

Первичный рынок труда – рынок труда выпускников ВУЗов

В работе рассмотрены вопросы трудоустройства выпускников высших учебных заведений, выявлены проблемы первичного рынка труда – системы конкурирования неопытных кадров. Выявлены причины возникновения дисбаланса системы первичного рынка труда. Предложены меры и воздействия по регулированию отношений на первичном рынке труда, а также для повышения эффективности трудоустройства выпускников ВУЗов г. Волгограда.

В настоящее время университеты России находятся в сложной ситуации, обусловленной ожиданием реформы образования и переходным периодом экономики к рыночному типу хозяйствования. Резкий переход от планового к рыночному типу экономики повлек за собой разрыв существовавших между ВУЗами и предприятиями связей. Теперь предприятия самостоятельно определяют свою кадровую политику, и, следовательно, формируют определенные, согласно выбранной политике, требования ко вновь принимаемым на работу сотрудникам.

У работодателя есть выбор претендентов – первичный или вторичный рынок труда. Более 90% работодателей предпочитают осуществлять поиск на вторичном рынке труда. И в объявлениях специализированных изданий и в информации Центра занятости к работникам предъявляют требования – наличие опыта работы. В связи с этим возникает одна из основных проблем, связанных с переходом рынка труда от «жесткого» планирования к свободной конкуренции, – безработица молодых специалистов.

Ранее эта проблема была связана с реструктуризацией промышленного комплекса России, его переориентации на потребительский спрос. Из-за свертывания не оправдано раздутых, никому ненужных производств на рынок труда поступило большое количество рабочих рук. Долгое время уровень безработицы и на первичном и на вторичном рынке труда в несколько раз превышал, все мыслимые нормы. За счет скрытой безработицы уровень общей безработицы достигал 25%, что в 4 раза выше нормального уровня. В настоящее время система начинает уравновешиваться, начинают появляться места для специалистов, не имеющих опыта работы, это связано с ограниченным количеством претендентов с опытом работы. Рынок труда пополняется за счет молодых специалистов, и для того, чтобы набраться опыта им необходима работа, поскольку сам собой опыт не придет. Опытные работники не могут работать бесконечно, поэтому для того, чтобы подготовить замену опытному слою кадров, необходимо брать на работу молодых специалистов.

При исследовании приема на трех малых предприятиях были выявлены следующие тенденции. При выборе специалиста экономического профиля работодатель имеет большое предложение, но из-за отсутствия молодых специалистов желающих работать, из 20 человек можно выбрать одного. Общепринятое мнение, сформированное в большей части российскими СМИ, что специалисты экономических профессий только руководят персоналом и вызывают у молодых специалистов неоправданно высокие требования к своей заработной плате, что, соответственно, не устраивает работодателя.

В настоящее время на первичном рынке труда особенно высок спрос на рабочие специальности такие, как плотники, электромонтажники, токари, слесари, фрезеровщики и так далее; существует небольшой спрос и на специалистов экономического направления.

Несмотря на то, что различные учебные заведения выпускают ежегодно специалистов вышеперечисленных профессий, молодежь не торопится занимать вакантные места.

Многие ученые относят молодых специалистов в категорию слабо защищенных в социальном отношении группу населения [1,3]. Однако, несмотря на то, что в Волгоградской области ежегодно выпускается около 100 человек молодых специалистов по каждой из рабочих специальностей, имеющихся в Волгоградских ВУЗах, спрос на специалистов инженерных профессий не только сохраняется на прежнем уровне, но и возрастает ежегодно.

В Волгоградской области, при условии грамотного руководства, существует реальная возможность достижения высокого уровня производства сельскохозяйственной и промышленной продукции, не уступающего по показателям зарубежным странам. Отсутствует необходимость в привлечении специалистов с других регионов, поскольку в Волгограде есть «Сельскохозяйственная академия» с богатым опытным стажем, с обширным методическим материалом. Вышеназванный ВУЗ ежегодно выпускает специалистов различных направлений с упором на сельское хозяйство, однако ситуация с нехваткой специалистов в сельскохозяйственной отрасли в области не меняется. Почти все выпускники стремятся найти работу на промышленных предприятиях Волгограда или других городов страны. Жесткая необходимость в экономическом планировании и прогнозировании в сельском хозяйстве не снижается. Разработка специалистами новой формации, экономических программ развития сельского хозяйства в области позволит сделать регион доходным и процветающим, причем предложение такого рода специалистов на первичном рынке труда велико.

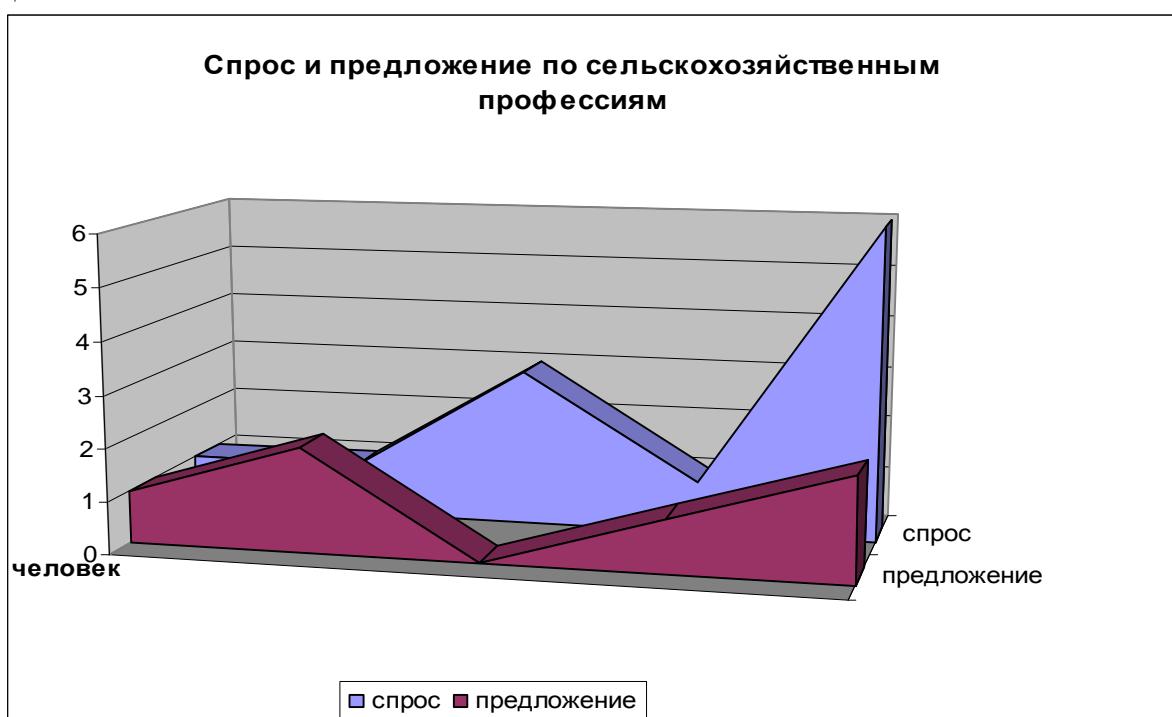


Рис.1 Динамика спроса и предложения специалистов в области сельского хозяйства в 2004-2005 годах.*

Волгоградский архитектурно – строительный университет ежегодно выпускает около 1500 специалистов – строителей и в области гражданского строительства и в области коммунального хозяйства, экономистов по направлению «строительство», дизайнеров и архитекторов. При анализе данных центра занятости видно, что существует спрос на строительные специальности: в области гражданского строительства, строительстве сетей и коммуникаций, снабжающих город всем необходимым, обслуживание сетей и коммуникаций, и существует предложение, но не существует спроса на специальности экономистов в области строительства, дизайнеров, архитекторов. Поскольку строительство в настоящее время производство затратное и на экономически выгодных участках с целью их окупаемости, следовательно, не так много площадок для строительства и, соответственно, не так много строительных организаций – небольшой сегмент рынка труда для экономистов, дизайнеров, архитекторов.



Рис. 2 Спрос и предложение на специалистов строительных профессий.*

При анализе кадрового состава малых строительных предприятий было выявлено, что 90% специалистов – экономистов, работающих на предприятиях, не имеют соответствующего высшего технического образования. При детальном изучении выяснилось, что причина кроется в процессе выбора специалистов экономической специальности, было отмечено, что экономисты, окончившие специализированный технический ВУЗ, не соглашаются на условия работодателя и, в свою очередь,

* По данным Волгоградского государственного центра занятости населения

предъявляют завышенные требования к условиям работы. Поэтому на должности, требующие экономического образования, руководители вынуждены принимать кандидатов с неспециализированным образованием, окончивших курсы или получивших второе высшее образование параллельно с первым.

Молодые специалисты, имеющие высшее образование, не найдя достойного рабочего места соглашаются на любые, приемлемые условия с целью трудоустройства.

Анализ первичного рынка труда выявил наличие большого количества специалистов широкого профиля самых разных специальностей. Но имеющиеся предложение не удовлетворяет существующего спроса, это не связано с отсутствием требуемых специалистов на рынке труда, суть проблемы связана с тем, что свободный работник - хоть и товар в каком – то смысле, но в то же время, человек имеет право выбора, и его выбор не всегда совпадает с существующим предложением. Причина этого кроется не только в желании молодых специалистов иметь «непыльную» работу, но и с общим низким уровнем производства. Выпускники ВУЗов не считают приемлемыми условия работы для нормальной жизнедеятельности. В настоящее время на первичном рынке труда спрос и предложение работников уравновешены, но ситуация в тоже время несбалансированная. При обычном рассмотрении существующие вакантные места замещаются поступающими на рынок молодыми специалистами, и, в результате, общий итог – система сбалансирована. Основной особенностью рынка труда молодых специалистов, в сложившихся условиях, является наличие и спроса, и предложения на полярно различные специальности, что и вызывает дисбаланс всей системы.

В сложившейся ситуации необходим анализ иного рода, нежели статический, основанный на определении количества свободных работников и количества вакантных мест. Человеческий фактор в условиях стремительного изменения внешних критериев существования играет основную роль. Поэтому пересмотр работы Центров занятости необходимо провести в сжатые сроки. Разделение центров занятости по рынкам труда, первичному и вторичному, позволят координировать процессы, проходящие на рынке труда. В этом случае Центры занятости, ориентированные на первичный рынок труда, будут заниматься поиском работы только для молодых специалистов, так как выпускникам ВУЗов необходим не только поиск работы, но и психологический настрой на конкурентную борьбу, в чем Центр занятости должен будет оказать посильную помощь. Согласно данным Центра занятости, на долю молодежи приходится около 50% от общей численности граждан, обращающихся за помощью [4]. Исследования показывают, что проблема профориентации и самоопределения молодежи на рынок труда является одной из основных проблем [4], также они будут осуществлять сбор информации о колебании спроса и предложения, составлять прогнозы и сообщать о результатах проведенных исследований, не только в Министерство образования и другие вышестоящие инстанции, но и в ВУЗы города. Это поможет координировать выпуск специалистов необходимого профиля и в свою очередь варьировать прием абитуриентов.

Проведение опросов работодателей Центрами занятости о вакантных местах, о наиболее острой потребности в специалистах, о недостатках уже работающих молодых кадров и о пожеланиях к профессиональным качествам устраивающихся на работу, пришедших устраиваться на работу позволят сформировать приблизительный образ наиболее конкурентно способного работника и, ознакомив с данными опроса

все учреждения сферы образования, включая ВУЗы, создадим благоприятные условия для варьирования качества образования.

Помимо выше перечисленных функций Центры занятости смогут оказывать содействие в психологической поддержке населения по профессиональной ориентации, особенно молодым специалистам без опыта работы. В нашей стране уже есть опыт внедрения таких функций в Центры занятости Северо-Западного федерального округа, однако на практике оказывается психологическая помощь всем обратившимся вместе.[4] Более действенным методом видится разделение психологов по рынкам труда: первичному и вторичному.

Также есть первый опыт трудоустройства именно молодых специалистов с целью приобретения ими трудовых навыков и адаптации на рабочем месте, [4] но временный характер трудоустройства значительно снижает эффект принятых мер. «Постоянное» трудоустройство и курирование в течении первых трех лет работы молодых специалистов позволит значительно улучшить ситуацию на рынке труда и сбалансировать систему.

Первичный рынок труда в настоящее время не отделяют от вторичного и, соответственно, не уделяют ему достаточного внимания. Поскольку на первичном рынке труда конкурируют только выпускники учебных заведений, не имеющих опыта работы, и находятся они на этом рынке достаточно небольшой отрезок времени, то и рассматривать его как отдельную систему, регулировать и контролировать не считаю необходимым. Однако этот рынок является на наш взгляд самым сложным механизмом, поскольку ситуация, сложившаяся с трудоустройством молодых специалистов без опыта работы, катастрофическая. Первичный рынок труда именно на сегодняшний момент требует жесткого государственного регулирования и контроля, поскольку выпускающиеся специалисты - это будущее всей нашей страны, от них будет зависеть уровень ее развития, будем ли мы выживать за счет природных ресурсов, пока они не исчерпают себя, или станем экспортёром высоконаучных технологий. Российский интеллект имеет высокую конкурентоспособность во всем мире, значит сегодня государству необходимо приложить все усилия, чтобы избежать «утечки» молодых кадров в зарубежные страны.

Список литературы

1. Гончаров Н. В. О рынке труда выпускников вузов // Социс. – 1998. – № 3 – с. 105 – 112.
2. Карпухина Е. А. К анализу становления международных стратегических альянсов в российском высшем образовании (о применяемых моделях и об особенностях оргпроектирования //Российский экономический журнал.- 2006.-№2.-с.70-81.
3. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия; Учебное пособие / Под ред. П.В.Шелеметова.- М. ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999 - 312 с.
4. Панкратов П. Санкт-Петербург: уровень занятости выше среднего // Служба занятости. – 2006.- №8-с.4-9.