

ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

Перминова М.С., Шахматова Н.Ю.
Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Труд и занятость были и остаются главными источниками общественного воспроизводства. С ними связано производство не только жизненных средств, но и самого человека, его духовных и физических сил. Важным показателем направленности воспроизводственных процессов выступает мотивация труда. В современной социологической теории она рассматривается как решающий фактор социальной эволюции.

Необходимо отметить, что за двадцатилетний период существования для российского рынка труда характерны не только структурные изменения, но и дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу. Данные вопросы остаются актуальными и сейчас. При нехватке рабочих профессий российский рынок труда переполнен специалистами с высшим образованием, из которых по специальности трудоустроивается, в среднем, 48–52 %; при нехватке инженерных кадров - на рынке значительный переизбыток юристов и экономистов [1].

Для современного рынка труда г. Оренбурга и Оренбургской области характерна общероссийская тенденция: рост спроса на технических специалистов опережает рост спроса на квалифицированную рабочую силу. По данным Федеральной службы по труду и занятости, в настоящее время от 60 до 80% вакансий на рынке труда составляют рабочие профессии. При этом средний возраст рабочего уже приближается к 53 – 54 годам. В самое ближайшее время острый дефицит кадров может стать тормозом развития региональной экономики [2]. Также необходимо отметить и еще одну тенденцию на рынке труда: существует превышение спроса на рабочую силу над предложением рабочей силы по специальностям «водитель автобусов», «тракторист» и др. Это означает наличие конкуренции между работодателями. Рынок труда области нуждается также в каменщиках, штукатурах, овощеводах, электромонтерах; наблюдается перенасыщение на рынке рабочих мест бухгалтеров, юристов и т. п., что свидетельствует о конкуренции между работниками этих избыточных специальностей. Итак, рынок труда г. Оренбурга и Оренбургской области характеризуется дефицитом рабочих профессий. При этом около 50 % безработных имеют высшее и среднее специальное образование [3].

В январе-июне 2013 года в органы труда и занятости населения Оренбургской области за содействием в поиске подходящей работы в 2013 г. обратилось 29,1 тыс. чел. (на 12,3 % больше, чем за аналогичный период 2012 года), официальный статус безработного получили 13,1 тыс. чел. (на 2,3 % больше). Всего при содействии центров занятости искали работу 40,6 тыс. чел. (на 1,7 % больше), из них 23,5 тыс. безработных (на 10 % меньше). На 01.07.2013 в поисках работы было зарегистрировано 13920 чел. (на 1,3 % меньше, чем на 01.07.2012), из них 10966 безработных (на 8 % меньше) [4].

Уровень регистрируемой безработицы в регионе составляет 0,84 %. Это один из самых низких показателей, как по Приволжскому федеральному округу, так и по России в целом [5].

Диспропорции между спросом и предложением на рынке труда Оренбургской области свидетельствуют о еще одной проблеме: поиск подходящего сотрудника для работодателя в данных условиях. По результатам многих социологических исследований кадровый вопрос занимает третье место среди проблем, стоящих перед предприятиями. По своей остроте эта проблема уступает лишь двум другим – инвестициям и сбыту продукции.

На сегодняшний день работодатели освоили широкий спектр каналов подбора персонала. Так для государственных предприятий самым предпочтительным способом подбора персонала является связи с высшими учебными заведениями. Для частных (индивидуальных) предприятий и предприятий, являющихся обществами с ограниченной ответственностью, – личные связи, поиск через кадровые агентства и публикации объявлений в средствах массовой информации; для акционерных обществ – личные связи, кадровые агентства, профессиональные ассоциации и связи с вузами. Данные о зависимости выбора способов подбора персонала от экономического положения предприятия свидетельствуют о том, что чем лучше экономическое положение предприятия, тем большим спектром каналов набора кадров пользуется работодатель и тем чаще они обращаются в кадровые агентства.

Одним из наиболее часто используемых каналов поиска вакансий для работодателей и соискателей является печатные издания по трудоустройству. Рынок изданий по трудоустройству достаточно сложный и специфичный, в области на нем присутствуют девять специализированных изданий, из которых два ярко выраженных лидера – «Работа и зарплата» и «Работа для вас» [6].

В основу статьи были положены результаты контент-анализа газеты «Работа для Вас» г. Оренбурга, проведенного нами в октябре 2013 г. В ходе исследования анализировались основные требования работодателей к соискателям: уровень образования, пол, возраст, предлагаемый уровень заработной платы.

Из предложенных в газете групп вакансий нами были проанализированы объявления по таким направлениям: 1) Финансы, бухгалтерия. Юридическая практика; 2) Торговля; 3) маркетинг, реклама, издательства, СМИ; 4) Работа без спецподготовки. Анализ опубликованных вакансий показывает, что наибольшим спросом пользуются сотрудники в следующих сферах:

- 1) торговля – 54%;
- 2) бухгалтерия, финансы, юридическая практика - 24%;
- 3) работа без специальной подготовки - 13%;
- 4) маркетинг, реклама, издательства, СМИ - 9%.

Количество объявлений по данным темам из номера в номер практически не менялось, что говорит о стабильном спросе работодателей на эту группу работников. Чаще всего объявления о поиске сотрудников размещают на страницах газеты сами работодатели (более 90% случаев по 4 группам объявлений).

Одними из наиболее важных критериев к современному работнику являются уровень образования и стаж работы. Так, во всех объявлениях работодатель готов принять сотрудника с образованием, однако уровень образования чаще всего не указывается в газете. Результаты показали, что работодателю не столь важен и стаж работы соискателя: 1) Финансы, бухгалтерия. Юридическая практика – 69% объявлений без указания стажа работы для соискателя; 2) в сфере торговли – 95%; 3) маркетинг, реклама, издательства, СМИ – только в 20% случаев отсутствовало данное требования; 4) в 100% случаев не требуется стаж для работы без спецподготовки. Стаж работы чаще требуется в такой области как финансы, бухгалтерия, юридическая практика – 27%; реже всего – для работы без спецподготовки (3%).

Профессиональные знания как одно из требований к будущему сотруднику были указаны в сфере финансов, бухгалтерии, юридической практике – 22% и в сфере рекламы – 13%. В рассмотренных нами группах объявлений работодатели не указывали пол будущего работника (99% объявлений) и не указывали его возраст (99% объявлений). Таким образом, можем сделать вывод, что у современных работодателей нет достаточно четких требований к своим будущим работникам.

Интересная картина получается с предлагаемым уровнем зарплаты для соискателей. Так, средняя зарплата по Оренбургской области составила в 2012 году 20330 рублей. Анализ результатов контент-анализа показывает, что в сфере торговли чаще всего предлагается зарплата 11-15 тысяч рублей (43% объявлений) и 16-20 тысяч рублей (32% объявлений). Для бухгалтеров, юристов, финансистов – это зарплата 5-10 тысяч рублей (19%) и 11-15 тысяч рублей (15%). В сфере рекламы и маркетинга чаще всего это зарплата в 11-15 тысяч рублей (36%). А вот для соискателей без спецподготовки уровень предлагаемых зарплат намного выше: 16-20 тысяч рублей (32%) и 21-25 тысяч рублей (29%). Из четырех групп наиболее привлекательными по уровню зарплаты выступают вакансии без спецподготовки. Для сравнения можно привести уровень зарплат для соискателей без опыта работы: Москва – 75000-85000 рублей; Екатеринбург – 45000-50000 рублей; Самара – 35000-40000 рублей; Уфа – 32000-36000 рублей [7]. Следовательно, для привлечения внимания соискателя работодатель в объявлениях ставил приоритет только на уровень заработной платы.

Подводя итог, еще раз отметим, что рынок труда в Оренбургской области во многом отражает те тенденции, которые существуют на российском рынке труда. Развитию современного рынка труда в России в значительной мере препятствует несоответствие наиболее важных его элементов – цены рабочей силы, потребительского уровня населения – со стоимостью рабочей силы. Это в свою очередь приводит к значительной деформации важнейших компонентов рынка труда – таких экономических понятий как спрос и предложение.

Список литературы

1. **Шестак, О. И.** Структура потребности в специалистах и кадровые проблемы российской экономики (на примере анализа рынка труда в Приморском крае) / И.О. Шестак // Ойкумена. Регионоведческие исследования. - 2012. - № 4. - С. 24-36.
2. Молодежный рынок труда. Возрождение ПТУ. - Режим доступа: http://www.oreninform.ru/list/detail.php?SECTION_ID=4816&ID=25110. – 18.12.2013.
3. Спрос и предложение по отдельным профессиям на рынке области. – Режим доступа: <http://www.orinfo.ru>. – 18.12.13.
4. Ситуация на рынке труда. - Режим доступа: <http://www.orenzan.rф>. – 18.12.13.
5. Уровень безработицы в Оренбуржье — один из самых низких по стране. - Режим доступа: <http://www.orenburg-gov.ru>. – 18.12.13.
6. "Печатный" путеводитель для менеджера по персоналу Борис Тимаков. // Управление персоналом.- 2002. - № 11. – Режим доступа: <http://ecsostan.hse.ru/text/18310536/>. – 15.12.13.
7. Рынок труда в Росии. – Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/index.php/>. – 18.12.13.