

Сегментация рынка труда



Сегментация рынка труда - это объективно обусловленный процесс его структурирования, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов развития общества возникает естественное разделение труда, и формируются отдельные субрынки, или сегменты, отличающиеся различными характеристиками, исходя из особенности каждой категории работников.

При изучении сегментации рынка труда обычно используют три признака:

- профессионально-отраслевой;
- квалификационно-зарплатный;
- социально-демографический.

Путем сочетания этих признаков могут быть выделены различные группы работников, различающиеся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности:

- 1. дефицитные высококвалифицированные группы работников, занятые в развивающихся отраслях и сферах деятельности при достаточно высоком уровне гарантий занятости и росте доходов, превышающем уровень инфляции и общего экономического роста;
 2. избыточные высококвалифицированные группы работников сокращаемых или неразвивающихся сфер деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости к уровню доходов, соотносимом с темпами инфляции;
 3. дефицитные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в развивающихся сферах деятельности с относительной стабильностью занятости при уровне доходов, отстающем от темпов инфляции, нуждающиеся в социальной поддержке;
 4. избыточные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в сокращаемых или неразвивающихся сферах деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости и уровне доходов, значительно отстающем от темпов инфляции;
 5. работники, относящиеся к любой из названных категорий, но в то же время принадлежащие к социально уязвимым группам, отличающимся ограниченной возможностью использования трудового потенциала, что в большей или меньшей степени снижает гарантии их занятости и уровень доходов.

- При изучении рынка труда спрос на труд обычно рассматривается в разрезе четырех основных уровней:

1. отдельного предприятия, организации;
2. отраслей;
3. регионов;
4. экономики в целом.

В условиях действия этих структур происходит соответствующая сегментация рынка, отражающая в целом общественные потребности.

- Сегментация данного рынка может быть конкретизирована и рынок труда разделен на пять следующих сегментов:

1. рынок специалистов наиболее высокой квалификации;
2. рынок квалифицированных кадров;
3. рынок труда рабочих профессий;
4. рынок труда малоквалифицированных работников и сферы услуг;
5. остаточный рынок труда.

- В качестве задач сегментации рынка труда могут выступать:

- анализ рыночных возможностей, выявление имеющего предложения рабочей силы и спроса на нее, оценка перспектив для развития рынка труда с целью последующей оценки емкости рынка труда и прогноза спроса на рабочую силу;
- изучение рынка рабочей силы с точки зрения его количественных и качественных характеристик, в результате чего могут быть определены трудодефицитные и трудонасыщенные географические регионы, когорты населения по различным возрастным критериям, уровню профессиональной и квалификационной подготовки, лица, нуждающиеся в мероприятиях специальных программ содействия занятости, группы населения с разнообразными мотивами поведения в выборе рабочих мест, отношения к процессам высвобождения рабочей силы, переподготовки и другим процессам в сфере занятости;
- проведение мероприятий политики занятости, учитывая интересы различных групп населения, в том числе занятых и безработных, профсоюзов, работодателей, государства, муниципалитетов и других общественных институтов; появляются возможности для ранжирования этих мероприятий, что особенно важно при проведении политики занятости в условиях ограниченности финансовых возможностей. Общего экономического кризиса;
- разработка программ подготовки и переподготовки кадров, сохранения и расширения рабочих мест, географической мобильности, разработка методов стимулирования труда и спроса на рабочую силу;
- позиционирование на целевых рынках рабочей силы, например, рынках труда конкретного города, поселка, определенных профессий, отраслей экономики и т.п.;
- стимулирование активности и определенного контингента работников.

Структура рабочей силы

- **Рабочая сила** – это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений способность к труду делает рабочую силу товаром.

Отличие этого товара от других заключается в том, что он:

- 1) создает стоимость больше, чем он стоит;
- 2) без его привлечения невозможно осуществлять любое производство;
- 3) от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов, экономика хозяйствования в целом.

- Сегментацию профессиональной структуры предложения рабочей силы можно провести с выделением следующих групп:
 - профессии высококвалифицированного, творческого и интеллектуального труда, спрос на которые растет;
 - массовые сквозные профессии межотраслевого применения и стабильного спроса, потребность в которых определяется тенденциями в экономике;
 - непривлекательные профессии тяжелого, малоквалифицированного ручного и вредного труда, не соответствующие социально-культурным и психофизиологическим требованиям современной рабочей силы, которые до сих пор характеризовались острым дефицитом кадров и низким качеством трудового потен шиша;
 - профессии, потребность производства в которых падает в результате структурной и технологической перестройки, что заставляет высвобождающихся работников проходить переподготовку;
 - непрестижные и низкооплачиваемые профессии.

- Подобно вещественным товарам товар, обращающийся на рынке труда, может классифицироваться по временному параметру в зависимости от типа контракта:
 - «длительного пользования», при заключении бессрочных трудовых договоров; чаще это работники так называемого первичного рынка труда, впоследствии некоторые из них могут составить кадровое ядро фирмы; они обладают некоторыми преимуществами в оформлении трудовых соглашений и в доходах, для расторжения трудового договора с ними по инициативе администрации необходимо соблюдение ряда процедур, в том числе и компенсационные выплаты при сокращении штатов;
 - «ограниченного срока пользования», с заключением контракта на срок от года до нескольких лет; такая система традиционна для сферы науки и высшего образования, но в последние годы она распространяется очень широко, так как предоставляет работодателю большую свободу действий; при этом соображения в пользу длительных трудовых отношений, изложенные в предыдущем абзаце, игнорируются и даже не очень воспринимаются в соответствии со сложившимся и очень типичным убеждением, что «у нас незаменимых нет»
 - «временного пользования» — временные работники, совместители, пенсионеры (с ними договоры можно перезаключать ежегодно), сезонные работники
 - «единовременные услуги», связанные с заключением договора подряда, возмездного оказания услуг и т.п.

• С рассмотренной классификацией коррелирует классификация по типу спроса:

- рабочая сила постоянного спроса привлекается часто, без особых колебаний и с минимальными усилиями по поиску (младший обслуживающий персонал, рабочие массовых профессий);
- рабочая сила предварительного отбора, проводимая через анкетирование, тестирование, собеседования. Конкурсный отбор, оценку и сравнение между кандидатами, по показателям профпригодности (высококвалифицированные рабочие, высшие менеджеры, консультанты, ученые);
- рабочая сила особого спроса люди, владеющие специфическими знаниями и навыками, опытом, для привлечения которых работодатели готовы затратить дополнительные усилия и средства: опытные специалисты по недвижимости, опытные бухгалтеры-аналитики, аудиторы, ведущие конструкторы, технологи, личные охранники;
- рабочая сила пассивного спроса — категории работников, о которых работодатель не всегда информирован или знает, но обычно не задумывается об их найме: специалисты по маркетинговым исследованиям и рекламе, инженеры по технике безопасности, менеджеры по связям с общественностью.