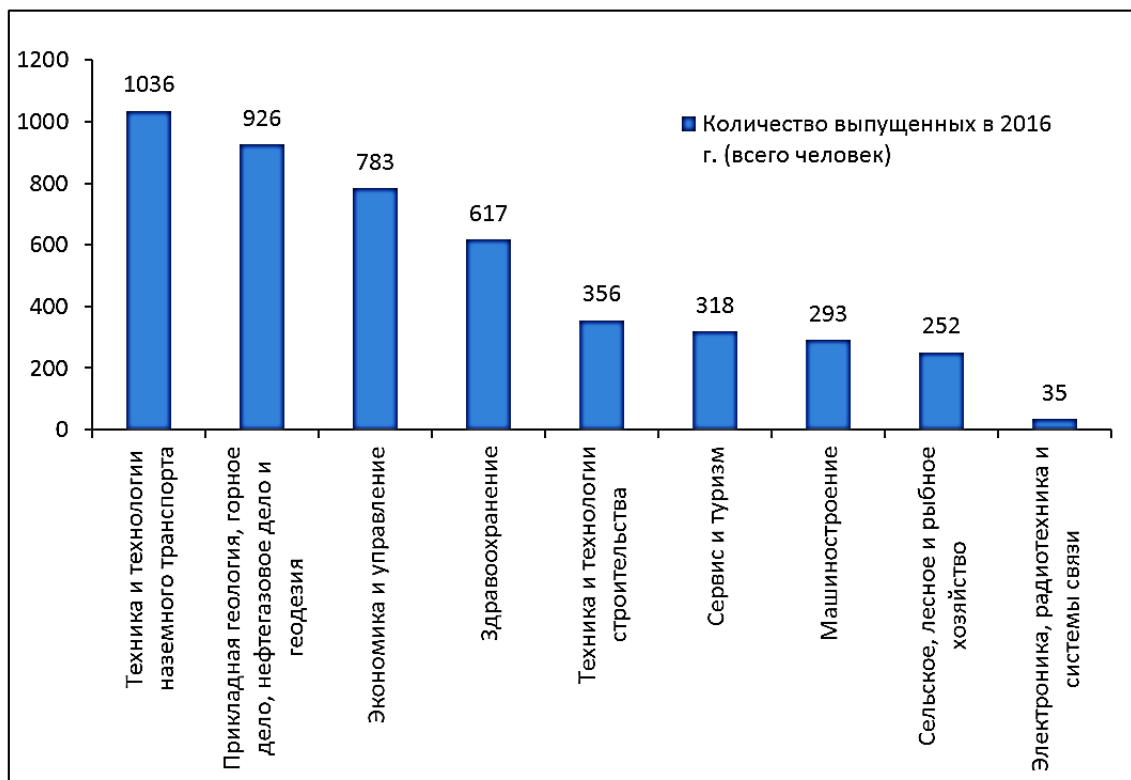


Рис. 2. Количество выпускников ССУЗов в 2016 г.

Из данных рис. 2 следует, что наибольшее число выпускников ССУЗов в 2016 г. получили специальность «Техника и технология наземного транспорта» (1036), «Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия» (926) и «Экономика и управление» (783).

К сожалению, существующая в настоящее время структура высшего и среднего профессионального образования не обладает эффективностью по многим показателям. Ключевыми проблемными местами практически любой организации образования высшего уровня можно назвать:

- копирование образовательных программ;
- нехватка педагогических кадров высшего звена;
- дефицит финансирования исследовательских работ;

– непропорциональность среди выпускаемых специалистов и потребностям рынка в определенных кадрах [5, с. 48–49].

Впоследствии возникает конкуренция организаций образования в реалиях трудной демографической обстановки, что может привести к увеличению оттока молодёжи, а соответственно, еще к большему ухудшению состояния образовательного сегмента области.

Возникающие потребности в специализированных кадрах часто приводят к вопросам работодателей о получаемых в учреждениях образования навыках. В условиях некоторых специальностей, возникают моменты, когда новоиспечённые работники не обладают требуемым набором навыков и знаний. В следствие этого, предприятия не готовы брать на навываемые должности, принимая недавних студентов лишь на нижние звенья с минимальными зарплатами, обещая повышения статуса в карьерной лестнице после приобретения требуемых навыков. Многие выпускники не довольны таким положением, ведь неизвестно будут ли вообще обещанные продвижения, да и оплата труда настолько низкая, что «проще пойти работать не по специальности и зарабатывать в разы больше».

Подбирая персонал, работодатель в первую очередь интересуется, есть ли у кандидата на должность опыт аналогичной деятельности: обычно требования к опыту работы от 1 года до 3 лет. Также не маловажным фактором при подборе персонала являются и личные качества претендента, а именно ответственность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, нацеленность на результат, легкая обучаемость [6, с. 135]. Английский язык – это один из критериев, дающий большие шансы для трудоустройства в крупные федеральные организации.

Таким образом, среди экономических условий, влияющих на состояние трудовых ресурсов, следует отметить уровень заработной платы, перспективы профессионального роста, обеспеченность жильем и инфраструктурой. Можно также выделить социальный фактор, создающий благоприятную социальную среду для работников всех профессий: социальная поддержка, условия проживания, доступная социальная инфраструктура. Ключевой проблемой остаётся факт использования труда молодёжи не по специальностям. Так, причинами этого можно назвать

неудовлетворённость выбранной профессией, условиями труда и количеством зарабатываемых денежных средств. В совокупности, возникает проблема, когда предприятиям требуются специалисты, однако представили данной профессии среди молодёжи не заинтересованных в работе по специальности.

Список литературы

1. Сагдеева Л.С. Проблемы модернизации образования в Кемеровской области / Л.С. Сагдеева // Социально-экономическое развитие современного общества в условиях реформ: Материалы VI международной научно-практической конференции, 2015. – С. 90–92.

2. Сагдеева Л.С. Кемеровская область: кадровый потенциал и реальные потребности региональной экономики в рабочих и специалистах / Л.С. Сагдеева // Человек и труд. – 2008. – №3. – С. 41–43.

3. Зайцева А.И. Структурная перестройка экономики как основное направление развития старопромышленного региона (на примере Кемеровской области) / А.И. Зайцева, Л.С. Сагдеева, И.А. Анисимова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2016. – №6 (18). – С. 98.

4. Зайцева А.И. Трансформация рынка труда и модернизация системы высшего образования региона / Л.С. Сагдеева, А.И. Зайцева // Российская экономика знаний: вклад региональных исследователей: Сборник статей Всероссийской научной конференции с международным участием: В 2-х частях. – Кемерово, 2017. – С. 192.

5. Сагдеева Л.С. Кемеровская область: оценка состояния человеческого капитала / Л.С. Сагдеева // Человек и труд. – 2008. – №6. – С. 48–49.

6. Сагдеева Л.С. Качество человеческого капитала как фактор социально-экономического развития региона: Дис. ... канд. экон. наук / Кемеровский государственный университет. – СПб., 2012. – С. 135.