

**НАТАЛЬЯ ВАСИЛЬЕВНА РАЗНОВА**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Института управления бизнес-процессами и экономики, Сибирский федеральный университет  
*natalia\_raznova@mail.ru*

**ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА ФИЛИМОНЕНКО**

кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой маркетинга Института управления бизнес-процессами и экономики, Сибирский федеральный университет  
*filimonenko@iubt.ru*

**ГАЛИНА ФЕДОРОВНА ЯРИЧИНА**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Института управления бизнес-процессами и экономики, Сибирский федеральный университет  
*sanya080407@yandex.ru*

## **МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК ИНСТРУМЕНТ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

В статье рассмотрены проблемы формирования региональной системы мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования как важного инструмента обеспечения соответствия качества, объемов и профилей подготовки кадров потребностям региональной экономики. Создание единого информационного поля обеспечит основу для разработки прогнозов кадровой потребности и сократит дисбаланс спроса и предложения на рынке труда региона.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, прогноз потребности региональной экономики в кадрах, мониторинг трудоустройства, сбалансированность спроса и предложения, региональный заказ

Роль мониторинга как эффективного инструмента исследования востребованности выпускников за последние годы существенно возросла. В первую очередь это связано с дальнейшим развитием рыночных отношений, усилением конкуренции, быстрым изменением условий внешней и внутренней среды деятельности организаций, усложнением механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

Вопросы обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда с целью минимизации социальной напряженности являются актуальными практически для всех субъектов РФ. В условиях ограниченности трудовых ресурсов и повышения их роли при переходе экономики на инновационный путь развития возникают две проблемы: 1) невозможно безответственно растрачивать трудовые ресурсы, допуская их неиспользование в воспроизводственном экономическом процессе; 2) нельзя осуществлять неэффективную профессиональную подготовку трудовых ресурсов, выражающуюся в формировании у специалистов знаний, умений и навыков, не соответствующих потребностям региональной экономики.

Обе проблемы слишком дорого обходятся субъекту Федерации (СФ) и государству в целом как в экономическом смысле, так и с точки зрения социальной ответственности. Особого внимания заслуживает занятость и безработица выпускников вузов.

Согласно данным государственной статистической отчетности, в 2010/11 учебном году на

территории Красноярского края функционируют 11 федеральных и 2 негосударственных вуза, где обучаются 112,1 тыс. студентов. В 2010 году вузы края выпустили более 20,1 тыс. молодых специалистов. Структура специальностей в вузах практически полностью закрывает потребность региональной экономики в специалистах соответствующего профиля подготовки. В рейтинге самых популярных направлений 1-е место занимает группа специальностей «Экономика и управление» (33,1 % выпускников), на 2-м месте – «Образование и педагогика» (15,8 %), и замыкает тройку лидеров группа «Гуманитарные науки» [2].

Сотрудники исследовательского центра компании «HeadHunter», проанализировав более 8 тыс. вакансий и 11 тыс. резюме, пришли к выводу, что красноярский бизнес находится в стадии активного развития после экономического кризиса, о чем свидетельствует динамика вакансий (рис. 1) [3]. Так, объем предложений за десять месяцев текущего года вырос на 62 % по сравнению с аналогичным периодом 2009 года. Наибольшая динамика отмечена в следующих сферах бизнеса: банки и финансы (количество вакансий увеличилось на 133 % по сравнению с аналогичным периодом 2009 года), строительство и недвижимость (рост составил 80 %). Также вырос спрос на административный персонал (секретариат, офис-менеджеры, курьеры и пр.) – на 88 %. Сокращение спроса произошло для юристов – на 28 %.

За 2009 год на рынке труда края было официально зарегистрировано 1617 вакансий, требующих высшего экономического образования.

Анализ показывает, что в последние годы число выпускников экономических специальностей составляет в среднем около 7,5 тыс. человек ежегодно, что более чем в 4,5 раза превышает количество заявленных вакансий. Из общего числа выпускников в течение года после выпуска трудоустраиваются около 97 %. При этом многие вынуждены работать не по специальности, переучиваться и переквалифицироваться в соответствии с потребностями рынка труда. Подобная картина с трудоустройством выпускников характерна для РФ в целом. Сегодня порядка 50–70 % выпускников российских вузов, по данным Федеральной службы государственной статистики, работают не по специальности. Многие из них практически сразу становятся клиентами службы занятости, увеличивая уровень и масштабы скрытой безработицы, которая сейчас охватывает более четверти работоспособной молодежи.

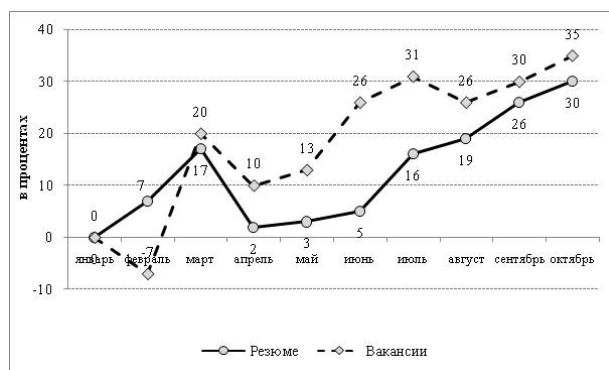


Рис. 1. Динамика вакансий и резюме в Красноярском крае в 2011 году [3]

Красноярский край является одним из наиболее индустриально развитых регионов России. По объему ВРП край занимает 9-е место среди СФ, первое место — среди регионов СФО. На его долю приходится 2,6 % всего объема промышленной продукции, произведенной на территории России. Основой устойчивого социально-экономического положения края и потенциалом его развития является реализация на территории края крупных инвестиционных проектов по развитию традиционных и созданию новых высокотехнологичных производств. Только за последние 5 лет инвестиции в экономику края в сопоставимых ценах увеличились более чем в 2,8 раза.

Реализация инвестиционных проектов оказывает значительное влияние на конъюнктуру рынка труда края (особенно на уровне муниципальных образований). Например, в Кежемском районе в результате реализации проекта «Строительство Богучанской ГЭС» численность безработных сократилась в 2,25 раза (с 253 человек на 01.09.2010 до 115 человек на 01.09.2011), уровень безработицы — с 1,7 до 0,8 % от трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Создаются но-

вые рабочие места, растет трудовая мобильность кадров, улучшаются перспективы занятости населения всех муниципальных образований края.

Стоящие перед экономикой края задачи предъявляют серьезные требования к системе регионального образования, актуализируют потребность ее реструктуризации с целью приведения в динамическое соответствие качества, объемов и профилей подготовки кадров к потребностям региональной экономики. Для достижения данной цели принята ведомственная целевая программа «Развитие общего и профессионального образования Красноярского края на 2010–2012 годы». Основная задача программы — создать систему профессионального образования, способную готовить специалистов, отвечающих требованиям работодателей и современного производства, востребованных на рынке труда.

Анализ проблемы сбалансированности потребностей экономики в профессиональных кадрах с возможностью их подготовки системой профессионального образования края указывает на качественную и количественную рассогласованность интересов бизнеса, вузов и выпускников. С одной стороны, существует разрыв между потребностями бизнеса в соответствующих компетенциях выпускников и предложением компетенций, которые формирует вуз в соответствии с государственным образовательным стандартом. С другой стороны, у многих студентов отсутствуют целевые установки по поводу своего будущего профессионального развития, либо цели достаточно абстрактны, либо цели известны, но не связаны с получаемой специальностью. То есть бизнес нуждается в одних компетенциях, вуз предлагает другие, а студент вообще слабо представляет свои будущие потребности. Отсюда и проблемы, связанные с трудоустройством молодых специалистов: с одной стороны, дефицит рабочих мест на рынке труда, с другой — несоответствие профессиональных качеств выпускников вузов требованиям работодателей.

В связи с этим поиск эффективных решений данной проблемы требует анализа не только тенденций и текущего состояния регионального рынка труда в целом, но и положения на нем выпускников вузов.

Решению данного вопроса смогла бы помочь методика прогнозирования спроса на специалистов, позволяющая получить корректный прогноз потребности СФ в квалифицированных специалистах различного профиля и обеспечить базу для формирования заказа системе образования. Для этого нужно не только иметь четкое представление о перспективных направлениях экономического развития региона. Важное направление совместной работы — сближение образования с реальной экономикой. Бизнес должен открыто декларировать свои кадровые потребности, участвовать в разработке единых образовательных

стандартов, активно предоставлять студентам места прохождения производственной практики.

В последние годы в РФ приняты серьезные меры по усилению взаимодействия государства и бизнеса в области подготовки кадров. Федеральный закон от 1 декабря 2007 года № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» расширяет полномочия работодателей в разработке и формировании: государственных образовательных стандартов; требований к дополнительным профессиональным образовательным программам; направлений подготовки (специальностей) профессионального образования.

Для непрерывного анализа востребованности специалистов по уровням образования, профессиям и квалификациям Красноярский край нуждается в создании региональной системы мониторинга трудоустройства молодых специалистов. На основе накопленной информации и эвристических методов прогноза до 3 лет можно определить потенциальные изменения в структурах занятости и образования. Это позволит вовремя внести соответствующие корректировки в региональную систему профессионального образования и повысить точность прогноза кадровой потребности региональной экономики, сформировать единое информационное поле для разработки и корректировки средне- и долгосрочных прогнозов кадровой потребности экономики региона.

Пользу от существования подобной системы можно проиллюстрировать на простом примере – анализе уровня трудоустройства выпускников вузов по специальностям.

Анализ информации (данные о вакансиях, резюме и их соотношении на период с 01.01.2011 по 01.06.2011) кадрового агентства «HeadHunter» ([www.hh.ru](http://www.hh.ru)) позволил установить наиболее востребованные из двух групп экономических специальностей: Бухгалтерия / Управленческий учет / Финансы предприятия; Маркетинг / Реклама / PR.

Уровень востребованности среди специальностей определялся по hh-индексу: hh-индекс = количество резюме / количество вакансий. Если индекс равен 1, значит, сбалансированы спрос и предложение. Если этот показатель больше 1, то предложение превышает спрос, если меньше 1, то спрос выше предложения.

По группе специальностей «Бухгалтерия / Управленческий учет / Финансы предприятия» на 1 января 2011 года hh-индекс = 4,79, то есть число вакансий было почти в 5 раз меньше, чем резюме. К 1 июня 2011 года разница между резюме и вакансиями существенно сократилась, но hh-индекс оставался довольно высоким – 3,66 (рис. 2).

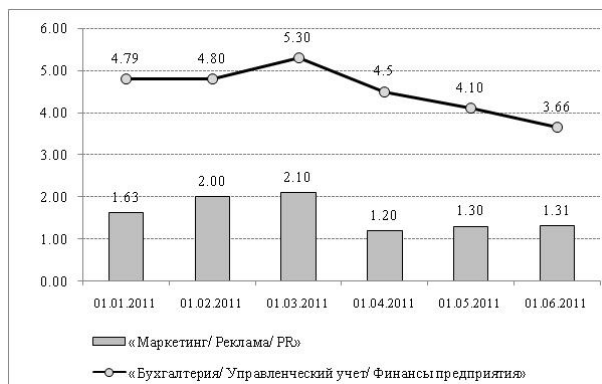


Рис. 2. Динамика hh-индекса по группам специальностей «Бухгалтерия / Управленческий учет / Финансы предприятия» и «Маркетинг / Реклама / PR» за январь – май 2011 года [3]

Существенно отличается ситуация на рынке вакансий и резюме в отношении другой группы специальностей – «Маркетинг / Реклама / PR». На 01.01.2011 hh-индекс равнялся 1,63, то есть вакансий на 0,63 пункта меньше, чем резюме. В конце апреля 2011 года hh-индекс = 1, а в июле того же года – 1,31, что свидетельствует о большей сбалансированности между спросом и предложением по данной специальности на рынке труда (рис. 2).

Анализ банка вакансий и резюме позволяет сделать вывод, что наиболее востребованной группой среди исследованных экономических специальностей на рынке труда Красноярского края является группа «Маркетинг / Реклама / PR».

Вместе с тем в настоящее время проведение мониторинга востребованности затруднено в связи с отсутствием соответствующей статистической базы. Приказом Министерства экономического развития РФ и Федеральной службы государственной статистики от 27 июля 2009 года № 150 «Об утверждении статистического инструментария для организации Рособразования статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений» утверждены представленные Федеральным агентством по образованию формы федерального статистического наблюдения с указаниями по их заполнению для сбора и обработки данных. Показатели и периодичность их представления не отвечают в полной мере интересам образовательных учреждений, органов управления образованием, профессионального сообщества и не позволяют работать в направлении устранения дисбаланса между рынками труда и образовательных услуг.

С целью уменьшения указанных диспропорций, а также повышения эффективности работы учебных заведений необходима организация детального мониторинга востребованности (трудоустройства) выпускников учреждений профессионального образования (прежде всего высших и средних профессиональных учебных заведе-

ний). Сбор первичной информации о результатах трудоустройства выпускников образовательного учреждения следует осуществлять на основе их опросов по завершении обучения (на 1 октября года окончания обучения и на 1 февраля следующего года) методом сплошного анкетирования по предлагаемым формам: «Сведения о трудоустройстве выпускников»; инструкция к заполнению формы «Сведения о трудоустройстве выпускников».

Формы заполняются по показателям: трудоустройство выпускников, в том числе по специальности (не по специальности), работающих в регионе, в разрезе внешнеэкономической деятельности, форм обучения, специальностей, направлений подготовки; нетрудоустройство, причины нетрудоустройства, обращение в службу занятости.

Традиционно для оценки востребованности выпускников учебных заведений используются два показателя: трудоустройство выпускников по специальности как свидетельство их востребованности экономикой и обращение в службу занятости как свидетельство невостребованности или слабой востребованности выпускников на рынке труда [1]. Однако в европейском понимании востребованность – это необязательно работа по специальности. Считается, что выпускник, сделавший профессиональную карьеру на уровне специалиста с высшим образованием, но не по специальности, востребован на рынке труда. Более того, такое трудоустройство считается свидетельством высокого уровня компетентности трудоустроившегося, так как он способен к высокой степени адаптации, к самообразованию [1].

Организации, предприятия и образовательные учреждения, принимающие участие в проведении мониторинга регионального рынка труда, направляют электронный вариант заполненной формы в Центр мониторинга и прогнозирования кадровой потребности на базе Сибирского федерального университета (СФУ) и далее заинтересованным участникам мониторинга (рис. 3).

Мониторинг рынка труда позволит:

- образовательному учреждению: планировать подготовку и переподготовку выпускников по специальностям и направлениям подготовки в соответствии с прогнозами региональной кадровой потребности; правильно ориентироваться в выборе новых направлений подготовки; вести подготовку перспективных дополнительных образовательных

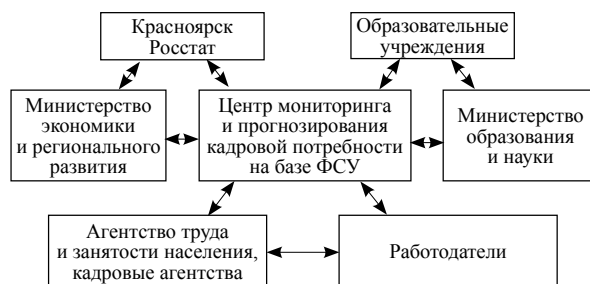


Рис. 3. Участники мониторинга кадрового обеспечения экономики региона

программ; повышать качество подготовки выпускников;

- Минэкономразвития Красноярского края: использовать прогнозы кадрового обеспечения региона при разработке целевых комплексных программ и прогнозов социально-экономического развития региона;
- Министерству образования и науки: разрабатывать региональные стратегии развития профессионального образования, в том числе дополнительного; формировать обоснованный региональный заказ на подготовку и переподготовку кадров по специальностям, уровням профессионального образования и направлениям подготовки.

В концептуальной модели мониторинга учитывается информация о рабочих местах, предполагаемых к вводу в прогнозируемом периоде, количество которых определяется на основании данных об инвестиционных проектах, реализуемых на конкретном предприятии или заложенных в программах социально-экономического развития региона. Успех перехода к инновационной модели развития экономики региона определяется тем, насколько гибкой и адаптивной окажется структура рынка труда, насколько эффективно он сможет удовлетворить запросы инновационных предприятий в кадрах требуемой квалификации. Инновационное изменение парадигмы в отрасли актуализирует опережающую профессиональную подготовку кадров новой формации [4], в которых так нуждается сейчас и будет нуждаться в ближайшем будущем экономика региона. Суть ее – в формировании компетентных инновационно ориентированных кадров.

Опережающее образование заявлено как механизм создания «новой экономики» в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеева Е. Н. Методика оценки востребованности выпускников вуза на рынке труда через анализ их трудоустройства // Сборник докладов по материалам IV Всерос. научно-практ. интернет-конф. «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» / Под ред. В. А. Гуртова. Петрозаводск, 2007. С. 125–130.
2. Данные с официального сайта Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.krasstat.gks.ru/default.aspx/>
3. Данные с официального сайта кадрового агентства «HeadHunter» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://krasnoyarsk.hh.ru/career-stats/index\\_](http://krasnoyarsk.hh.ru/career-stats/index_), <http://www.dela.ru/news/job-pret/>
4. Майер В. В. Роль качества образования в социально-экономическом развитии // Экономика образования. 2006. № 2. С. 15–19.