

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧИХ КАДРАХ – КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА**

**Кострыкина О.А., Есипова О.А.  
Бугурусланский филиал ОГУ, г.Бугуруслан**

В современных условиях развития региона наблюдается несоответствие во взаимодействии рынка труда и рынка образовательных услуг. Экономика региона испытывает кадровый дефицит, который касается, прежде всего, подготовки рабочих кадров.

Профессиональное образование, как и весь процесс подготовки людей к труду, является существенным моментом воспроизводства рабочей силы, и, следовательно, обязательным условием развития любого общества.

Исследования кадрового потенциала должны учитывать основные факторы, влияющие на формирование рынка труда, опираться на программы социально-экономического развития региона, содействуя занятости населения, а также на микроэкономические прогнозы работодателей. Только на такой базе возможно целенаправленное формирование потенциала общества и наиболее полная реализация возможностей и способностей человека в профессии.

В настоящее время отсутствует оперативная и унифицированная методика анализа рынка труда, позволяющая планировать объём и профиль подготовки кадров в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Определённую информацию о рынке труда образовательное учреждение может получить, используя данные государственной статистики и отчёты службы занятости. Однако, эти данные являются слишком обобщёнными и отражают лишь количественные изменения в сфере занятости. Получить информацию об изменении квалификационных и других требований работодателей можно лишь при непосредственном контакте с ними, путём проведения опросов и анкетирования на предприятиях и в организациях.

Предприятия промышленности нуждаются в рабочих определенных специальностей, и не удовлетворяется, ведь ни абитуриенты, ни учебные заведения не имеют представления о имеющемся спросе на рынке труда по профессионально-квалификационному составу. Ученики при выборе будущей профессии ориентируются на такие факторы как оплата труда, условия трудовой деятельности, престижность профессии, а ПТУ, в свою очередь – на спрос абитуриентов, не заботясь о проблемах трудоустройства своих выпускников. В результате, с одной стороны, проблема дефицита на предприятиях не решается, а с другой, наблюдается увеличение количества безработных.

Во избежание такого дисбаланса, обеспечения полной занятости экономического активного населения региона, снижение уровня безработицы

необходимо содействовать эффективному формированию трудового потенциала, учитывая при этом стратегические направления и перспективные потребности производства в рабочей силе по профессионально-квалификационному составу.

В наше время предприятия используют все возможные формы поиска кадров – при помощи рекламы в газетах, на радио или в сети. Привлечение кадров и подписание контрактов стало еще проще после появления такой услуги, как доставка документов.

На современном этапе субъекты хозяйствования самостоятельно определяют общую и дополнительную перспективную потребность и функциональное разделение работников в рамках предприятия. Однако, как показывает опыт, устранение государства от участия в процессе планирования и прогнозирования развития трудового потенциала общества, определение объемов профессионального обучения кадров в ПТУ соответствии со спросом на рынке труда и рынке образовательных услуг негативно отражается на эффективности профессионального обучения и конкурентоспособности отечественных предприятий, не способствует устойчивому экономическому росту.

Как показывает статистика опросов работодателей, основным фактором отказа молодым специалистам в трудоустройстве, является отсутствие опыта. Однако с этим можно не согласиться. Каждый студент имеет опыт профессиональной деятельности в период прохождения учебной, производственной и преддипломной практик. Вопрос презентации имеющегося опыта является для молодых специалистов проблемой при собеседовании с работодателями.

Исходной точкой в оценке квалификационных требований по профессии, с одной стороны является мнение работодателя. Именно он определяет важность тех или иных умений и навыков, которыми должен обладать работник. С другой стороны, не менее важна оценка и работников, непосредственных исполнителей работ – выпускников колледжа. Расхождение в оценке уровня подготовки обучающегося, данной работодателем, с одной стороны, и учебным учреждением – с другой, позволяет судить об упущениях учебного заведения. В итоге появляются основания судить о потребности в корректировке учебных программ, изменении методов обучения.

Взаимодействие, сотрудничество предприятий с системой профессионального образования является залогом решения социальных и экономических проблем в регионе. Очевидны, как важность установления взаимовыгодных, партнёрских отношений, так и готовность предприятий к социальному партнёрству.

Однако, формирование, развитие и использование кадров в условиях региона или отрасли основываются на действии тех же экономических и социальных законов, что и в масштабе государства. Особенность регионального и отраслевого управления кадрами заключается в том, что этот процесс носит незавершенный характер, обусловленный межрегиональной и межотраслевой

миграцией кадров. В результате этой миграции часть кадров, подготовленных в одном регионе (отрасли), используется в другом, что в определенной мере осложняет взаимосвязку плановых показателей развития кадров, отражающих все его фазы.

При расчете потребности региона или отрасли в квалифицированных кадрах следует различать потребность общую и дополнительную. Общая потребность включает в себя всю численность рабочих, специалистов и служащих, необходимых региону (отрасли, организации, предприятию) для выпуска запланированного объема продукции. Дополнительная потребность - это количество рабочих, специалистов и служащих, требуемых в плановом периоде дополнительно к имеющейся численности их на начало этого периода. Формирование общей и дополнительной потребности региона в квалифицированных кадрах схематически показано на рисунке 1.



Рисунок 1 - Формирование общей и дополнительной потребности региона в квалифицированных кадрах

Следовательно, можно сделать вывод, что для обеспечения соответствия спроса и предложения на рынке труда нужен действенный механизм определения перспективной потребности в рабочих кадрах, который должен выглядеть следующим образом. Функции планирования и прогнозирования должны осуществляться на каждом из предприятий. Во избежание невыполнения таких мер, государство, в лице областных органов власти, должно ежегодно осуществлять контроль за их выполнением на предприятиях.

Сводная информация должна передаваться в отраслевые управления, где должна проверяться их достоверность. Основной контроль при этом должен осуществляться на региональном уровне. Этого можно достичь путем создания службы образовательно-профессионального маркетинга в органах государственной власти на региональном уровне.

После этого скорректированные данные должны передаваться в Министерство труда и социальной политики. Полученные результаты по перспективной потребности в рабочих по профессионально-квалификационному составу должны ежегодно публиковаться для того, чтобы с ними могли ознакомиться все заинтересованные стороны: органы исполнительной власти, государственной службы занятости, общеобразовательные учебные заведения, школьники и их родители.

#### *Список литературы*

- 1. Концепция модернизации Российского образования до 2017 года. - М., 2010.*
- 2. Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования: Нормативно-методические материалы Минобрнауки России //Дидакт. - 2010. -№5.*
- 3. Малеев, Ю.И. Сетевая организация профильного обучения (технологический профиль) / Ю.И. Малеев // Образование в регионе . – 2011. - № 19. - С. 37-39.*
- 4. Модель учебного плана профессиональной подготовки персонала по рабочим профессиям //Вестник образования. – 2012. - № 4. - С. 15-19.*