

СТАТЬИ И СООБЩЕНИЯ

Экономика и туризм

Прогноз потребностей и рекомендации по стабилизации ситуации на рынке труда Краснодарского края

Юлия Эдуардовна Аксаева

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Россия
344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 69
Соискатель
E-mail: aksaeva@mail.ru

Аннотация. Инвестиции в человеческий капитал и модернизация рынка труда должны быть приоритетными областями в стратегии регионального развития, поэтому возникает необходимость представить оценку будущих квалификационных потребностей в регионе, дать рекомендации по содействию трудоустройству и составить прогноз потребностей рынка труда Краснодарского края до 2020 года.

УДК 332.1

Ключевые слова: экономический рост, стратегия регионального развития, региональный рынок труда, непрерывное образование, человеческий капитал.

В современных условиях хозяйствования образование, как функция подготовки надлежащих кадров для обеспечения разнообразных сфер и отраслей в аспекте модернизации экономики, приобретает решающее значение. Опосредуется это явление ускорением темпов старения информации и технологических новаций и нововведений. В данной ситуации образование приобретает практическую направленность и конкретность с тем, чтобы наиболее полно отвечать не только текущим, но и прогнозируемым потребностям рыночного варианта развития экономики, реализуемого в Российской Федерации. Необходимость новаций и постоянных нововведений, т.е. своевременная модернизация образования, не вызывает сомнений. Переход к инновационной экономике и растущее значение экономики знаний, в частности распространение информационных и нанотехнологий, открывают большие возможности для создания устойчивых рабочих мест. Глобализация, старение населения, урбанизация и развитие социальных структур также ускоряют темп изменений на рынке труда и квалификаций. Развитие новых навыков и компетенций, использование человеческого потенциала в полной мере является как приоритетом, так и проблемой для органов государственной власти, образовательных учреждений, предприятий, рабочих и студентов.

Прогнозирование потребностей регионального рынка труда является предпосылкой для разработки программы эффективной занятости населения, профессионального образования и подготовки кадров, а также индивидуального выбора и построения карьеры [1].

Следует отметить, что данный прогноз не может быть выполнен единообразно, он должен актуализироваться, находить новые отрасли, требующие увеличения своего потенциала, чтобы стимулировать рост развития и создание новых рабочих мест, прогнозные оценки должны регулярно обновляться, чтобы интегрироваться в новые разработки.

В связи с этим мы предлагаем пути постепенного повышения потенциала и установления оценки навыков и потребностей рынка труда в рамках стратегии региональной политики кадрового обеспечения развития экономики Краснодарского края для повышения уровня социально-экономического развития региона и занятости населения.

В развитии рынка труда все более доминирует сектор услуг, в программе «Содействие занятости населения Краснодарского края на 2011–2013 годы» [2] спрогнозировано, что в сфере услуг может быть задействовано около 44000 вакансий за период с 2010 по 2015 год. В дополнение к созданию 200 тыс. рабочих мест, еще 6000 тысяч высвобождающихся рабочих мест могут быть доступны для работников, выходящих на пенсию.

Медленный, но неуклонный сдвиг в секторе распределения занятости в сельском хозяйстве и традиционных отраслях обрабатывающей промышленности по отношению к услугам, скорее всего, продолжится, несмотря на недавний спад. В 2020 году на Кубани почти три четверти рабочих мест будет задействовано в секторе услуг, особенно это касается сферы бизнес-услуг. Первичный сектор может потерять 20 тысяч рабочих мест, в отрасли строительства возможна стабилизация. Производство будет испытывать убыток до 80 тысяч рабочих мест, несмотря на увеличение инженерно-технической сферы деятельности. Однако, учитывая влияние спроса на замещение вакантных должностей, вакансии в сфере производства будут преобладающими, а производственные отрасли оставаться важнейшим сектором для развития экономики региона.

Прослеживается риск нехватки рабочей силы и необходимости повышения уровня занятости населения региона. Демографические тенденции будут иметь значительное влияние на предложения работоспособного населения, хотя в течение нескольких лет это будет частично компенсировано ростом числа новых видов деятельности. Поскольку уровень участия женщин и пенсионеров будет продолжать расти, до 2020 года количественные показатели занятости населения должны увеличиваться, таким образом «эффект старения» будет опережать увеличение доли участия на рынке труда молодого населения, в результате чего прогнозируется снижение экономически активного населения.

Миграционные потоки могут компенсировать снижение уровня рождаемости, но они не решат демографический дефицит потому, что в долгосрочной перспективе иммигранты, как правило, приобретают демографические закономерности региона проживания.

Качественные несоответствия на региональном рынке труда, вероятно, будут усугубляться количественным дефицитом соответствия навыков потребностям рынка труда, в связи с этим важное значение будет иметь эффективность использования человеческого капитала. Прогнозируются следующие тенденции в необходимости развития практического опыта и квалификационных требований персонала: повышение требований к уровню практической подготовки, существенный рост новых, требующих высокой квалификации рабочих мест, риск поляризации рынка труда.

Несколько взаимосвязанных факторов будет стимулировать спрос на развитие и адаптацию профессиональных навыков: глобализация и расширение международной торговли, применение технологий, особенно в области информационно-коммуникационных технологий, а также изменения в организации самого процесса работы, который сам по себе является отчасти следствием технологических изменений и роста уровня квалификации менеджеров высшего звена.

Предварительно прогноз потребности в кадрах был рассмотрен на заседаниях координационных советов муниципальных образований Краснодарского края. В целом по краю прогноз дополнительной потребности в кадрах в 2011–2020 гг. составил 240,1 тыс. чел. По уровню профессионального образования общая дополнительная потребность в кадрах на период до 2020 г. распределилась следующим образом [3]: 121200 чел., или 50 %, – квалифицированные рабочие (начальное профессиональное образование); 54700 чел., или 23 %, – специалисты и служащие (среднее профессиональное образование); 64100 чел., или 27 %, – специалисты и служащие (высшее профессиональное образование). Это практически соответствует структуре спроса на рабочую силу на рынке труда (76 % – рабочие профессии и 26 % – специалисты и служащие). Как и в предыдущие периоды, до 2020 г. наиболее востребованными останутся квалифицированные рабочие с начальным профессиональным образованием для выполнения неквалифицированного или ручного квалифицированного труда [4].

Так как общий уровень образования растет более быстрыми темпами, чем изменения на рынке труда, то только половина из работ неквалифицированного (физического) труда будет проводиться работниками с низким уровнем образования. Большинство рабочих мест квалифицированного умственного труда требуют высококвалифицированных работников,

работники со средним уровнем образования заполняют нишу квалифицированных профессий.

Прогноз в создании рабочих мест предполагает поляризацию роста численности работающих среди всех профессий с сильным уклоном в пользу высококвалифицированного труда. До 2020 года в Краснодарском крае прогнозируется создание до 200 тысяч дополнительных рабочих мест для высококвалифицированных работников умственного труда, таких, как менеджеры высшего звена, маркетологи, логисты, менеджеры по продажам, системные администраторы, инженеры [5]. В то же время прогноз выделяет низкую или даже отрицательную перспективу создания рабочих мест для некоторых квалифицированных профессий, но и значительную необходимость в создании низкоквалифицированных рабочих мест (64 тыс.).

Такие сдвиги в спросе на рабочую силу на рынке труда уже выражают обеспокоенность в уровне заработной платы и дифференциации между профессиями. Прослеживается постоянная тенденция в росте уровня заработной платы для высококвалифицированных специалистов, в то же время заработная плата низко- и средне-квалифицированных работников, как правило, практически остается на одном уровне.

Для решения проблем, описанных в прогнозе, важно владеть полной информацией о потребностях рынка труда в области практических навыков и должностных требований к сотрудникам для процесса согласования с будущими работодателями. Это ставит в центр стратегии региональной политики кадрового обеспечения развития экономики Краснодарского края необходимость повышения квалификации населения и обеспечения соответствия предложений с потребностями рынка труда для решения проблем непосредственной занятости населения, способствующих повышению конкурентоспособности среди работников в долгосрочной перспективе.

Рекомендации по стабилизации ситуации на рынке труда в Краснодарском крае обозначим в рамках четырех направлений:

1. Выявление несоответствий. Для содействия профессиональной и географической мобильности в Краснодарском крае, необходимо:

- внедрение Национальной рамки квалификаций [6] с целью повышения качества и прозрачности информации об уровне требуемой квалификации для достижения соответствия между соискателем и предложенными вакансиями;
- создание веб-сайта «Рынок труда» с периодичной актуальной информацией о краткосрочных тенденциях регионального рынка труда, возможностях обучения. Обязательное условие в работе веб-сайта «Рынок труда» – организация обратной связи с пользователями.

2. Прогнозирование ожиданий на региональном рынке труда:

- большинство регионов разрабатывают прогнозы о ситуации на рынке труда. Однако эти инициативы существенно различаются по масштабу и методологии. Необходимо создание регулярной, систематической оценки долгосрочного спроса и предложения на региональном рынке труда, с разбивкой на отрасли, профессии, уровни квалификации. Следует публиковать каждый год прогнозы о потребностях рынка труда, а также предупреждения о возможных трудовых дисбалансах;

- развитие методологических подходов, анализ возможностей для повышения квалификации рабочих мест в текущий момент и долгосрочной перспективе, которые будут способствовать разработке новых способов овладения необходимыми компетенциями в рамках развития программ непрерывного образования;

- предприятия должны играть ключевую роль в оценке потребностей квалификационных характеристик работников и должны активно участвовать в этой инициативе. Необходимо содействовать диалогу между бизнесом и образованием для установления партнерских отношений с целью удовлетворения среднесрочных потребностей в профессиональных навыках, а также способствовать представлению ожиданий работодателей по отношению к студентам и выпускникам вузов;

- поддержка отраслевых предприятий, являющихся провайдерами обучения и найма специалистов для совместной разработки целевых учебных курсов с ведущими вузами региона.

3. Развитие межрегионального сотрудничества. На всех территориях России отражаются глобальные мировые и национальные тенденции в области политики и

экономики, которые в свою очередь оказывают непосредственное влияние на региональные рынки труда; политический диалог и обмен опытом между регионами может внести вклад в решение проблем сегодняшнего и завтрашнего дня. В частности, региональное сотрудничество может быть в рамках развития качественных исследований о потребностях рынка труда и выявлении показателей несоответствия; разработки платформ для обмена знаниями в целях содействия занятости населения; совместных исследований и сотрудничества в области прогнозирования и методологии оценки потребностей работодателей.

4. Мобилизация ресурсов населения. Процесс глобального повышения квалификации населения будет успешен только на основе согласованных усилий всех заинтересованных сторон при условии финансовых вложений и долгосрочных инвестиций:

- реализация программ непрерывного образования в рамках открытого метода координации со стороны органов власти регионального уровня и образовательных учреждений может дать общую политическую основу для возможности получения новых профессиональных навыков. Необходим более сильный акцент на гибкость политики региона с акцентом на активизацию мер переподготовки и повышения квалификации с целью содействия трудоустройству и реинтеграции в рынок труда населения региона;

- развитие стратегического сотрудничества в области образования и подготовки кадров может стимулировать инновационное партнерство между учебными заведениями и муниципальными образованиями для обеспечения более гибкой реакции на спрос регионального рынка труда;

- деятельность Департамента труда и занятости населения Краснодарского края в области определения дополнительной потребности организаций края в квалифицированных кадрах может способствовать развитию методов и технологий прогнозирования, исследования потребностей рынка труда [7].

Таким образом, высокий уровень квалификации работников всех сфер и уровней деятельности является необходимым условием для обеспечения высоких темпов устойчивого экономического роста региона при условии обеспечения наибольшего соответствия между навыками и потребностями регионального рынка труда. Эта инициатива призвана способствовать устойчивому экономическому росту и содействию занятости населения региона на долгосрочную перспективу, чтобы уменьшить воздействие кризисных ситуаций на уровне региона и страны. Основой повышения уровня социально-экономического развития региона станет сформированный потенциал опережающего развития, конкурентоспособность товаров и услуг предприятий региона, наличие условий и стимулов для развития человеческого капитала при корреляции рынка труда и системы высшего профессионального образования.

Примечания:

1. Мокронос А.Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров [Текст]: моногр. / А.Г. Мокронос [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010.

2. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 10 ноября 2010 г. № 981 «Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы "Содействие занятости населения Краснодарского края на 2011–2013 годы" (с изменениями и дополнениями)».

3. Мелких И.В. Опыт работы по определению дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах [Электронный ресурс] / И.В. Мелких. Режим доступа: <http://kubzan.ru/>.

4. Мелких И.В. Реализация государственной политики в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, охраны труда и занятости населения в Краснодарском крае. [Текст] / И.В. Мелких // Социально-трудовая сфера и занятость населения: состояние, проблемы, инновации (региональный аспект): Материалы международной научно-практической конференции. Краснодар, 2011.

5. Закон Краснодарского края от 29 апреля 2008 г. № 1465-КЗ «О Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года».

6. Батрова О.Ф. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации [Электронный ресурс] / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина [и др.] М.:

Федеральный институт развития образования, 2008. Режим доступа: <http://www.engec.ru>.

7. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 13 мая 2010 г. № 362 «О департаменте труда и занятости населения Краснодарского края».

Demand Forecast and Guidelines for Krasnodar Region Labour Market Environment Stabilization

Yuliya E. Aksaeva

Rostov State Economic University, Russia
69 B. Sadovaya Str., Rostov-on-Don 344002
PhD Student
E-mail: aksaeva@mail.ru

Abstract. Investments in human resources and labour market modernization should be priorities for regional development, therefore the assessment for potential qualification requirements in the region is badly needed today. The labour market research in Krasnodar region is due to be completed by 2020.

Keywords: economic growth, strategy for regional development, regional labour market, continuous education, human capital assets.

UDC 332.1
