

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 предложениях 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

меньше по сравнению с 2000 годом [2]. Степень подготовленности и уровень квалификации работников машиностроения во многом определяет кадровый потенциал промышленности России.

Кадровый потенциал предприятий машиностроения представляет собой, на наш взгляд, не только высокообразованный и профессиональный уровень работников, который используется для повышения эффективности производства и получения дохода (прибыли), но и корпоративную культуру предприятия, для достижения, так называемого синергического эффекта при его реализации. Кадровый потенциал позволяет обеспечить резервы повышения эффективности производства за счет внедрения инноваций в производство, более рационального использования ресурсов предприятия и достижения целей перспективного развития предприятия.

Как показывают результаты социологического опроса (отражена на сайте [superjob.ru](http://superjob.ru))[1], спрос работодателей на специалистов технических профессий непрерывно растет, (они входят в пятерку наиболее востребованных профессий), а вместе с тем, по данным Министерства образования и науки РФ, только в последние три года популярность технических профессий у студентов 2013 года немного выросла.

По результатам социологических исследований [3], главная претензия работодателей к вузам – недостаток практических знаний, затрудняющих их адаптацию к рабочим местам и производственной деятельности, и к психологической неподготовленности к корпоративным нормам поведения. Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в следующем:

- в поиске новых форм учебных и производственных практик, обеспечивающих приобретение студентами опыта практической деятельности;
- в стимулировании исследовательской деятельности студентов;
- в воспитании у студентов необходимых поведенческих навыков;
- в воспитании готовности к постоянному обучению и после окончания вуза; и др.

Вместе с тем, сами работодатели не создают профессиональные условия для подготовки студентов к рабочим местам и проявляется:

– практически отсутствуют возможности прохождения производственной практики;

– ограничен масштаб целевой подготовки студентов. В договоре-контракте должны быть прописаны сроки и взаимные обязательства. Выпускник, обучавшийся в рамках целевой подготовки для данного предприятия, обязан отработать на нем определенное время или компенсировать предприятию затраты на свое обучение.

Реализация данного комплекса мероприятий приведет к созданию устойчивого резерва кадров в этой отрасли. Правительству страны, необходимо, уделить внимание к разработке программ для привлечения и стимулирования молодых специалистов на предприятия отрасли, что будет способствовать формированию квалифицированного кадрового потенциала машиностроения.

#### Список литературы

1. Итоги 2012 года на рынке труда: анализ и прогнозы / Опрос Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru по заказу газеты «Ведомости». - URL:<http://www.superjob.ru/research/articles/111077/itogi-2012-goda-na-rynke-truda-analiz-i-prognozy-ot-superjob-ru/>

2. Российский статистический ежегодник 2013. - URL:[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1135087342078](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078)

3. Уровнем знаний выпускников вузов недовольны более половины отечественных работодателей / Опрос Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru по заказу газеты «Ведомости». - Superjob.Ru.URL: <http://www.superjob.ru/community/life/59162/>