

УДК 331.5(571.53)
ББК 65.240.5(253.5)

И.Г. НОСЫРЕВА

кандидат экономических наук, доцент
Байкальского государственного университета экономики и права,
г. Иркутск
e-mail: nosyreva-ig@isea.ru

Т.И. ДАНИЛЬЧУК

старший преподаватель Байкальского государственного университета
экономики и права, г. Иркутск
e-mail: danilchuk-ti@isea.ru

ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ В ПЕРСОНАЛЕ: КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)*

Приведены результаты социологического опроса работодателей Иркутской области. Дана оценка потребностей в персонале, а также дополнительном обучении вновь принятых работников.

Ключевые слова: спрос на рынке труда; потребности работодателей в персонале; дефицит кадров; востребованные профессии; требования работодателей к соискателям; потребность в обучении принятых работников; потребности в персонале.

I.G. NOSYREVA

PhD in Economics, Associate Professor,
Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: nosyreva-ig@isea.ru

T.I. DANILCHUK

Senior Instructor, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: danilchuk-ti@isea.ru

ASSESSMENT OF IRKUTSK REGION EMPLOYERS' DEMAND IN EMPLOYEES: QUANTITATIVE AND QUALITATIVE ASPECTS (BASED ON SOCIOLOGICAL SURVEY)

The paper presents the results of the sociological survey of the Irkutsk region employers and assesses the demand in employees as well as the need for training of newly hired personnel.

Keywords: labor market demand; employers' demand in employees; shortage of personnel; in-demand professions; employers' requirements for applicants; need for training of newly hired personnel; personnel demand.

Спрос на рабочую силу является одним из важнейших элементов механизма рынка труда [1, с. 73]. В количественном отношении спрос отражает объем и структуру потребностей работодателей в определенном количестве работников при данных объемах производства и уровне производительности труда. Количественная оценка величины

спроса базируется на определении числа работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени. Данный показатель характеризует величину реализованного, или удовлетворенного спроса на рабочую силу. Количество рабочих мест, остающихся свободными вследствие невыполнения заявок или по другим причинам, пред-

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики».

ставляет собой нереализованный, неудовлетворенный или резервный спрос. Общий (совокупный) спрос на рабочую силу равен в количественном отношении сумме занятых и имеющихся вакантных рабочих мест. Кроме того, на рынке труда существует эффективный спрос на рабочую силу. Это расчетная величина, определяемая как разность между общим спросом и величиной излишней численности работников. Последняя количественно характеризует наличие во всех сферах производства работников, излишних с точки зрения экономической целесообразности.

В 2011 г. было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие 85 работодателей Иркутской области. Одной из целей исследования являлась оценка потребностей в персонале, а также в дополнительном обучении вновь принятых работников.

В ходе опроса мы попытались выяснить мнение работодателей относительно соответствия численности занятых на предприятии потребностям производства. Как показали результаты проведенного исследования, 45,9% респондентов считают, что численность персонала соответствует потребностям производства. Больше половины (51,8%) опрошенных указали, что на их предприятии существуют проблемы избытка или дефицита кадров, в том числе по отдельным категориям персонала.

Для нашего исследования представляло определенный интерес выявление причин дефицита кадров как по специалистам, так и по рабочим профессиям. Проранжированные результаты опроса выглядят следующим образом:

– причины дефицита специалистов: предприятие не испытывает дефицит специалистов — 24 чел. (28,2%); низкая заработная плата — 20 чел. (23,5%); выпускники вузов (работники) по разным причинам не

хотят работать на предприятии — 14 чел. (16,5%); другие причины — 12 чел. (14,1%); напряженный труд — 11 чел. (12,9%); трудности с приглашением нужных специалистов — 11 чел. (12,9%); трудности с жильем — 10 чел. (11,8%); квалифицированные специалисты не хотят жить в нашем городе (области) — 9 чел. (10,6%); в вузах готовят недостаточное число квалифицированных специалистов — 6 чел. (7,1%); затрудняюсь ответить — 5 чел. (5,9%); мало курсов повышения квалификации — 1 чел. (1,2%);

– причины дефицита рабочих кадров: низкая заработная плата — 30 чел. (35,3%); тяжелые условия труда — 20 чел. (23,5%); предприятие не испытывает дефицит рабочих кадров — 19 чел. (22,4%); система профессионально-технического обучения готовит недостаточное число рабочих — 18 чел. (21,2%); выпускники училищ не хотят работать на промышленных предприятиях — 15 чел. (17,6%); трудности с жильем — 15 чел. (17,6%); другие причины — 8 чел. (9,4%); затрудняюсь ответить — 8 чел. (9,4%); перестала существовать система подготовки рабочих на предприятии — 7 чел. (8,2%); работники не хотят жить в нашем городе — 6 чел. (7,1%); неинтересная работа — 5 чел. (5,9%).

Итак, почти треть опрошенных считают, что на их предприятии отсутствует дефицит специалистов. Более половины респондентов среди причин дефицита кадров отметили низкую заработную плату (58,8% в совокупности).

При проведении опроса мы попытались выяснить мнение респондентов относительно того, в каких работах в большей степени заинтересовано руководство предприятий — в специалистах «широкого профиля» с развитыми навыками последующего обучения на рабочем месте или в «узких» специалистах, которых готовят для конкретной деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Оценка потребностей в персонале

Категория работников	Работники «широкого профиля»	«Узкие» специалисты
Исполнители высшей квалификации, специалисты функционального подразделения (бухгалтерии, финансовой, кадровой и других служб)	47 чел. (55,3%)	34 чел. (40,0%)
Исполнители высшей квалификации, специалисты, занятые в линейных подразделениях, ответственные за основную производственную деятельность	41 чел. (48,2%)	39 чел. (45,9%)
Служащие, офисные работники, технические исполнители	59 чел. (69,4%)	21 чел. (24,7%)
Квалифицированные рабочие	36 чел. (42,4%)	41 чел. (48,2%)

Как показал проведенный нами опрос, почти половина (48,2%) респондентов считает, что руководство предприятий нуждается преимущественно в квалифицированных рабочих с узкой специализацией для конкретной работы. В то же время среди служащих, офисных работников, технических исполнителей они предпочитают видеть работников «широкого профиля» с навыками последующего обучения на рабочем месте. На это указали 69,4% опрошенных.

Среди востребованных профессий в настоящее время и на перспективу до трех лет респондентами были названы следующие рабочие профессии: бульдозерист, механизатор, тракторист, машинист экскаватора, водитель, слесарь по ремонту грузовых автомобилей, каменщик, монтажник, электро-монтажник, сварщик, слесарь-электрик, электрик, кровельщик, токарь, спайщик, повар, продавец, продавец-консультант, кладовщик, фасовщик, грузчик, охранник, уборщик.

Относительно профессий специалистов наиболее востребованными в настоящее время и на перспективу до трех лет являются воспитатель, врач-невролог, бухгалтер, менеджер по персоналу, геодезист, инженер-электрик, инженер по охране труда, маркетолог, менеджер, программист, прораб, техник, юрист, архитектор, инженер-электроник, менеджер по рекламе, торговый (или региональный) представитель.

Анализ требований работодателей, предъявляемых к рабочим, показал, что наиболее ценными характеристиками при приеме на работу являются: высокая квалификация, практический опыт работы — 56 чел. (65,9%); трудолюбие, работоспособность — 48 чел. (56,5%); желание качественно и стабильно работать при том уровне зарплаты, который сложился на предприятии — 47 чел. (55,3%); высокая трудовая дисциплина, исполнительность, надежность — 44 чел. (51,8%); творческий подход к делу, инициативность,

новаторство — 23 чел. (27,1%); хорошее здоровье — 20 чел. (23,5%); готовность работать сверхурочно — 19 чел. (22,4%); наличие смежных профессий — 14 чел. (16,5%); отсутствие вредных привычек — 14 чел. (16,5%); возрастные ограничения — 12 чел. (14,1%); наличие прописки — 10 чел. (11,8%); определенная национальность — 4 чел. (4,7%); другое — 4 чел. (4,7%); наличие жилья, личного транспорта — 1 чел. (1,2%).

Среди качеств, которые ценят работодатели при приеме на работу специалистов и технических исполнителей были названы: соответствующее образование, наличие курсов повышения квалификации — 62 чел. (72,9%); значительный стаж, практический опыт работы в данной области — 52 чел. (61,2%); трудолюбие, работоспособность, высокая трудовая дисциплина, исполнительность — 46 чел. (54,1%); готовность и умение работать в команде, гибкость характера, искренность, доброжелательность — 40 чел. (47,1%); деловитость, организаторские способности, коммуникабельность — 37 чел. (43,5%); желание качественно и стабильно работать при том уровне зарплаты, который сложился на предприятии — 36 чел. (42,4%); творческий подход к делу, инициативность, целеустремленность — 33 чел. (38,8%); ответственность, надежность, личная преданность руководителю — 24 чел. (28,2%); готовность работать сверхурочно — 18 чел. (21,2%); возрастные ограничения — 14 чел. (16,5%); отсутствие вредных привычек — 10 чел. (11,8%); хорошее здоровье — 9 чел. (10,6%); наличие прописки — 8 чел. (9,4%); определенная национальность — 3 чел. (3,5%); наличие жилья, личного транспорта — 1 чел. (1,2%); другое — 1 чел. (1,2%).

Проведение социологического опроса позволило выяснить, нуждались ли вновь принятые в 2010–2011 гг. работники в дополнительном обучении или переподготовке (табл. 2).

Таблица 2

Оценка потребностей в дополнительном обучении

Категория работников	Не нуждаются	Нуждаются
Исполнители высшей квалификации, специалисты функционального подразделения	55 чел. (64,7%)	22 чел. (25,9%)
Исполнители высшей квалификации или специалисты, занятые в линейном подразделении	46 чел. (54,1%)	28 чел. (32,9%)
Служащие, офисные работники или технические исполнители	55 чел. (64,7%)	21 чел. (24,7%)
Квалифицированные рабочие	45 чел. (52,9%)	27 чел. (31,8%)

Данные табл. 2 показывают, что менее всего нуждаются в дополнительном обучении из числа вновь принимаемых работников исполнители высшей квалификации, специалисты функциональных подразделений; служащие, офисные работники и технические исполнители. Примерно треть опрошенных считают, что нуждаются в дополнительном обучении исполнители высшей квалификации или специалисты, занятые в линейных подразделениях. 31,8% опрошенных указали на необходимость дополнительного обучения неквалифицированных рабочих.

На вопрос «Есть ли на Вашем предприятии (в организации) какие-либо структуры, связанные с профессиональной подготовкой работников? Если да, то какие именно?» ответы респондентов выглядели следующим образом: нет таких структур — 41 чел. (48,2%); учебный центр для профессиональной подготовки — 22 чел. (25,9%); учебные курсы, курсы профподготовки, повышения квалификации или переподготовки — 22 чел. (25,9%); высшее учебное заведение (в том числе бакалавриатура, магистратура, аспирантура, адъюнктура и т.д.) или филиал, отдельный факультет вуза — 5 чел. (5,9%);

другое — 5 чел. (5,9%); учреждение начального профессионального образования (ПТУ, профлицей и т.д.) — 2 чел. (2,4%); учреждение среднего специального образования (техникум, проф. колледж и т.д.) или его филиал — 1 чел. (1,2%).

Итак, почти половина опрошенных указали, что на предприятии (в организации) нет структур, связанных с профессиональной подготовкой работников. Лишь четверть респондентов отметили наличие учебного центра в структуре организации. Между тем деятельность таких структур является востребованной, особенно по отношению к таким категориям персонала, как исполнители высшей квалификации или специалисты, занятые в линейных подразделениях и квалифицированные рабочие. Следовательно, потребность в дополнительном обучении формируется, прежде всего, на уровне линейных звеньев организационной структуры предприятий, занятых производственной деятельностью. Создание и возрождение внутрифирменных учебных центров позволило бы восполнить данный пробел и удовлетворить потребности работодателей с учетом специфики производственных процессов.

Список использованной литературы

1. Управление персоналом организации: учеб. пособие / М.А. Винокуров [и др.]; под ред. М.А. Винокурова, Т.Г. Озерниковой. Иркутск, 2009.

Referenses

1. Upravlenie personalom organizatsii: ucheb. posobie / M.A. Vinokurov [i dr.]; pod red. M.A. Vinokurova, T.G. Ozernikovoï. Irkutsk, 2009.