

ных средств составляет от 22,5 % по Белгородской области до 1,8 % – по Ростовской. Потребность в дополнительном финансировании выявлена у одного региона – Астраханской области – в объеме 9,4 %. В целом по группе экономия бюджетных средств в зависимости от категории стандарта колеблется от 3727 до 9537 млн руб. или от 5,6 до 14,3 %.

Автор статьи считает нужным внести следующие предложения:

- для субъектов РФ: провести аналогичный анализ в разрезе муниципальных образований, а возможно и в разрезе однотипных бюджетных учреждений, выявить по ним уровень перерасхода средств, наметить и реализовать меры по оптимизации расходов. Часть сэкономленных средств можно направить на дополнительное финансирование тех подразделов классификации муниципальных образований и бюджетных учреждений, фактическое финансирование которых не обеспечивает стандартизированные расходы; использовать этот метод при стандартизации расходов остальных разделов бюджетной классификации и на этой основе пересмотреть региональные законы о межбюджетных отношениях;
- Федеральным органам исполнительной власти: провести аналогичный анализ по всем субъектам РФ – реципиентам не только по сфере образования, но и по другим разделам бюджетной классификации; разработать методику расчета стандартизированных расходов инвестиционного характера и затем рассчитать в целом стандартизированные расходы. Реализовав ранее разработанную автором статьи методику расчета потенциальных собственных налоговых и неналоговых доходов субъектов РФ, можно будет рассчитать несбалансированность консолидированных бюджетов субъектов РФ. Это создаст условия для корректировки федеральной методики распределения среди субъектов РФ федеральных средств на выравнивание уровня их бюджетной обеспеченности.

#### Список литературы

1. Миронов С. К. Моделирование системы управления формированием доходов региона / С. К. Миронов, А. А. Жилкин, О. К. Минёва // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2011. – № 2 (27). – С. 147–150.
2. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://astrastat.www.gks.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
3. Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.

## ИССЛЕДОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОИСКАТЕЛЕЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

**М.Р. Тугушева**  
(Россия, Саратов)

В статье представлены данные исследования мнений соискателей о конкурентоспособности на региональном рынке труда, факторах, определяющих конкурентоспособность, а также действиях, предпринимаемых соискателями для повышения шансов трудоустройства.

The article presents some results of the study which illustrate candidates representations about own competitiveness in the regional labor market, the factors determining competitiveness, and identify actions taken by competitors to increase the chances of employment.

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, безработные, конкурентоспособность, конкурентные преимущества, рынок труда.

*Key words:* workforce, unemployed, competitiveness, competitive advantages, labor market.

Конкуренция в рыночной экономике, в том числе на рынке труда, выступает в качестве формы взаимосвязи рыночных субъектов, оказывая существенное влияние на достижение равновесия спроса и предложения. Однако не все субъекты рынка труда обладают достаточным конкурентным потенциалом для одержания победы в конкурентной борьбе. Различия в уровне конкурентоспособности связаны с неоднородностью развития качественных характеристик трудовых ресурсов, разницей в потребительской стоимости субъектов труда, что приводит к разным стартовым позици-

ям при предложении рабочей силы на рынке труда, социальной отбраковке определенного процента трудоспособного населения [1, с. 90]. Уровень конкурентоспособности трудовых ресурсов зависит и от влияния внешних факторов, т.е. ситуации, складывающейся на региональном рынке труда под воздействием ряда факторов (фаза экономического развития, уровень социально-экономического развития региона, отраслевая специфика, миграционные потоки, соблюдение правовых гарантий занятости и пр.), политики активной занятости [3, с. 357–368], что противоречиво сказывается на конкурентоспособности субъектов рынка, приводя к тому, что часть из них оказывается в наименее выгодной позиции – положении безработного. Отсюда становится актуальным исследование конкурентоспособности различных категорий трудовых ресурсов, обратившихся за помощью в трудоустройстве, с целью выявления «параметров» конкурентоспособности и определения направлений повышения конкурентоспособности, в том числе с использованием услуг службы занятости населения.

Представленное исследование направлено на выяснение взглядов соискателей, обратившихся в службу занятости населения г. Саратова, относительно собственной конкурентоспособности, а также выявление представлений о факторах, определяющих конкурентоспособность, и действиях, предпринимаемых для повышения шансов трудоустройства. Уточним, что под категорией «соискатель» мы подразумеваем как граждан, обратившихся в службу занятости за содействием в поиске работы, так и граждан, которым официально присвоен статус безработного.

Выборка исследования составила 105 респондентов, обратившихся в службу занятости населения г. Саратова. Полученные результаты рассматриваются по следующим критериям: возраст, пол, уровень и профиль образования, срок поиска работы, стоимостная оценка рабочей силы.

Одной из главных задач опроса было изучение представлений соискателей о конкурентоспособности на рынке труда. Так, было выявлено, что под конкурентоспособностью респонденты понимают: 1) умение человека находить рабочее место, доказать свое преимущество перед другими соискателями (35 %); 2) обладание такой профессией (специальностью) и такими качествами рабочей силы, которые дают работнику преимущество в борьбе с конкурентами за вакантное рабочее место (29 %); 3) совокупность качеств, характеризующих способности к труду в самом широком смысле (29 %).

Также предложены ответы «высокий профессионализм, коммуникабельность».

Таким образом, большинство респондентов понимают необходимость в условиях конкуренции, постоянно меняющейся экономической среды вести борьбу за вакантные рабочие места, ценить и приумножать имеющиеся профессиональные качества для более успешной реализации на рынке труда.

По мнению респондентов, конкурентоспособность на рынке труда определяют следующие факторы: опыт, приобретенный в процессе трудовой деятельности (74 %), соответствующий уровень образования (37 %), коммуникабельность (37 %), профессиональное мастерство (36 %). Менее значимые факторы – самообразование, работа над собой (22 %), организаторские способности (20 %), своевременное повышение квалификации (18 %), состояние здоровья (18 %). Заметим, что респонденты не уделяют достаточного внимания таким важным факторам как самообразование и повышение квалификации, которые необходимы для поддержания актуальности имеющихся профессиональных знаний в быстро меняющихся экономических, технологических, информационных условиях.

Анализ факторов, определяющих конкурентоспособность на рынке труда, в зависимости от возраста респондентов позволяет выделить некоторые отличия (рис. 1). Так, с возрастом снижается значимость уровня образования, однако при этом увеличивается важность опыта работы, состояния здоровья, и практически не изменяется значимость профессионального мастерства и организаторских способностей, что подтверждается и материалами исследований других авторов [2, с. 118–120]. Самообразование и работа над собой происходит в начале трудовой карьеры (21–30 лет), затем этот показатель снижается и становится актуальным в возрасте 51–60 лет. Это можно объяснить тем, что в предпенсионном и пенсионном возрасте приобретенный

профессиональный опыт становится менее востребованным в связи с изменением технологий, методов работы, приводя к необходимости обновления знаний, поиску новых вариантов приложения труда, подстраиванию под требования работодателя. По этим же причинам происходит возрастание необходимости в повышении квалификации в возрасте 41–50 лет. Как показывают результаты опроса, именно эта возрастная группа испытывает наибольшую конкуренцию на рынке труда, в том числе в связи с возрастной дискриминацией со стороны работодателей, ограничивающих верхнюю планку возраста подбираемого на вакансию кандидата 40 годами.

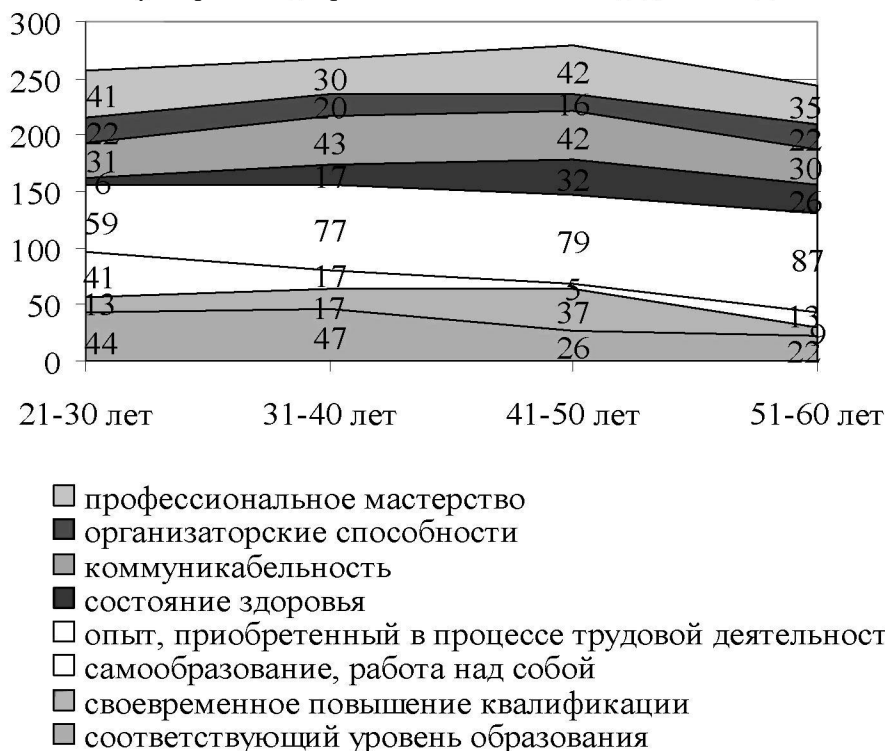


Рис. 1. Факторы, определяющие конкурентоспособность среди разных возрастных групп

Для мужчин конкурентоспособность определяется опытом (82 %), уровнем образования и коммуникабельностью (38 %), профессиональным мастерством (32 %), повышением квалификации и самообразованием (21 %). Для женщин конкурентоспособность определяется опытом (70 %), соответствующим уровнем образования (37 %), самообразованием, работой над собой (23 %), профессиональным мастерством (21 %), коммуникабельностью (20 %), своевременным повышением квалификации (17 %). То есть половые отличия во взглядах на данное явление практически отсутствуют, что говорит о том, что конкурентоспособность представляется как универсальное явление и вероятно не связана с полом.

Большинство респондентов, обратившихся в службу занятости, определили уровень своей конкурентоспособности на рынке труда как средний (62 %). Под средним уровнем конкурентоспособности понимается обладание респондентом профессиональным опытом и навыками, соответствующим уровнем образования, однако при этом имеются определенные трудности в поиске работы в связи с недостатком рабочих мест по специальности, большим количеством соискателей с подобными профессиональными характеристиками и другими причинами. Такая оценка указывает на готовность соискателей вести конкурентную борьбу за возможность трудоустройства, что в свою очередь требует повышения конкурентоспособности, формирования новых, отличающихся от конкурентов качеств, способствующих благополучному исходу конкурентной борьбы.

Свой уровень конкурентоспособности как высокий оценили 10 % респондентов (ценный специалист, обладающий уникальным набором профессиональных компетенций, обладающий востребованной специальностью, что позволяет легко найти подходящую вакансию, отвечающую требованиям соискателя), низкий – 10 % (соискателю не хватает определенных качеств, необходимых для трудоустройства (образование, опыт и т.п.), он испытывает жесткую конкуренцию, что серьезно затрудняет поиск работы и снижает возможность трудоустройства), затруднились ответить – 17 %.

Большинство респондентов всех уровней образования оценивают уровень своей конкурентоспособности как средний, за исключением группы с общим средним образованием, большая часть респондентов которой (44 %) констатируют низкую конкурентоспособность на рынке труда, либо затрудняются ответить. Наибольшая доля ответов «высокий уровень конкурентоспособности» приходится на респондентов с высшим образованием (20 %), высоко себя оценивает также часть респондентов со средним специальным образованием (7 %). Респонденты с незаконченным высшим образованием дали среднюю оценку своей конкурентоспособности, также значительная часть этой группы (14 %) оценивает уровень конкурентоспособности как низкий. Отсюда можно сделать вывод, что уровень образования относится к одной из важных составляющих конкурентоспособности, т.е. наличие диплома о профессиональном образовании немаловажно при трудоустройстве как удовлетворение одного из требований со стороны работодателя.

Если связать оценку уровня конкурентоспособности с периодом поиска работы, то наиболее высоко себя оценивают лица, занимающиеся поиском работы минимальный срок (меньше месяца) – 25 %, с увеличением срока поиска работы с 1–3 до 3–6 месяцев уровень конкурентоспособности оценивается как средний (73 %), от 6 месяцев и более – увеличивается число респондентов с низким уровнем конкурентоспособности (19 %), а также количество затруднившихся оценить свою конкурентоспособность (25 %), хотя часть респондентов (11 %) оценивают уровень конкурентоспособности как высокий. Таким образом, можно проследить некоторую зависимость изменения оценки конкурентоспособности с увеличением периода поиска работы.

Способствовать повышению конкурентоспособности, по мнению большинства опрошенных, должен сам работник (45 %), полагаются на работодателя и государство по 15 % опрошенных (возможно, в плане создания рабочих мест, обеспечения должного уровня жизни, экономической стабильности и т.п.), затруднились ответить 25 % респондентов.

Большая часть респондентов (72 %) предпринимает определенные действия для повышения конкурентоспособности на рынке труда, 21 % респондентов не повышают конкурентоспособность, 6 % также ничего не предпринимают, считая себя вне конкуренции. Можно констатировать позитивную тенденцию среди оказавшихся в неблагоприятных условиях рынка труда соискателей, большинство из которых осознают необходимость формирования конкурентных преимуществ для повышения возможности трудоустройства.

Для того чтобы создать конкурентные преимущества перед другими соискателями на рынке труда, респонденты выбирают следующие способы: повышают компьютерную грамотность (40 %), занимаются самостоятельным изучением новой литературы по специальности (30 %), повышают квалификацию, получают дополнительное образование по специальности (25 %), получают дополнительное образование по другой специальности (19 %), посещают тематические семинары (7 %), повышают уровень владения иностранными языками (3 %).

Самостоятельное изучение новой литературы по специальности преобладает у лиц возрастной группы 31–40 лет, посещают тематические семинары респонденты в возрасте 41–50 и 51–60 лет, более других занимаются повышением компьютерной грамотности респонденты предпенсионного и пенсионного возраста (51–60 лет), хотя этот показатель высок у всех возрастных групп, повышают уровень владения иностранными языками лишь представители возрастной группы 21–30 лет (что можно связать с большей мобильностью этой группы, ориентацией на работу в компаниях, занимающихся международным сотрудничеством и т.п.), эта же группа более других

ориентирована на получение дополнительного образования по другой специальности (как возможности реализации в смежной специальности или новой профессии), в то время как получают дополнительное образование по своей специальности и повышают квалификацию чуть более других возрастных групп лица в возрасте 41–50 лет.

Стремление респондентов повысить компьютерную грамотность связано с повышением роли информационных технологий в жизни современного общества. Для работодателей владение навыками работы с различными компьютерными программами – одно из важнейших требований при отборе персонала на большинство вакансий. Также владение компьютером, доступ к информационным ресурсам в сети Интернет является для соискателей важным каналом поиска работы, возможностью заявить о себе на рынке труда максимальному количеству потенциальных работодателей, не ограничиваясь рамками регионального рынка труда.

Если проанализировать стремление респондентов к повышению конкурентоспособности по профилю образования, то больше всего мер предпринимают соискатели, владеющие экономическим образованием, лидируя во всех предложенных позициях. Это объясняется сложившейся в настоящее время ситуацией на рынке труда, когда предложение существенно превышает спрос (например, по данным портала [www.hh.ru](http://www.hh.ru), соотношение количества размещенных в базе HeadHunter резюме к количеству открытых вакансий в отрасли бухгалтерия / управленческий учет / финансы предприятия на 4 августа 2011 г. составило 3,13 или 357 резюме на 114 вакансий), что повышает требования работодателей к кандидатам на должности экономического профиля (экономист, бухгалтер, финансист и т.д.) и вынуждает соискателей постоянно повышать свою конкурентоспособность.

Одним из аспектов конкурентоспособности является стоимостная оценка соискателем своей рабочей силы по сравнению с аналогичной рабочей силой конкурентов: более низкая оценка может стать конкурентным преимуществом, завышенная – препятствовать трудоустройству.

Большинство респондентов (65 %) при поиске работы ориентируются на заработную плату 10–20 тыс. руб., что близко к показателям средней номинальной заработной платы (средняя номинальная заработная плата, по данным Саратовстата, в июле 2011 г. составляла 16182,9 руб.), 19 % респондентов ориентированы на оплату труда в размере 20–30 тыс. руб., 7 % – 30 тыс. руб. и более, 6 % – 5–10 тыс. руб., 2 % – менее 5 тыс. руб. Распределение желаемого уровня заработной платы в зависимости от оценки уровня конкурентоспособности респондентов представлено на рис. 2.

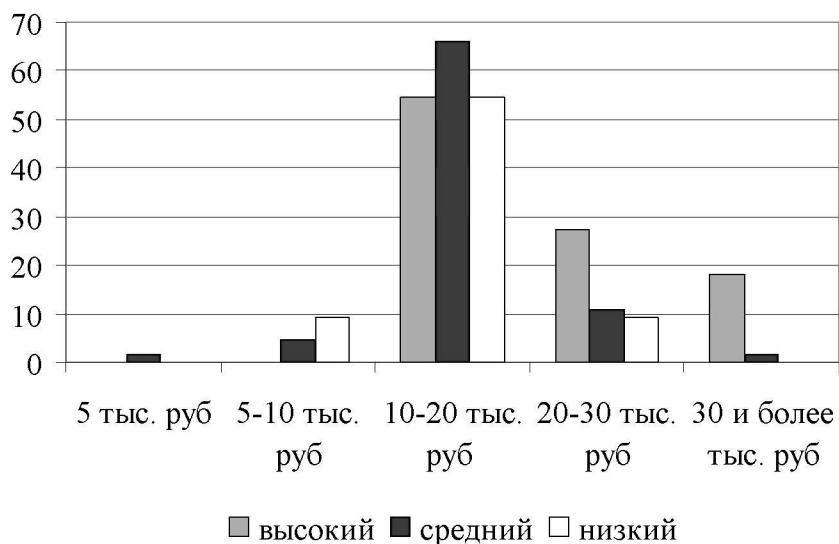


Рис. 2. Распределение желаемого уровня заработной платы в зависимости от оценки уровня конкурентоспособности

Таким образом, соискателю для формирования ценового конкурентного преимущества необходимо ориентироваться на сложившийся в настоящий момент средний уровень заработной платы по его специальности на рынке труда, конкурентную ситуацию, грамотно оценить имеющиеся профессиональные знания и умения.

Разработка конкурентной стратегии действий на рынке труда предполагает постановку соискателем приоритетов среди факторов, характеризующих планируемое место работы, требования к выбираемой вакансии.

Для всех возрастных групп самым значимым фактором при выборе работы является размер заработной платы. Респонденты в возрасте 21–30 лет также выделяют такие факторы как возможность самореализации в профессии, график работы, предоставление социального пакета. Акцент на самореализации – это возможность применить на практике полученные в ходе обучения знания, приобрести достаточный опыт работы и профессиональное мастерство, реализовать личные интересы в профессии. Выделение графика работы может быть связано с ценностью досуга, необходимостью совмещать работу и учебу, совместительством нескольких мест работы и т.п. Значимость социального пакета можно интерпретировать как важность для соискателей обеспечения ряда социальных гарантий со стороны работодателя.

Респонденты в возрасте 31–40 лет одним из наиболее значимых факторов, помимо размера заработной платы, считают возможность самореализации в профессии, также к значимым факторам относятся график работы, карьерный рост. Эта возрастная группа стремится к карьерному росту как возможности повысить профессиональный статус, улучшить материальное положение, т.е. реализовать жизненные и профессиональные планы. Наименее значимые факторы для респондентов в возрасте 21–30 и 31–40 лет – близость к месту жительства (что указывает на достаточную мобильность респондентов), оснащенность рабочего места, имидж предприятия.

Для респондентов в возрасте 41–50 лет значимы график работы, предоставление социального пакета, близость к месту жительства. Наименее значимый фактор – карьерный рост. Респонденты этой группы менее мобильны, нуждаются в большей социальной защите в связи с вероятными проблемами с состоянием здоровья, возможно, предпочитают сокращенный / неполный график работы.

Респонденты возрастной группы 51–60 лет к значимым факторам относят возможность самореализации в профессии, близость к месту жительства, предоставление социального пакета. Для этой возрастной группы важно продолжение профессиональной деятельности как фактора самореализации, возможно, в форме наставничества, передачи профессионального опыта и т.п. Карьерный рост для этой группы не значим.

Средними по значимости для респондентов всех возрастных групп оказались такие факторы как приобретение нового опыта и знаний, характер взаимоотношений в коллективе.

Проведенное исследование выявило некоторые особенности представлений о конкурентоспособности соискателей, обратившихся в службу занятости населения. Объективно обращение в службу занятости вызвано низкой конкурентоспособностью на рынке труда, однако большинство респондентов оценивают уровень своей конкурентоспособности как средний, т.е. можно констатировать нацеленность на конкурентную борьбу, а также осознание необходимости формирования конкурентных качеств, повышающих шансы эффективного трудоустройства. К наиболее важным конкурентным преимуществам соискателями отнесены: опыт, приобретенный в ходе трудовой деятельности, уровень образования, коммуникабельность, профессиональное мастерство [1, с. 303–308]. Большая часть опрошенных предпринимает определенные действия для создания новых конкурентных преимуществ, в частности, за счет повышения компьютерной грамотности, самостоятельного изучения литературы, повышения квалификации и получения дополнительного образования, причем способы создания конкурентных преимуществ отличаются у разных возрастных групп. Также в ходе исследования выявлены отличия в значимости факторов при выборе работы по возрастным группам, т.е. в основу конкурентной борьбы в зависимости от категории трудовых ресурсов закладываются разные цели и способы их достижения.

Повышение конкурентоспособности трудовых ресурсов, нуждающихся в помощи в трудоустройстве, может быть достигнуто за счет специализированных услуг службы занятости населения, направленных на коррекцию ожиданий и требований клиентов, выявление барьеров к трудоустройству, определение направлений их преодоления, активизацию к поиску работы. При этом, как показывают результаты исследования, в зависимости от категории трудовых ресурсов (по полу, возрасту, уровню и профилю образования) будут востребованы разные услуги, направленные как на формирование конкурентных преимуществ, так и на помощь в реализации имеющихся качеств. Формированию конкурентных преимуществ могут содействовать услуги по профессиональному обучению и переобучению безработных граждан, профессиональной ориентации, психологической и социальной адаптации, способствующие определению соискателем целей трудоустройства, построению стратегии поиска работы посредством успешного самомаркетинга. Для реализации имеющихся конкурентных преимуществ необходимо повышение информированности соискателей о состоянии рынка труда, требованиях работодателей к специалистам разного профиля и т.д.

В целом решение проблемы конкурентоспособности трудовых ресурсов должно иметь комплексный характер и обеспечиваться не только за счет усиления активности соискателей на рынке труда, но и за счет общегосударственной политики, способствующей эффективному функционированию рынка труда, стабилизации экономической ситуации и обеспечению экономического роста в соответствии с заявленным переходом к экономике инновационного типа.

#### Список литературы

1. Землянухина С. Г. Формирование конкурентных преимуществ трудовых ресурсов малого бизнеса / С. Г. Землянухина, А. В. Такунов // Вестник СГТУ. – Саратов. – 2011. – № 2 (55). – С. 303–308.
2. Минёва О. К. Управление карьерой в системе менеджмента современной организации / О. К. Минёва // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2011. – № 1 (26). – С. 116–124.
3. Санкова Л. В. Оценка эффективности программ активной политики занятости: теория и методология / Л. В. Санкова, А. В. Косарева // Вестник СГТУ. – Саратов. – 2011. – № 3 (37). – С. 357–368.
4. Тугушев Р. Х. Психологические факторы отношения к труду и себе безработных граждан / Р. Х. Тугушев, В. Г. Сазонова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2007. – Т. 7, № 2. – С. 90–100.