

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2019, №1, Том 11 / 2019, No 1, Vol 11 <https://esj.today/issue-1-2019.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/23ECVN119.pdf>

Статья поступила в редакцию 04.02.2019; опубликована 26.03.2019

Ссылка для цитирования этой статьи:

Галин З.А., Фролова О.Н. Рынок труда республики Башкортостан: тенденции, проблемы трудоустройства // Вестник Евразийской науки, 2019 №1, <https://esj.today/PDF/23ECVN119.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Galín Z.A., Frolova O.N. (2019). Labor market of the Republic of Bashkortostan: trends, problems of employment. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 1(11). Available at: <https://esj.today/PDF/23ECVN119.pdf> (in Russian)

УДК 331.52(470.57)

ГРНТИ 06.77.61

Галин Загир Аксанович

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет», Уфа, Россия
Профессор
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: Fon37@mail.ru

Фролова Оксана Николаевна

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет», Уфа, Россия
Доцент
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: Fon37@mail.ru

Рынок труда республики Башкортостан: тенденции, проблемы трудоустройства

Аннотация. Цель статьи: исследовать состояние рынка труда Республики Башкортостан и акцентировать внимание на проблемах трудоустройства выпускников образовательных учреждений. В статье авторами представлены показатели, характеризующие состояние рынка труда в Республике Башкортостан. Рынок труда характеризуется уменьшением численности трудоспособного населения в течение последних восьми лет, сокращением уровня безработицы, устойчивым ростом числа вакансий, предлагаемых предприятиями разных форм собственности, в результате чего показатель напряженности на рынке труда к концу 2017 г. снизился в 4,2 раза относительно 2010 г.

Авторы акцентируют внимание на диспропорции спроса и предложения рабочей силы в республике. В структуре резюме по профессиональным сферам лидируют студенты и люди, находящиеся в начале карьеры.

В статье анализируются проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций и приводится мониторинг трудоустройства выпускников ВУЗов Республики Башкортостан. Авторами обобщены результаты исследования по вопросу профессиональных и личностных качеств, которые ценят в сотрудниках работодатели и сформирован профиль современного соискателя на должность.

Ключевые слова: рынок труда; Республика Башкортостан; безработица; вакансии; трудоустройство выпускников; профиль соискателя

Рынок труда в Республике Башкортостан – это отражение ситуации и процессов, происходящих в экономике региона. Являясь неотъемлемым элементом современной экономики, рынок труда играет огромную роль в системе воспроизводства трудовых ресурсов. В настоящее время процесс формирования российского рынка труда продолжается, требуются все новые и новые подходы к формированию социально- трудовых отношений между людьми в системе трудовой деятельности. Речь идет о глобальных масштабах скрытой безработицы, большой занятости в неформальном секторе экономики и т. д., что требует проведения исследования данных явлений.

Проблемы рынка труда издавна привлекали внимание ученых, действующих практиков. Рынок труда на территории России с начала девяностых годов существенно изменился, в связи с чем многие исследования утратили свою актуальность. В центре внимания современных публикаций, посвященных развитию российского рынка труда, находятся проблемы, обладающие большой экономической или социальной значимостью. Так, свои исследования Шустова Н.Н. и Бизин С.В. посвятили развитию инфраструктуры рынка труда; Валиахметов Р., Баймурзина Г., Туракаев М., Аитов С. – миграции населения; Попов А., Карезин В. и Ахметьянова Р. – проблемам молодежного трудоустройства [1–6] и т. д. Рынок труда в современных работах не всегда изучается как система. Следовательно, многие рекомендации не учитывают, что регулирование рынка труда лишь в собственных пределах малоэффективно, ибо ситуация на нем зависима от ситуации в стране в целом. Недостаточно изученными, по нашему мнению, являются и тенденции на рынке труда Республики Башкортостан, связанные с ними особенности его регулирования, организации и политики занятости.

Развитие ситуации в сфере труда и занятости населения в Республике Башкортостан определяется общей ситуацией в экономике и в целом соответствует среднероссийским тенденциям.

Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в Республике Башкортостан в течении восьми последних лет уменьшается (рис. 1). В среднем за 2017 г. численность трудовых ресурсов достигла 2236,3 тыс. чел., что по – сравнению с 2010 г. составило 87,7 %. Согласно прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Башкортостан на 2018–2020 годы, подготовленного Министерством семьи и труда Республики Башкортостан, численность трудовых ресурсов к 2020 г. увеличится до 2306,4 тыс. чел., что составит 90,5 % показателя 2010 г. Рост планируется достичь за счет увеличения удельного веса занятых по таким видам экономической деятельности, как оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; обрабатывающие производства; строительство; добыча полезных ископаемых.

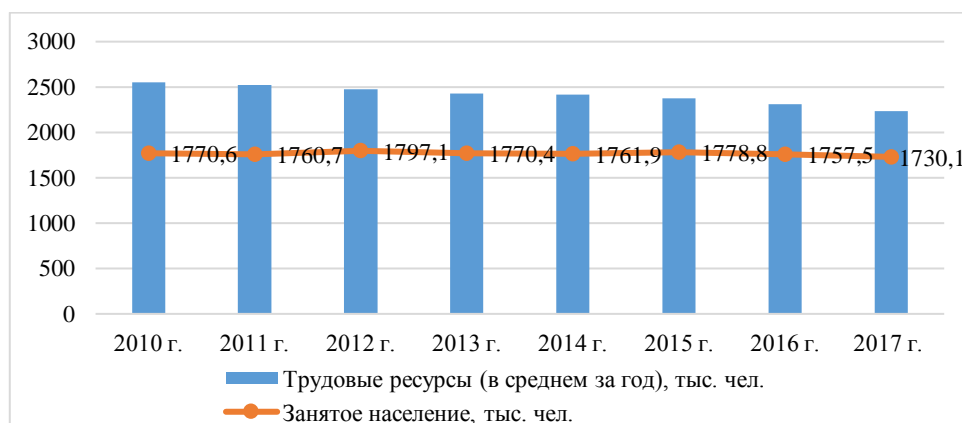


Рисунок 1. Численность трудовых ресурсов и занятого населения в экономике Республики Башкортостан в 2010–2017 гг. (источник: разработано авторами на основе данных Башкортостанстат)

На рис. 1 обращает на себя внимание не коррелирующая связь двух показателей – численности трудовых ресурсов и населения, занятого в экономике: наряду с постоянным уменьшением численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде с 2010 г. показатель численности населения, занятого в экономике вырос в 2012 г. на 1,5 % по сравнению с 2010 г., и в 2015 г. на 0,5 % (изменилась методика оценки численности наемных работников).

Среди положительных тенденций рынка труда Республики Башкортостан – сокращение уровня безработицы и увеличение вакансий, предлагаемых предприятиями и организациями разных форм собственности. Так, численность безработных имеет четкую тенденцию к уменьшению (с 39,6 тыс. чел. в 2010 г. до 20,7 тыс. чел. в 2017 г. (рис. 2)). На конец 2017 г. уровень безработицы составил 1,0 %, что на 0,9 % ниже уровня 2010 г.

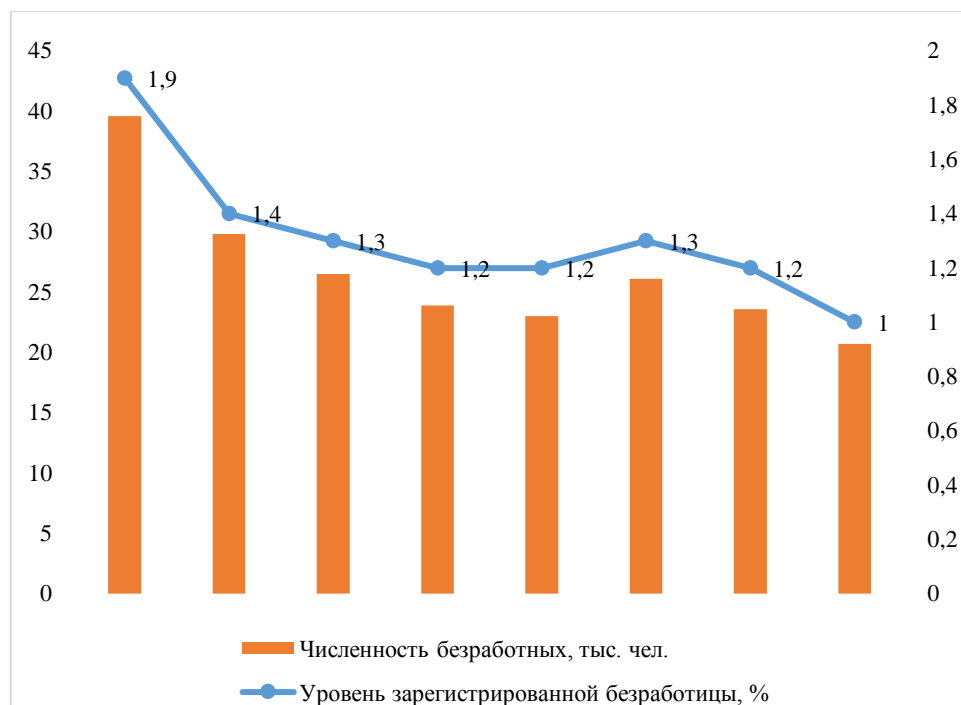


Рисунок 2. Уровень зарегистрированной безработицы в Республике Башкортостан (источник: разработано авторами на основе данных Башкортостанстат)

Количество вакансий с 2010 г. уверенно увеличивается вплоть до 2013 г. Для периода 2014–2015 гг. характерно сокращение вакантных мест. А 2016–2017 гг. ознаменовались устойчивым ростом вакансий на рынке труда Республики. Необходимо отметить, что Республика Башкортостан является лидером по росту вакансий на рынке труда после Республики Татарстан, Нижегородской области. Прирост вакансий в 2017 г. по сравнению с 2015 г. составил 61,47 %. При этом, как показывает практика, часть вакансий уходит с рынка – вакансии закрываются «по знакомству» или организации самостоятельно осуществляют подбор персонала. В результате коэффициент напряженности на рынке труда РБ в 2017 году снизился в 4,2 раза по сравнению с 2010 г. (с 2,1 в 2010 г. до 0,5 в 2017 г.) (рис. 3).

По итогам исследования интернет – портала «hh – Индекс» конкуренция между людьми, осуществляющих поиск работы по Республике Башкортостан (г. Уфа) составляет 8 человек на одну вакансию. Индекс hh показывает дефицитность специалистов через отношение количества активных резюме к вакансиям. Резюме считается активным, если оно открыто для работодателей, и в последние два месяца соискатель хоть раз откликнулся на вакансии, обновлял резюме или редактировал его. Чем ниже индекс, тем ниже конкуренция среди соискателей в этой сфере. Но ситуация 2017 г. постепенно меняется: индекс hh (количество резюме на одно место) снижается (рис. 4).

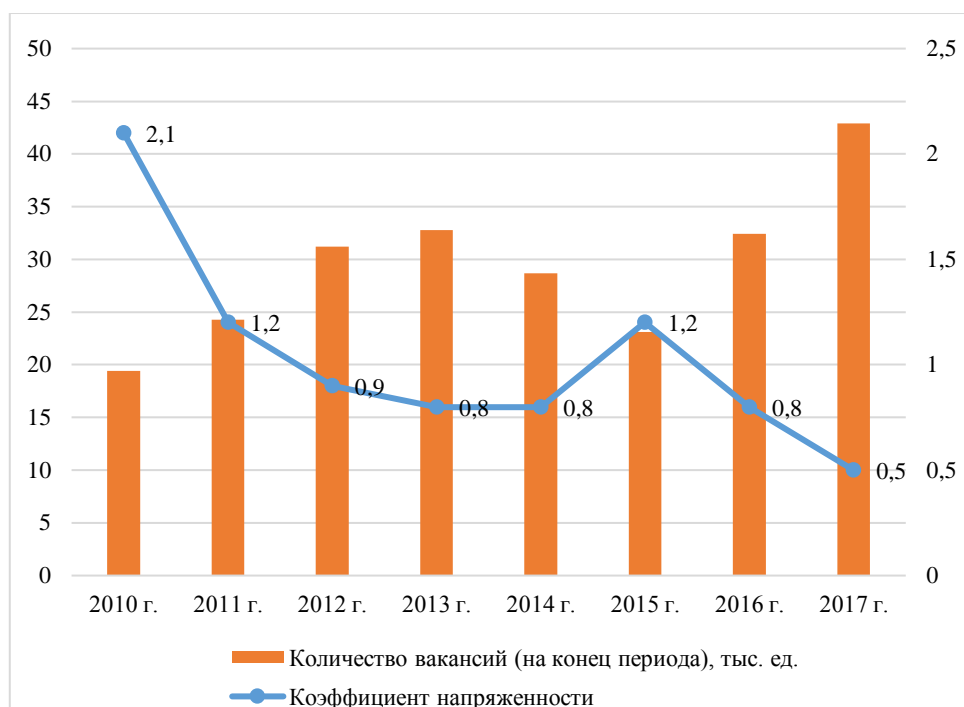


Рисунок 3. Количество вакансий и коэффициент напряженности (отношение численности незанятых граждан, ищущих работу, к числу вакансий, заявленных работодателями) в Республике Башкортостан (источник: разработано авторами на основе данных Башкортостанстат)

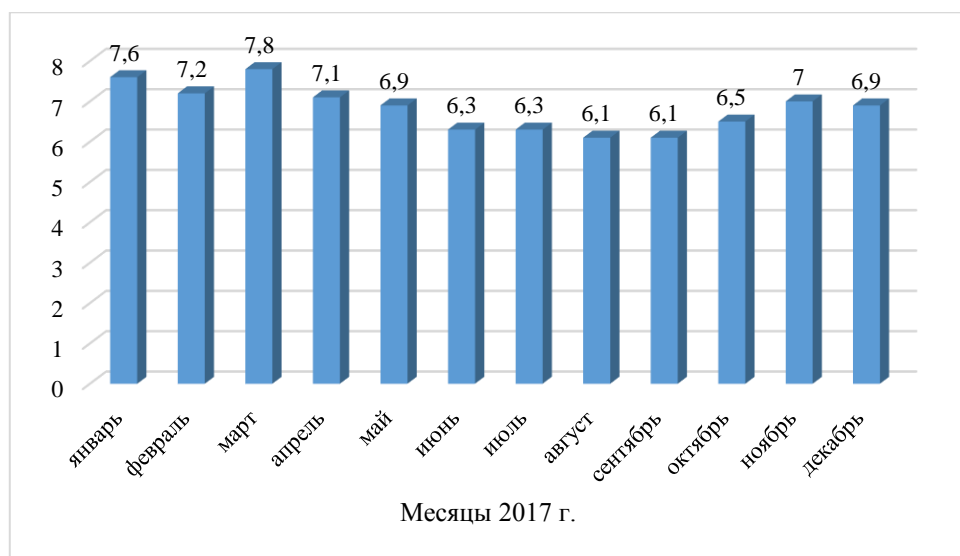


Рисунок 4. Значение индекса hh по месяцам 2017 г. в Республике Башкортостан (источник: разработано авторами на основе данных интернет – портала «hh-Индекс»)

Все мы знаем, что одним из актуальных и сложных вопросов является диспропорция спроса и предложения рабочей силы, которая порождает вынужденную незанятость граждан и кадровый дефицит, а также дисбаланс между начальным, средним и высшим уровнем профессионального образования [7]. Так, в структуре вакансий по профессиональным сферам (показывает, каких специалистов чаще всего ищут работодатели) приоритетное место занимают продажи (35 % всех вакантных мест) (рис. 5).

И напротив, в структуре резюме по профессиональным сферам (показывает, какие специалисты чаще всего размещали резюме) лидируют студенты и продажи) (рис. 6).

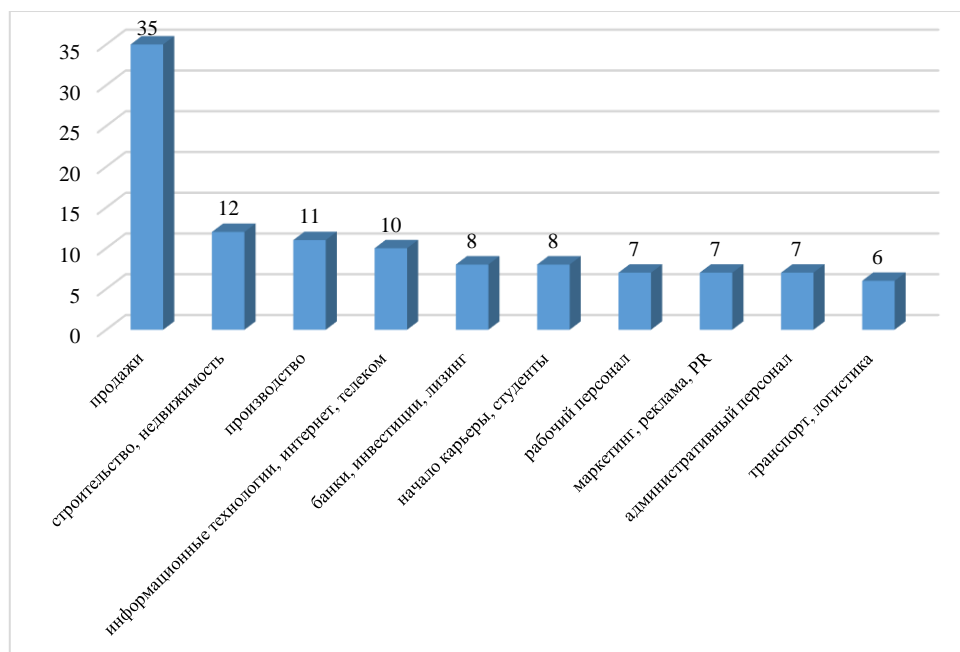


Рисунок 5. Структура вакансий по профессиональным сферам Республики Башкортостан (рассчитана по числу вакансий и показывает 10 сфер с наиболее высоким спросом на специалистов) (источник: разработано автором на основе данных интернет – портала «hh-Индекс»)

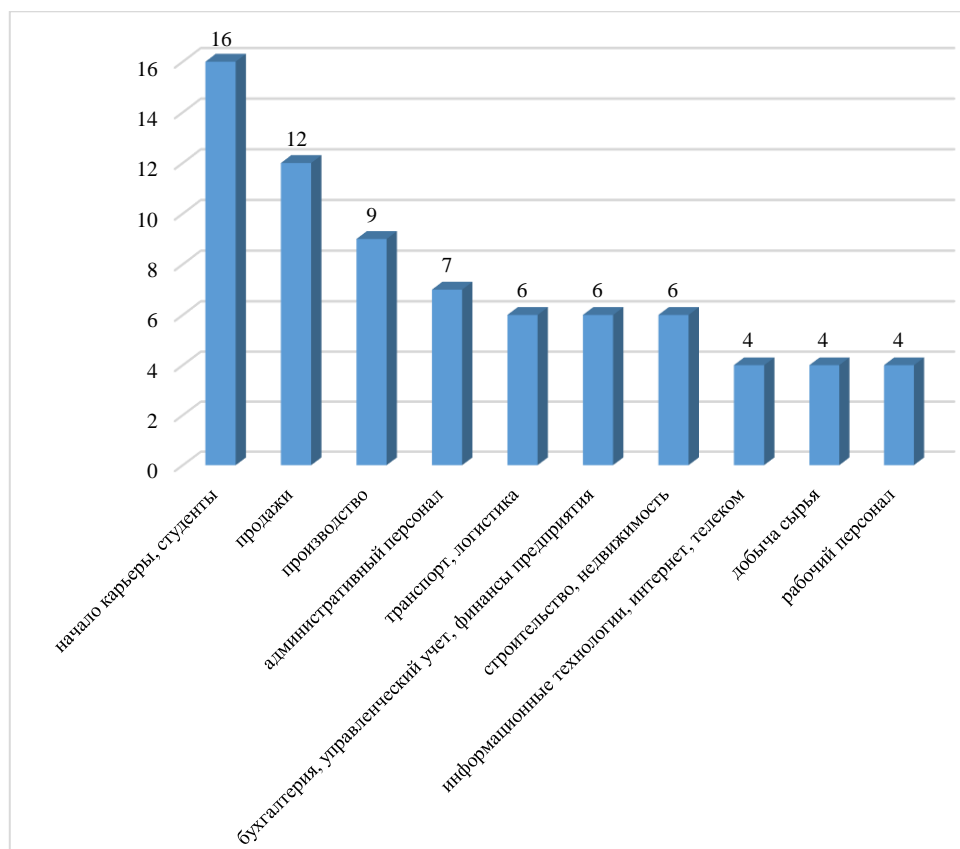


Рисунок 6. Структура резюме по профессиональным сферам Республики Башкортостан (рассчитывается по числу резюме и показывает 10 сфер, в которых специалисты наиболее часто размещают резюме) (источник: разработано автором на основе данных интернет – портала «hh-Индекс»)

Анализ сведений о регистрируемом спросе и предложении трудовых ресурсов выявил ряд общих проблем трудоустройства студентов, людей, находящихся вначале карьеры:

1. Нарастающая нехватка квалифицированных рабочих кадров, связанная со снижением у молодежи мотивации к овладению производственными специальностями. Рабочие места не привлекательны из-за низкой оплаты труда и неблагоприятных его условий. По тем же причинам наблюдается снижение кадрового наполнения в аграрном секторе.

При этом работодатели предъявляют особые требования к соискателям по возрасту, стажу работы, уровню образования, квалификации, наличию практики по профессиональному направлению.

Нам бы даже хотелось уточнить первую составляющую проблему кадрового обеспечения: недостаток квалифицированных и готовых к изменениям сотрудников ощущается во всех сферах бизнеса. Это отражается и на скорости подбора персонала, и на стоимости и качестве услуг кадровых компаний.

2. Большинство молодых людей не имеют представления о реальном спросе на профессиональные кадры со стороны рынка труда и ориентированы на получение «престижных» специальностей и чаще всего высшего профессионального образования.

3. Устаревшая материально-техническая база образовательных учреждений, особенно начального и среднего профессионального образования. Хочется отдельно выделить существующие проблемы с организацией практики (формальное отношение со стороны образовательных учреждений, низкая эффективность прохождения практики на предприятиях). В итоге – студенты не получают необходимого опыта работы, сформированных умений по выполнению профессиональной деятельности. Снижение роли института наставничества считаем очень негативно влияет на качество подготовки специалистов.

4. Территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы. Во-первых, наличие вакансий характерно для административных центров Республики Башкортостан и районных центров, а основная доля безработных сосредоточена в сельской местности. Во-вторых, низкий уровень территориальной мобильности рабочей силы [8].

5. Невысокий процент трудоустройства выпускников учебных заведений по полученной специальности. Кроме того, не все образовательные учреждения проводят мониторинг трудоустройства своих выпускников (табл. 1).

Таблица 1

Мониторинг трудоустройства выпускников (выборка ВУЗов Республики Башкортостан, лидирующих по показателю трудоустроенных выпускников)

Наименование ВУЗа	Число допущенных к обработке выпускников, чел.	Число уехавших трудоустроенных выпускников, чел.	Средняя сумма выплат уехавшим выпускникам, руб.	Число оставшихся трудоустроенных выпускников, чел.	Средняя сумма выплат оставшимся выпускникам, руб.	Трудоустроенных выпускников выборке, %
Башкирский государственный университет	3435	777	32796	1808	23149	75,25
Восточная экономико-юридическая гуманитарная академия	3338	1417	30828	753	23979	65,01

Наименование ВУЗа	Число допущенных к обработке выпускников, чел.	Число уехавших трудоустроенных выпускников, чел.	Средняя сумма выплат уехавшим выпускникам, руб.	Число оставшихся трудоустроенных выпускников, чел.	Средняя сумма выплат оставшимся выпускникам, руб.	Трудоустроенных выпускников выборке, %
Уфимский государственный нефтяной технический университет	3264	1023	61946	1703	32436	83,51
Башкирский государственный аграрный университет	3249	770	31322	1591	22842	72,67
Уфимский государственный авиационный технический университет	3074	788	35924	1801	27399	84,22

Источник: разработано авторами на основе сайта http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016

Наибольшее количество трудоустроенных выпускников (показатель характеризует востребованность выпускников различных направлений подготовки на рынке труда региона и Российской Федерации) у Уфимского государственного авиационного технического университета – 84,22 %, немного меньше – 83,51 % у Уфимского государственного нефтяного технического университета (в среднем по России – 75 %). Эти ВУЗы являются лидерами и по средним суммам выплат выпускникам (табл. 1). Наименьшее количество трудоустроенных выпускников у Восточной экономико-юридической гуманитарной академии.

7. Практика прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов в разрезе отраслей, профессий и специальностей не в полной мере отвечает нынешней ситуации и мало способствует достижению сбалансированности спроса и предложения на рынке труда.

8. Сотрудники иных возрастных категорий, которые в силу уже сложившихся возрастных и профессиональных стереотипов, становятся менее гибкими к изменениям вообще и не считают, что им лично необходимо развиваться. Это весьма значительная часть трудоспособного населения.

Все перечисленные проблемы являются факторами, препятствующими реализации комплексных программ (планов) социально-экономического развития и тормозящими развитие экономики Республики Башкортостан.

Содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу, а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации [9].

Нами проведен опрос 16 руководителей предприятий различных форм собственности и отраслей (сельское хозяйство, консалтинг, производственная сфера АПК, нефтедобыча, розничная торговля и др.). Всем руководителям задавался один и тот же вопрос: «Назовите 5 личностных и профессиональных качеств, которые Вы цените в своих сотрудниках? Итоги опроса приведены в таблице 2.

Таблица 2

Профессиональные и личностные качества, которые ценят в сотрудниках работодатели

Профессиональные и личностные качества персонала	Количество респондентов, назвавших качество персонала	% респондентов, указавших качество сотрудника
Желание постоянно учиться, развиваться	12	75,0
Преданность коллективу	12	75,0
Работа в команде	11	68,8
Взаимодействие работника и организации	10	62,5
Работоспособность	15	93,8
Характер, настроенный на работу	6	37,5
Отношение к работе	14	87,5
Увлеченность работой	12	75,0
Сформированные навыки, прикладные навыки	14	87,5
Готовность брать на себя сверхурочную работу и испытывать сильные нагрузки	10	62,5
Эмоционально стабильные кандидаты, способные успешно общаться с клиентами, обрабатывать большие объемы информации в многозадачном режиме	4	25,0
Ответственность	9	56,3
Образование	8	50,0
Специализация	5	31,3

Источник: разработано автором

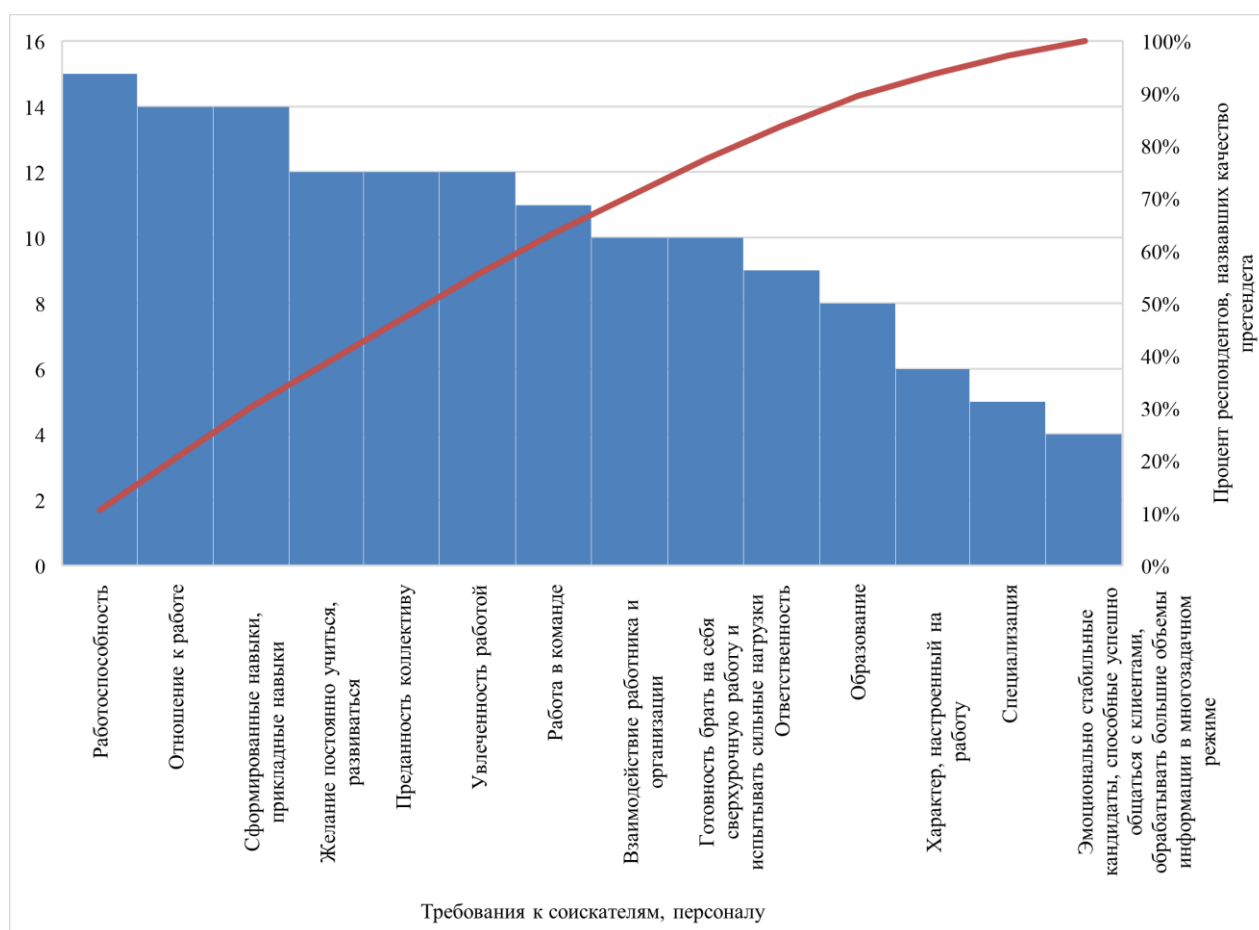


Рисунок 7. Профиль профессиональных и личностных качеств претендента (соискателя) на должность (по итогам опроса руководителей предприятий различных отраслей и сфер деятельности) (источник: разработано авторами)

Давно прошли те времена, когда выпускник вуза сразу имел на руках несколько предложений от работодателей. Нынешние работодатели ищут не просто человека с образованием (50 % опрошенных). Это должен быть претендент работоспособный (93,8 %), с уже сформированными прикладными навыками (87,5 %), с правильным отношением к работе (87,5 %) [10; 11].

Примечательно то, что эти два фактора сильно опережают конкретную специализацию соискателя – только 31,3 % опрошенных работодателей считают её важной. Представление о претенденте, как о целостной личности дает представление работодателям о том, как соискатель впишется в команду (68,8 %), насколько претендент предан коллективу (68,8 %), как относится к выполнению трудовых функций (87,5 %), насколько увлечен работой (75,0 %).

Профиль соискателя на должность сформирован на рис. 7.

Таким образом, в современный период времени требования к кандидатам на должность ужесточились: работодатели, создавая условия (в социальном и техническом планах) для должного выполнения трудовых функций хотят видеть на местах по-настоящему заинтересованных, «болеющих» за дело, уже подготовленных к выполнению конкретной трудовой функции соискателей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шустова Н.Н. Российский рынок труда: проблемы и тенденции // Проблемы современной экономики. – 2011. – №4. – С. 87–88.
2. Попов А.В. Молодые специалисты на рынке труда: востребованность и качество подготовки (на примере Вологодской области) // Экономика труда. – 2016. – Т3. – С. 9–26.
3. Р. Валиахметов, Г. Баймурзина, М. Туракаев, С. Аитов. Трудовая миграция как фактор человеческого потенциала Республики Башкортостан // Экономика и управление. – 2018. – № 6. – С. 147–156.
4. Р. Ахметьянова. Ценностные ориентации современной молодежи: индивидуализм или субъективизм // Экономика и управление. – 2013. – №6. – 65–72.
5. Карезин В. Куда податься молодому специалисту? // Управление персоналом. – 2000. – №2. – С. 63–65.
6. Бизин С.В. Анализ развития регионального рынка труда и проблемы занятости населения // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – №3. – с. 745–760.
7. Ковшов В.А., Лукьянова М.Т., Фролова О.Н., Залилова З.А. Современное состояние и стратегические направления развития агропромышленного комплекса Республики Башкортостан [Текст] / В.А. Ковшов, М.Т. Лукьянова, О.Н. Фролова, З.А. Залилова. – Уфа, 2017. 246 с.
8. Тагирова Э.И., Исмагилова В.С., Лунёва А.А. Решение проблем подготовки специалистов для высших учебных заведений / Э.И. Тагирова, В.С. Исмагилова, А.А. Лунёва. Политическая система России и этатизм современного общества III Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием (с элементами научной школы для молодежи): сборник научных трудов. – Ульяновск, 2018. С. 127–131.
9. Ишмухаметов Ф., Фролова О.Н. Мотивация труда работников сельскохозяйственных предприятий / Ф. Ишмухаметов, О.Н. Фролова. Экономическое развитие: проблемы и перспективы: материалы научно-практической конференции / Министерство сельского хозяйства Российской Федерации; Башкирский государственный аграрный университет, Кафедра организации и менеджмента. – Уфа, 2016. С. 97–100.
10. Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – Выпуск 5 (24), сентябрь–октябрь. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>.
11. Гайсин Э.Д., Ковшов В.А. Проектирование программ ДПО по подготовке к независимой оценке квалификации / Э.Д. Гайсин, В.А. Ковшов. Совершенствование основных профессиональных образовательных программ в вузе: проблемы и возможные пути их решения: материалы Всероссийской научно-методической конференции. Башкирский государственный аграрный университет. – Уфа, 2018. С. 139–143.

Galin Zagir Aksanovich

Bashkir state agrarian university, Ufa, Russia
E-mail: Fon37@mail.ru

Frolova Oksana Nikolaevna

Bashkir state agrarian university, Ufa, Russia
E-mail: Fon37@mail.ru

Labor market of the Republic of Bashkortostan: trends, problems of employment

Abstract. The purpose of the article: to study the state of the labor market of the Republic of Bashkortostan and focus on the problems of employment of graduates of educational institutions. The article presents the indicators characterizing the state of the labor market in the Republic of Bashkortostan. The labor market is characterized by a decrease in the number of able-bodied population over the past eight years, a reduction in the unemployment rate, a steady increase in the number of vacancies offered by enterprises of different forms of ownership, resulting in an indicator of tension in the labor market by the end of 2017. decreased by 4.2 times compared to 2010. The authors focus on the disproportion of labor supply and demand in the Republic. In the structure summary professional fields lead students and people beginning a career. The article reveals the problems of employment of graduates of educational organizations and provides monitoring of employment of graduates of the Republic of Bashkortostan. The authors summarize the results of the study on professional and personal qualities that employers value in employees and form the profile of a modern job seeker.

Keywords: labor market; Republic of Bashkortostan; unemployment; vacancies; employment of graduates; applicant profile