

### **Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда РБ**

В период реформ человеческий капитал России прошел глубокие и масштабные изменения. Пути этих изменений были непростыми, результаты тоже оказались неоднозначными.

Возникает главный вопрос – вопрос о соотношении между спросом и предложением квалифицированных рабочих, т.е. тех, кто много вкладывал в свой человеческий капитал и обладает его значительными запасами. Затраты отдельного человека, связанные с вложениями капитала в образование и профессиональную подготовку, включают три составляющие: прямые затраты (плата за обучение, расходы на приобретение учебников, смену места жительства и др.); упущенные возможности за время учебы и в связи с вероятной сменой профессии, места работы; моральный ущерб, вызванный нервным напряжением, в связи с получением образования, поиском работы, вероятной сменой местожительства<sup>1</sup>.

Одна из главных особенностей нынешнего рынка труда заключается в том, что в настоящее время востребованы действительно лучшие специалисты, а не любые, подходящие под описание вакансии. Большую обеспокоенность вызывают выпускники учебных заведений, которые не «нужны» экономике уже в начале своего пути. Доля выпускников в общем объеме предложения рабочей силы незначительна, из-за их низкой конкурентоспособности в связи с недостаточным объемом знаний и навыков, а также отсутствием большого опыта работы. Поэтому проблема неравенства структуры и качества выпускников учебных заведений является одной из наиболее существенных, т.к она формирует количественные и качественные изменения спроса и предложения рабочей силы.

Со стороны работодателей, брать на работу специалиста «на вырост» считается непозволительной роскошью. Большинство компаний в настоящее время ориентированы на высокую степень производительности, на максимальную эффективность персонала без увеличения затрат, на быстрый и высокий рост прибыли, в связи с этим преимущество отдается высококвалифицированным специалистам с богатым профессиональным опытом.

Анализируя показатели компании HeadHunter, специалисты которой регулярно проводят исследования различных сегментов рынка труда РБ по базе резюме и вакансий сайта [www.hh.ru](http://www.hh.ru)., можно отметить, что в сфере «Начало карьеры/Студенты» значения индекса значительно превышают оптимальные для рынка цифры. Это значит, что число студентов, выпускников ВУЗов и молодых специалистов значительно превышает спрос

---

<sup>1</sup> Вайсбурд В.А. Экономика труда: учебное пособие – 2-е изд., М: Омега-Л, 2012., с.58

на этих специалистов. Так, в марте 2010 года на одну вакансию работодателя из республики приходилось 19 резюме кандидатов. К концу года ситуация улучшилась, однако, по-прежнему, условия на рынке труда диктует работодатель. В начале этого года конкуренция между молодыми специалистами остается довольно высокой: на каждую открытую вакансию претендуют не меньше 6 соискателей.

Индекс HeadHunter рассчитывается как соотношение числа резюме к числу вакансий. Если соотношение больше 1, то предложение (количество резюме) превышает спрос (количество вакансий). Если соотношение меньше 1, то спрос превышает предложение.

«Несмотря на общее улучшение ситуации на рынке труда Башкортостана в 2011 году, студентам и молодым специалистам, как и прежде, сложно найти компанию, заинтересованную в обучении и развитии неопытного сотрудника, — отмечает Ольга Радченко, руководитель направления продаж HeadHunter в Республике Башкортостан. Кадровая политика многих местных компаний просто не предусматривает прием на работу специалистов без опыта. Как правило, основной причиной является нехватка времени и возможности для обучения сотрудника, который владеет только теоретическими знаниями по специальности»<sup>2</sup>.

Наибольшим спросом у работодателей республики Башкортостан в 2011 году пользуются молодые специалисты в области продаж. Каждая третья вакансия работодателя размещена именно в этой профессиональной сфере. На втором месте по востребованности – студенты и выпускники, имеющие маркетинговую специализацию. Доля вакансий в этой области составляет 15% от общего числа вакансий, размещенных компаниями Башкортостана. Также высокий спрос наблюдается на молодых специалистов в сфере «Консультирование», трудоустройство им с начала года предлагали 13% местных работодателей.

Динамику предложения на рынке труда можно рассматривать с двух сторон: во-первых, через изменения в образовательной структуре рабочей силы, которая уже имеется на рынке труда, и, во-вторых, через изменения будущей рабочей силы, которая проходит обучение. На предложение рабочих, обладающих определенными навыками или квалификацией, необходимыми для определенных видов труда, оказывают воздействие системы образования и подготовки в стране, а также любые прошлые ограничения на доступ к определенным профессиям<sup>3</sup>.

Однако на рынке труда возникают некоторые диспропорции, связанные с предложением рабочей силы. Например, отраслевые диспропорции, которые формируются под воздействием различной отраслевой конъюнктуры и уровней оплаты труда; социально-демографические диспропорции, формирующиеся из-за пониженной конкурентоспособности

---

<sup>2</sup> «Студенты Башкортостана мечтают о работе в ИТ-отрасли» «Журнал «RB7-Работа» от 29.03.2011г.электронный ресурс: [www.rb7.ru](http://www.rb7.ru)

<sup>3</sup> Капелюшников Р. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? // Вопросы экономики, №2, М: Красная Звезда, 2012.

отдельных групп населения (женщин, детей и т. д.). Имеются так же профессионально-квалификационные диспропорции, которые являются наиболее распространенным на сегодняшний день следствием несоответствия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Итогом этих несоответствий является то, что невозможность удовлетворить потребность работодателей, предприятий нужной им квалифицированной рабочей силой, приводит к тому, что происходит незаполнение вакансий, сдерживание темпов роста объемов производства, с другой стороны все это приводит к росту невостребованных групп работников, имеющих ту или иную специальность, непригодную на данном рынке труда, росту безработицы и повышению социальной напряженности в обществе.<sup>4</sup>

Если рассматривать образовательную структуру рабочей силы, то ее отличает то, что в ней большое преимущество и преобладание имеют женщины. Это объясняется тем, что у женщин выше уровень образовательного перехода на новую ступень развития, чем у мужчин. При этом женщины сохранили превосходство над мужчинами и в сфере среднего профессионального образования. Доля женщин, занятых в неформальном секторе экономики, во всех возрастных группах молодежи несколько выше, чем мужчин.

Однако это не решает проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами некоторых предприятий, в частности, промышленных. Так, по данным опроса Росстата, недостаток квалифицированных рабочих одна из важных проблем для промышленников, после проблем со спросом, налоговой нагрузкой и неопределенности в экономике. Причем «кадровый голод» обостряется при расширении производства. Это, во-первых, связано с тем, что многие трудящиеся недовольны уровнем оплаты труда, во-вторых, условия труда не всегда соответствуют тем нормам, которые должны быть для нормальной работы трудящихся, и, в-третьих, работодатели предлагают рабочие места, несоответствующие профессиональному образованию работников. Кроме того, если человек длительное время не работает по своей специальности, то происходит определенная деквалификация — снижается уровень квалификации труда или вообще утрачиваются необходимые навыки в профессии. Тем не менее, зачастую у многих не остается другого выбора, кроме как работать не по своей специальности, для того, чтобы хоть как-то применить свои знания, полученные в результате обучения в профессиональных заведениях и не остаться без средств к существованию.

Таким образом, несоответствие профессиональной и квалификационной структуры предложения рабочей силы спросу усиливает дисбаланс национального рынка рабочей силы.

---

<sup>4</sup> Северова Н.Г. Регулирование профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. // Научная электронная библиотека