

ПРИОРИТЕТНЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ ПОТРЕБНОСТИ КВАЛИФИКАЦИИ РОССИЙСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

По данным Всероссийского опроса ВЦИОМ [1], проведенного в сентябре 2013 г., при выборе потенциального работодателя, наиболее важными критериями для россиян являются хорошая зарплата и полное и своевременное выполнение компанией своих обязательств (4,85 баллов из 5-ти возможных). В числе ключевых факторов (от 4,31 до 4,61 баллов) - благоприятный психологический климат в коллективе, стабильность компании, соблюдение норм безопасности, удобный график и комфортные условия работы, социальный пакет, возможность применения профессиональных знаний и навыков, эффективность управления.

Основываясь на этих данных, можно сделать вывод, что при выборе работодателя россияне, в основном, интересуют денежное стимулирование с его индексацией с соответствием роста инфляции в экономике. Вместе с тем, для того, чтобы привлечь и удержать специалиста высокой квалификации и дефицитной профессии, недостаточно только заработной платы. Нередко социальные гарантии оказываются не менее весомым стимулом для сотрудника, нежели денежные поощрения. К примеру, роль социального пакета становится более значимой при выборе работодателя. Однако понятие «социальный пакет», целесообразно подразделить на три составляющих: обязательная, мотивационная и компенсационная. Обязательная основывается на обязательствах работодателя, возложенных на него государством, а именно регламентируется Трудовым Кодексом РФ. Мотивационная и компенсационная составляющая, не является обязательной, и их реализации зависит от возможности работодателя. Компенсационной части пакета относятся денежные средства, которые возмещают затраты работника, затрачиваемых им во время исполнения должностных обязанностей. Это, например, такие возвратные выплаты, как оплата мобильной

связи, компенсация бензина и амортизации при использовании личного автомобиля, аренда жилья для работника, место работы которого находится в другом населенном пункте, возврат части или 100% затрат на обучение и т. д. - в зависимости от уровня компании. Мотивационная часть пакета, повышает привлекательность для квалифицированных специалистов. Это все дополнительные блага, которые работодатель предоставляет сотрудникам по своей инициативе и за свой счет. Сюда можно отнести и дополнительную медицинскую страховку, и корпоративный транспорт, льготные путевки в детский сад, предоставление дополнительных отпусков, дополнительные единовременные пособия при рождении ребенка или юбилее.

В настоящее время наблюдается такая тенденция, когда при двух равноценных предложений о работе, соискатель скорее выберет ту компанию, которая предлагает полный мотивационный и компенсационный пакет. Считаем целесообразным при внесении поправок в Трудовой Кодекс РФ, учесть необходимость введения понятия социальный пакет, с регламентацией всех его составляющих, а также рекомендовать руководству предприятий всех форм собственности осуществлять индексацию заработной платы работников в соответствии с ростом инфляции в экономике РФ.

Список литературы

ВЦИОМ, «Рейтинг компаний-работодателей России», Пресс-выпуск №2425. <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114546>.

К.Н. Сухнева, Т.И. Волкова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

г. Екатеринбург, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Машиностроение является ключевой отраслью экономики страны, оказывает огромное влияние на социально-экономическое развитие страны и ее регионов. По данным Росстата количество занятых работников в машиностроении в 2000 году было 5,7 млн. человек, в 2012 году - 3,5 млн. человек, что в 1,6 раза