



Ситуация на профессиональном рынке труда

к.п.н., доцент,
доцент каф. СГД
Пьянкова Л.А.

Новокузнецк

2020

План

1. Понятие рынка труда. Механизм его регулирования.
2. Современное состояние рынка труда в РФ и Кемеровской области. Условия, влияющие на развитие рынка труда.

Литература

1. Пьянкова Л.А. Проблема профессионального самоопределения обучающейся молодежи как процесс планирования ею карьеры в современных социально-экономических условиях // Международный научно-исследовательский журнал. – 2020. - № 10 (100). Часть 2.
2. Пьянкова Л.А. Профессиональное самоопределение молодежи как процесс планирования ею карьеры в современных социально-экономических условиях : монография / Л. А. Пьянкова., А. В. Громова ; Министерство науки и высшего образования, Сибирский государственный индустриальный университет ; Российский университет дружбы народов. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2020. – 112 с.

Рынок труда в узком смысле

взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности

Рынок труда в широком смысле

система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п.

Авторы, отрицающие возможность отождествления категорий «рынок труда» и «рынок рабочей силы»

Секретарюк В.В. Рынок труда и переходный период: вопросы теории, методологии, практики. – М.: Универсум Пабблишинг, 1997. - С. 40-46). Другие же склонны рассматривать их как синонимы (Экономическая теория / Под ред. В.Д. Камаева. –М: Владос, 2000. – С. 172-173

Наиболее распространенная точка зрения на термин «рынок услуг труда»

Курс экономической теории / Под ред. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселевой. – Киров: АСА, 1999. - С. 231.

Подходы к определению понятия рынок труда

1. Отождествление понятий «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов» и «рынок трудовых услуг»
2. Ограничение рынка труда трудоспособными лицами
3. Рынок труда как особая форма отношений между работником и работодателем, включающее в себя их взаимодействие на протяжении совместного функционирования

Основные элементы рынка труда

- субъекты рынка труда
- правовые акты
- правила и нормы, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда
- конъюнктура
- спрос и предложение конкуренция
- мобильность на рынке труда
- инфраструктура рынка труда

Субъекты рынка труда

- работодатели (объединения и союзы работодателей)
- наемные работники (профсоюзы, другие объединения работников)
- государство в лице его уполномоченных органов власти различного уровня
- безработные

Работодатели как субъекты рынка труда

граждане, управляющие собственным предприятием, фирмой, занятые профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников

Наемные работники как субъекты рынка труда

граждане, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату наличными деньгами или натурой. Наемными работниками считаются и лица, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, включая директоров и управляющих предприятий

Профсоюз как субъект рынка труда

добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов

Государство как субъект рынка труда

представлено

- федеральными органами власти
- органами власти субъектов Федерации
- местного самоуправления
- отраслевыми органами управления

В качестве субъекта они выполняют следующие функции

- социально-экономические, обеспечение полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики
- законодательные, разработка основных юридических норм и правил
- регулирования рынка труда косвенными методами
- защиты прав всех субъектов рынка труда
- ролевые (функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях)

Нормы функционирования рынка труда

- Всеобщая декларация прав человека
- Конституция Российской Федерации
- Конвенция Международной организации труда
- Трудовом кодексе Российской Федерации
- Закон «О занятости населения в Российской Федерации» и др.

Данные нормы конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, генеральных, региональных, отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах, программах содействия занятости населения и др.

Конъюнктура как основной элемент рынка труда

временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Конъюнктура связана с соотношением **спроса и предложения** в разрезе всех составляющих рынка труда, что и составляет **основной механизм функционирования рынка труда**.

Спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет замену.

Предложение формируется из тех, кто, являясь незанятым, ищет рабочее место, из тех, кто имеет работу, но неудовлетворен ею, и, занятых, но рискующих потерять работу.

Количественно спрос и предложение на рынке труда характеризуются показателями части экономически активного населения и численности занятых и свободных рабочих мест.

Конкуренция как основной элемент рынка труда

наличие большого числа независимых работодателей и наемных работников, возможность для них свободно бороться за престижные рабочие места и квалифицированных работников, свободно входить на рынок и покидать его

Мобильность как основной элемент рынка труда

процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя

Инфраструктура как основной элемент рынка труда

- государственные учреждения содействия занятости
- кадровые службы предприятий и организаций
- коммерческие и некоммерческие биржи труда
- агентства по подбору персонала и др., занимаются профориентацией, повышением квалификации, подготовкой и переподготовкой, незанятых граждан, их социальной защитой и поддержкой

Конечная цель рынка труда

удовлетворение
профессионально-трудовых и
жизненных интересов
экономически активного
населения

достижение максимально
полной занятости с
минимальными перерывами

Основные принципы рынка труда

- добровольность труда
- право свободной продажи своей рабочей силы
- право свободного спроса на рабочую силу
- свобода движения зарплаты и других доходов

Требования работодателей к молодым специалистам

- знания (глубина профессиональных знаний и понимание всей сути своей работы)
- качество работы (тщательность и точность выполнения работы)
- надежность (степень уверенности руководителя в том, что данный человек выполнит порученное ему задание)
- инициатива (степень активности в выполнении своей работы)
- творческий подход (предложение своих оригинальных идей)
- целеустремленность (потребность в достижении цели)

Значимость цифровизации как ключевого тренда развития общества и новообразование третьей промышленной революции

Исследование российского рынка онлайн-образования и образовательных технологий. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://edmarket.digital/> (дата обращения:17.09.2019)

Приоритетный проект в области образования «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://neorusedu.ru/about/> (дата обращения: 17.09.2019)

Тотальная автоматизация - ведущий тренд технологического развития современности

Эрик Бриньолфссон и Эндрю МакАфи, «Вторая эра машин: работа, прогресс и процветание в эпоху блестящих технологий», Изд-во W. W. Norton & Company, 2014.

Рынок труда и востребованных профессий в России 2019 – 2020 г.г.: анализ и статистика

Рынок труда и востребованных профессий в России в 2019 – 2020 годы: анализ и статистика– Режим доступа: URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html> (дата обращения: 31.08.2020).

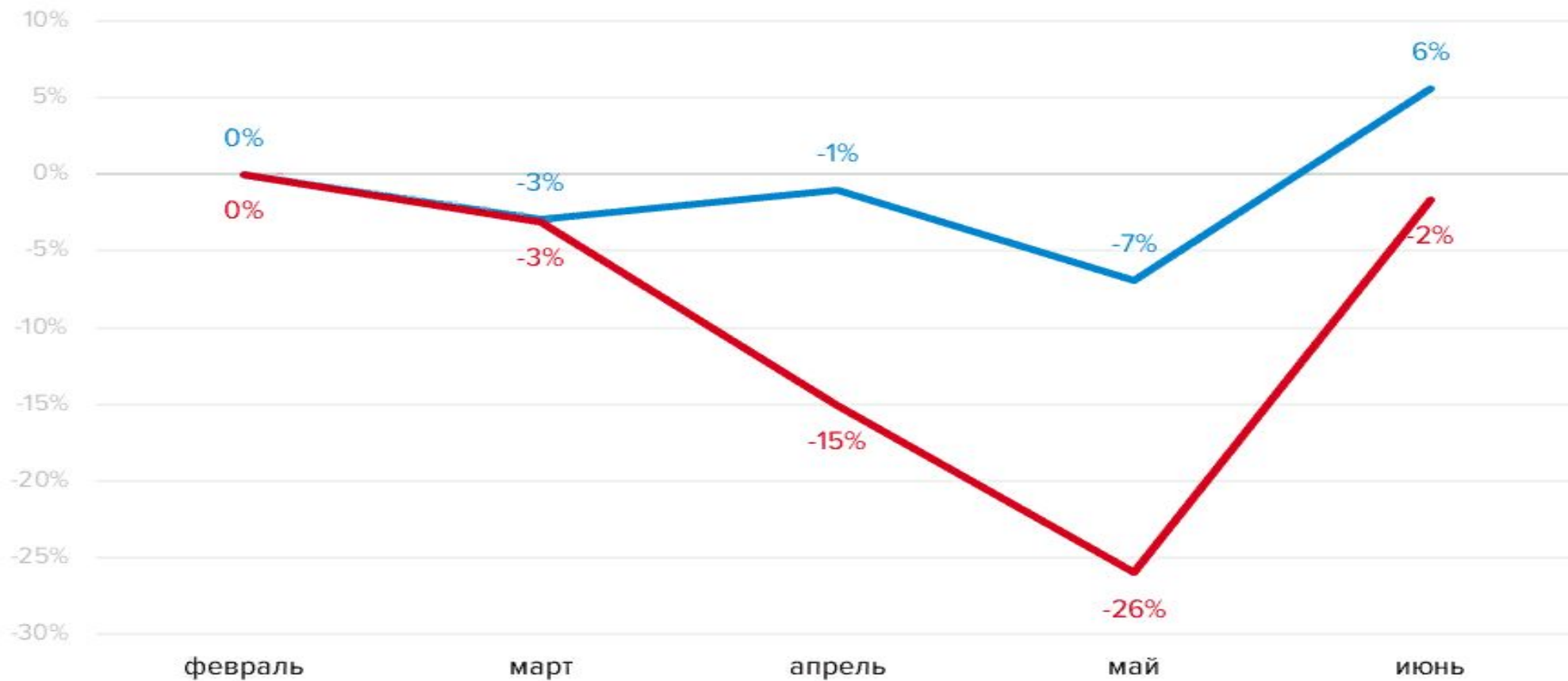
Экономические сферы-мишени, пострадавшие в результате коронавируса (сравнение с февралем 2020 г.)

- сферы туризма, гостиниц и ресторанов (количество вакансий упало на **78%**)
- спорта, фитнеса и красоты (падение составило **73%**)
- услуг для населения (падение **68%**)
- искусства, развлечений и массмедиа (падение на **64%**)
- маркетинга и рекламы (падение на **54%**)

Динамика вакансий в России в 2019 и 2020 г.г.

Динамика вакансий в России в 2019 и 2020

за ноль приняты показатели февраля



Данные опроса, проведенного службой исследований hh.ru

в августе 2020 г.

В сентябре только **35% работодателей вернули сотрудников в офисы**. Эксперты «НГ»: «Эта тенденция может сохраниться и после эпидемии COVID-19, трансформировавшись, например, в гибридные формы занятости, когда вместо посещения своих офисов работники будут активно пользоваться коворкингами рядом с домом» («сотрудничество») в широком смысле — подход к организации труда людей с разной занятостью в общем пространстве; в узком — подобное пространство, коллективный офис (англ. coworking space).

По данным опроса, проведенного службой исследования hh.ru **среди более чем 100 компаний с 8 по 15 сентября 2020 года, 7%** из них вообще отложили офисный формат работы на неопределенный срок, а в каждой десятой утверждают, что планируют это сделать, но еще не начали

Данные опроса, проведенного службой исследований hh.ru

в августе 2020 г.

Среди тех, кто уже начал, но еще не завершил процесс возвращения сотрудников с удаленной работы: **26%** вернули менее четверти работников; **15%** вернули от 50 до 75% сотрудников; **24%** вернули от 75 до 99% сотрудников.

Полностью переводили на удаленную работу всех сотрудников **49%** опрошенных работодателей, **48%** переводили на дистанционный режим лишь часть штата и вообще никого не переводили только **3%**.

Доля компаний из числа тех, кто переводил сотрудников на удаленный режим работы и уже начал возвращать их в офисы, выросла до **83%** за два месяца (в июле таких было 76%), пишут аналитики hh.ru. В сентябре 2020 года **45%** все еще не завершили процесс, **39%** уже завершили. За два месяца существенно выросла доля компаний, которые вернули от четверти до половины сотрудников, в сентябре - **35%**, в июле их было **26%**

Фонд оплаты труда в период пандемии

Более чем у половины опрошенных (**56%**) уменьшился фонд оплаты труда

у **34%** он не изменился

увеличился только у **10%**.

Дальнейшее его урезание планировали **28%** опрошенных работодателей, увеличение - **23%**, не планировали менять его **27%**.

Динамика российского рынка труда, интерпретированная авторами опубликованного в 2018 г. обзора НИУ ВШЭ «Система профессионального образования: как научиться слышать сигналы рынка труда?»

- численность руководителей увеличилась в **2,2** раза, специалистов высшего уровня квалификации – почти в **1,5** раза, работников сферы обслуживания – на **36,2 %**, специалистов среднего уровня квалификации – на **12 %**

численность менее квалифицированных групп либо не менялась, либо сокращалась.

62 % трудовой деятельности приходится на долю представителей беловоротничковых (офисные работники и сфера обслуживания) и лишь **38 %** – синеворотничковых (рабочих) профессий.

Больше всего работников потеряли сельское хозяйство и обрабатывающая промышленность – одну треть и одну пятую соответственно

Условия, влияющие на рынок труда и уровень занятости за 2019 – 2020 г.г.

- война на востоке Украины
- санкции, введенные странами Запада и США против России
- присоединение Крымского полуострова и его включение в общероссийскую экономическую систему
- рост цен на продукты питания, услуги, коммунальные платежи
- высокий уровень инфляции
- демографический кризис
- низкий уровень жизни населения и дифференциация общества на богатых и бедных
- переход экономики в фазу стагнации
- высокий уровень безработицы

Противоречия между качеством подготовки специалистов и требованиями рынка труда

- современная школа нацелена на формирование социально-профессиональных ориентаций при выборе специальности, что не всегда соответствует реальным потребностям рынка труда. Так, в Кемеровской области в большей степени ожидаются рабочие кадры, высока нуждаемость во врачах, школьных психологах, учителях, преподавателях профессиональных дисциплин, продавцах; школьники же готовы осваивать сложные виды специальностей, интегрирующих разные области знаний
- при всем совершенствовании содержательно-технологических составляющих воспитательно-образовательного процесса в вузе заметно его отставание от реального содержания профессиональной деятельности. Нередко идеальный предмет труда отличается от практического, взрывной же характер технологических изменений не позволяет выпускникам применять полученные навыки в реальном производственном процессе
- доминирование теоретической подготовки в вузе усиливает разрыв между практическими навыками выпускников и необходимыми компетенциями на рабочем месте

Противоречия между качеством подготовки специалистов и требованиями рынка труда

- при приеме на работу работодатели ориентированы на молодых специалистов – ответственных исполнителей, готовых начать карьеру с низовых должностей, выпускники же демонстрируют амбициозность, завышенные и нереалистичные притязания, нацеленные в кратчайшие сроки построить вертикальную карьеру и выполнять высокооплачиваемую работу
- современные компании нуждаются в специалистах с высоким уровнем личностной зрелости, инновационным мышлением, способных реализовывать сложные проекты, на деле же встречают выпускников-исполнителей, с низким уровнем эвристических умений, не готовых брать ответственность за принятое решение, больше полагающихся на распоряжения руководства
- рынок труда запрашивает активных, мобильных, высокоадаптивных специалистов, последние же нередко инфантильны, нестрессоустойчивы, безынициативны
- трудоустройство в современных условиях предусматривает владение определенными технологиями, отсутствие же навыков эффективной самопрезентации, стертость лидерских качеств, организаторских умений, невладение способами поиска работы, оценки предложений работодателей – все это создает препятствия для успешного трудоустройства и дальнейшего карьерного роста

Основные черты современного рынка труда

- необходимость постоянного обучения в связи с изменением технических регламентов, законодательства, условий производства и др.
- постарение кадров
- увеличение требований к профессионализму сотрудников
- становление гибких форм занятости
- противоречивость и неоднозначность
- требования к возрасту

**Таблица 1 – Вакансии по видам экономической
деятельности
в Кузбассе (по материалам монографии Л.А. Пьянковой)**

Вид деятельности	%	Количество	Вид деятельности	%	Количество
Обрабатывающие производства	14	2 772	Деятельность административная	5	1 098
Деятельность в области здравоохранения и соц. услуг	13	2 651	Добыча и обогащение угля	4	776
Госуправление и обеспечение военной безопасности	10	2 018	Деятельность научная профессиональная, техническая	3	707
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств	10	1 984	Обеспечение эл.энергией, газом и паром	3	662
Строительство	9	1 814	Деятельность с недвижимым имуществом	3	586
Транспортировка и хранение	9	1 769	Деятельность гостиниц и общественного питания	2	442
Образование	8	1 643	Сельское, лесное хозяйство	1,5	303

**Таблица 2 – Потребность рынка труда Кузбасса в профессионалах
(по материалам монографии Л.А. Пьянковой)**

Вакансии	Количество, ед.	Средняя ЗП, тыс. руб.	Вакансии	Количество, ед.	Средняя ЗП, тыс. руб.
Водитель	1419	26,4	Уборщик	418	14,0
Врач	1357	29,0	Полицейский	376	24,6
Слесарь	917	22,5	Электрослесарь	374	29,9
Охранник	673	17,7	Монтажник	364	28,0
Машинист	639	30,9	Повар	356	18,3
Продавец	637	18,8	Инспектор	355	23,8
Учитель	624	18,0	Оператор	306	19,1
Мед.сестра	622	17,9	Специалист	304	19,9
Инженер	580	26,9	Горнорабочий	286	37,1
Сварщик	572	26,3	Грузчик	219	19,1