

Черкасский рынок труда: особенности, тенденции и прогнозы (размышления специалистов)

Ирина КИРКИНА

«Чтобы снять шкуру слона,
необходим не большой нож, а острый»
(Африканская пословица)

*Что происходит на Черкасском рынке труда?
Какие изменения происходят в течение последних 5 лет?*

Прежде всего, наблюдаются кардинальные изменения в структуре рынка труда:

I. Дефицит рабочих мест (вакансий) перерос в дефицит квалифицированных кадров. На наш взгляд, об этом дефиците говорят следующие факты:

- 1) Размер заработных плат в период 1999-2004 г.г. увеличился, в среднем, в 2-5 раз.
- 2) Размеры зарплат на крупных предприятиях и организациях среднего и малого бизнеса практически сравнялись.
- 3) Количество претендентов на 1 вакантное место значительно сократилось.
- 4) Ассоциация региональных кадровых агентств Украины (АРКА), членом которой является КА «Персонал», осенью-зимой 2004г. проводило исследование. Согласно его результатам 8 из 10 работодателей обнаружили на рынке труда дефицит квалифицированных специалистов. 15% опрошенных руководителей были удивлены несоразмерными требованиями претендентов к уровню зарплаты.

II. Дефицит квалифицированных кадров сказался на настроениях продавцов рабочей силы:

- 1) Общий портрет современного специалиста, который ищет работу, сегодня выглядит примерно так:
 - высшее образование (даже несколько),
 - пользователь ПК,
 - наличие водительских прав,
 - демонстрация хороших (окультуренных) манер поведения.
- 2) Продолжается тенденция расслоения среди специалистов:
 - те, кто нацелен на внешние проявления в профессиональной карьере (легко меняют место работы в погоне за увеличением заработной платы, статусом и т.д.);
 - те, кто становится действительно многогранными профессионалами своего дела.
- 3) Наблюдается уменьшение трудового патриотизма относительно предприятия: многие специалисты демонстрируют готовность сменить место работы даже за пределами нашего города.
- 4) Чаще стали встречаться неадекватность уровня профессиональных возможностей специалистов их требованиям по условиям оплаты труда.

- 5) У продавцов рабочей силы при получении работы стали распространенными желания хороших условий труда, нормированного рабочего дня, 2-х выходных, стабильности и т.д.
- 6) Наблюдается волна дезадаптированных продавцов рабочей силы, благодаря их возвращению в г. Черкассы после длительного отсутствия:
 - те, кто в свое время строил свою профессиональную карьеру в крупных городах и сейчас готов вернуться в свои Черкасские квартиры. Эти специалисты отличаются высокой квалификацией и «жизненной закалкой»;
 - те, кто выезжал работать за границу в качестве разнорабочих или не по своей специальности и, практически, потерял квалификацию.Дезадаптация данного сегмента продавцов рабочей силы заключается в том, что они «выпали» из информационного потока г. Черкассы и привыкли к другим меркам заработной платы.

III. Стали проявляться качественные изменения в вакансиях (потребностях работодателей):

- 1) Стремительно растет запрос на специалистов в области производства (технологи, инженеры, квалифицированные рабочие и т.д.).
- 2) Изменился возрастной порог до 45-50 лет при приеме на работу для кандидатов (еще 3 года назад специалистам старше 35 лет было практически невозможно найти работу).
- 3) Стали более востребованы молодые специалисты без опыта работы.
- 4) Усилилась тенденция специализации в вакансиях.
- 5) Предметом особого внимания работодателей в последнее время стали специалисты, способные к интеллектуальной деятельности (аналитики, маркетологи, дизайнеры, конструкторы и т.д.).

IV. По нашим наблюдениям, среди молодых специалистов характерна дифференциация:

- 1) Те, кто приходит на рынок труда с поверхностными знаниями и недостаточным умением учиться на практике. К сожалению, сегодня их большинство, т.к. современное платное образование дает возможность получить диплом, но не воспитывает в будущем специалисте желание «добывать» знания. Более того, такое положение приводит к искаженному моральному убеждению, что все (в т.ч. знания) можно купить.
- 2) Те, кто уже сумел себя воспитать в духе рыночных отношений и стремится стать профессионалом высокого класса. Этим молодым людей отличают готовность работать, впитывать опыт других, терпение и «бойцовские» качества.

Черкасский рынок труда: выводы и прогнозы

1. Дефицит необходимых кадров будет увеличиваться.
2. В настоящее время четко проявляется активная позиция двух основных субъектов рынка труда: работодателей и продавцов рабочей силы (еще несколько лет назад работодатели гораздо больше контролировали ситуацию кадрового рынка).
3. Как и любой другой рынок товаров и услуг, рынок труда подвергается тем же законам и механизмам: ужесточается конкуренция, усиливается специализация, становятся актуальными вопросы деловой репутации, как работодателя, так и продавца рабочей силы.
4. Возможно, произойдет «дробление и поляризация» в заработных платах в рамках одной должности. Например, будучи юристом, можно претендовать на заработную плату от 300 грн. до 1000 у.е. Скорее всего, чаще будет применяться индивидуальный подход в оплате труда конкретных специалистов и уход от определения среднерыночных размеров заработных плат.
5. Активным спросом будут пользоваться специалисты не общего профиля, а с конкретной специализацией.
6. Специализация кадровых агентств, предлагающих свои услуги посредников на рынке труда, станет более четкой (например, технология подбора IT – специалистов отличается от трудоустройства строителей).

В заключение, хочется отметить, что из моноблока разноплановых по уровню и требованиям предложений Черкасский рынок труда становится дифференцированным, имеющим свою структуру, технологию, сегменты и механизмы действия.

Таким образом, перед каждым руководителем возникают вопросы:

- Может ли он на рынке труда найти те трудовые ресурсы, которые в полной мере отвечали бы его требованиям (способствовали развитию его бизнеса)?
- Как определить оптимальный размер заработной платы для своих работников?
- Как сохранить «интеллектуальный капитал» своей компании?
- Насколько его представления о рынке труда адекватны действительности? и т.д.

В помощь руководителям КА «Персонал» подготовило исследование «Анализ кадрового потенциала г. Черкассы 2004: состояние, тенденции и перспективы». Цель исследования – определить количество, качество трудовых ресурсов г. Черкассы.

В данной работе Вы найдете:

- полную характеристику Черкасского рынка труда с влиянием географического, демографического, инвестиционного и экономического факторов;
- количественную, качественную структуру Черкасского рынка труда;
- официальные и реальные з/п в регионе;
- тенденции и прогнозирование Черкасского рынка труда;
- рекомендации работодателям по формированию кадровой политики своего предприятия.

Актуальность такой информации подтверждается спросом на неё конкретными работодателями, которые планируют и развивают свой бизнес в Черкасском регионе.

Мы, с удовольствием, поделимся не только данной информацией, но и не имеющей аналогов методологией оценки кадрового потенциала региона.