УДК 331.522:-057.21

А.О. Ольховик
Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор П.В. Конюховский

КАЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ)

Работа посвящена вопросам качественной оценки потребности в квалифицированных кадрах в Вологодской области, в частности: оценке сложности подбора персонала с различным уровнем образования, выявлению наиболее важных качеств (компетенций) необходимых для специалиста, работающего в организациях региона, определению уровня соответствия молодых специалистов предъявляемым требованиям с позиции работодателей.

Спрос на рынке труда, профессионально-квалификационная структура рабочей силы, молодые специалисты.

The paper deals with qualitative analysis of demand for qualified workers in Vologda region from the perspective of employers. The main aspects are estimating the complexity of recruiting workers with different education level, identifying the most important qualities (competencies) required for specialists working in the organizations of the region, valuation of young specialists' level of compliance with the requirements.

Labour market demand, vocational qualification structure of labour force, young specialists.

Эффективность развития экономики в целом в значительной мере определяется эффективностью функционирования рынка труда, в особенности, сбалансированностью его профессионально-квалификационной структуры. Это, в свою очередь, определяет возрастание актуальности исследований в области анализа потребности экономических систем, рассматриваемых на различных уровнях интеграции, в квалифицированных кадрах. Большая часть работ данного направления акцентирует внимание на количественной оценке и моделировании динамики показателей, характеризующих потребность в специалистах (См., например: [2], [3]).

Цель данной работы состоит в качественной оценке потребности в квалифицированных кадрах в Вологодской области. При этом выделяются следующие задачи: оценка сложности подбора персонала с различным уровнем образования, выявление наиболее важных качеств (компетенций), необходимых для специалиста, работающего в организациях региона, определение уровня соответствия молодых специалистов предъявляемым требованиям с позиции работодателей. Среди работ, в которых в той или иной степени рассматривалась данная тема, в частности, можно назвать аналитические материалы Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета [7], исследования В.В. Алтухова, А.Г. Серебрякова [1]. В Вологодской области специалистами ИСЭРТ РАН ежегодно проводится мониторинг качества трудового потенциала, а также мониторинг функционирования и развития промышленности, в рамках которого также затрагиваются вопросы оценки обеспеченности кадрами, анализа их качественного состава (См., например: [4], [5], [6]).

Для достижения цели исследования в марте – апреле 2014 г. был проведен опрос 308 представителей предприятий и организаций региона. Предельная ошибка выборки при 95 % вероятности составила 5,57 %. Наибольшая часть анкет приходится на предприятия г. Вологды и Череповца, что в целом отражает структуру генеральной совокупности. По видам экономической деятельности более 20 % выборки составляют предприятия и организации торговли, больше 10 % приходится на операции с недвижимостью и строительные организации, что также в целом соответствует структуре генеральной совокупности (табл. 1). Таким образом, можно сделать вывод о репрезентативности выборки и надежности данных.

В результате анкетирования установлено, что сложнее всего, по оценкам работодателей, в настоящее время найти необходимых специалистов с высшим образованием. Если принимать во внимание только количество, а не качество подготовки соискателей, высокую сложность подбора персонала с высшим образованием, отмечает почти треть респондентов и только 17 % опрошенных считают, что сотрудника с высшим образованием найти легко. При этом в Вологде найти необходимых специалистов с высшим образованием легче, чем в Череповце или в области в целом. Что сотрудника с высшим образованием найти легко, считают 32 % опрошенных представителей предприятий и организации г. Вологды и только 10 % респондентов из Череповца (табл. 2).

На втором месте находятся работники со среднем профессиональным образованием, на третьем – с начальным. Легче всего, по оценкам работодателей, в настоящее время найти неквалифицированных работников.

Сложность подбора персонала с различным уровнем образования, если принимать во внимание только количество, а не качество подготовки соискателей, различается в зависимости от вида экономической деятельности. Так, сложнее всего найти необходимых работников независимо от уровня образования в сельском хозяйстве и сфере здравоохранения, легче всего – в строительстве и торговле.

Таблица 1

Структура выборки по видам деятельности

Вид деятельности	Число респондентов	Доля респондентов	Доля предприятий генеральной совокупности в общем числе
Сельское хозяйство, рыболовство, рыбоводство, лесное хозяйство	21	6,8 %	4,1 %
Обрабатывающие производства	28	9,1 %	8,3 %
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1	0,3 %	0,9 %
Строительство	40	13,0 %	12,5 %
Торговля	80	26,0 %	28,0 %
Гостиницы и рестораны	5	1,6 %	1,7 %
Транспорт и связь	27	8,8 %	8,5 %
Финансовая деятельность	3	1,0 %	2,7 %
Операции с недвижимостью	39	12,7 %	17,8 %
Государственное управление	10	3,2 %	3,3 %
Образование	20	6,5 %	3,9 %
Здравоохранение	11	3,6 %	1,8 %
Предоставление прочих услуг	22	7,1 %	6,5 %
Источники: Вологдастат [8], рассчитано автором по результатам опроса работодателей			

Таблица 2

Оценка сложности подбора персонала с различным уровнем образования

Уровень образования	Доля респондентов, считающих, что найти работников данного уровня образования сложно		
ВПО	32 %	25 %	22 %
СПО	13 %	6 %	16 %
НПО	10 %	12 %	8 %
Без профессионального образования	7 %	13 %	2 %
Уровень образования	Доля респондентов, считающих, что найти работников данного уровня образования легко		
ВПО	17 %	32 %	10 %
СПО	28 %	34 %	29 %
НПО	33 %	30 %	36 %
Без профессионального образования	31 %	23 %	46 %
Уровень образования	Доля респондентов, не испытывающих потребности в поиске работников данного уровня образования		
ВПО	16 %	8 %	31 %
СПО	11 %	8 %	12 %
НПО	19 %	22 %	13 %
Без профессионального образования	40 %	45 %	31 %
Источник: рассчитано автором по результатам опроса работодателей			

Сотрудников с высшим образованием сложнее всего найти в сельском хозяйстве и здравоохранении, а легче всего в строительстве. Наименьшей потребностью в работниках данного уровня образования характеризуется торговля, 40 % опрошенных представителей предприятий и организаций данной сферы указали, что не испытывают потребности в поиске работников с высшим образованием.

Сложности с подбором работников со средним профессиональным образованием также преимущественно наблюдаются в сельском хозяйстве, хотя в данном случае доля респондентов, считающих, что найти работников данного уровня образования сложно, невелика и составляет всего 24 %. Наименьшей потребностью в работниках со средним профессиональным образованием характеризуется сфера здравоохранения. При этом доля опрошенных представителей предприятий и организаций данной сферы указавших, что не испытывают потребности в поиске работников со средним профессиональным образованием, также невелика и составляет 18 %.

Сотрудников с начальным профессиональным образованием сложнее всего найти в сфере «операции с недвижимостью». При этом доля респондентов, считающих, что найти работников данного уровня образования сложно, невелика и составляет

всего 23 %. Легче всего работников с начальным профессиональным образованием найти в сфере «транспорт и связь». Более половины опрошенных представителей данной сферы считают, что, если принимать во внимание только количество, а не качество подготовки соискателей, найти сотрудников с начальным профессиональным легко. Наименьшей потребностью в работниках данного уровня образования характеризуются сфера образования, здравоохранение и предоставление прочих услуг.

Работников без профессионального образования найти сравнительно легко во всех сферах.

На основании данных анкетного опроса составлен рейтинг наиболее важных качеств (компетенций), необходимых для специалиста, работающего организациях Вологодской области. Всего рассмотрено 14 основных характеристик. Среди них:

– ответственность, надежность;
– исполнительность;
– профессиональные навыки, уровень практической подготовки;
– мотивация к труду;
– стрессоустойчивость;
– профессиональные знания, уровень теоретической подготовки (а также общая грамотность);
– умение работать в команде;
– способность к быстрому обучению и освоению новой информации;
– коммуникабельность;
– активность и инициативность;
– компьютерная грамотность;
– аналитическое мышление, способность системно подходить к решению профессиональных задач;
– творческое мышление, способность находить нестандартные решения профессиональных задач;
– лидерские качества.

Первые три позиции занимают ответственность, исполнительность и профессиональные навыки, уровень практической подготовки.

Профессиональные знания, уровень теоретической подготовки (а также общую грамотность) считают чрезвычайно необходимым 46 % респондентов, при этом по мнению 7 % опрошенных без данной компетенции вполне можно обойтись. Профессиональные знания занимают 6 позицию в рейтинге. Способность к быстрому обучению и освоению новой информации, позиционируемая представителями образовательных учреждений как очень важная, занимает 8 место. Среди других важных качеств, определенных самими респондентами, необходимо отметить: отсутствие вредных привычек и способность исполнять задания в срок.

Последние три позиции в рейтинге занимают аналитическое и творческое мышление, а также лидерские качества. 19 % опрошенных представителе предприятий и организаций считают аналитическое мышление, способность системно подходить к решению профессиональных задач ненужными качествами для специалиста. По мнению 22 %, в работе специалиста не пригодится творческое мышление. И только 22 % респондентов в числе чрезвычайно необходимых отмечают лидерские качества.

По большинству выделенных качеств опрошенные представители предприятий и организаций оценивают уровень молодых специалистов как средний. При этом, если рассматривать скорректированные значения по каждому признаку (оценки только тех работодателей, которые считают данный признак важным для специалиста), то сильными сторонами молодых специалистов с высшим образованием являются компьютерная грамотность и способность к быстрому обучению и освоению новой информации.

Высокие профессиональные знания, уровень теоретической подготовки (а также общую грамотность) новых работников своего предприятия, только что закончивших высшее учебное заведение, отмечают 40 % опрошенных представителей предприятий и организаций Вологодской области, а профессиональные навыки, уровень практической подготовки – только 29 %. При этом 13 % респондентов оценивают уровень практической подготовки работающих молодых специалистов с высшим образованием как низкий.

Высокий уровень ответственности новых работников своего предприятия, только что закончивших учебное заведение, отмечают 32 % опрошенных, высокий уровень исполнительности – 36 %.

Относительно слабыми местами молодых специалистов с высшим образованием, по оценкам работодателей, являются стрессоустойчивость, аналитическое мышление и профессиональные навыки, уровень практической подготовки.

Для специалистов со средним профессиональным образованием в целом характерны аналогичные тенденции при меньшей доле высоких оценок. Относительно слабыми местами молодых специалистов со средним профессиональным образованием, по мнению работодателей, являются лидерские качества, аналитическое и творческое мышление.

Если рассматривать соответствие молодых специалистов предъявляемым требованиям по приоритетным качествам (компетенциям) в разрезе отдельных видов экономической деятельности, ответственностью, надежностью новых работников своего предприятия, только что закончивших вуз, наиболее удовлетворены представители торговых организаций. Среди них 48 % отмечают высокий уровень ответственности молодых специалистов с высшим образованием. Наименее ответственностью, надежностью новых работников своего предприятия удовлетворены опрошенные представители предприятий и организаций сельского хозяйства. Среди них высокий уровень ответственности молодых специалистов отмечают только 10 %.

Уровнем исполнительности новых сотрудников с высшим образованием также в большей степени удовлетворены представители торговых организаций, 53 % которых отмечают высокий уровень исполнительности молодых специалистов. Меньше других исполнительностью новых работников с высшим образованием удовлетворены представители

сферы здравоохранения. Среди них высокий уровень исполнительности молодых специалистов отмечают только 18 %.

Представители торговых организаций также больше других удовлетворены профессиональными навыками, уровнем практической подготовки новых работников с высшим образованием. 35 % опрошенных представителей предприятий и организаций данного вида экономической деятельности оценивают уровень практической подготовки молодых специалистов как высокий и только 2 % – как низкий. Наименее профессиональными навыками новых работников с высшим образованием удовлетворены респонденты из числа представителей предприятий и организаций сельского хозяйства, 21 % которых отмечает низкий уровень практической подготовки молодых специалистов.

Профессиональными знаниями, уровнем теоретической подготовки (а также общей грамотностью) больше других удовлетворены работодатели сферы здравоохранения. Половина опрошенных представителей данной сферы оценивает уровень теоретической подготовки молодых специалистов как высокий. Меньше других профессиональными знаниями удовлетворены в сфере государственного управления.

На основании полученных данных можно рассчитать интегральную оценку удовлетворенности работодателей качественными характеристиками молодых специалистов как среднюю взвешенную из оценок по каждому качеству (табл. 3).

Таблица 3

Интегральная оценка удовлетворенности работодателей качественными характеристиками молодых специалистов

Вид деятельности	Оценка	
	ВПО	СПО
Сельское хозяйство, рыболовство	0,555	0,500
Обрабатывающие производства	0,658	0,596
Строительство	0,653	0,649
Торговля	0,706	0,673
Транспорт и связь	0,662	0,653
Операции с недвижимостью	0,572	0,495
Государственное управление	0,543	0,513
Образование	0,676	0,660
Здравоохранение	0,591	0,584
Предоставление прочих услуг	0,575	0,564
Все	0,634	0,608
Источник: рассчитано автором по результатам опроса работодателей		

В целом можно отметить средний уровень удовлетворенности работодателей качественными характеристиками молодых специалистов. При этом специалисты с высшим образованием соответствуют предъявляемым требованиям в большей степени, чем специалисты со средним профессиональным. Наиболее удовлетворены качественными характеристиками молодых специалистов опрошенные представители торговых организаций, наименее – представители сельского хозяйства (специалистами с высшим образованием) и операций с недвижимостью (специалистами со средним профессиональным образованием).

Результаты исследования могут быть использованы при разработке мер государственной экономической политики, направленных на согласование спроса и предложения на рынке труда и содействие трудоустройству молодых специалистов, как на региональном, так и на федеральном уровне. Необходимо также отметить, что сбор и распространение актуальной информации о качественных характеристиках потребности в квалифицированных кадрах могут сами по себе выступить действенным механизмом достижения сбалансированности профессионально-квалификационной структуры рынка труда.

Литература

1. *Алтухов, В.В.* Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Динамика работодателей 2008–2010 годы / В.В. Алтухов, А.Г. Серебряков // Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» – 2010. – URL: http://симт.рф/docs/Publication/down.php?file=CTIR_3

2. *Гринкруг, Л.С.* О прогнозировании потребности экономики и социальной сферы региона в специальностях и направлениях подготовки (на примере ЕАО) / Л.С. Гринкруг, В.С. Василенко // Сборник докладов по материалам X Всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. – Петрозаводск, 2013. – URL: http://labourmarket.ru/conf10/reports/grinkrug_vasilenko.doc.

3. *Гуртов, В.А.* Приоритеты экономики: прогнозирование потребностей в кадрах с высшим профессиональным образованием / В.А. Гуртов, Л.М. Серова, И.С. Степусь // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 4 (74). – С. 43–51.

4. *Леонидова, Г.В.* Трудовые ресурсы России: качественное состояние и перспективы развития / Г.В. Леонидова // «Экономика и современный менеджмент: теория и практика»: сборник статей по материалам XLII международной научно-практической конференции. (01 октября 2014 г.). – URL: http://sibac.info/15942

5. *Лукин, Е.В.* Промышленность Вологодской области: факторы и итоги в 2012 году / Е.В. Лукин, А.С. Барабанов // Проблемы развития территории. – 2014. – № 1 (69). – С. 33–42.

6. *Попов, А.В.* Требования работодателей к качеству трудового потенциала молодежи / А.В. Попов // Проблемы развития территории. – 2013. – № 5 (67). – С. 63–70.

7. Система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников: офиц. сайт. – URL: http://симт.рф.

8. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области: офиц. сайт. – URL: http://vologdastat.gks.ru