Колосова Ольга Геннадьевна
профессор, кафедра экономики и управления,
Сургутский государственный университет
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
kog@fu.surgu.ru

профессионал ценен всегда

труд специалистов в современном производстве

Аннотация

Определяются роль и место специалистов в современном производстве, на этой основе раскрывается характер рынка труда специалистов. Выделены основные признаки труда специалистов, включающие рыночную компоненту.

Ключевые слова: труд, работодатели, специалисты, производственные функции, заработная плата, рынок труда, кадровый потенциал

По доле специалистов с высшим образованием в экономически активном населении (22,3%) Россия вышла на третье место в мире (после США и Норвегии) (1), что требует пристального внимания к этой категории работников. Образование и квалификация превратились в ценности, удовлетворяющие потребности как личности, так и общества в целом. Рост профессионально-квалификационного уровня и эффективности труда специалистов – два способа удовлетворения потребности в работниках данной категории.

Цикличность и занятость

Относительно низкая безработица среди специалистов дает представление о рыночной ситуации, отличающейся от рынка труда рабочих. Однако общие закономерности рынка труда как такового присущи обоим сегментам, что иллюстрирует движение работников под влиянием цикличности общественного производства. Наблюдаются большие различия в динамике занятости по конкретным отраслям экономики. По этим данным можно судить о соответствующих тенденциях в движении специалистов на рынке труда, поскольку процессы спада и оживления производства в отдельных отраслях имеют своим следствием вытеснение или привлечение в соответствующую сферу труда.

Как показал в своих исследованиях А. Оукен (2), циклическое перемещение квалифицированных работников в период спада вытесняет менее квалифицированных из вторичной сферы занятости. Первая, таким образом, сохраняет статус занятости за счет лишения работы представителей непривилегированных работников. В фазе подъема происходит переход к

первичной сфере занятости, прежде всего, мужчин среднего и старшего возраста, владеющих специальностью. Циклический рост производства сопровождается не только ростом рабочих мест, улучшается их структура Специалисты заняты во всех отраслях экономики, наибольшая «концентрация» их характерна для непроизводственной сферы (органы управления, здравоохранение, наука и научное обслуживание). Динамика удельного веса специалистов в отраслях национальной экономики отражает следующие тенденции: во-первых, более высокая закрепленность специалистов в производстве по сравнению с рабочими; во-вторых, перемещение специалистов из кризисных отраслей в более устойчивые отрасли; в-третьих, относительное повышение спроса на специалистов на рынке труда. Наибольшая закрепленность специалистов проявилась в отраслях непроизводственной сферы, таких как социальная сфера, наука, финансирование и страхование.

Работодатели и наемные работники: характер взаимоотношений

По нашему мнению, работодатели являются своеобразными посредниками, в массе своей реализующими потребности всего общества в материальных и духовных благах. Они заполняют те ниши в производстве товаров и услуг, которые продиктованы общим развитием производительных сил и увеличением потребностей общества. На это обстоятельство указывают факты банкротства одних предприятий, тогда как возникают новые предприятия, что обеспечивает общее социально-экономическое развитие. Высказанному положению не противоречат и факты сокращения числа занятых под влиянием кризиса, структурных изменений в экономике, конкуренции и других обстоятельств, следствием которых может быть уход с рынка труда и самих работодателей. Работодатели привносят в рынок труда отдельные, частные коррективы, касающиеся конкретных производств.

Экономический интерес работодателей сводится главным образом к эффективной деятельности производства. Предприятие заинтересовано в работнике до тех пор, пока его работа приносит прибыль, то есть пока предельная производительность труда превышает издержки предприятия на этого работника. В противном случае предприятие начнет субсидировать работника, что противоречит основной цели предприятия. То, сколько каждый работник приносит предприятию, зависит от трех факторов: его индивидуальной производительности, цены на его труд, а также от уровня рыночных цен на изготовляемую им продукцию. Труд определяет прибыльность предприятия, его успех на рынке.

Наемные работники заинтересованы в получении за свой труд средств к существованию, достаточных для жизнеобеспечения как их самих, так и членов их семей. Практика многочисленных социологических исследований показывает, что уровень притязаний работников к получаемой заработной плате практи-

образование и квалификация превратились в ценности, удовлетворяющие потребности как личности, так и общества в целом

наибольшая закрепленность специалистов проявилась в отраслях непроизводственной сферы, таких как социальная сфера, наука, финансирование и страхование

чески не выходит за рамки так называемой «социальной нормы» заработной платы. Понижение уровня оплаты труда не влечет за собой адекватного расширения спроса на труд, действует ряд ограничивающих факторов.

Большой интерес в отражении рыночного характера трудовых отношений представляют взаимоотношения между наемными работниками и работодателями непосредственно в сфере труда, на предприятиях и в учреждениях. Ознакомление с информацией предприятий показало достаточно высокую текучесть специалистов. Происходила замена молодыми вследствие естественной убыли специалистов, а также перемещение специалистов по должностной лестнице с соответствующими корректировками условий и оплаты труда. Часть специалистов меняла место работы внутри предприятий, переходя из одного подразделения в другое с изменениями в условиях и оплате труда.

Специфика рынка труда специалистов

Рынок труда специалистов имеет свою специфику, определяемую их ролью в производстве. Из всего многообразия функций специалистов в общественном производстве мы выделяем следующие три:

- текущее обслуживание процесса общественного воспроизводства во всех сферах деятельности общества;
- подготовка условий для расширенного общественного воспроизводства во всех сферах;
- организация и управление расширенным общественным воспроизводством.

Первую группу функций выполняют специалисты, обеспечивающие нормальный ход процесса труда рабочих. Они осуществляют техническую, технологическую и экономическую подготовку производства, занимая должности инженеров, экономистов, программистов и пр. Для этой группы специалистов характерны свободный наем и увольнение, окладная система оплаты труда, возможность профессионального и должностного роста. Являясь самой представительной частью корпуса специалистов, эта группа во многом определяет и рынок труда специалистов. Для нее более всего характерны массовая сменяемость и текучесть персонала, изменения в продолжительности и оплате труда, необходимость в профессиональной переподготовке под влиянием требований технического прогресса. Следует также отметить широкую практику применения ненормируемого рабочего дня, в соответствии с которой специалист при одной и той же плате за труд обязан в случае необходимости затрачивать большее количество труда по сравнению с условиями строго регламентированного труда.

Второй группе специалистов присущ творческий характер труда. Именно от них зависят технический прогресс,

экономический эффект и перспективы развития общественного производства, естественно, в рамках каждого хозяйствующего или научного образования. Можно считать данную группу элитой корпуса специалистов, которой присущ особо сложный характер труда и рыночные условия, отличные от специалистов первой группы.

В условиях жесткой конкурентной борьбы каждый работодатель заинтересован в усилении своих позиций на товарном рынке или в другой сфере деятельности. Поэтому для специалистов второй группы применяются более высокие ставки оплаты труда, что имеет своим следствием меньшую текучесть. Спрос на таких специалистов, как правило, превышает их предложение, поэтому на рынке труда в отношении них складывается конкуренция между работодателями, чего не наблюдается в отношении специалистов первой группы.

Следует заметить, что разграничение специалистов на первую и вторую группы является условным, не отражающим их нахождение в том или ином подразделении предприятия, учреждения или организации. Элита специалистов формируется в недрах первой группы, заполняя естественную и другие формы убыли специалистов второй группы, а также нацелена на увеличение их числа. Как правило, специалисты этой группы трудятся в условиях ненормируемого рабочего дня, от них ожидается, главным образом, конечный результат.

Третья группа специалистов может быть представлена менеджерами всех уровней организации процесса труда. Представителями этой группы, по нашему мнению, должны быть все руководители работников – от руководителя определенной группы работников и заканчивая высшими должностными лицами в государстве. Особенностью рынка труда в этой группе является не свободный наем и увольнение, а назначение и освобождение от должности по воле вышестоящих органов управления в данной сфере деятельности. Частными случаями подбора персонала на высшие руководящие должности являются выборы. Для менеджеров характерны высокие сложность и качество труда, соответствие этим требованиям отражается на результатах деятельности возглавляемого ими участка сферы производства, обращения или самого управления. Поэтому всем руководителям присущ ненормируемый рабочий день, а оплата труда осуществляется по особым ставкам, все более высоким в зависимости от должности, включая определенные льготы и формы стимулирования.

Вывод

Автором выделены следующие основные признаки труда специалистов:

- преимущественно интеллектуальная деятельность, разработка организационно-технических и научных решений вопросов развития производства товаров и услуг на предприятиях и в учреж-

уровень притязаний работников к получаемой заработной плате практически не выходит за рамки так называемой «социальной нормы» заработной платы

дениях, управление трудовыми и технологическими процессами;

• высокий уровень профессиональной подготовки, определяющий квалификацию и способность решать сложные задачи развития производства в соответствующих отраслях национальной экономики;

• подготовка специалистов является длительным процессом, требующим относительно высоких затрат, поэтому труд специалистов имеет более высокую стоимость и оплачивается по более высоким ставкам, чем труд рабочих;

• для специалистов характерно движение по служебной лестнице с повышением сложности и ответственности труда, а также перемещение по различным подразделениям в рамках одного и того же предприятия (учреждения) с соответствующими изменениями в условиях труда и его оплаты.

Традиционные признаки труда специалистов ограничены определением их функций в производстве (3), наши же предложения включают в том числе и рыночную компоненту.

Литература

1. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии (Текст) // Человек и труд, 2006. – №1.

2. Исследование безработицы в США Бруклинским университетом (Текст). – М.: 1978.

3. Никитина И.А. Управление персоналом: учебное пособие (Текст). – СПб.: СПбГИЭА, 2000.

КЭ

Olga G. Kolosova
Professor, Chair of Economics and Management
Surgut State University in Khanti-Mansiysk Autonomous Region–Yugra

Specialists' labour in modern production process

Abstract

The article defines the role and place of the specialists in modern production process. On this base specialists' labour market is being revealed. The author defines the main characteristics of specialists' labour including market component.

Keywords: labour, employers, specialists, production functions, salary, labour market, personnel potential