

УДК 330, 331.5

Проблемы регионального рынка труда и пути их решения в становлении экономики знаний

*Кумышева З.Х., к.э.н.
Институт информатики и проблем регионального
управления КБНЦ РАН
kumisheva_z@mail.ru
Россия, Нальчик.*

Новый технологический уклад повлѣк за собой, не только переворот мышления в сознании людей, но и привѣл кардинально к другому этапу формирования трудовых ресурсов.

На современном этапе развития экономики создаѣтся новая форма рынка труда, формируемая политикой в сфере науки, образования, технологий и инноваций. В связи с этим выдвигаются особые требования к трудовым ресурсам: готовность к нововведениям, креативность, постоянное познание информации, мобильность, гибкость, адаптация к постоянно меняющимся социально-экономическим условиям развития экономики, обладание способностью к развитию, умение находится в корпоративной среде.

Воздействие технологического прогресса ведѣт к сокращению не только уровня спроса на рабочую силу, но и меняет его структуру, затрудняя соответствие между качественными характеристиками работников и функциональными требованиями рабочих мест. Резкие технологические сдвиги вынужденно повышают мобильность трудовых ресурсов (переквалификация, переобучение новым профессиям, развитие творческих и интеллектуальных способностей, переезд в другую местность, даже смена места работы).

В условиях интеллектуализации экономической среды, происходит трансформация требований к работнику, его компетенциям, а разобраться в значит необходимо исследовать и интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов.[2]

Согласно мировым тенденциям развития инновационной экономики, определили приоритет – образование, формирование качественного трудового потенциала и развитии инновационного мышления. Непрерывность обучения (накопление знаний, навыков), умение применять их на практике, а так же повышение творческих возможностей .

В условиях, которые трактует нам экономика формирование эффективного трудового потенциала должно проходить неразрывно на протяжении всей жизни совершенствование образования с производственными инновациями в сфере своей профессиональной деятельности. Образовательная система должна развивать интеллектуальный потенциал человека. Он состоит из знаний, профессиональных навыков,

способностей личности, это многофакторное понятие, включающее человеческий, информационный, производственный, организационный, инновационный, социальный и институциональные факторы.

Формирование и развитие интеллектуального потенциала в трудовых ресурсах является неотъемлемой частью и основой прорывных технологий и экономического роста. Необходимо выделить несколько уровней интеллектуального потенциала.

Интеллектуальный потенциал региона : образовательный потенциал; научный потенциал; творческий потенциал ; социально-трудовой потенциал.

Интеллектуальный потенциал предприятия: профессионально-квалификационный уровень (образование, стаж работы, физическая подготовка); научно-исследовательский потенциал (инновационное мышление, прорывные идеи, проекты); корпоративная культура, нравственный уровень, командная этика.

Индивидуальный интеллектуальный потенциал: природные и творческие способности.

На современном этапе развития, когда возрастные ограничения отодвигаются , для трудовой деятельности, мы считаем что в определении трудового потенциала и трудовых ресурсов важно чтобы каждый отдельный человек обладающий накопленными знаниями, и возможностями мог участвовать в разных областях сферы труда.

Несмотря на относительно устойчивое социально-экономическое развитие Кабардино-Балкарской республики в последние годы, существует значительный ряд актуальных проблем влияющих на состояние трудовых ресурсов региона. Несмотря на то, что население республики с 2012 года имеет тенденцию роста к 2017 году и увеличение экономически активного населения на 15% (Рис1). Произошли изменения в структуре трудовых ресурсов региона, доля трудоспособного населения в трудоспособном возрасте с 2002 года по 2017 уменьшилась на 8%, а доля лиц старше трудоспособного возраста увеличилась на 21,8 и составила 170,1 тыс чел. , что свидетельствует о сохранении тенденции старения населения. [1].

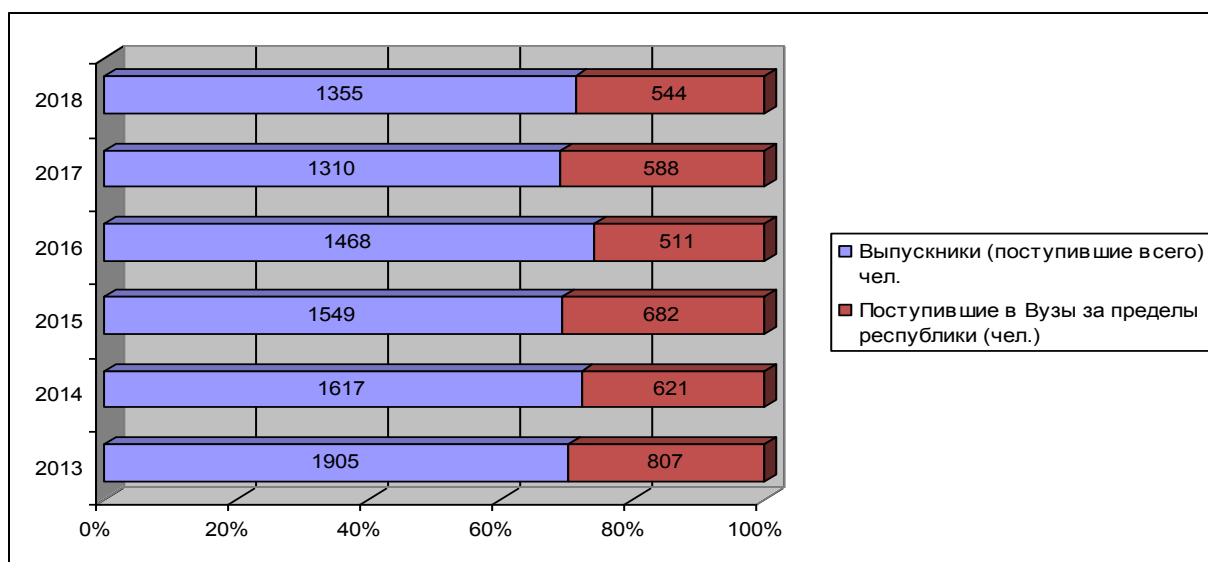


Рисунок 1. Численность рабочей силы Кабардино-Балкарской республики

По международной классификации принятой в ООН, если число людей старше 65 лет составляют от 7% и более, то население считается стареющим. Так по КБР, данный показатель составляет 21,8%.

Еще одним факторов влияющим на структуру трудовых ресурсов является миграция трудоспособного населения. Миграционный процесс стал доминирующим и скрытым фактором, влияющим на численность рабочей силы КБР, так по экспертным оценкам из республики выезжает около 30% экономически активного населения в крупные города на заработки. Но миграционный прирост компенсируется въездом мигрантов из стран СНГ и дальнего зарубежья (Германия, Израиль и др.).

Возрастает тенденция учебной миграции, так как развитый потенциал выпускника и стремление получить высококвалифицированные знания и стабильную работу толкает молодежь выезжать за пределы Кабардино-Балкарской республики и поступать в ведущие Вузы страны и зарубежья. Следовательно, это может повлиять на качественный состав трудовых ресурсов. Для реализации способностей и приложения труда подрастающего поколения, не создаются условия. Данная когорта населения будет реализовывать свои репродуктивные функции уже за пределами республики, а значит снижение рождаемости в дальнейшем сильно повлияет на численность и состав её трудового потенциала. Так количество выпускников поступивших за пределы республики увеличивается с каждым годом и составляет в среднем 42%, почти половина от всех выпускников г. Нальчика.(Рис.2)



В сложившейся ситуации, когда целью стратегического развития территорий являются прорывные технологии, ключевой и острой проблемой на рынке труда выступают традиционные проблемы дисбаланса профессий, нехватка предложения труда, необходимость перехода к совершенно новым профессиям.

Одной из ключевых трудностей современного рынка труда КБР становится достижение количественного и качественного баланса трудовых ресурсов.

В настоящее время численность безработных в КБР существенно отличается от численности официально зарегистрированных безработных. На рынке труда характеризуется с одной стороны, наличием безработицы, а с другой острой нехваткой специалистов и рабочих кадров, вызвала потребность в статистическом изучении количества вакантных рабочих мест в организациях.

Большую часть безработных составляет молодёжь в возрасте от 20-29 лет около 50% (45,3%) эта тенденция имеет постоянную основу. Это весьма острая проблема, так как молодёжь, после окончания Вузов являются самой уязвимой группой, которая не имеет опыта работы. Вакансии в службе занятости на 2017 год составили 1093 место. Текущие потребности предприятий составляют рабочие специальности и специалисты с высшим образованием. Специалисты с высшим образованием составляют 52%, специалисты со средним образованием 48%. Это говорит о том что наряду со специалистами с высшим образованием (агрономы, зоотехники, агроинженеры, учителя, педагоги, врачи) востребованы специалисты рабочих профессий (электрослесари, фрезеровщики, наладчики ЧПУ, трактористы, комбайнеры, медсестры)

Удельный вес населения с высшим образованием составляет 33,6%, со средним профессиональным 48,8%, неполное высшее 8,4%, послевузовское 1,3%

Для определения возможной траектории изменения численности рабочей силы (экономически активное население) был проведён прогноз. Рис.3.

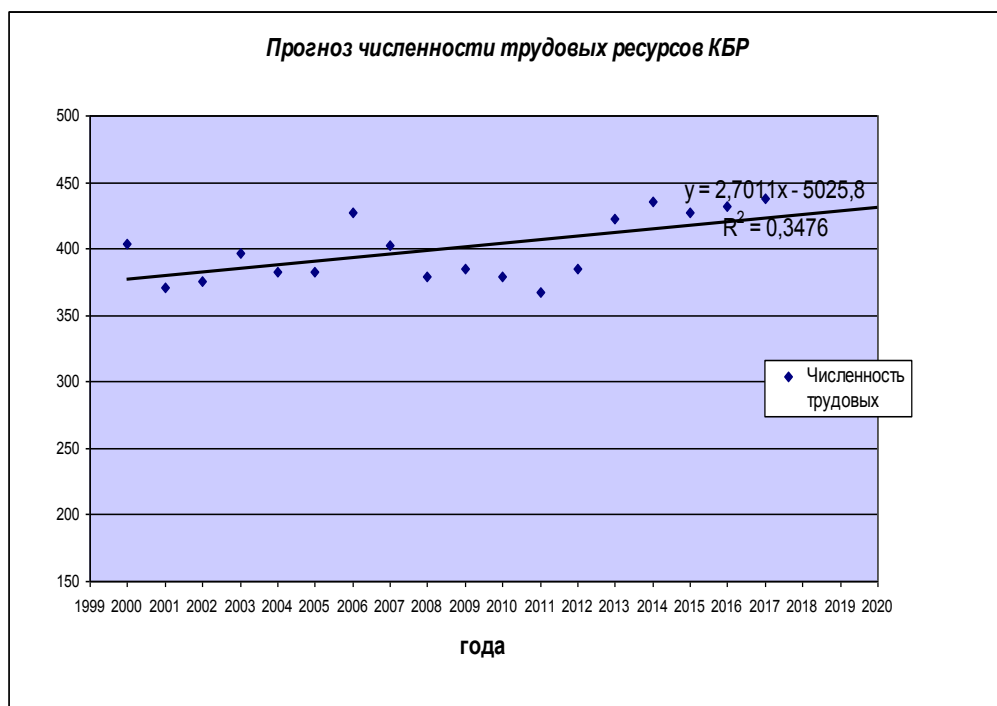


Рис.3 Прогноз численности трудовых ресурсов

Проведённые расчёты показывают, что за 3 года будет уменьшение произойдёт приблизительно на 2%, что может повлиять на возрастную структуру трудовых ресурсов.

Следовательно, анализ состояния рынка труда КБР, показал следующие основные проблемы:

- сокращение численности трудовых ресурсов (влияние демографических и миграционных факторов);

- снижение качества трудовых ресурсов;

- рост дифференциации доходов населения;

- отсутствие связи между вузами и производством;

- сокращение численности населения в трудоспособном возрасте;

- увеличение населения старше трудоспособного (старение населения);

- дефицит специалистов необходимых профессий;

- отраслевые и профессионально-квалификационные диспропорции спроса и предложения на региональном рынке труда при низкой мобильности рабочей силы;

- отток трудовых ресурсов в крупные макрорегионы;

- нестабильная миграционная политика.

- недостаточно развита система непрерывного образования, позволяющая осуществлять качественную переподготовку специалистов, востребованных на рынке труда.

- в связи с внедрением новых программ и технологий большая часть профессий стала невостребованной.

Одним из важных факторов нейтрализации социальных вызовов является эффективная связь научной, образовательной, инновационной и предпринимательской деятельности. В последнее время в научной литературе можно встретить термин «треугольник знаний». Данная концепция подразумевает системный подход к построению связей между тремя основными рычагами инновационного развития - наука, образование и инновации. Наука, как сфера деятельности должна заниматься академическими исследованиями и генерированием накопленных и новых знаний. Задачами образовательной сферы являются мониторинг экономических процессов с целью выявления изменений в структуре профессий с дальнейшей подготовкой кадров. Инновации в системе треугольника знаний представляет собой не столько процесс, сколько результат от взаимодействия первых двух сфер (науки, образования) и бизнеса (экономики). Без учёта особенностей развития экономических процессов, нет представления об основных трендах потребительских предпочтений всех экономических агентов, а значит отсутствует информация для научных разработок и инновационных открытий.

Наука и образование в республике функционируют отдельно друг от друга. Вузы (КБГУ, КБГАУ) продолжают выпускать традиционных специалистов, с некоторыми поправками и изменениями, требующие ФГОС. Научные организации заняты выполнением государственного задания, основанные на фундаментальных исследованиях, практическое применение которых не внедряется. В связи с чем, в основе создания треугольника знаний в КБР должно лежать построение следующих отношений между сферами: наука - образование, наука - инновации, образование – инновации.

В связи с этим мы предлагаем установить сотрудничество и взаимодействие с научными организациями, Вузами и Фондами по поддержке малого и среднего предпринимательства, в которых существуют инжиниринговые центры. Для разработки, организации, внедрения научно-технологических разработок, оказание услуг аналитических, маркетинговых т.д., выходу на рынок с инновационными товарами, подготовка и переподготовка кадров для предприятий. Для этого необходимо создать аналитическую структуру, где будет формироваться база данных по количеству предприятий, новых разработок и проектов, количеству выпускников и специальностей. Рис.4

Целью региональных центров инжиниринга является повысить технологическую готовность предприятий малого и среднего бизнеса, для этого оказание помощи в разработке технологических и технических процессов и решения проектных, инженерных, внедренческих задач.

Инжиниринговый центр формирует инфраструктуру инжиниринга и способствует адаптации разрабатываемых научных проектов для промышленного производства. Помогает коммерциализировать технологии и знания.

Основные задачи РЦИ:

Поддержка региональных предприятий в проектах модернизации и в создании новых инновационных производств (подготовка технико-экономического обоснования);

Выявление потенциальных возможностей и потребностей с целью диверсификации производств, использования передовых производств;

Оказание услуг (инженерно-консультационные и проектно-конструкторские, расчетно-аналитические);

Мониторинг субъектов малого и среднего предпринимательства;

Содействие в создании и внедрении инновационных предприятий, помощь в оказании маркетинговых услуг.

Поддержка и содействие по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров для предприятий, а так же участие в проектах по модернизации и внедрению новых производств.

Проведение просветительской работы в бизнес-среды для привлечения и ознакомления предприятий и с рынком и перечнем инжиниринговых услуг.



Рис . 4 Организационно - функциональная структура по развитию интеллектуального потенциала трудовых ресурсов

В связи с этим необходима разработка современных подходов к реформированию сферы образования как основы формирования трудового потенциала и человеческого капитала в рамках требований инновационной экономики в системе регионального воспроизводства.

Задачей регулирования управлением трудового потенциала является обеспечение сбалансированной системы трудовых ресурсов между профессиональным трудом и предприятиями, развитие навыков трудового потенциала.

Система регулирования регионального рынка труда (соответствие сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов) должна поддерживаться с трёх сторон:

- на государственном уровне обеспечивается управление функционированием региональных рынков труда
- на региональном уровне контролирование процесса формирования структуры трудового потенциала региона
- на межрегиональном регулирование процессов миграции для эффективного размещения трудовых ресурсов по регионам донорам.

Список литературы:

1. Кумышева З.Х., Думанова А.Х. Основные аспекты формирования человеческого капитала в условиях становления экономики знаний // Инженерный вестник Дона. - 2016.-№4(43). С.119.

2. Каравай И., Севостьянова Е., Тропникова В. Современная характеристика молодежного рынка труда в России с позиции поколенческого подхода // Проблемы теории и практики управления . - 2019. - №1.