

УДК [330.532:331.101.262/.263:331.108.2](470.331)

## **УЧЕТ МНЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПОСТРОЕНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ВЫЯВЛЕНИЯ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ГРАЖДАН ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ТВЕРСКОГО РЕГИОНА**

**Н.В. Пилипчук**

НОУ «Тверской институт экономики и менеджмента», г. Тверь  
*Кафедра «Финансы и кредит»*

Данная статья посвящена проблеме определения кадровой потребности Тверского региона. Целью исследования является изучение возможности корректировки кадровой потребности Тверского региона с учетом поведенческих моделей выявленных предпочтений граждан и анализе дефицита рабочей силы производственных предприятий области. В результате проведенного анализа выявлено, что экономика Тверского региона претерпевает ситуацию, когда при наличии хорошо образованной рабочей силы не хватает квалифицированных и опытных работников отдельных профессий и квалификаций. Исследование показало, что более половины опрошенных предприятий (60%) испытывают дефицит кадров, при этом, около 20% – отмечают избыток трудовых ресурсов. Платный характер образования приводит к доминирующей роли родителей или родственников при выборе профессии старшеклассниками.

**Ключевые слова:** *Совокупная потребность экономики региона в трудовых ресурсах, кадровая потребность, поведенческая модель, рабочая сила*

По данным опросов промышленных предприятий, проводимых Российским экономическим барометром [1], порядка 25% этих предприятий оценивают свою укомплектованность рабочей силой как недостаточную относительно ожидаемого через 12 месяцев спроса. Отметим, что при оценке дефицита рабочей силы для отраслей определяющим является также региональный аспект, поскольку возможности надлежащего обеспечения предприятий рабочей силой напрямую зависят от территориального размещения производственных объектов. В свою очередь, наличие рабочей силы определенной квалификации является одним из основных (наряду с доступностью источников энергии, сырья, поставщиков материалов) критериев для определения местоположения планируемого производства.

Судя по полученным оценкам, в наибольшей степени и в самом скором времени (2009-2011гг.) дефицит рабочей силы проявится в строительстве, химическом производстве транспорте, связи. Например, в 2010 г. размер дефицита в строительстве может достигнуть 10% от численности занятых в отрасли. Очевидно, что широкое использование иногородней и иностранной рабочей силы в этих сферах (и прежде

всего в строительстве) является во многом результатом данного процесса. В большинстве других отраслей нехватка рабочих рук проявится, как в целом по экономике, к 2010-2011 гг. Например, в здравоохранении, образовании, физкультуре и социальном обеспечении дефицит наступит в конце 2010- начале 2011 г.

С учетом межотраслевых переливов рабочей силы рассматриваемая проблема почти одновременно затронет и остальные отрасли.

В экономике сложилась ситуация, когда при наличии хорошо образованной рабочей силы не хватает квалифицированных и опытных работников отдельных профессий и квалификаций.

В качестве наглядного примера рассмотрим дефицит квалифицированных рабочих кадров, который в последнее время все острее ощущают предприятия реального сектора.

Так, например, по оценкам ИНП РАН [2], дефицит квалифицированных рабочих кадров испытывают более 80% предприятий. В то же время, недостаток в инженерно-технических работниках и менеджерах ощущается на 20-25% опрошенных предприятий. В отраслевом разрезе наиболее острая потребность в рабочих кадрах фиксируется в следующих отраслях промышленности: машиностроении и металлообработке, черной металлургии, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной, промышленности строительных материалов. Возрастной аспект дефицита выражается в постарении населения в трудоспособном возрасте, что приводит к снижению кадрового потенциала отраслей экономики.

Таким образом, при сохранении сложившихся тенденций в перспективе наблюдается снижение численности занятого населения наиболее активных возрастных групп.

Возрастной аспект проявляется и в виде слабого притока молодых кадров в целый ряд отраслей экономики, что объясняется сложившей системой предпочтений и низким уровнем оплаты в них. Последнее обстоятельство позволяет говорить о некоторых особенностях проявления структурного дефицита, в частности, проявляющегося в условиях дифференциации показателей заработной платы.

В ходе анализа были обследованы 25 предприятий, отнесенных к разным видам экономической деятельности (проведен опрос руководителей). Руководители организаций имеют представление о том возможном количестве и качестве труда, которым они желают располагать в будущем при известном им научно-техническом уровне производства, поэтому они сообщают более достоверную информацию о потенциальном изменении кадровой потребности.

Исследование показало, что более половины опрошенных предприятий (60%) испытывают дефицит кадров, при этом, около 20% – отмечают избыток трудовых ресурсов.

В результате анализа были выявлены причины наличия дефицита и избытка кадров на предприятиях. Основными причинами дефицита работников являются:

- отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей (28% опрошенных организаций);
- высокая текучесть и старение кадров (20%);
- ограниченные возможности компаний в отношении оплаты труда работников (32%).

Избыток рабочей силы на предприятиях в основном связан с социальной ответственностью руководства предприятий (8,0% опрошенных организаций), а также ожиданием роста спроса на выпускаемую продукцию (4%).

На основе полученных сведений о текущей и ожидаемой потребности организаций-работодателей в персонале была определена система экономико-математических моделей, позволяющая скорректировать динамику изменения перспективной потребности в кадрах в выделенных кластерах.

Анализ рынка образовательных услуг показал, что с каждым годом школы выпускают из своих стен все меньше и меньше старшеклассников. Эффективность работы школ оценивается по числу выпускников, поступивших в различные учебные заведения.

Среди сфер деятельности наибольшие предпочтения старшеклассников наблюдаются к сфере коммерции и предпринимательства, медицины, управления, образования, промышленности. Малопривлекательными для старшеклассников являются сельскохозяйственная сфера и сфера бытового обслуживания населения. Среди профессий лидируют такие, как медицинский работник, экономист, бухгалтер, юрист, адвокат, программист, преподаватель, менеджер, инженер.

Хотя большая часть участников социологического исследования определились с выбором профессии, но этот выбор сделан скорее интуитивно, чем осознанно. Только каждый третий респондент заявил, что хорошо знаком с выбранной профессией, остальные школьники знакомы со своей будущей профессией в общих чертах или слабо. В помощи специалистов службы занятости нуждаются больше половины старшеклассников – участников опроса (57,3%). В первую очередь – это помощь в выборе учебного заведения для последующего поступления (35,5%). Во-вторых, 30,5% респондентов готовы пройти тестирование с целью профессионального самоопределения, чуть меньше (28,2%) школьников хотели бы узнать, какие профессии пользуются спросом на рынке труда, а 11,8% – найти работу.

Результаты проведенного опроса показали, что профессиональные предпочтения учащихся практически не зависят от класса обучения. Как показывают данные о сдаче ЕГЭ (рис.1), менее 20% обучавшихся в классах с химическим, физическим, литературным, географическим и информационным профилем выбирают сдачу ЕГЭ по соответствующему предмету. Таким образом, уже на стадии первичного выбора будущей профессии около 50% обучающихся меняют свое решение.

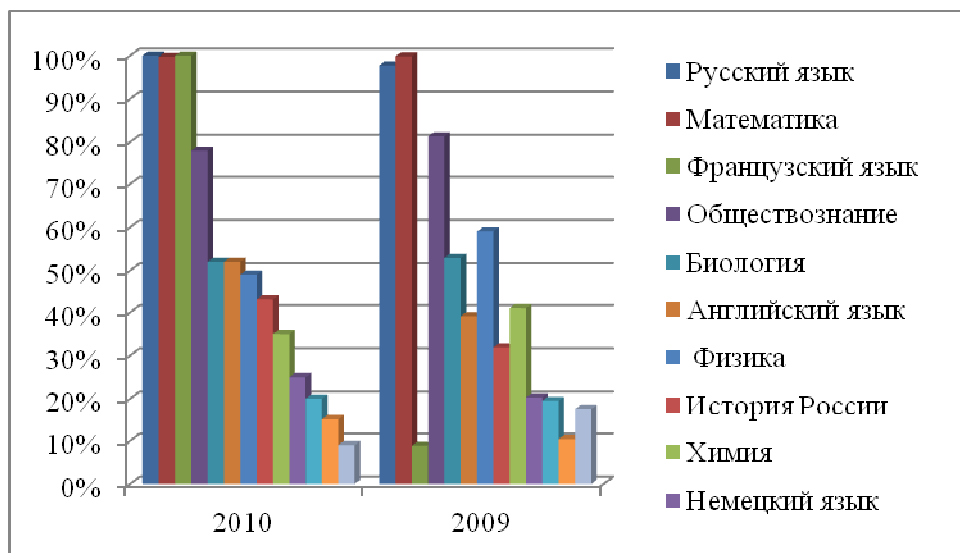


Рис. 1. Динамика доли выпускников, сдавших ЕГЭ в соответствии с профилем обучения, %

Какие же факторы играют решающую роль в принятии данного решения?

В результате проведенного опроса выяснилось, что в некоторых случаях заметно влияет на профессиональный выбор старшеклассника социальный статус родителей. В семьях рабочих старшеклассники чаще выбирают технические специальности, в семьях руководителей и предпринимателей – экономические. Дети женщин-руководителей более других предпочитают профессию управленца, менеджера. Гуманитарные профессии выбираются примерно одинаково в разных группах населения, в семьях рабочих они менее популярны. Чаще всего влияние отца и матери на профессиональный выбор старшеклассника одинаково.

Более половины опрошенных школьников выбирают профессию под влиянием родителей или родственников (53%). Это связано с тем, что образование постепенно переходит на платную основу и возможность заплатить за учебу родителями или родственниками

влияет на выбор того или иного учебного заведения и соответственно профессии. Материальное положение в семье может сказаться при выборе профессии у 16,6% респондентов. Рыночные отношения диктуют выбор старшеклассниками перспективы получения высокой оплаты труда по выбранной профессии. На это ориентированы 32,3% респондентов. Были подвержены при выборе профессии влиянию друзей и знакомых 8% респондентов. Учителя оказывали влияние на профессиональный выбор только у 4% школьников.

Каждый пятый участник опроса заявил, что выбирает профессию самостоятельно, а еще треть старшеклассников ориентируется на престижность выбранной профессии.

В качестве основных причин невысокой престижности технических профессий и специальностей у молодежи являются:

- социальный статус этих профессий и специальностей;
- уровень заработной платы;
- несовременная материально-техническая база;
- неподходящие условия труда по будущей профессии или специальности;
- недостаточное количество рабочих мест, удовлетворяющих предпочтения молодежи.

На наш взгляд, данная тенденция по выбору будущей профессии и поведенческая модель потенциальных работников должны обязательно учитываться при расчете кадровой потребности региона. Данное исследование показало, что чем профессия или ВЭД более привлекательны, то тем более трудоустраиваются на нее выпускники и тем больший набор осуществляют вузы на данное направление, поэтому целесообразно установить прямо пропорциональную зависимость.

Более правильно, чтобы выпускник школы, востребованный реальным сектором экономики, при наличии необходимой профессиональной предрасположенности и обладающий определенным уровнем знаний, мог иметь возможность на бюджетной основе поступить в профессиональное учебное заведение. При этом заключается соглашение между обучаемым, учебным заведением и органом местного самоуправления или руководителем конкретного предприятия, куда по окончании выпускник будет принят на работу. Для поддержания данной тенденции необходимо сбалансировать бюджетные места в вузах. Основной акцент в распределении мест необходимо, на наш взгляд, сделать на специальности приоритетных кластеров, набор на остальные группы специальностей и направлений подготовки осуществиться в любом случае за счет реализации поведенческой модели.

Фактор привлекательности должен являться безразмерным и отражать актуальные показатели привлекательности, например величину заработной платы или наличие социального пакета и проч. Из

доступных статистических данных имеется информация о величинах заработной платы по видам экономической деятельности (ВЭД), а не по специальностям или УГС. Однако, с помощью построения корреляционной зависимости можно рассчитать величину поправочного коэффициента для будущего приема в вузы, и, соответственно, для выпуска из них.

Низкая информатизация о социально-экономическом развитии экономики приводит к тому, что зачастую потенциальные работники не имеют реального представления об условиях труда в приоритетных для региона отраслях.

Помимо личных мотивов граждан, при определении структуры текущего спроса экономики Тверской области на трудовые ресурсы предполагалось, что ежегодная дополнительная потребность в кадрах связана, в первую очередь, с появлением новых предприятий в приоритетных кластерах и в регионе в целом. Поэтому, при корректировке рассчитанной величины занятости учитывается трендовая модель появления новых рабочих мест за счет реализации инвестиционных проектов.

Сведения, полученные в результате экспертных опросов, должны являться исходными для дальнейшего корректирования кадровой потребности в приоритетных для Тверского региона кластерах.

#### **Список литературы**

1. <http://www.ecsoc.ru> – Центр экономической социологии
2. <http://www.ecfor.ru> – Институт народнохозяйственного прогнозирования
3. <http://tver.prognoz.ru> – Информационно-аналитическая система Тверской области
4. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – Государственный комитет РФ по статистике

### **THE IMPORTANCE OF BUSINESS MANAGERS OPINIONS AND THE CONSTRUCTION OF BEHAVIOR MODELS WHICH REVEAL CITIZEN PREFERENCES WHILE DEFINING PERSONNEL NEEDS IN THE TVER REGION**

**N.V. Pilipchuk**

Science education institution "Tver economic and management institution", Tver  
*Finance and credit department*

The article is devoted to the problem of defining personnel needs in the Tver region. The aim of the research is the study of the possibility of personnel needs adjustment in the Tver region according to behavior models which reveal citizen preferences and the analyses of labor deficit at the enterprises of the Tver

region. The analyses revealed that Tver region economy is experiencing the lack of skilled and qualified personnel in some professions while having well-educated workforce. The research showed that more than half of investigated enterprises (60%) is experiencing personnel deficit while approximately 20% have workforce surplus. Paid education leads to the dominating role of parents and relatives while choosing profession by senior pupils.

**Key words:** *the aggregate workforce demand of regional economy, personnel needs, behavior model, workforce*

*Сведения об авторах:*

ПИЛИПЧУК Надежда Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры национальной экономики экономического факультета Тверского государственного университета, tvinm@tvcom.ru, 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33