

Рынок труда

Выдержки из книги Г.В. Резапкиной

«Секреты выбора профессии, или Путеводитель выпускника»

Москва, «Генезис», 2007

Рынок труда, или рынок рабочей силы – это система социально-экономических взаимоотношений между работодателями и теми, кто ищет работу. В этом смысле человека, ищущего работу, можно считать продавцом, потому что он предлагает себя как профессионала тому, кто готов платить за его работу. Работодателя в этой ситуации можно рассматривать как покупателя, выбирающего подходящего специалиста для ведения производственной, коммерческой или иной деятельности. Эти отношения равноправны, хотя каждая сторона преследует свои цели. Если цели совпадают, то есть работа устраивает специалиста, а специалист – работодателя, то в результате выигрывают обе стороны.

Нередко возникает конфликт интересов: специалист предъявляет особые требования к условиям и оплате труда (например, требует бесплатного обеда и личного шофера, может работать только через день и т.д.). Если этот привередливый специалист уникален и незаменим, работодатель может согласиться на все эти условия в расчете на то, что затраты окупятся. Если же специалист не представляет особой ценности, то ему придется снизить уровень притязаний, отказавшись для начала хотя бы от бесплатного обеда. Иначе он рискует остаться без работы.

Работодатель проявляет нереалистичный уровень притязаний, если требует от своих работников усилий, несопоставимых с заработной платой.

В наше время права и обязанности сторон регулируются трудовым соглашением, или контрактом – документом, в котором оговариваются условия и оплата труда, а также должностной инструкцией. Работодатель не вправе требовать от специалиста работы, выходящей за рамки его служебных обязанностей.

Рынок труда развивается по тем же законам, что и рынок товаров и услуг. Здесь действует закон спроса и предложения, формируя цены на особый товар – рабочую силу. Эта цена называется заработной платой. Заработная плата – это денежное вознаграждение работника за выполнение этих обязанностей.

Заработная плата начисляется в соответствии с занимаемой должностью и зависит от квалификации специалиста, которая складывается из уровня профессиональной подготовки, опыта работы, личностных и профессионально важных качеств. На размер заработной платы влияют интенсивность, продолжительность и условия труда.

Чем больше специалистов определенной квалификации на рынке рабочей силы, тем ниже их цена. Эта ситуация выгодна работодателям: во-первых, есть выбор, во-вторых, можно сэкономить на зарплате. Результатом превышения предложения над спросом является безработица.

Ситуация, при которой специалистов меньше, чем требуется на рынке труда, выгодна этим специалистам, потому что они могут диктовать работодателям свои условия. Однако дефицит специалистов негативно скажется на экономике в целом. В результате пострадают все.

Идеальный вариант – число специалистов, предлагающих свои услуги, равно числу требуемых специалистов. Такая ситуация называется рыночным равновесием.

Очевидно, что существуют массовые профессии, требующие большого количества специалистов. Потребность в жилище, питании, одежде не оставит без работы строителей, технологов и производителей изделий и продуктов питания. Пока есть болезни, нужны врачи. Пока есть дети, нужны учителя. Пока есть преступность, нужны правоохранительные органы.

Особую категорию специалистов составляют ученые, изобретатели, люди искусства, представители редких профессий, например, реставратор, летчик-космонавт, криптограф, дегустатор, ювелир. Это – «штучный» товар. Если в эту «нишу» устремляется большое количество людей, возникает конкуренция – неизбежное следствие рыночных отношений. Синонимы слова «конкуренция» –

соревнование, соперничество. Конкурентоспособность – это соответствие качества предлагаемой рабочей силы требованиям работодателя. Если человек никогда не занимался спортом, выходить на старт марафонской дистанции наравне с опытными спортсменами не только неразумно, но и опасно. Ваши ресурсы на рынке труда – это ваше профессиональное образование и опыт работы, трудовая мотивация и личностные качества (ответственность, работоспособность, способность к профессиональному и личностному росту).

Современный рынок труда намного сложнее, чем несколько лет назад, а требования к профессионалу жестче. Если раньше в самой «рыночной» сфере – торговле – один человек при наличии образования и опыта мог выполнять почти весь цикл работ, то теперь требуются специалисты, отвечающие за узкий участок работы. Так, профессия менеджера сейчас имеет массу разновидностей: менеджер по закупкам, менеджер по продажам, менеджер по сбыту, менеджер по продвижению, бренд-менеджер, менеджер по работе с клиентами, менеджер по маркетингу, менеджер по рекламе и т.п. Поэтому за фразой «я хочу стать менеджером» чаще всего стоит поверхностное знание профессии и ситуации на рынке труда.

Спрос на профессии постоянно меняется, его трудно прогнозировать. Век некоторых профессий недолог – 5-15 лет. Затем они умирают или изменяются. Поэтому ценность специалиста возрастает, если он владеет несколькими смежными профессиями.

Динамичный и непредсказуемый современный рынок труда требует от молодого специалиста не только профессионализма, но и умения ориентироваться в разных сферах деятельности и адаптироваться к меняющимся условиям.

Галина Резапкина