

Проблемы рынка труда рабочих кадров

Минченко Л.В.
lidia2505@mail.ru

Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики

В статье рассмотрены характеристики рынка труда рабочих в Санкт - Петербурге, особенности его функционирования в современных условиях. Проблемы мотивации рабочих.

Ключевые слова: рынок труда, потребность в рабочих кадрах, мотивация

Россия вошла в XXI век в сложной обстановке, с относительно низкими, по мировым меркам социально – экономическими показателями. Усиливается конкуренция не только за рынки сбыта, но и за ресурсы, особенно трудовые. Все острее ощущается дефицит квалифицированных и высококвалифицированных рабочих и специалистов. Отсутствие мотивации к освоению рабочих профессий и повышению квалификации способствуют развитию дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда, что является одной из ключевых проблем при создании новых и инновационном развитии уже существующих производств.

В современных условиях руководитель сам определяет, какое количество работников по профессиям, специальностям и квалификации следует принять на работу.

К служащим, как обобщенной социальной группе, относятся все работники, занятые преимущественно различными видами умственной деятельности. В отличие от рабочих, входящие в категорию служащих, сами не воздействуют на предмет труда, а создают необходимые организационно – технические и социально – экономические предпосылки для эффективного труда.

К категории рабочих относятся те работники предприятий, которые непосредственно участвуют в создании материальных ценностей, обслуживании оборудования и других основных фондов, оказанием производственных услуг, перемещающих операций. Эта часть трудовых ресурсов представляет собой наиболее массовую группу, которая подразделяется на рабочих основной и вспомогательной деятельности.

По уровню квалификации рабочие могут быть: квалифицированными, малоквалифицированными и неквалифицированными. Их количественное соотношение зависит от технологии производства, объема и вида выпускаемой продукции.

На предприятиях промышленности, рабочие, не смотря на стремительное развитие автоматизации, и тенденцию к сокращению использования ручного труда, традиционно составляют 80-85 процентов персонала, на некоторых 65-70

процентов, однако современное производство не может полностью отказаться от рабочих специальностей (1)

Внедрение высокотехнологичных машин, аппаратов, автоматов и другого оборудования, позволяет освободить производственный процесс от ограничений, связанных с физическими возможностями рабочего, одновременно повышая требования к его техническим знаниям и квалификации. Если раньше квалификация рабочего характеризовалась, прежде всего, разнообразными практическими навыками, то теперь выполнение сложных операций требует в основном, общеобразовательных и специальных технических знаний, знакомства рабочего с функционированием приборов и оборудования, знания определенной технологической специфики.

Таким образом, рост профессионального уровня рабочих в условиях инноваций приобретает все большее значение для повышения эффективности работы предприятий и в связи с этим требует постоянного развития и совершенствования.(3)

Создание новых производств в Северо-Западном регионе, формирование автомобильного, судостроительного, радиоэлектронного кластеров невозможны без квалифицированных рабочих кадров. Однако ситуация несоответствия спроса и предложения на рынке труда в данном сегменте приводит к недоиспользованию производственных мощностей и снижению эффективности деятельности предприятий.

Если по другим профессиям на рынке труда Санкт-Петербурга среднее количество поданных на вакансию резюме составляет 5,2, то среди рабочих профессий этот показатель является самым низким – 1,5. Работодатель не имеет возможности выбора.(4)

Наиболее востребованными профессиями на рынке труда среди рабочих специальностей являются следующие: водители, электросварщики, операторы станков с программным управлением, наладчики станков и манипуляторов, сборщики, токари, фрезеровщики, монтажники.(4)

Подобная ситуация обуславливается несколькими причинами. Первая - квалификация выпускников техникумов и училищ в большинстве случаев не соответствует требованиям современных производств. Для приема на вакантную должность работодатель требует соискателя не только знаний и наличия навыков работы, но и производственный опыт. Вторая причина связана с нежеланием молодежи овладевать рабочими профессиями в связи с отсутствием престижности. Третьей причиной можно назвать отсутствие денежной мотивации, для соискателей любого возраста.

Служащий, например менеджер, не имея законченного высшего образования и стажа работы, может претендовать на заработную плату от 10000 до 25000 тысяч рублей, при этом продолжать обучение. В отношении рабочих профессий в основном работодателям требуются сотрудники со стажем работы и квалификацией 4-6 разрядов, исключение составляют такие профессии как грузчик или укладчик. Уровень оплаты труда рабочих профессий существенно ниже, чем у служащих.

На основании проведенного автором анализа существующих свободных вакансий в кадровых агентствах на рынке труда Санкт-Петербурга можно установить следующую зависимость заработной платы от стажа работы и образования, таблица 1.

Таблица 1.

Зависимость заработной платы категорий работников от стажа в СПб, за 2012 год в пищевой промышленности

| Категории работников | Стаж работы, образование | Средняя заработная плата, руб. |
|---------------------------------|--|--------------------------------|
| Служащий (менеджер по закупкам) | Без опыта работы и высшего образования или опыт работы 1 год | 16000 – 25000 |
| Служащий (менеджер по закупкам) | Высшее образование опыт работы от 3 лет | 40000- 80000 |
| Служащий (менеджер по продажам) | Без опыта работы и высшего образования или опыт работы 1 год | 10000 – 20000 |
| Служащий (менеджер по продажам) | Высшее образование опыт работы от 3 лет | 50000 - 60000 |
| Рабочий (токарь-универсал) | Опыт работы от 3 лет | 25000 – 30000 |
| Рабочий (слесарь) | Опыт работы от 3 лет | 25000 – 30000 |
| Рабочий (фрезеровщик) | Опыт работы от 3 лет | 25000 |
| Рабочий (грузчик) | Опыт работы от 1 года | 15000 – 20000 |
| Рабочий (маляр) | Опыт работы от 3 лет | 30000 |
| Рабочий (фасовщица) | Опыт работы от 3 лет | 25000 |
| Рабочий (электромонтажник) | Опыт работы от 3 лет | 35000 |
| Рабочий (электросварщик) | Опыт работы от 3 лет | 45000 |

Таким образом, анализируя представленные выше данные, можно сделать следующий вывод: с точки зрения опыта работы, менеджер, по сравнению с рабочим, имея высшее образование и стаж работы 3 года (итого 8 лет, т.е. 5 на обучение и 3 на совершенствование профессиональных навыков), получает почти в 2 и более раза больше, чем рабочий (3-4 года обучения и 3-4 года работы по профессии, итого 6-8 лет). Справедливость данной стоимости труда, спорная, поскольку, затрачивая практически одинаковое количество лет на обучение и приобретение профессиональных навыков на практике, рабочий имеет заработок в 2 раза меньше служащих. Важность мотива неудовлетворенности заработной платой обусловлена тем, что именно с заработком связано удовлетворение насущных потребностей работника и его семьи. Именно величина денежного вознаграждения является критерием оценки труда, квалификации и производительности. Кроме сказанного выше, заработная плата может

расцениваться как инструмент компенсации различного рода отрицательных характеристик выполняемых работ.(4)

Можно предположить, что существующая ситуация нехватки рабочих кадров связана именно с этим фактором.

Проблема отсутствия необходимого количества квалифицированных рабочих на рынке труда может быть решена только при условии совместных усилий, как государственных структур, так и представителей бизнеса.

Первоочередным вопросом является развитие системы профессионально – технического образования, приведение в соответствие получаемой выпускниками квалификации и требований современного производства. Кроме сказанного выше, необходимо изменение психологической позиции молодежи в отношении рабочих специальностей, создание мотивации для освоения этих профессий.

Поскольку основная масса материальных, и в какой-то мере духовных потребностей человека удовлетворяется через посредство денег, и не смотря на разнообразие современных методов мотивации деньги остаются наиболее мощным стимулом. Необходимо поощрение молодого рабочего с первого дня трудоустройства, когда происходит освоение профессии. Для этого от руководства промышленных предприятий требуется не только повышение заработной платы рабочих, но создание комплексных систем стимулирования, ориентированных на снижение текучести персонала и повышение квалификации сотрудников.(5)

Список литературы:

1. Минко И.С. «Экономика предприятия пищевой промышленности: Учебное пособие», - Спб.: СпбГУНИПТ, 2011.- 151с.

2. Минко И.С. Адаптивность и инновации в экономических системах/ И.С. Минко, Л.К. Шамина // Научный журнал СПб НИУ ИТМО Экономика и экологический менеджмент [Электронный ресурс]. – Санкт-Петербург: СПб НИУ ИТМО, 2011. - №2. – сентябрь. – Режим доступа: <http://open-mechanics.com/journals>

3. Карпов А. «Рынок труда 2013» // Электронный ресурс// http://www.rabota.ru/research/stati_i_kommentarii/rynok_truda_2013.html

4. Никитина Е.А. «Компенсации 20 лет назад и сегодня... В чем принципиальная разница?»// Журнал «Управление персоналом», выпуск №22, 2012г.

5. Попонова Н.Е. «Инструменты управления мотивацией»// Журнал «Кадры предприятия», выпуск № 12, 2012.- 112 с.

Problems of labor market of workers

Minchenko L.V.
lidia2505@mail.ru

St. Petersburg National research university of information technologies, mechanics and optics

In article characteristics of a labor market of workers in Sankt - Petersburg, feature of its functioning in modern conditions are considered. Problems of motivation of workers

Keywords: labor market, need for personnel, motivation.