

**М. В. Симонова**, д-р екон. наук, доцент,  
зав. кафедрой, профессор кафедры  
экономики труда и управления персоналом  
Самарского государственного экономического университета

## **АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛЕВОГО РЫНКА ТРУДА**

**АНОТАЦІЯ.** Професійно-кваліфікаційна структура у будівництві визначається обсягами, темпами будівництва, а також технологіями. Збільшення обсягів будівництва, визначене стратегічними планами розвитку галузі, припускають збільшення кадрової потреби, для задоволення якої потрібний аналіз стану і розвитку спеціалізованого ринку праці. Найвірогіднішим напрямом збільшення кількості і якості робочої сили у будівництві є додаткова професійна освіта.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** ринок праці, будівельний комплекс, професійно-кваліфікаційна структура, дефіцит кадрів, кадрова потреба, якість робочої сили.

**АННОТАЦИЯ.** Професіонально-кваліфікаційна структура в будівництві визначається обсягами, темпами будівництва, а також технологіями. Збільшення обсягів будівництва, визначене стратегічними планами розвитку галузі, припускають збільшення кадрової потреби, для задоволення якої потрібний аналіз стану і розвитку спеціалізованого ринку праці. Найвірогіднішим напрямом збільшення кількості і якості робочої сили у будівництві є додаткова професійна освіта.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** рынок труда, строительный комплекс, профессионально-квалификационная структура, дефицит кадров, кадровая потребность, качество рабочей силы.

**ANNOTATION.** Professionally-qualification structure in building is determined by volumes, building rates, and also applied technologies. Increase of volumes building certain the strategic plans of development of industry suppose the increase of skilled necessity, for satisfaction of that the analysis of the state and specialized market of labour development is needed. The most credible directions for the increase of amount and quality of labour force in building consist of additional trade education.

**KEY WORDS:** labour-market, building complex, профессионально-кваліфікаційна структура, дефіцит кадрів, кадрові потреби, якість робочої сили.

Задачи перспективного планирования трудовых ресурсов связаны во многом с планированием объёмов и качества профессионального образования, что определяется спецификой подготовки в каждой отрасли [1]. Наряду с оценкой динамики рынка труда в целом по стране и по регионам, необходимо также проводить анализ специализированных рынков труда, ориентированных на определённую профессиональную специфику для обеспечения возможностей развития отраслей народного хозяйства [4]. Например, в течение 2012 г. состояние рынка труда, ориентированного на строительный комплекс, показывает возрастающую потребность в кадрах, особенно рабочих профессий, как высокой квалификации, так и вспомогательных профессий [5]. По инициативе НИУ Московского государственного строительного университета осенью 2011 г. был проведен анализ потребностей работодателей в среднесрочной перспективе в инженерно-технических работниках строительного комплекса по всем крупнейшим регионам России. При проведении анализа учитывалось:

- фактическая численность, профобразование, уровень подготовки и квалифицированность занятых в региональных строительных организациях разных типов и форм собственности специалистов, подготовленных системой ВПО;

- показатель соотношения кадрового ресурса между категориями персонала и по уровню подготовки;

- показатель прогнозируемой общей (основной и дополнительной) потребности строительных организаций в специалистах, подготовленных системой ВПО;

- показатель ежегодного объема выпуска регионального профильного ВУЗа\* и его филиалов по строительным специальностям по очной форме обучения;

- показатель трудоустройства вузовских выпускников по строительным специальностям;

- показатель регионального рынка занятости по предложению специалистов с вузовской подготовкой по заявляемым инженерным профессиям;

- показатель выбытия ранее занятых специалистов, его основные факторы.

- приоритетные ключевые профессиональные и социальные компетенции подготовленных в системах ВПО и ДПО специалистов, обладатели которых рассматриваются в качестве конкурентоспособного кадрового ресурса;

— совместные действия вузов и работодателей в направлении совершенствования подготовки кадрового ресурса, рекомендации региональных экспертов по корректировке образовательных программ строительного профиля.

В качестве примера можно рассмотреть данные по Самарской области, полученные коллективом под руководством автора в ходе обследования предприятий строительного комплекса. Строительный комплекс Самарской области включает в себя более 9000 предприятий различных форм собственности. Численность работающих в строительстве по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики составляет 102,4 тыс. человек. В Самарской области действует 8 саморегулируемых организаций, в которых осуществляют свою деятельность 14 252 человек — специалистов НПО, СПО и ВПО.

В производственной деятельности организаций, принимавших участие в опросе, преобладают строительно-монтажные работы (45,2 %), а также проектная деятельность (32,3 %); на производство строительных материалов и изделий приходится 9,7 %. В роли респондентов выступали преимущественно руководители малых предприятий (75,9 %), частично — 10,3 % средних и крупных — 13,8 %, являющихся членами региональных СРО. Почти все представленные организации относятся к частной собственности (92,3 %). Согласно опросу, в течение последних 2—3 лет среднесписочная численность инженеров со строительным образованием составляет менее четверти — у 21 %, от четверти до трети — 38 %, до половины и свыше половины (30 %) 41 % опрошенных организаций. Учитывая, что это преимущественно организации малого бизнеса, можно отметить, что доля специалистов ВПО приближается к 50 % в структуре кадрового ресурса, что подтверждается экспертными оценками, содержащимися во вторичных источниках. 82,1 % опрошенных работодателей признали сложившееся кадровое соотношение оптимальным. Доля молодых инженеров строительного профиля до 30 лет составляет около четверти в 58,6 % организаций, а в пределах от четверти до трети — 72,4 %. 17,2 % организаций довели долю молодых специалистов в размере от 50 % и выше. Чаще всего на долю молодых инженеров строительных специальностей в управленческом звене приходится менее четверти занятых. Такая картина характерна для 58,6 % организаций. 50 % и более 50 % работают управленцами в 10,3 % организаций.

51,7 % организаций, участвовавших в опросе, не испытывает дефицита в молодых инженерах-строителях и не планируют их набора. Предполагается прием на работу молодых инженеров строительных специальностей в течение 2-х лет только в 24,1 % случаях. В остальных нет четко очерченных перспектив приема ввиду спонтанно реализуемого развития или неопределенности текущего экономического положения и реализуемых программ, поскольку речь идет о предприятиях малого бизнеса. 65,5 % организаций планирует в течение 1—2 лет сохранить численность инженеров строительных специальностей в прежнем объеме, в то время как увеличить их численность намерены только 17 %. В зоне риска оказывается возрастная категория инженеров со строительным образованием «до 30 лет». Те, кто планирует сокращение численности инженерно-строительного персонала (66,7 %), ориентируются именно на данный возрастной интервал.

Среди низко котируемых деловых и личных качеств инженера-строителя, которые могут повлиять на принятие решения об увольнении сотрудника, преобладает, в первую очередь, слабая дисциплина и исполнительность (в 42,9 % случаях); низкий уровень вузовской подготовки (в 35,7 % случаях); слабое здоровье (в 14,3 % случаях); малый стаж работы (в 7,1 % случаях); недостаток практики (в 7,1 % случаях). Среди тех, кто готов принимать новых молодых инженеров, преобладают (87,5 %) организации, согласные трудоустроить до 5 человек.

Некоторый избыток предложения проявляется при обращении организаций к рынку. 85,2 % из них не испытывает сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля. Чаще всего используются следующие каналы: работные сайты (28,1 %); социальные связи (21,9 %); государственная служба занятости (18,8 %); кадровые агентства (18,8 %); служба по трудоустройству строительных вузов (12,5 %). Более активны государственные и частные рекрутеры, нежели вузовские службы занятости.

Все опрошенные вузы реализуют программы взаимодействия с вузами по вопросу трудоустройства выпускников, хотя, как видно из статистики, эти программы малоэффективны. Участие в ярмарках вакансий, других рамочных мероприятиях работодателю не выгодно. Поэтому взаимодействие оценивается как удовлетворительное — 38,8 %. С другой стороны, те, кто удовлетворен подбором нового персонала через вузовское содействие, считают это сотрудничество эффективным — 38,8 %. Больше шан-

сов трудоустроиться (65 %) в организацию у опытных специалистов с большим стажем работы. Отбор молодых соискателей проводится через собеседование (45,8 %).

Среди компетенций, которыми должен обладать инженер строительной отрасли для успешной работы, работодатели выделили знание и умение пользоваться нормативными документами. Это качество позиционируют как очень важное 75 % опрошенных респондентов и 20 % респондентов оценивают это качество как важное. В то же время владение иностранными языками не является актуальной проблемой строительной отрасли. Это связано с региональным характером бизнеса и слабой ориентацией отрасли на международный опыт и кооперацию. Так, только 5 % респондентов оценили данную компетенцию как очень важную, а для абсолютного большинства это качество не имеет значения для успешной работы. Очень важными для деятельности инженера-строителя (более 50 % респондентов) работодатели считают следующие компетенции:

- умение применять на практике профессиональные теоретические знания — 60 %;
- умение работать в коллективе — 55 %;
- умение брать на себя инициативу и ответственность — 55 %;
- умение самостоятельно ставить и достигать цели — 55 %;
- умение находить решение в нестандартных ситуациях — 50 %;
- стремление к постоянному саморазвитию — 50 %.

Такие компетенции, как умение эффективно распределять свое время, умение работать с большими объемами информации, умение управлять сотрудниками большинство опрошенных работодателей отнесло к не самым важным качествам инженерно-технических работников. Молодых инженеров, приходящих к ним в организацию по уровню подготовки большинство работодателей оценило достаточно высоко. Общий уровень вузовской подготовки молодого инженера, с точки зрения соответствия выполняемым функциональным обязанностям, оценен работодателем высоко (40,7 %).

Тем не менее, при подготовке молодых специалистов в строительных вузах следует обратить внимание на развитие таких компетенций, как практическое закрепление полученных знаний (30,9 %) и ответственность (22,2 %) (рис. 1).

Можно отметить стремление большинства молодых инженеров к карьерному росту и достаточно низкий период адаптации к

работе после окончания вуза. Во многих организациях имеется недостаток грамотных специалистов средней возрастной категории, получившийся в результате массового оттока перспективных инженерных кадров в 90-е годы XX века, что дает возможность сегодняшним молодым специалистам для быстрого карьерного роста при условии активной жизненной позиции и поддержки со стороны руководства компаний.

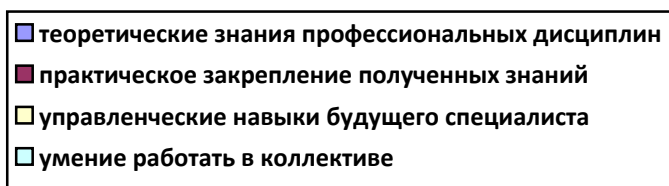
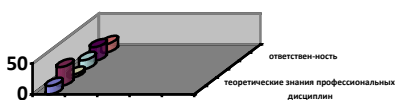


Рис. 1. Оценки работодателей необходимости развития компетенций у выпускников

Более 67 % опрошенных работодателей заинтересованы в дополнительном профессиональном образовании работающих инженеров. Приоритеты отданы следующим направлениям подготовки:

- промышленное и гражданское строительство и архитектура — 25,4 %;
- инженерные системы — 16,9 %;
- строительные материалы — 12,7 %;
- пожарная, инженерная безопасность, охрана труда, экология — 11,3 %;
- эксплуатация зданий и сооружений — 9,9 %;
- энергоэффективность зданий и сооружений — 9,9 %;
- экономика строительства — 8,5 %;
- информационные технологии в строительстве — 7,0 %;
- механизация в строительстве — 4,2 %;
- специальное и высотное строительство — 2,8 %;
- энергоаудит зданий — 2,8 %;
- саморегулирование в строительстве — 2,8 %.

Такое распределение показывает наибольшую потребность в технических знаниях и достаточно высокую потребность в экономических знаниях и информационных технологиях.

Необходимо отметить о низком уровне социальной поддержке и мотивации сотрудников в строительных организациях. Это следствие нацеленности строительных компаний на получение максимальной прибыли за счет сотрудников, перенасыщенности рынка труда в период кризиса, низкой управленческой грамотности руководителей и владельцев бизнеса.

Кадровая обеспеченность строительного комплекса специалистами ВПО в течение 2009—2011 гг. неоднократно варьировалась: в 2009 г. — 6147 чел., в 2010 г. — 5684 чел., в 2011 г. — 7341 чел. Обозначившийся рост привел к несбалансированности спроса и предложения на строительные кадры разного уровня подготовки.

Среднее соотношение специалистов и линейных руководителей за обозначенный период составляло 1:3; соотношение специалистов и рабочих — 1:12,5.

При соотношении кадрового ресурса за обозначенный период на одного специалиста ВПО приходилось в среднем 1,2 специалиста СПО и НПО. Доля специалистов ВПО приблизилась к 50 % в структуре кадрового ресурса. Фактически возник переизбыток предложения специалистов инженерных строительных профессий.

Отчасти отмечаемая несбалансированность и кадровые ограничения по ряду позиций вызваны объемом подготовки инженеров строительного профиля, которую ведут 3 учреждения ВПО. Отчасти — низкой привлекательностью и непрестижностью среды молодежи рабочих профессий.

При этом сохраняется структурный дефицит кадров, показывающий несоответствие спроса и предложения. Особенно существенный разрыв в количестве вакансий по рабочим профессиям высокой квалификации и предложений по этим же позициям. Локальные меры, предпринимаемые в регионах для решения проблемы, не приносят желаемых результатов [2].

Для обеспечения долгосрочных результатов, обеспечивающих баланс спроса и предложения на рынке труда, ориентированном на строительную отрасль, необходимо стратегическое планирование потребности в кадрах на срок не менее 5—15 лет, учитывая продолжительность обучения и длительность инвестиционно-строительного цикла [6]. При этом следует ориентироваться на

комплексное взаимодействие различных государственных, экономических, образовательных, социально-общественных, правовых, хозяйственных структур. Ясное понимание стратегии такого взаимодействия на всех уровнях управления и во всех хозяйственных структурах может изменить существующую разобщенность и обеспечить системное повышение качества рабочей силы. Возникает потребность научного обоснования методологических подходов к повышению качества рабочей силы как целенаправленного процесса, разработке концепции и стратегии развития качества рабочей силы в отраслевом разрезе, определению задач, принципов и методов их решения. Такой подход позволит перейти от исправления последствий недостаточного качества рабочей силы к опережающим методам его проектирования, обеспечить отрасль рабочей силой требуемого качества в долгосрочной перспективе и тем самым эффективное развитие производства и количественное обеспечение кадровой потребности в отрасли.

### **Література**

1. Грацинская Г. В. Оценка общей экономической эффективности инвестиций в человеческий и физический капитал с учетом фактора времени / Г. В. Грацинская // Финансовые проблемы Российской Федерации и пути их решения: материалы VIII Международной научно-практической конференции. — СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2007. — С. 28—32.
2. Лапшин В. Ю. Функционирование и развитие рынка труда в современных условиях России: проблема девиации: монография / В. Ю. Лапшин // Тамбов: ТГУ им. Г. Р. Державина, 2006. — 294 с.
3. Симонова М. В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии: Монография [Текст] / М. В. Симонова. — М.: Креативная экономика, 2008. — 368 с.
4. Усманова Т. Д. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. ... д-а экон. наук / Т. Д. Усманова. — Душанбе, 2006. — С. 16.
5. Федеральная целевая программа «Жилище» на 2011—2015 годы (утверждена постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. № 1050). — 256 с.
6. Ярошенко Е. В. Использование оценки человеческого фактора при прогнозировании потребностей отраслей экономики в рабочей силе [Текст] // Экономические науки. — 2010. — № 64. — С. 264—268.

Статтю подано до редакції 24.05.12