

Литература:

1. Материально-техническая база сельского хозяйства России в 2007 году. Статистический обзор. // «Экономика сельского хозяйства России». -2008. - № 6. -с 81-83.
2. Сводные годовые отчеты по Ульяновской области (2000-2007 года)
3. Ушачев, И.Г. Направления развития сельского хозяйства России на долгосрочный период. // «Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий». -2007. -№1. -с 7-13.

---

УДК 331

## СЕКМЕНТИРОВАНИЕ АГРАРНОГО РЫНКА ТРУДА SEGMENTATION AGRICULTURAL MARKETS LABOR

*В.В. Данько*  
*V.V. Danko*  
*Ульяновская ГСХА*  
*Ulyanovsk State Agricultural Academy*

*Functioning and structure of the agricultural labor market is expressed in terms of segmentation, which determines the division of workers and jobs from the rather stable sector, limiting the mobility of workers.*

Для успешного регулирования конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда необходимо использовать методологию маркетинга. Главный тезис маркетинга - это ориентация на потребителя, производство того, что пользуется спросом, что можно выгодно реализовать. Маркетинг рабочей силы предполагает создание и функционирование комплексной эффективной системы регулирования занятости населения, которая призвана решать задачи через стратегическое планирование, маркетинговые исследования спроса на рабочую силу и ее предложение, продвижение, реклама и стимулирование трудоустройства, определение цены рабочей силы.

На региональном уровне роль маркетинга на рынке труда заключается в поддержании соответствия спроса и предложения рабочей силы в конкретных условиях территории, в решении следующих задач:

- 1) формирование трудового потенциала, соответствующего по своим количественным и качественным характеристикам требованиям общественного хозяйства региона, города с учетом менталитета населения;
- 2) обеспечение предприятий необходимыми кадрами из различных источников, в том числе за счет межрегионального перераспределения;
- 3) обеспечение эффективной и динамичной занятости населения (обучение, переобучение, трудоустройство высвобождаемых работников и не занятых граждан, нуждающихся в трудоустройстве);
- 4) поддержание региональной, отраслевой и профессионально-квалификационной сбалансированности между структурой предложения рабочей силы и структурой рабочих мест.

Правильная организация маркетинга в области трудовых отношений

предполагает классификацию рынков труда по многим критериям, в том числе таким как сегментация.

По критерию сегментации, например, различают рынок преимущественно физического труда (рабочие); рынок преимущественно умственного труда (служащие); рынок преимущественно творческого труда (научная и художественная интеллигенция); рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели); рынок крестьянского труда.

Выделение отличительных черт и свойств на рынке у групп продавцов - наемных работников и групп покупателей - работодателей может способствовать более успешному решению проблемы взаимодействия субъектов рыночных отношений, заранее ориентированных на сферы возможных контактов.

С позиции качества рабочих мест в самом общем виде рынок труда можно представить в виде двух основных его сегментов: рынка квалифицированных и низкоквалифицированных рабочих мест. В первом сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалифицированной подготовки определенного уровня. На них, как правило, заняты работники, имеющие высшее и специальное среднее образование. Они представляют административно-управленческий персонал, инженерно-технических работников, работников с высокой и средней квалификацией. Второй сегмент состоит из рабочих мест, занятость на которых не требует специальной подготовки и высокой квалификации. В него входят рабочие места, рассчитанные на квалифицированных рабочих, работников сферы обслуживания, служащих.

Сегментацию же профессиональной структуры предложения рабочей силы можно провести по следующим группам:

1. профессии высококвалифицированного, творческого и интеллектуального труда, спрос на которые растет;

2. непривлекательные профессии тяжелого, малоквалифицированного ручного и вредного труда, не соответствующие социально-культурным и психофизическим требованиям современной рабочей силы. До сих пор они характеризовались острым дефицитом кадров и низким качеством трудового потенциала;

3. профессии, потребность производства в которых падает в результате структурной и технологической перестройки, и высвобождающиеся работники должны пройти переподготовку и переквалификацию;

4. непристижные и малооплачиваемые профессии.

5. Сегментация рынка труда способствует достижению нескольких целей. Вот некоторые из них:

1. Прежде всего она проводится для анализа рыночных возможностей. Методы сегментации позволяют выявить имеющиеся возможности со стороны предложения рабочей силы и спроса на нее и оценить открывающиеся перспективы для развития рынка труда. Анализ отдельных сегментов рынка труда дает возможность не только глубже изучить состояние рынка труда, но и детально обосновать перспективы его развития по отдельным признакам и критериям, образующим сегменты рынка. Тем самым сегментация позволяет формировать общую модель функционирования и развития рынка труда.

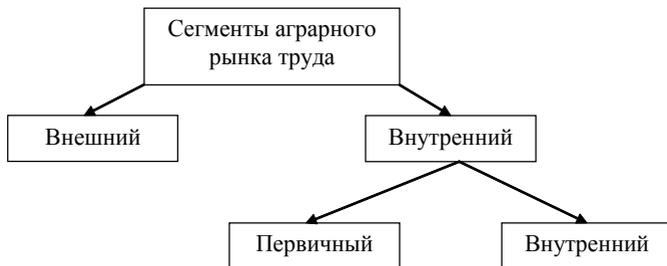
2. Сегментация открывает возможности в изучении рынка труда как с точки зрения его величины, так и с точки зрения исследования его характера. Для этого необходимо осуществить группировку рынка труда по его отдель-

ным сегментам, а затем провести отбор целевых сегментов. Группировки, как и само выделение сегментов рынка, осуществляются по различным признакам и критериям. В результате могут быть достаточно достоверно оценены, например, трудодифицитные и трудонасыщенные географические районы; группы населения по различным возрастным критериям, уровню профессиональной и квалификационной подготовки; лица, нуждающиеся в мероприятиях специальной программы содействия занятости; группы населения, представляющие разнообразные мотивы поведения в выборе вакансий рабочих мест, отношения к процессам высвобождения рабочей силы, переподготовки и другим процессам в сфере занятости.

3. Результаты сегментирования позволяют решать вопросы позиционирования на целевых рынках труда (например, рынках труда отдельных специальностей, отраслей производства и т.п.), т.е. обеспечение товару (применительно к рынку труда - услугам труда, рабочей силе) четко отличного от другого места на рынке.

Функционирование и структура аграрного рынка труда выражается через сегментацию, которая определяет разделение работников и рабочих мест на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность работников (схема).

В зависимости от того, какой вид мобильности работников преобладает – территориальный (межфирменный, между организациями и регионами) или внутрифирменный, внутри организации (горизонтальный и вертикальный) – можно выделить следующие виды сельскохозяйственного рынка: внешний и внутренний, первичный и вторичный.



**Схема сегментирования аграрного рынка труда**

Внешний рынок труда предполагает распределение трудовых ресурсов по сферам экономики и движение работников между ними. Здесь недостаток трудовых ресурсов восполняется персоналом со стороны, выбирая уже подготовленных вне предприятия, организации, фирмы работников нужной профессии и квалификации.

Внутренний рынок труда соответствует структурным изменениям в сельскохозяйственных организациях, фирмах, предприятиях и ориентирован на движение работников внутри сельскохозяйственной организации, фирмы, предприятия - подготовка кадров, формирование их по профессиям и квалификации, перемещение работников по рабочим местам в пределах подразделения, участ-

ка, цеха и т.д. (по горизонтали) и по иерархической лестнице - руководитель подразделения, начальник участка, цеха (по вертикали).

Разделение на первичный и вторичный рынки труда обусловлено рядом причин. Во-первых, различиями в эффективности сельскохозяйственного производства, во-вторых, в уровне эффективности труда работников, в-третьих, в различии квалификации работников, в-четвертых, в развитии материально-технической базы, производственной и социальной инфраструктуры и др.

Первичный рынок труда формируется наиболее привлекательными видами трудовой деятельности, обеспечивающей наиболее стабильный уровень занятости, гарантированный и высокий уровень заработной платы, возможности профессионального роста, участие в управлении.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием перспективы профессионального роста и др.

Изучение особенностей социально-трудовых отношений позволяют определить значимость, роль, место и положение работника и коллектива, руководителей и подчиненных, работодателей и работников не только сельскохозяйственных организаций, но и других фирм и предприятий в условиях рынка, что также оказывает влияние на формирование рынка труда. Например, владельцы личных подсобных хозяйств одновременно могут находиться на рынке труда и иметь статус безработного. При этом его личное подсобное хозяйство является товарным. К какому сегменту рынка труда следует отнести владельцев ЛПХ? Ответа на этот вопрос действующее законодательство не дает.

Следовательно, эффективность механизма функционирования рынка труда формирует баланс спроса и предложения. Предложение труда зависит прежде всего от социально-демографической структуры сельского населения, структуры занятости трудовой и общественной деятельности, профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов, а спрос на труд будет зависеть от природных, сырьевых и региональных особенностей, развития науки, техники и технологий, инвестиционной и социальной политики, экономических и экологических условий.

Агропромышленный комплекс в современных условиях переживает не легкие времена. Это в том числе касается и обеспеченности трудовыми ресурсами.

Специфика формирования рынка труда в АПК связана, в первую очередь, с тем, что сельское хозяйство как отрасль производства имеет ряд особенностей. Система социально-трудовых отношений сельскохозяйственных производителей тесно связана с их пространственным размещением и природными условиями. Экономические процессы тесно переплетаются с биологическими процессами воспроизводства, что значительно расширяет и усложняет систему показателей сельскохозяйственной деятельности предприятий, крестьянских (фермерских) и домашних хозяйств.

Серьезной проблемой современного рынка труда в аграрной сфере является ухудшение обеспеченности кадрами отечественного сельского хозяйства.

Зачастую выпускники аграрных вузов не хотят идти работать в сельское хозяйство. Это можно объяснить низким уровнем заработной платы, спадом производства в отрасли, непрестижностью работы на селе. Молодые люди стремятся обосноваться в городе.

Несмотря на отмечаемую в последние годы в целом положительную динамику по трудоустройству в АПК молодых специалистов, общие показатели не отвечают возрастающей потребности в омоложении кадров, особенно по таким категориям работников, как экономисты и бухгалтеры, зоотехники и ветеринарные врачи.

Молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из приобретенных выпускниками профессий приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустроивается по специальностям, далеким от базового образования. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

У выпускников вузов на рынке труда возникают определенные трудности, такие как проблема дисбаланса между спросом на определенные специальности на рынке труда и существующим предложением специальностей со стороны ищущих работу, отсутствие у выпускников вузов требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта.

Рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей. Отсюда возникает несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы.

В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности.

Выпускники аграрных вузов должны иметь как минимум две специальности высшего профессионального образования и две рабочих профессии. Универсальность аграрного образования необходимо как гарант трудоустройства и востребованности на производстве молодых специалистов.

Комплексное исследование проблем оценки качества позволит моделировать ожидаемый результат обучения и процесс подготовки специалистов в целом.

#### Литература:

1. Воспроизводство рабочей силы и повышение эффективности использования трудовых ресурсов. – М.: МГУ, 2004. 152с.
2. Кошепов А. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. - М.: Наука, 1995.
3. <http://www.ecsocman.edu.ru/>