

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

© 2014 Халиков Артем Ленарович
Казанский (Приволжский) федеральный университет
420008, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18
E-mail: artkzn16@gmail.com

Рассмотрены проблемы трудоустройства выпускников вузов с позиции повышения эффективности государственной социально-экономической политики России. Проведен SWOT-анализ рынка труда выпускников, в котором обоснованы сильные и слабые стороны, угрозы и возможности.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, рынок труда выпускников, социально-экономическая политика, качество жизни населения.

Занятость населения является как одной из важнейших социально-экономических проблем, так и приоритетным направлением социально-экономической политики государства. Эффективное решение проблемы занятости играет определяющую роль в обеспечении уровня и качества жизни населения, в формировании и развитии человеческого капитала.

В современных условиях институциональных преобразований экономики России наблюдается обострение проблемы занятости населения, в первую очередь молодежи. Обеспечение занятости молодежи является одним из приоритетов социально-экономической политики Правительства РФ. Особое место в структуре занятости молодежи занимает занятость выпускников вузов.

Безусловно, в современном российском обществе навыки, знания, умения и компетенции, активная жизненная позиция выпускников вузов повышают их конкурентоспособность на рынке труда, а также являются важнейшими условиями и движущей силой будущего развития страны: ведь от качества человеческого капитала зависят безопасность, благополучие, благосостояние и качество жизни будущих поколений¹.

Для анализа рынка труда как важнейшего элемента экономической системы нами использован универсальный способ описания любой системы, который отражает основную информацию о его состоянии и положении, - это SWOT-анализ. Известно, что SWOT-анализ (альтернативно SWOT-матрица):

- представляет собой структурированный метод планирования, используемый для оценки сильных и слабых сторон, возможностей и угроз экономической единицы;

- включает в себя указание цели объекта анализа и выявление внутренних и внешних факторов, являющихся благоприятными или неблагоприятными для достижения этой цели;

- является универсальным инструментом, позволяющим структурированно представить информацию об исследуемом объекте и на ее основании сформулировать гипотезы относительно перспектив развития объекта.

В силу изложенного данный метод анализа информации был выбран нами для рассмотрения ситуации на рынке труда выпускников вузов. Целью SWOT-анализа рынка труда выпускников вузов является подробное изучение сильных и слабых сторон механизма указанного рынка, а также необходимость определения угроз и возможностей, которые могут повлиять на ситуацию на рынке извне. Для определения нынешнего положения выпускников вузов на рынке труда нами была составлена SWOT-матрица с последующим обоснованием всех указанных пунктов на основе данных официальных источников (см. таблицу).

Проведем детальный анализ сильных сторон и возможностей рынка труда выпускников вузов.

Первым позитивным пунктом является деятельность федеральной службы по содействию трудоустройству. Все услуги данной федеральной службы стали намного проще и доступнее из-за ряда новшеств и некоторых элементов модернизации процесса. Вследствие этого факта процесс постановки на учет, поиска работы и получения пособия по безработице стал проще - в период с сентября 2013 по сентябрь 2014 г. в службы содействия трудоустройству обратились 3,8 млн чел., из которых успешно трудоустроилось 2,3 млн чел., иными словами, около 60 % обратившихся нашли подходящую работу².

SWOT-матрица рынка труда выпускников вузов в РФ*

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - Автоматизированность деятельности органов служб занятости с помощью современных программных продуктов - Работа многофункционального Web-портала Федеральной службы по труду и занятости - Снижение уровня безработицы по методологии МОТ - Снижение коэффициента напряженности рынка труда - Рост спроса на технических специалистов и на медицинские профессии - Рост спроса на квалифицированных специалистов в области экономики и финансов 	<ul style="list-style-type: none"> - Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда по территориальному признаку - Завышенность требований по работе - Низкий уровень подготовки кадров вузами - Низкая конкурентоспособность выпускников без опыта работы или стажа - Невостребованность специальности - Внутренние рынки труда - Неравенство исходного положения выпускников из сельских местностей на рынке труда
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - Развитие программ государственной поддержки по трудоустройству выпускников вузов - Развитие высокотехнологичных отраслей - Низкая производительность труда - Наличие платформ онлайн-рекрутмента (Headhunter, SuperJob, Работа.ru и т.д.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Экономическая стагнация или рецессия, вызванная секторальными санкциями против России и продолжающимся экономическим кризисом - Трудовое законодательство - Низкая производительность труда - "Институт прописки" и необходимость получения временной регистрации - Цены на недвижимость

* Ñîðîäååáîé ààðîðîé ïà ïîéåå ïðéåååéééâé àéåèèè.

Второй сильной стороной рынка труда молодежи служит тот факт, что происходит снижение общего уровня безработицы, по методологии МОТ. Снижение уровня безработицы свидетельствует об улучшении экономической ситуации в стране: в посткризисный 2009 г. уровень безработицы вырос до 9,4 % и постепенно падал с тех пор - на 1 января 2014 г. данный показатель составил 5,6 %, и он имеет тенденцию к дальнейшему снижению³.

Третий положительный пункт - это снижение коэффициента напряженности рынка труда. Средний показатель коэффициента по России - 0,7, но данный показатель варьируется по регионам - от 0,3 в Москве до 100 в Чеченской Республике. Проанализировав динамику коэффициента, можно констатировать тенденцию к снижению: если в 2008 г. он был равен 1,4, то в 2013 г. - 0,6⁴.

Четвертый аспект - растет спрос на квалифицированные кадры. Спрос на хороших специалистов перманентен для любой отрасли, но технические и медицинские специальности оказались сейчас очень востребованными - из общей потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест на 31 октября 2012 г. (835,6 тыс. чел.) более 23 % приходилось на профессиональную группу специалистов высшего уровня квалификации, из которых наиболее востребованными были профессии врачей, а также инженеров-механиков⁵.

Пятый пункт является продолжением четвертого, но немного в другом аспекте, а именно

спрос на квалифицированных экономистов и юристов, который начал расти с началом трансформационного периода в экономике России, с 1990-х гг., так как стране требовались качественные специалисты в этих областях. Данный рост связан еще и с выросшим престижем профессий. Конкуренция, вызванная перенасыщением рынка данной категорией кадров, невероятная, в связи с чем вышеназванные специалисты вынуждены работать не по специальности. Однако у квалифицированных специалистов данных областей имеется высокая конкурентоспособность - этому факту способствует хорошее образование и знание иностранных языков. В противовес вышеуказанному Г.А. Чередниченко отмечает, что молодежь активно накапливает человеческий потенциал в виде дополнительного образования в самых разнообразных его формах: на тренингах, профессиональных и кратковременных курсах, деловых играх, в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, дистанционного образования и обучения через Интернет, т.е. чем выше и качественнее имеющееся образование, тем стремительнее возрастают образовательные потребности и тем чаще молодые люди стремятся повысить свой уровень знаний, инвестируют в образование⁶. Позиция менеджера по продажам или финансового директора в крупной корпорации сулит большие выгоды и возможность самореализации ее обладателю⁷.

Подытожив все сильные стороны рынка труда выпускников вузов, можно свидетельствовать о весьма благоприятной обстановке на рынке труда для выпускников: происходит снижение показателей безработицы и напряженности рынка труда наряду с ростом спроса на определенные специальности. Вдобавок реализуется модернизация процессов поиска работы через официальные службы занятости.

Рассмотрим возможности, которыми располагает рынок труда выпускников вузов.

Во-первых, содействие государства трудоустройству молодежи. Органами государственной власти реализуется целый комплекс мер повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов⁸.

Во-вторых, нынешний курс экономики, направленный на развитие высокотехнологичных и инновационных отраслей⁹. Данный факт подтверждает необходимость наличия квалифицированной рабочей силы. Можно провести параллель с пятым и шестым пунктами сильных сторон рынка труда молодежи, ведь данный курс развития экономики и вызовет рост спроса на вышеуказанных специалистов, но стоит добавить, что в данных отраслях будет преобладать не традиционный тип организации предприятия, а инновационный¹⁰. Это имеет важное значение при заполнении вакантных мест на данных предприятиях - инновационные предприятия охотнее нанимают выпускников, обучают их собственными силами и осуществляют аутсорсинг персонала в меньшей степени, чем традиционные предприятия.

В-третьих, низкая производительность труда. Под производительностью труда понимается количество работников, которое необходимо для того, чтобы страна заработала свой 1 млн долл. США ВВП. По экспертным оценкам, каждый произведенный миллион долларов ВВП России зарабатывают 57 чел.; для сравнения, в Бразилии для этого требуются 62 чел., в Китае 152, а в Индии - 340; таким образом, Россия является на сегодняшний день лидером по эффективности труда среди стран БРИК, однако, если сравнить Россию со странами Европы и США, то в среднем по странам G7 данный показатель варьируется в пределах от 11 до 14 чел.¹¹

Если рассматривать производительность труда отдельно по отраслям экономики, то получается следующее: в числе наиболее эффективных видов экономической деятельности оказались

“Производство и распределение электроэнергии, газа и воды” (0,47 чел./1 млн руб.), “Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств и предметов личного пользования” (0,63 чел./1 млн руб.), а в числе менее эффективных - образование (102,20 чел./1 млн руб.) и здравоохранение (49,96 чел./1 млн руб.)¹². Положительным аспектом вышеуказанных фактов является то, что выбирая работу в отрасли, где показатель производительности труда низкий, выпускник обеспечит себя работой, ведь на данные профессии будет иметься спрос.

В-четвертых, наличие платформ онлайн-рекрутмента. Такие сайты, как HeadHunter, SuperJob и Работа.ru - лидеры среди платформ в России, - оказывают существенную помощь в поиске работы: выбор вышеуказанных онлайн-сервисов поиска работы обусловлен доступностью и легкостью в использовании, а также высокой эффективностью процесса поиска и большим количеством зарегистрированных работодателей. На январь 2014 г. данный способ поиска работы выпускниками оказался предпочтительнее, чем обращение в официальные органы трудоустройства, хотя еще в январе 2008 г. ситуация была противоположной.

Проанализировав возможности рынка труда выпускников, можно сделать вывод: развитие инновационных отраслей вместе с реализацией государственной поддержки трудоустройства выпускников при низкой производительности труда в определенных отраслях создадут хорошие условия для выпускников, так как будет обеспечен спрос на молодые и квалифицированные кадры, а процесс поиска подходящей работы становится проще и эффективнее с наличием сервисов онлайн-рекрутмента. Рынку труда угрожают два фактора, которые препятствуют свободному перемещению рабочей силы - институт прописки и растущие цены на жилье. Оба фактора тормозят создание единого рынка труда, что отражается на амбициях выпускников и их карьерном росте.

¹ См.: Фахрутдинова Е.В. Сущностная характеристика качества жизни населения // Современное искусство экономики. 2011. № 1 (1). С. 23-36; *Его же*. Проблемы повышения качества жизни населения РТ// Казанский экономический вестник. 2013. № 1 (3). С. 31-36; *Его же*. Человеческий капитал в Республике Татарстан: динамика развития// Вопросы экономики и права. 2013. № 66. С. 121-124.

² Основные показатели деятельности органов службы занятости за 2013 год / Федеральная служба по труду и занятости. 2014. URL: <http://www.rostrud.ru/documents/xPages/item.6210.html?&filter=1:16,19&limit=20>.

³ Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2014 года / Федеральная служба государственной статистики. 2014. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/36.htm.

⁴ *Парикова Н.В.* Динамика производительности труда и скрытой безработицы на рынке труда в кризисный период / под ред. В.А. Гуртова // Сб. докладов по материалам Шестой Всерос. науч.-практ. интернет-конференции (28-29 октября 2009 г.). Кн. 1. Петрозаводск, 2009.

⁵ О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2012 г. (по результатам выборочного обследования организаций) / Федеральная служба государственной статистики. 2014. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2013/potrorg/potr12.htm.

⁶ *Чердиченко Г.А.* Образовательные и профессиональные траектории рабочей молодежи // Социологические исследования. 2011. № 9. С. 101.

⁷ *Батенева Т.* Для успешной карьеры потребуется знание двух иностранных языков // Российская газета. 2012. 10 янв.

⁸ *Нестрова А.А.* Проблемы трудоустройства молодых специалистов и выпускников ВУЗов и ССУЗов. Поиски и решения : метод. рекомендации по итогам круглого стола / Центр развития карьеры и взаимодействия с выпускниками ГУУ М., 2014. С. 176.

⁹ Стратегия-2020: новая модель роста - новая социальная политика : итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года 2012. URL: <http://2020strategy.ru/documents/32710234.html>.

¹⁰ *Тихонова Е.О.* Роль интеграции в развитии традиционного и инновационного малого бизнеса // Российское предпринимательство. 2008. № 2 (105). С. 42-44.

¹¹ *Шохина Е.* Работать не хочется // Эксперт. 2011. № 6 (65). URL: <http://expert.ru/2011/04/1/rabotat-ne-hochetsya>.

¹² X исследование рынка рекрутмента: ежегодное исследование // Управление персоналом. 2011. № 24. URL: <http://www.top-personal.ru/query.html?35>.

Поступила в редакцию 06.07.2014 г.