

Валиуллин М.А., к.т.н., доцент КГАСУ

Шигапова Д.К., к.с.н., доцент КГАСУ

Ахметова И.А., к.э.н., доцент К(П)ФУ

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ ВЫПУСКНИКОВ И ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА

Международная практика в настоящее время демонстрирует переход от анализа потребностей национального рынка труда к анализу региональных и муниципальных рынков и даже анализу потребностей в профессиях, специальностях и квалификациях на базе предприятий. Это вызвано тем, что рынок труда реально формируется конкретными потребностями регионов, территорий, отраслей и предприятий, а также граждан и их семей в осуществлении определенной профессиональной деятельности.

Следовательно, на первом этапе проводится оценка регионального рынка труда, включая его анализ и прогноз – это основа для определения необходимых объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров.

На уровне органа управления образованием анализ рынка труда предполагает оценку экономической ситуации региона; оценку состояния занятости населения, дефицита или профицита рабочей силы.

На уровне образовательного учреждения, на первом этапе необходимо провести своего рода инвентаризацию реальных и потенциальных партнеров и их интересов. Например, необходимо исследовать ту отрасль экономики, для которой готовит кадры конкретное образовательное учреждение. Следует собрать информацию о том, какими предприятиями, организациями и профессиональными ассоциациями она представлена; каким образом данная отрасль видится в стратегическом плане развития региона, каким потенциалом она обладает и на этой основе осуществить отбор предприятий, изучение их кадровой политики. При этом собирать информацию

целесообразнее у крупных предприятий, которые оказывают значительное воздействие на ситуацию на рынке труда региона [2, с.11].

В результате появляется возможность, во-первых, выяснить соответствии квалификационного уровня выпускника потребностям рынка труда; во-вторых, оценить количественные потребности работодателей в кадрах определенных профессий, уровней квалификации, а также требования, предъявляемые к личностным качествам специалистов [3, с.12].

Следующий этап анализа - определение структуры рынка труда. Она включает:

1.Определение численности различных категорий граждан, попадающих на рынок труда (предложение рабочей силы).

Группы граждан на рынке труда могут быть представлены несколькими категориями рабочей силы: не имеющих работы – потерявших работу по тем или иным причинам, включая ищущих работу, в том числе безработных, иностранных граждан, привлеченных при содействии органов миграционной службы для работы в экономике России, включая мигрантов и беженцев, и вынужденных переселенцев. Также граждан, впервые вступающих в трудовую жизнь, включая выпускников общеобразовательных школ и дневных отделений учебных заведений профессионального образования различных уровней; возобновляющих трудовую деятельность после длительного перерыва, включая уволенных из вооруженных сил, освобожденных из мест лишения свободы.

2.Определение потребности отраслей экономики региона в работниках квалифицированного труда (спрос на рабочую силу).

Спрос на рабочую силу можно определить на основе следующих данных:

- число дополнительных рабочих мест, предполагаемых к вводу в прогнозируемом периоде;
- потребность предприятий в работниках и на замену выбывающих (возникшие по причинам текучести, естественной убыли);

– остаток вакантных мест.

3. Оценка напряженности на рынке труда (сбалансированность спроса и предложения рабочей силы).

То есть, для оценки рынка труда необходимо систематизировать и проанализировать информацию по следующим показателям:

-занятость населения в целом по региону, по отраслям экономики с выделением рабочих профессий;

-предложение рабочей силы;

-спрос на рабочую силу.

При этом следует отметить, что при прогнозировании рынка труда необходимо опираться не только на федеральные, но и в большинстве своем на программы социально-экономического развития региона, содействия занятости населения и другие документы, которые разрабатываются региональными администрациями совместно с органами по труду и занятости, другими заинтересованными ведомствами. Такие программы развития в Республике Татарстан регулярно принимаются и активно внедряются. Например, сегодня рабочей площадкой в этом ракурсе является Программа социально-экономического развития Республики Татарстан, принятая на 2011-2015 годы и утвержденная Законом Республики Татарстан от 22.04.2011г. [1, с.12].

Литература

1. Программа социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011-2015 годы. Утверждена Законом Республики Татарстан от 22.04.2011 № 13-ЗРТ. Казань: РИЦ, 2011.-139с.

2. Юрьева О.В., Шигапова Д.К. Баланс трудовых ресурсов: методологический аспект// Журнал «Экономические науки». Москва, 2013.- №1.- С.11-13.