

Анализ динамики рынка труда молодых специалистов Тульского региона

*Карпов Евгений Борисович, Карпова Елизавета Александровна
НОО ВПО НИ «Тульский институт экономики
и информатики», г. Тула,
mail@tiei.ru*

Статья посвящена анализу динамики рынка труда молодых специалистов Тульской области. Проводимая авторами в течение шести лет аналитическая работа по выявлению тенденций рынка труда молодых специалистов опирается на статистические данные центров занятости муниципальных образований и на данные из открытых источников. В статье приводится анализ тенденций на рынке труда в сегменте таких категорий вакансий, как «вакансии для лиц от 18 лет», «работа с гибким графиком», «без опыта работы», «неполная занятость» за период с 2007 по 2012 год.

Ключевые слова: рынок труда, молодые специалисты, мониторинг рынка труда, востребованность молодых специалистов.

Многие компании — как западные, так и российские — все активнее начинают привлекать на работу и стажировку студентов и выпускников вузов. Однако если в иностранных компаниях набор выпускников носит более массовый характер (ежегодно каждая компания принимает на работу 60–80 студентов и выпускников), то в российских компаниях речь идет о значительно меньшем количестве вакансий.

Основное требование, которое предъявляется к молодым специалистам со стороны работодателей, — это, прежде всего, уровень образовательной подготовки. Но нужно сказать, что показателями академической успеваемости интересы работодателей не исчерпываются. Высоко ценятся такие личностные качества, как обучаемость, умение оперативно и конструктивно мыслить, быстро принимать решения, достойно выходить из сложных ситуаций. Особое внимание уделяется заинтересованности молодого специалиста в работе, высокому уровню мотивации. Именно эти совокупные факторы являются определяющими при отборе кандидатов для работы в фирме. Важными при трудоустройстве становятся такие качества выпускников, которые напрямую связаны с готовностью применять имеющиеся навыки и приобретать новые, приветствуется наличие опыта работы. Не случайно Центр карьерного развития Тульского института экономики и информатики уделяет большое внимание проведению практик студентов и стимулирует совмещение на старших курсах учебы с трудовой деятельностью [3].

Работодатель ожидает от молодого специалиста проявления лояльности к интересам фирмы, умение работать в команде, присутствие корпоративного мышления, ориентированность на интересы компании, надежность и дисциплинированность. Именно в связи с этим многие компании готовы брать молодых специалистов и «растить» их для себя.

Молодые люди, со своей стороны, готовы много времени отдавать работе, они независимы, не обременены семейными заботами, что позволяет им свободно передвигаться (при необходимости командировок), оставаться сверхурочно на работе.

Образ молодежи с активной жизненной позицией выстраивается достаточно четко — это амбициозные молодые люди, стремящиеся работать в сфере менеджмента, экономики, информационных технологий, юриспруденции или консалтинга, хорошо владеющие хотя бы одним иностранным языком, многие из них владеют вторым или дополнительным образованием. Ценностные характеристики молодежи сформулированы довольно ясно: зарплата не является лидирующим фактором, все большую роль играет возможность саморазвития, карьерного роста и постоянного обучения. Зачастую к окончанию вуза такие молодые специалисты имеют годичный или двух-, трехлетний опыт работы, поэтому претендуют на достаточно высокую заработную плату [1].

Одно из ведущих рекрутинговых агентств России «Анкор» провело анализ рынка труда в России и выявило десять наиболее востребованных профессий в 2011—2012 годах:

1. Специалисты по продажам во всех отраслях;
2. Торговые и медицинские представители;
3. Руководители клиентских служб, отделов продаж;
4. Инженеры, технологи, технические специалисты со знанием английского языка;
5. IT-программисты, веб-разработчики, специалисты по техподдержке;
6. Линейный и рабочий персонал: кассиры, продавцы, операторы call-центра, повара, электромонтеры, строители, трактористы, бульдозеристы, сварщики, каменщики;
7. Специалисты по маркетингу и продвижению;
8. Риск-менеджеры, инвестиционные консультанты;
9. Финансовые аналитики/консультанты;
10. Специалисты по закупкам, логистике.

Высок будет спрос на специалистов в области PR и маркетинга с добавлением к ним нового требования — навыков работы в социальных сетях [6].

Как видим, выпускники вузов — экономисты, менеджеры, IT-специалисты, по-прежнему являются востребованными на рынке труда.

Рассмотрев общие тенденции развития рынка труда молодых специалистов, остановимся на особенностях регионального рынка труда в Тульской области. Они обусловлены, с одной стороны, территориальным расположением ее в непосредственной близости от столицы (Москва) и достаточно большой разницей в размерах заработной платы в Тульском регионе и Москве, что влечет утечку кадров в Московский регион, с другой стороны.

Тула — областной центр, находящийся всего в 193 километрах от Москвы. Однако рынок труда Тулы значительно отличается от столичного. Тула является промышленным городом. В городе и области большое количество государственных военных предприятий. Более половины трудоспособного населения задействованы на заводах: машиностроительном, оружейном, комбайновом, приборостроительном. Большинство предприятий Тулы и области на сегодняшний момент имеет задолженности по зарплатам, а некоторые признаны банкротами.

Средняя заработная плата в городе, несмотря на близость к Москве, составляет приблизительно 17 тысяч рублей. Уровень экономической активности туляков ниже, чем по России [7].

Наиболее востребованы для работы в Туле специалисты инженерно-технического и рабочего направления, что определяется не развитием промышленных и производственных предприятий, а их количеством в городе и области.

В сферу торговли требуется большое число работников, но это направление отличает особо низкий уровень зарплат. Меньше всего вакансий в Туле работодатель предлагает в сфере недвижимости. Эта область деятельности не сильно пострадала в период кризиса, ее не коснулись сокращения и увольнения. Большинство тульских соискателей стремятся трудоустроиться в банковской системе. Наблюдается соответствие спроса и предложения рабочей силы в производственной сфере. Меньше всего желающих посвятить себя медицинской деятельности. Сфера медицины достаточно стабильна, увольнений за последние годы здесь наблюдалось минимальное количество.

Около 20 % туляков заняты в малом бизнесе. И именно их вплотную коснулся кризис 2008 года. Большинство частных предпринимателей не удержались на рынке и были вынуждены прекратить деятельность [5].

Устраивающимся на производственные вакансии в Туле работодатель предлагает зарплату около 30 тысяч рублей в виде оклада и премии. В области маркетинга и рекламы зарплата колеблется в пределах 10—15 тысяч рублей. Невысокий уровень заработной платы в городе у продавца — около 8 тысяч. Менеджеры и финансисты получают около 20 тысяч рублей. Мало востребованы юристы, но от них требуется большой стаж работы, а доход предлагается не более 15 тысяч [7].

По данным тульской службы занятости населения, в структуре вакансий основное место занимают рабочие профессии. На 1 марта 2012 года их удельный вес составил 81,6 %, при этом 90,6 % заявленных вакансий имели уровень заработной платы выше прожиточного минимума [7].

Анализ структуры вакансий в Туле показал, что в области востребованы квалифицированные специалисты рабочих профессий: токари, наладчики оборудования, операторы, швеи, каменщики, электросварщики, электрогазосварщики, электромонтеры, плотники, монтажники, водители, повара [5].

Рынок труда Тульской области пребывает в явном диссонансе. Востребованность рабочих специальностей во много раз превышает потребность в высококвалифицированных кадрах с высшим образованием. При этом большая часть соискателей планирует найти работу менеджеров или государственных служащих.

Службы занятости и кадровые агентства получают заказы от производственных, обрабатывающих, строительных организаций. Им требуются токари, каменщики, слесари-ремонтники, монтажники, наладчики оборудования, электромонтеры и другие специалисты рабочих профессий. В 2011 году такие вакансии составили 86,7 % в общей структуре вакансий Тульской области, а в 2009 году – 85,4 %. Есть также спрос на обслуживающий персонал, на профессии: кондуктор, повар, швея, продавец, официант [7].

Для коммерческих же предприятий по-прежнему остро стоит вопрос о нехватке квалифицированных специалистов в области экономики, информационных технологий, менеджмента, продаж. С одной стороны, рынок труда перенасыщен экономистами и юристами, с другой, предприятия не могут найти «хорошего» специалиста в этих сферах. Та же ситуация и в сфере активных продаж и продвижения товара на рынке.

Потребность в работниках на предприятиях Тульской области в различных видах деятельности в 2011 и 2012 годах представлена в табл. 1 [7]:

Таблица 1

**Потребность в работниках в различных видах деятельности
в 2011 и 2012 годах**

Виды экономической деятельности	Потребность в работниках (в %%)	
	за 9 месяцев 2012 года	за 9 месяцев 2011 года
Всего заявлено рабочих мест (с начала года), в том числе:	100	100
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8,9	12,4

добыча полезных ископаемых	0,4	0,4
обрабатывающие производства	34,6	35,0
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,5	1,7
строительство	11,0	7,3
оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования	9,9	6,8
гостиницы и рестораны	1,6	1,5
транспорт и связь	5,9	6,1
финансовая деятельность	0,6	0,6
операции с недвижимым имуществом	8,6	7,9
государственное управление и обеспечение военной безопасности	2,5	2,9
образование	7,0	9,2
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,4	4,8
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,0	3,3
предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	0,0	0,1
деятельность экстерриториальных организаций	0,1	-

Начиная с 2007 года, Центром карьерного развития Тульского института экономики и информатики проводились мониторинги рынка труда Тульского региона и трудоустройства студентов и выпускников вузов, участвующих в эксперименте.

Анализ ситуации на рынке труда проводился на предмет выявления потребностей предприятий Тульского региона в молодых специалистах с высшим образованием по профилям обозначенных выше вузов, определяли также сферы бизнеса, наиболее нуждающиеся в сотрудниках, в том числе в молодых специалистах.

В качестве источников информации использовались печатные региональные СМИ («Моя реклама», «Работа для Вас») и интернет-сайты, представляющие вакансии.

Выявлялись только вакансии, на которые могут претендовать студенты вузов, участвующих в эксперименте, поэтому перечень сфер бизнеса востребованных специалистов был сужен для получения более четкой картины данного сегмента рынка труда Тульской области. Следует отметить, что большинство предприятий, нуждающихся в таких специалистах, — это частные коммерческие организации разных форм собственности, размера и сфер бизнеса.

При проведении сравнительного анализа по годам можно заметить определенный спад на рынке труда для молодых специалистов в 2008—2009 годах, что соотносится с глобальным экономическим кризисом. С 2010 года наблюдается положительная динамика роста числа вакансий, предназначенных для студентов и выпускников высших учебных заведений (табл. 2).

**Сводная таблица по результатам мониторинга рынка труда
Тульской области за период 2007–2012 годы**

Категории вакансий, чел.	Годы					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Коль-во вакансий для лиц от 18 лет	864	297	792	1071	1278	1539
Без опыта работы	432	252	495	657	774	1017
С гибким графиком работы	351	198	396	711	1017	1296
С неполной занятостью	297	441	972	756	1521	2016

Следует отметить, что в период кризиса и после него увеличилось количество вакансий с гибким графиком работы и неполной занятостью по всем категориям вакансий, но особенно это заметно на таких как «бухгалтер», «ИТ-специалист», «маркетолог», «психолог».

В связи с быстрым развитием ИТ-индустрии более чем на 100 % увеличилось количество вакансий в этой области, значительно увеличился спрос на специалистов в финансовой сфере, что также подтверждается расширением спектра финансовых услуг, предоставляемых банковскими структурами для юридических и физических лиц, при этом работодателям не очень важен опыт работы в этой сфере, график работы по вакансиям, предоставляемым студентам и выпускникам, как правило, – гибкий или неполный рабочий день.

В последние годы предприятия стали все больше внимания уделять развитию, обучению и мотивации персонала, что привело к повышению интереса в специалистах-психологах, но, как и в предыдущие годы, для получения работы в этой области нужен опыт практической деятельности [4].

За этот период времени значительно изменились и предпочтения работодателей по отношению к графику работы молодых специалистов и использованию такой категории сотрудников на предприятиях. На рисунке представлена динамика потребностей предприятий Тульской области на следующие категории вакансий: «вакансии для лиц от 18 лет», «работа с гибким графиком», «без опыта работы», «неполная занятость».

Если в 2007 году количество вакансий для лиц от 18 лет составляло 45 % от всего количества анализируемых нами категорий вакансий, то уже в 2008 году их количество уменьшилось до 25 %, а в дальнейшем составляло от 33 до 26 %, резко увеличилось количество ва-

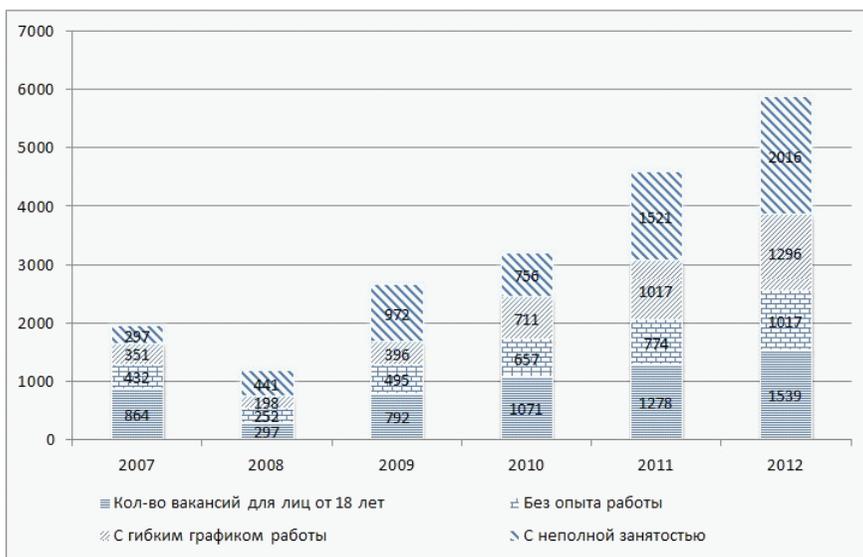


Рисунок 1 — Сравнение количества вакансий по категориям и годам

кансий с неполной занятостью: с 15 % в 2007 году до 37 % в 2008 году с дальнейшим незначительным уменьшением до 24 % в 2010 году и в последние два года опять повышение до 35 % от общего числа вакансий.

По сравнению с 2007 годом незначительно снизилось количество вакансий, предоставляемых кандидатам без опыта работы (22 % в 2007 году и от 21 до 17 % в последующие годы); категория вакансий с гибким графиком работы снизилась в 2008 и 2009 годах (17 и 15 % соответственно) по сравнению с 2007 годом (18 %), начиная с 2010 года по 2012 год наблюдаются стабильные показатели востребованности таких специалистов на отметке 22 % от общего числа категорий анализируемых нами вакансий.

При проведении анализа рынка труда нам важно было понять, какие перспективы ждут выпускников вузов, участвующих в эксперименте, есть ли у них реальная возможность найти работу в своем регионе по полученной специальности. Больше всего предложений для выпускников специальности «Менеджмент организации» — 44 % от всей вакансий, на втором месте специалисты ИТ-индустрии (25 %), далее востребованы бухгалтеры (15 %), специалистам — финансистам предоставляется 42 вакансии, что составляет 11 % от общего числа вакансий и сложнее всего найти работу по специальности будет психологам, только 5 %.

Конкуренция на рынке труда с каждым годом становится все более жесткой. Работодателю нужны образованные, творческие, способные к саморазвитию, амбициозные, высококвалифицированные специалисты. Поэтому вузам необходимо создавать новую систему подготовки специалистов высокого уровня, обладающих практическими и теоретическими знаниями, а главное, умениями и опытом работы в различных сферах бизнеса.

Какие профессии наиболее востребованы сегодня? На какой уровень заработной платы могут рассчитывать выпускники вузов 2013 года? Какие направления в образовании стоит выбирать абитуриентам, чтобы быть востребованным специалистом по окончании вуза?

На основании опубликованных данных на вышеназванных источниках информации о потребностях предприятий в специалистах (%) можно выделить 17 наиболее востребованных специальностей:

1. Экономика и управление — 9
2. Менеджмент — 10
3. Финансы и кредит — 6
4. Управление персоналом — 6
5. Информатика и вычислительная техника — 9
6. Бухгалтерский учет, анализ и аудит — 8
7. Инженер — 11
8. Юриспруденция — 5
9. Государственное и муниципальное управление — 5
10. Менеджмент организации — 9
11. Реклама — 3
12. Связи с общественностью — 3
13. Маркетинг — 5
14. Журналистика — 4
15. Туризм — 3
16. Таможенное дело — 3
17. Психология — 3.

Как видим, специалисты в сфере экономики, менеджмента и информационных технологий по-прежнему востребованы, и учиться на этих направлениях престижно, а самое главное, по окончании вуза практически гарантировано трудоустройство.

Самая востребованная строительная сфера, также лидируют сферы менеджмента, экономики, управления и финансов. Выпускники финансовой специальности очень востребованы на рынке труда, они без особых проблем находят применение в большинстве областей: системе телекоммуникаций, продажах, банковской сфере, страховании.

В октябре-ноябре 2012 года на рынке труда Тулы были представлены следующие вакансии по экономическим и ИТ-направлениям (табл. 3).

Таблица 3

**Распределение вакансий для молодых в СМИ Тульской области
в октябре—ноябре 2012 года**

Специальность	Сфера бизнеса	Вакансии	Кол-во вакансий
Менеджмент организации	Торговая; Розничная; Строительная	Менеджер по продажам	50
		Продавец консультант	80
		Офис-менеджер	26
		Специалист по маркетингу	15
		Специалист по кредитованию	19
Финансы и кредит	Банковская; Производственная	Экономист	9
		Бухгалтер	40
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	Банковская; Производственная	Помощник бухгалтера	6
		Бухгалтер-кассир	9
		Бухгалтер-ревизор	3
		Кассир	2
		Системный администратор	10
Прикладная информатика в экономике	Информационная; Маркетинговая; Финансовая; Сфера образования	Программист	17
		ИТ-специалист	30
		Специалист по защите информации	10
Психология и педагогика	Социальная; Сфера образования	Психолог	2
		Воспитатель	5

Нами был проведен рейтинг наиболее востребованных вакансий по специальностям исследуемого вуза («менеджмент организации», «финансы и кредит», «бухгалтерский учет, анализ и аудит», «прикладная информатика в экономике», «педагогика и психология»). Из таблицы 4 мы можем увидеть, что наиболее востребованы на рынке труда выпускники специальности «менеджмент организации», затем идут выпускники специальности «прикладная информатика (в экономике)» и «бухгалтерский учет, анализ и аудит». В этой области наиболее востребованы бухгалтеры, но только 10 из 50 работодателей готовы рассмотреть и взять на работу молодых специалистов без опыта работы, и ни одно предприятие не готово брать на работу молодых специалистов без опыта работы по специальности «прикладная информатика в экономике». Наименее востребованы выпускники специальности «психология и педагогика».

Проанализировав требования, предъявляемые работодателями к молодым специалистам, можно сделать вывод, что сегодняшним студентам вуза надо тщательно готовиться к будущей профессиональной деятельности. Сегодня работодатель весьма разборчив. Если 6–7 лет назад

Рейтинг востребованности специалистов, обучающихся по специальностям ТИЭИ в октябре-ноябре 2012 года

Специальность	Общее количество вакансий	Процентное соотношение
Менеджмент организации	171	50%
Финансы и кредит	28	8%
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	60	18%
Прикладная информатика в экономике	77	22%
Психология и педагогика	7	2%

на уровень образования при закрытии таких вакансий, как продавец, менеджер, торговый представитель, офис-менеджер, не предъявлялось жестких требований, то сейчас для получения этой работы нужен не только диплом о высшем профессиональном образовании, но и желателен опыт работы от 1 года [2]. Как правило, специалисты по подбору персонала анализируют приложение к диплому, и троечникам будет труднее устраиваться на работу, особенно если в дипломе по профильным предметам низкие баллы.

Какие же задачи стоят перед современными вузами? Ведь самое важное преимущество любого из них - конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Для реализации этой задачи, с нашей точки зрения, вузы должны создавать новую систему подготовки специалистов высокого уровня, обладающих практическими и теоретическими знаниями, а главное, умениями и реальным опытом работы в различных сферах бизнеса.

При осуществлении комплексного подхода к формированию адаптивности студентов вуза к региональному рынку труда, особенно экономических и ИТ-специальностей, надо учитывать эту специфику. Важно не только помочь им адаптироваться на региональном рынке труда, но, самое главное, обеспечить условия работы в Тульском регионе. Этот результат достигается комплексом мероприятий психолого-педагогического воздействия на студентов вуза, в итоге которых помимо общекультурных и профессиональных компетенций, формируемых в процессе учебной деятельности, развиваются и формируются ключевые личностные компетенции.

Литература

1. Ардьшева (Карпова) Е.А. Основные предпочтения молодых специалистов на рынке труда при трудоустройстве // Проблемы экономи-

ки и информатизации образования: материалы III междунар. науч.-практ. конф. Тула: ТИЭИ, 2006. С. 48–52.

2. Володин С.Ф. Социально-психологическая адаптация выпускников средних профессиональных учебных заведений г. Тулы к рынку труда: проблемы и перспективы. Тула: ООО РИФ «ИНФРА», 2001. 75 с.

3. Карпова Е.А. Психология формирования адаптивности студентов к рынку труда: монография. Тула: Тульский институт экономики и информатики, 2012. 135 с.

4. Карпова Е.А. Социально-психологическая модель формирования адаптивности личности студентов вуза к региональному рынку труда: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2013. 307 с.

5. Департамент труда и занятости населения Тульской области [Электронный ресурс]: государственная служба занятости. URL: <http://tula.regiontrud.ru> (дата обращения 27.05.2013).

6. Ancor [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ancor.ru> (дата обращения 27.05.2013).

7. Служба занятости населения Тульской области [Электронный ресурс]. URL: <http://www.szn-obltula.ru> (дата обращения 27.05.2013).

Analysis of young professionals labor market in Tula region

*Karpov Evgeny, Karpova Elizaveta
Tula Institute of Economics and Informatics,
Tula, Russia, mail@tiei.ru*

The paper is focused on analysis of young professionals labor market dynamics in Tula region. Statistical data of employment centers in cities and towns of the region and open source data underlie the authors' studies aimed at uncovering the trends in labor market of young professionals conducted for six years. The paper provides analysis of trends in labor markets in segments of such categories of vacancies as «Vacancies for persons above 18 years old», «Employment with flexible schedule», «Without work experience», «Part-time employment» for the years 2007 to 2012.

Keywords: labor market, young professionals, monitoring of labor market, demand for young professionals.

References

1. Ardysheva (Karpova) E.A. Osnovnye predpochteniya molodykh spetsialistov na rynke truda pri trudoustroystve // Problemy ekonomiki i

informatizatsii obrazovaniya: materialy III mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Tula: TIEI, 2006. S. 48–52.

2. *Volodin S.F.* Sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya vypusnikov srednikh professional'nykh uchebnykh zavedeniy g. Tuly k rynku truda: problemy i perspektivy. Tula: OOO RIF «INFRA», 2001. 75 s.

3. *Karpova E.A.* Psikhologiya formirovaniya adaptivnosti studentov k rynku truda: monografiya. Tula: Tul'skiy institut ekonomiki i informatiki, 2012. 135 s.

4. *Karpova E.A.* Sotsial'no-psikhologicheskaya model' formirovaniya adaptivnosti lichnosti studentov vuza k regional'nomu rynku truda: Diss. ... kand. psikhol. nauk. M., 2013. 307 s.

5. Departament truda i zanyatosti naseleniya tul'skoy oblasti [Elektronnyy resurs]: gosudarstvennaya sluzhba zanyatosti. URL: <http://tula.regiontrud.ru> (data obrashcheniya 27.05.2013).

6. Ancor [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.ancor.ru> (data obrashcheniya 27.05.2013).

7. Sluzhba zanyatosti naseleniya tul'skoy oblasti [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.szn-obltula.ru> (data obrashcheniya 27.05.2013).