

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

<http://edoc.bseu.by>

*В.Н. Гавриленко, канд. физ.-мат. наук, профессор
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Традиционными особенностями белорусского рынка труда являются низкий уровень официальной безработицы, реализация государственных и региональных программ занятости населения, наличие большого числа вакансий на низкоквалифицированную рабочую силу (рабочие специальности), значительный разрыв в оплате труда по вакансиям по отраслям экономики и предприятиям.

Следует отметить, что региональные рынки труда формируются зачастую не по спросу и предложению, а по заказам государственных градообразующих предприятий региона реального сектора экономики. По этой причине рынки крайне медленно реагируют на изменение экономических условий хозяйствования: возникновение новых видов деятельности, развитие малого бизнеса, наличие трудовой миграции и т.п.

В данной работе мы остановимся на анализе и тенденции развития довольно небольшого, но стремительно развивающегося сегмента рынка труда – рынка молодых людей, выпускников школ, колледжей и вузов. Именно этот сегмент регионального рынка труда, на наш взгляд, обладая рядом присущих только ему потребностей и интересов, наиболее приближен к рынкам труда, формируемым на основе спроса и предложения между независимыми работодателями, испытывающими потребность в трудовых ресурсах, и молодыми наемными рабочими, обладающими рядом профессиональных преимуществ, но не имеющих практического опыта работы.

1. Особенности формирования спроса на рынке молодых специалистов.

Вначале остановимся на рынке труда выпускников школ, колледжей, которые претендуют на рабочие вакансии. В структуре спроса на труд более 80 % вакансий предназначены для рабочих, при этом в зависимости от региона существуют значительные местные и отраслевые диспропорции.

В настоящее время региональный сектор экономики постоянно обновляет основные фонды и постепенно насыщается оборудованием очень простым в эксплуатации, развивается дистанционное инженерное обеспечение, техническое обслуживание становится не столь критично к потребности высококвалифицированных рабочих кадров. Главными требованиями к соискателю вакансий являются старательность, дисциплинированность, точное соблюдение технологии. Учитывая образовательный уровень современной молодежи, «скромные» уровни желаемой заработной платы, существующие рабочие вакансии должны быстро заполняться. Однако в реальности в регионе это не так. Во-

первых, как правило, крупные предприятия не сообщают реальной потребности в рабочей силе, особенно на высокооплачиваемые рабочие места. Во-вторых, средняя заработная плата на заявленные места очень низкая, что обуславливает их постоянную незанятость. По этой причине, даже предприятия, имеющие в регионе колледжи и училища по профилю, постоянно имеют рабочие вакансии, а найти высокопрофессионального рабочего часто в регионе невозможно. Молодежь вынуждена, по этой причине, либо продолжать обучение в ССУЗе или ВУЗе, не имея на это особого желания и способностей, либо уходить на вакансии в сфере услуг, торговли, малого бизнеса, где заработная плата зачастую выше, а условия труда, перспективы роста выглядят намного привлекательнее, чем работа на производстве. Очень большой процент молодых людей уезжает из региона в г. Минск или РФ.

Рынок для выпускников вузов еще в большей степени закрыт и не сбалансирован в регионе. Не вызывает сомнений, что реальному сектору региональной экономики крайне необходимы специалисты, способные обеспечить качественное инженерное и финансовое сопровождение производства, экономически грамотно сформировать портфель заказов предприятий выше порога безубыточности, предложить современные маркетинговые и логистические схемы снабжения и сбыта, импортозамещения. Рыночная экономика остро нуждается в грамотных бухгалтерях, хороших маркетологах, инициативных менеджерах, креативных специалистах по рекламе, выпускниках вузов по IT-технологиям. Но именно рынка труда для выпускников экономических вузов, в отличие от столицы, в регионах и нет. Как показал опрос выпускников филиала, по-прежнему высок уровень устроившихся на работу при участии родных и знакомых, особенно на предприятия с высоким уровнем заработной платы. Распределение молодых специалистов по заявкам предприятий носит зачастую не системный характер, преобладают в заказах именные заявки на выпускников, которые не показывали особых успехов в учебе. По этой причине, из распределенных экономистов последних лет выпуска, процент перераспределенных и нашедших новое место работы довольно высок и составил: выпуск 2009 г. – 36 %, выпуск 2010 г. – 25 %. В то же время, имеющиеся в центре занятости вакансии предъявляют довольно жесткие требования к претендентам по практическому опыту работы, наличию дополнительных навыков (знание иностранных языков, специализированных компьютерных программ и т.д.) при невысокой заработной плате. В регионах нет большого числа частных предприятий с большим числом работающих, которые играют заметную роль на рынке труда в г. Минске. Именно выпускников экономического профиля, монополисты регионального рынка труда крайне неохотно берут на работу, очень медленно обновляют кадры специалистов и управленцев. На региональном рынке проблемными точками остаются: низкая конкурентоспособность женщин по сравнению с мужчинами, высокая доля женщин с высшим образованием в непромышленных отраслях экономики, низкая структурная рационализация, выражающаяся в небольшой доле женщин среди руководителей и главных специалистов. Для этого же рынка труда ярко выражена низкая социальная направлен-

ность отраслевой структуры занятости, высокий спрос на специалистов в сфере услуг, непродуцированной отрасли экономики с низким уровнем заработной платы.

2. Особенности формирования предложений на рынке молодых специалистов.

В настоящее время Бобруйский филиал доминирует на региональном рынке труда для специалистов экономического профиля. Ежегодно более 500 маркетологов, экономистов-менеджеров, экономистов-информатиков и бухгалтеров выходят на рынок труда. Все выпускники-бюджетники за последние три года распределены по заявкам предприятий региона и республики. Выпускников 2009 года, стоящих на учете в службе занятости, нет, 2010 г. выпуска – 2 человека, 2011 г. выпуска – 13 человек. В течение двух лет все желающие нашли работу. Опрос выпускников экономистов, которые получили дипломы полтора года назад, показал, что в основном они занимают рядовые должности, и только 10 % из них уже продвинулись по служебной лестнице. Более 15 % молодых специалистов не удовлетворены работой, уровнем заработной платы и находятся в поиске нового места работы из-за отсутствия перспектив профессионального роста, неудовлетворенности условиями работы. Многие выпускники используют первые два года работы для получения практического опыта, а затем переходят на более перспективные должности и предприятия, реализуя свои профессиональные возможности по выбранной специальности, в том числе и в другом регионе.

В то же время существует ряд угроз потери квалификации молодого специалиста. Во-первых, многие специалисты работают в небольших фирмах или объектах хозяйствования, которые не могут предоставить сотруднику возможности профессионального и карьерного роста. Во-вторых, многие выпускники, ищущие работу самостоятельно, испытывают значительный психологический дискомфорт из-за невозможности быстро найти устраивающее его рабочее место. В-третьих, многие выпускники вначале устраиваются не по специальности и с течением времени теряют профессиональные навыки, квалификацию, сталкиваясь с необходимостью переподготовки.

Работодатель находится в привилегированном положении на рынке труда и требует в первую очередь от соискателей вакансий наличия практического опыта работы. С такими специалистами выпускникам конкурировать крайне сложно, они не обладают трудовым опытом, их творческий потенциал неизвестен работодателю, а наличие диплома не является показателем качества подготовки. И молодые специалисты формально проигрывают представителям старшего поколения. По этой причине, канал трудоустройства через родных и знакомых, по личным связям доминирует, зачастую в ущерб квалификации работника. С другой стороны, перспективные выпускники, реально оценивая свою квалификацию, весьма неохотно идут на производство из-за отсутствия перспектив профессионального и карьерного роста и неудовлетворенности условиями работы, становятся потенциальными рабочими мигрантами.