

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ВЫПУСКНИКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

С.Ю. Хлопина

Образовательные организации профессионального образования ежегодно выпускают молодых специалистов, при этом необходимо учитывать потребность регионального рынка труда и занятость в подготовке востребованных профессионалов, умеющих осуществлять в условиях конкуренции свои компетенции. Трудоустроиться по выбранной профессии могут не все выпускники по ряду причин. Рассматривается сопоставление спроса и предложения на рынке труда Свердловской области, потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам, связь основной работы с полученной профессией (специальностью) у выпускников 2009–2011 гг., востребованность ряда специальностей с высшим и средним профессиональным образованием. Регулируя диспропорции спроса и предложения выпускников на рынке труда, образовательные организации профессионального образования при планировании проведения приемной комиссии должны отслеживать динамику изменения востребованности молодых специалистов, предлагая абитуриентам обучение по необходимым рынку труда профессиям с особенностями отраслей региона, новым направлениям.

Ключевые слова: профессиональное образование, региональный рынок труда, занятость населения, квалификация.

Неотъемлемой частью общей социально-экономической системы региона является региональная система профессионального образования. Система непосредственно влияет на рынок труда региона, развитие региональной экономики и области в целом. Определяя цель функционирования системы, необходимо особо выделить спрос на образовательные услуги со стороны заказчиков и потребность в выпускниках со стороны регионального рынка труда. Рынок труда – это место встречи спроса и предложения. Молодой специалист ищет покупателя своих знаний и умений – работодателя, представляя себя в более выгодном свете [5, с. 29]. В законе об образовании дается понятие профессионального образования как вида образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенций определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии [2].

Система профессионального образования должна адекватно и своевременно реагировать на меняющиеся требования регионально-

го рынка труда, своевременно обеспечивать потребности экономики региона в обновлении и пополнении кадров, выпускать востребованных специалистов, способных плодотворно работать в условиях конкуренции на рынке труда.

Развитие профессионального образования необходимо рассматривать как неотъемлемое целое от экономико-социальной системы государства, дабы рынок профессионального образования должен быть в тесной связи и взаимодействии с рынком труда как на государственном уровне, так и на региональном. Мы считаем, что региональную политику занятости молодежи необходимо согласовывать с разработками целевых программ, стратегией развития молодежи, регулировать с инвестиционной, финансовой, кредитной политикой государства и, безусловно, отраслевой политикой.

Занятость с точки зрения экономической категории олицетворяет собой совокупность отношений участия населения в трудовой деятельности, проявляющую меру его включения в труд, уровень удовлетворения общественных и личностных потребностей, получение трудового дохода.

В законе «О занятости населения Россий-

ской Федерации» занятость определяется как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [1]. Характеристика занятости выражает социально-экономическое содержание.

Согласно Общероссийскому классификатору занятости (ОКЗ) в Свердловской области, по исследуемым видам экономической деятельности, количество работников списочного состава на рынке занятости составляла 1023,9 тыс. человек.

Расположение трудящихся на профессиональные группы свидетельствует о том, что многочисленными являлись группы занятий, объединяющие: квалифицированных рабочих промышленных организаций, строительства, транспорта, связи геологии и разведки недр – 19,8 % к итогу на конец 2012 года. Специалисты высшего уровня квалификации – 19,2 %; среднего уровня квалификации – 15,7 %; операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин – 11,6 %; неквалифицированные рабочие – 13,1 % [11, с. 6].

Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест на конец 2012 года составила 28 560 человек, по сравнению с 2010 годом потребность в работниках увеличилась в 1,8 раза [11, с. 6; 12, с. 3]. Эта проблема, отмечает Л.В. Антипина, вызвана несбалансированностью спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг Свердловской области, разрывом между спросом и предложением специалистов, молодежной безработицы и повышением демографической нагрузки [3, с. 153].

Наибольшее количество вакантных мест образовалось в государственных и муниципальных организациях. Более востребованы специалисты среднего уровня квалификации 84,9 % к итогу, специалисты высшего уровня квалификации – 78,1 %. По профессиональным группам большее количество востребовано в сферах: подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием – 618 человек; обслуживания жилищно-коммунального хозяйства, торговли 3918 работника; на транспорте и связи – 5559 рабочих.

Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, из числа специалистов среднего уровня квалификации – 4494 человека (на конец 2012 года), наиболее вос-

требованы: медицинский персонал по уходу, персонал дошкольного воспитания и обучения (воспитатели, преподаватели в системе дошкольного воспитания и обучения), фельдшеры, социальные работники.

Молодежный рынок труда в Свердловской области является взаимосвязанным единством разнообразных структур, которые в свою очередь создают специфическую целостность молодежного рынка труда.

Уникальность молодежного рынка труда заключается в специфике людей впервые выходящие на рынок труда, которые во многом уступают наиболее опытным работникам в конкуренции за рабочие места, поскольку у молодых людей нет: опыта поведения на рынке; требуемого квалификационного уровня; достаточно четких представлений о закономерностях, происходящих на рынке труда.

В целевой программе «Молодежь Свердловской области» установлены задачи, направленные:

- на формирование механизмов ориентирования молодых граждан на востребованные социально-экономической сферой профессии, на занятие предпринимательством;
- выявление и поддержку талантливых молодых граждан, создание и распространение эффективных моделей и форм включения молодых граждан в инновационную и научную деятельность [13].

Ситуация на рынке труда и трудоустройство профессиональных кадров Свердловской области складывается следующим образом, по данным Свердловскстата: на период 2009–2011 гг. получили среднее профессиональное образование 20 124 студента, из них по специальностям: экономика и управление – 11,3 тыс., металлургия, машиностроение и металлообработка – 4,5 тыс.; энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника – 4,1 тыс.; транспортные средства – 3,6 тыс.; здравоохранение – 3,5 тыс.; образование и педагогика – 2,9 тыс.

В последующем свою профессиональную деятельность связали специалисты естественных наук, работники по безопасности жизнедеятельности, природообустройство и защиты окружающей среды, также сельского и рыбного хозяйства – 100 %; работники сферы обслуживания – 76,8 %; здравоохранения – 76,3 %; образование и педагогика всего 46,7 % (см. рисунок [8, с. 26]).

К сожалению, приходится констатировать тот факт, что студенты еще в процессе

обучения понимают неправильность выбора своей профессии, выбор профессии, замечает А.В. Цикарева, корректируется трудоустройством в другой профессии [9, с. 136].

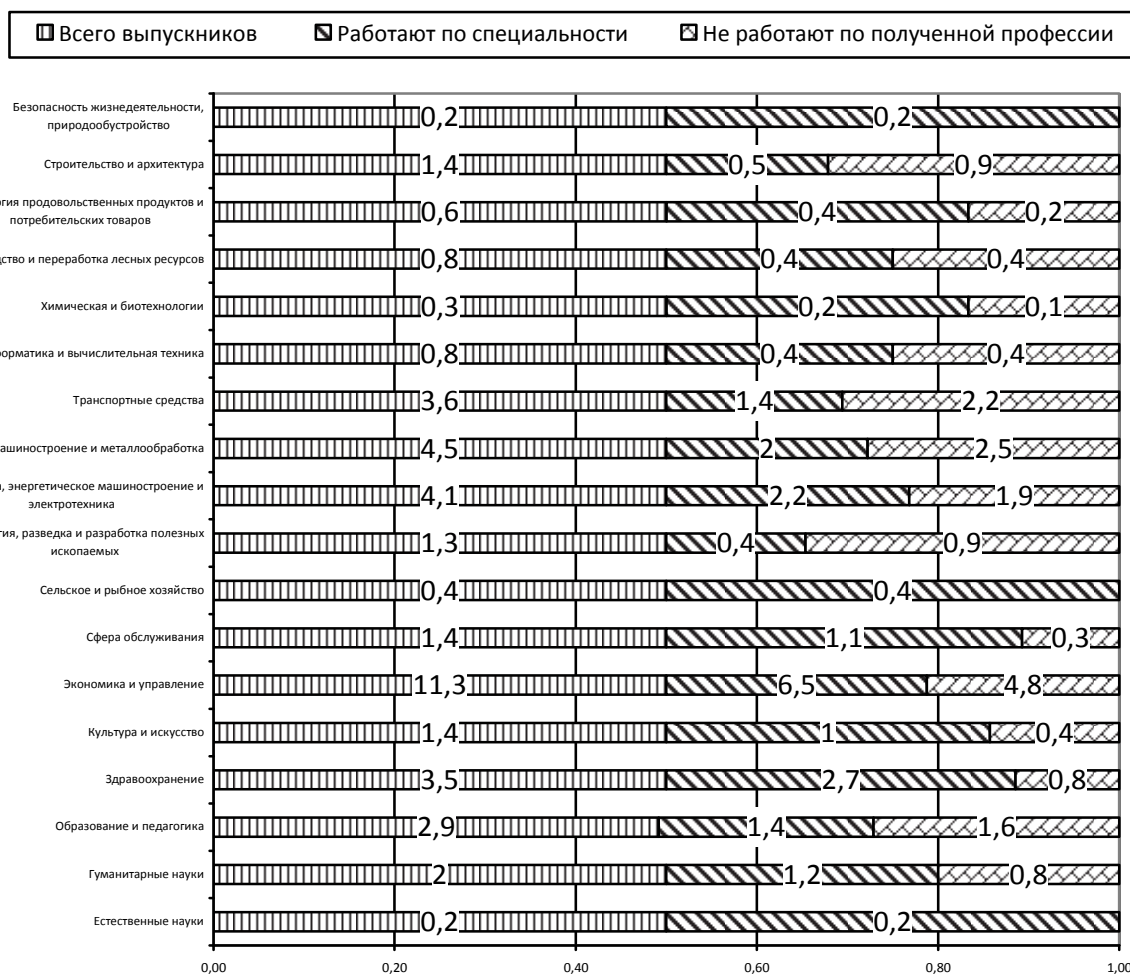
Трудоустройство выпускников остается актуальным, более того проблема имеет свойство трансформироваться в связи с изменением рынка труда. Именно поэтому требуется постоянно отслеживать динамику его изменения, а также изучать ценные ориентации молодежи и ее адаптацию к новым условиям рынка [4, с. 19].

Выпускникам, кроме профильных, необходимы специфические «рыночные» компетенции (управленческие, маркетинговые, логистические и т. д.), умения: свободно работать с различными компьютерными программами; совмещать профессии; активно самостоятельно обрабатывать информацию и принимать новые решения в непредвиденных ситуациях с использованием технических средств, а также предприимчивость [10, с. 64].

Молодой выпускник, попадая в рабочую среду, осознает нехватку определенных знаний, умений и навыков. Работодателям следует учитывать этот факт, разработать методы адаптации направленных на рациональную организацию самостоятельной деятельности сотрудника, его активизацию психологических потенциалов.

В свою очередь неопытный выпускник осознает возможные результаты от освоения тех или иных навыков. Никакая образовательная организация не в состоянии научить своих выпускников «всему и на все случаи жизни... образование не должно прерываться с получением диплома, так как требованием рынка является подготовка людей, способных к непрерывному образованию и самосовершенствованию» [6, с. 204].

Одной из многочисленных причин проблемы трудоустройства молодых специалистов является скачкообразное возникновение спроса рынка труда на определенные группы



Связь основной работы с полученной профессией (специальностью) у выпускников 2009–2011 гг., получивших среднее профессиональное образование (за 2012 г.), тыс. человек

профессий, но быстро удовлетворив предложение, потребность снижается. А.Г. Мокроносов справедливо указывает, что рынок образования всегда реагирует на спрос с опозданием, затем предложение удовлетворяет возникший спрос, но равновесие быстро нарушается, потому что спрос резко падает в результате насыщения рынка, а предложение по инерции продолжает расти; происходит наполнение определенного сектора рынка труда [7, с. 33].

В заключение, рассматривая вопросы спроса и предложения молодых специалистов на рынке труда Свердловской области, мы можем сделать выводы:

– региональная политика труда занятости молодежи должна быть связана с разработками целевых программ, инвестиционной, кредитной, финансовой, главное с отраслевой политикой области;

– в процессе обучения студентам необходимо прививать так называемые «рыночные» компетенции (управленческие, маркетинговые, логистические и т. д.) в рамках получаемой профессии: по средствам деловых игр на занятиях, проведения круглых столов, участие студентов в олимпиадах между образовательными учреждениями и т. п.;

– ориентировать выпускников на получение высшего образования (для студентов СПО и НПО) и дополнительного образования;

– образовательным учреждениям необходимо отслеживать динамику изменения рынка труда с учетом востребованности, а главное перенасыщения на определенные группы профессий при планировании приема абитуриентов по предлагаемым профессиям, разрабатывая и предлагая новые направления.

Литература

1. О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон № 1032-1 от 19.04.1991. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148901/.

2. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон № 273 от 29.12.2012. – <http://минобрнауки.рф/документы/2974>.

3. Антипина, Л.В. Проблемы сбалансированности спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг / Л.В. Антипина // Актуальные вопросы современной экономики и образования: материалы IV Межрегион. студен. науч.-практ. конф. – Екатеринбург, 2007. – 203 с.

4. Волгина, Е.А. Выпускники вузов на рынке труда / Е.А. Волгина // Российское общество: История и современность: сб. науч. работ студентов и аспирантов. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2007. – Вып. 1. – 148 с.

5. Екатеринбург для выпускника: высшее образование, профессия, работа. – Екатеринбург: Правовед, 2004. – 68 с.

6. Кириллов, П.В. Создание ресурсного центра колледжа как условие формирования конкурентного специалиста / П.В. Кириллов // Вестник Учеб.-метод. объединения по проф. образованию. – 2004. – Вып. 1. – № 35. – 262 с.

7. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров: моногр. / А.Г. Мокроносов, М.Э. Матафанов, Е.И. Чучкалова и др. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2010. – 111 с.

8. Профессиональное образование в Свердловской области, 2012: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. – Екатеринбург, 2013. – 104 с.

9. Цикарева, А.В. Отношение студентов к получаемой профессии / А.В. Цикарева // Российское общество: История и современность: сб. науч. работ студентов и аспирантов. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2007. – Вып. 1. – 148 с.

10. Чеснокова, М.С. Компетентностный подход к анализу рынка труда как элемент маркетинга персонал / М.С. Чеснокова // Управленец УрЭУ. 2011/5-6/21-22. – 80 с.

11. Численность и потребность организаций в работниках по профессиональным группам на 31.10.2012 года в Свердловской области: статистический бюллетень / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. – Екатеринбург, 2013. – 35 с.

12. Численность и потребность организаций в работниках по профессиональным группам на 31.10.2012 года в Свердловской области: статистический бюллетень / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. – Екатеринбург, 2011. – 17 с.

13. Областная целевая программа «Молодежь Свердловской области» (на 2011–2015 годы) № 1480-ПП от 11.10.2010 г. – http://sverdlovobl.allbusiness.ru/content/document_r_25D5E003-6B4B-481E-9027-D740F6237A9E.html.

Хлопина Светлана Юрьевна, аспирант кафедры финансов, денежного обращения и кредита, Уральский финансово-юридический институт (Екатеринбург), hlopina.svetlana@yandex.ru.

Bulletin of the South Ural State University
Series "Education. Pedagogy"
2013, vol. 5, no. 4, pp. 85–89

ANALYSIS OF LABOUR MARKET DEMAND IN GRADUATES OF PROFESSIONAL EDUCATION FOR SVERDLOVSK REGION

*S. Yu. Khlopina, Ural Finance and Law Institute, Yekaterinburg, Russian Federation,
hlopina.svetlana@yandex.ru*

Educational organizations of professional education annually prepare young specialists and it is necessary to account for the demand of regional labor market and the number of faculty that train specialists that know how to apply their knowledge and skills at the workplace in a competitive environment. Not all the graduates can find jobs for a number of reasons. We consider the supply and demand in the labor market of the Sverdlovsk region, the demand of organizations for employees to fill vacancies in occupational groups, the connection of a job with a specialty graduates of 2009–2011 years got, the demand for a number of specialties. By adjusting the imbalance of demand and supply of graduates in the labor market, educational institutions of professional education while planning the entering procedure should track the dynamics of demand for young specialists, offering applicants training in the necessary labor market specialties with the characteristics of industries in the region.

Keywords: professional training, regional labor market, employment, qualification.

Поступила в редакцию 20 августа 2013 г.