

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Лысьвенская библиотечная система»
Центральная библиотека
Отдел обслуживания

Рынок труда в России: прогнозы и перспективы развития

Дайджест



Лысьва 2013

ББК 91.9:65 + 65.240

Р 95

Рынок труда в России: прогнозы и перспективы развития : дайджест / сост. С. И. Шахторина. – Лысьва: [б.и.], 2013. – 72 с.

Дайджест содержит статьи, которые освещают проблему рынка труда в России, анализируют ситуацию, делают выводы и прогнозы развития.

Составитель и компьютерная верстка: С. И. Шахторина

МБУК «Лысьвенская БС»
618900 г. Лысьва, ул. Коммунаров, 20
Тел.: 8(34249)2-57-40
E-mail: mpb_lysva@mail.ru

Введение

В системе экономических отношений рынок труда занимает важное место. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, которые представляют государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большинства населения страны.

Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием, происходящих процессов на рынке труда, становится безработица - в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Складывающаяся многоукладная экономика и ее структурная перестройка предъявляют новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, обостряют конкуренцию между работниками. Тем самым актуализируются задачи выяснения влияния факторов, которые формируют процессы на рынке труда, оценки закономерностей, тенденций и перспектив его развития.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, которые лишились работы. Поэтому, такие проблемы, как занятость населения, безработица, конкурентоспособность рабочей силы и, в целом рынок труда, актуальны для экономики страны и актуальны для рассмотрения.

Предлагаем вашему вниманию дайджест «Рынок труда в России: прогнозы и перспективы развития». Он содержит статьи, которые не только освещают данную проблему, но и анализируют ситуацию, делают выводы и прогнозы развития рынка труда.

Дайджест состоит из двух разделов, хронологический охват статей 2010 – 2013 гг. Представлены следующие журналы: «Абитуриент», «ЭКО», «Эксперт», «Эксперт Урал», «Expert Online».

МИР ПРОФЕССИЙ

Карпеченко Т.

Популярные специальности

Кажется, о популярных специальностях нельзя сказать ничего нового и интересного. Однако это не так. Сфера самых славных профессий не похожа на пустыню – там кипит жизнь и всё время что-то происходит (впрочем, как и во всех других профессиях).

А распространенная жажда получить популярную специальность не то чтобы нуждается в критическом осмыслении – она на такое осмысление напрашивается. Поначалу кажется странным, что многие хотят одного и того же, хотят быть как все. Ведь это уже не подростковое желание быть принятым в компанию веселых сверстников, а что-то другое. Что?

Выше только звёзды

Хотите непременно рейтинговую специальность – изучайте рейтинги.

А рейтинги бывают разными. Относительно недавний опрос портала "Headhunter" был посвящен профессиям, о получении которых их обладатели сожалеют. «Звездное» образование в сферах, во-первых, экономики, а во-вторых, менеджмента угнездилось на вершине этого печального хит-парада. Причина – в несоответствии знаний, почерпнутых из лекций, потребностям работодателей. Скажем и о третьем месте: считающееся надежным техническое образование тоже разочаровывает многих из тех, кто его получил. Довольны своим образованием гуманитарии, маркетологи, рекламисты, пиарщики. Докризисный спрос на этих профессионалов и возможность выполнять творческую работу причисляется ими к плюсам их образования.

После этого необычного рейтинга уже с сомнением относишься к привычным перечням популярных профессий от «Левада-центра» (банкир, звезда эстрады и судья) и от ВЦИОМ (менеджеры, агенты, управленцы, консультанты). Да, эти профессии действительно популярны, социологи посчитали правильно. Ну и что? Что это значит лично для вас?

Пресс-служба Федерального агентства по образованию в начале прошлой осени сообщала, что наиболее востребованными в этом году оказались бюджетные места по таким специальностям и направлениям подготовки, как «Гуманитарные науки», «Морская техника», «Сфера обслуживания», «Архитектура и строительство», «Информационная безопасность», «Геодезия и землеустройство». Уже несколько другая картина, согласитесь? Любопытна она прежде всего тем, что на первый план выходят специальности, о которых вообще-то не худо бы хоть что-нибудь узнать. Равно как и о том, а почему они оказались популярными. Вдруг вы что-то пропустили?

А невостребованными оказались направления «Образование и педагогика» и «Металлургия, машиностроение и металлообработка». Но разве это остановит

тех, кто уже сегодня чувствует в себе потенциал великого педагога или металлурга?

Не стоит обходить стороной и другие данные – к каким специальностям выпускники школ были готовы хуже всего. Эту статистику приводил ректор ГУ-ВШЭ Ярослав Кузьминов. Самый низкий средний балл ЕГЭ у первокурсников был на специальностях «Природообустройство и защита окружающей среды» – 54,7, опять же «Металлургия и машиностроение» – 56,8, «Транспортные средства» – 57,5, «Лесные ресурсы» – 57,8. Никто не будет спорить, что всё это важные для страны области. Важные – и при этом непопулярные.

Абитуриент. - 2010. - №5. – С.14 – 17.

Карпеченко Г. Кем быть?

Сначала выбирают профессию, а потом уже вуз — увы, эта истина приходит в голову далеко не всем. Равно как не всякий додумается до того, что в выборе профессии и вуза надо проявить активность. Сами по себе вы можете быть какими угодно: созерцателями, фантазерами, лентяями – но здесь требуется действовать. Игра стоит свеч! Можете ли вы сказать о себе, что активно ищете специальность? Если да, то вы ее найдете.

Способности

Мы часто считаем развитие способностей чем-то вроде хобби, возможно – духовной работой, а то и относим это к теме сверхъестественного. А ведь можно попросту заняться развитием способностей к профессиям! Вначале следует правильно сформировать интерес к делу. Выбирайте то, что приносит вам радость, поскольку трудно долго выдерживать то, что не радует. С другой стороны, будьте оптимистами: что бы с вами ни происходило, рассматривайте это, как новые возможности.

Выясните, какие профессии соответствуют интересным для вас занятиям – прямо по доступному вам списку профессий. Посмотрите также, чем занимаются смежные специалисты. Отделите интерес к учебному предмету от интереса к учителю. А интересного учителя сделайте в своем воображении универсальным специалистом. Как бы он вел себя в вузе, в который вы собрались поступать? Какие первые шаги в выбранной вами профессии он делал бы на вашем месте?

... Вы подумываете о модной профессии. Мода на профессии действительно существует. Коль скоро такими профессионалами интересуются СМИ, может показаться, что те надежнее других спасены от забвения в обществе. Но это только кажется. Первое, что нужно здесь сделать, – с цифрами в руках ответить себе, до какой поры может держаться мода на интересную вам профессию в среднем и что вы можете сделать лично, чтобы ее продлить. Долго ли может оставаться модным помогать людям стать звездами – или в недалеком будущем

звезды станут «раскручиваться» сами, скажем, по Интернету, минуя услуги профессионалов? Или – до какого времени модно разрабатывать диеты, коль скоро настоящие медицинские диеты для тех или иных групп заболеваний разработаны уже давно, а «новые» фрукты уже давно охарактеризованы и сфотографированы на страницах глянцевого журналов...

Кое-что еще

В процессе профориентации преодолевайте растерянность. Причины ее бывают разными: от беспомощности, инфантильности и наивности – до перегруженности интересами и информацией.

Рассмотрите материальную сторону вопроса. Нужно ли будет в связи с карьерой уезжать в другой город, есть ли там жилье, дорого ли его снимать или есть возможность получить место в общежитии; обучение каким специальностям предоставляют только за плату (от них тоже не надо отмахиваться: вдруг это что-то интересное). Подумайте также, будет ли у вас свой бизнес (или вы, скорее, тяготеете к службе), изучайте, какие бизнесы существуют, какие идеи возможны, что может быть востребовано обществом и полезно ему.

На первых курсах вуза профориентация вполне может продолжаться, это гибкий процесс. Как минимум нужно будет выбрать специализацию.

И, какую профессию вы бы ни избрали, не прекращайте самообразования.

Абитуриент. -2010. - №9.

Лепешова Е.

Темперамент и будущая профессия

Вы, наверное, уже слышали о четырех основных типах темперамента – холерик, сангвиник, меланхолик и флегматик. Темперамент считается врожденным свойством человека, связанным с особенностями его нервной системы. Поэтому скорректировать свой темперамент достаточно сложно – гораздо правильнее учитывать индивидуальные способности, в том числе при выборе профессии и в процессе обучения.

Для определения типов темпераментов существуют специальные тесты, которые легко можно найти в Интернете или у школьного психолога. Но примерное представление о собственном темпераменте можно составить на основе словесного портретов каждого из типов, особенно если подключить к этому процессу родных и близких друзей. Какое из четырех описаний больше всего похоже на вас?

Холерик

Холерик чувствует азарт, встречаясь с трудностями. Он любит риск и активное времяпрепровождение. Временами склонен переоценивать свои возможности. Энергичен, но не всегда способен довести дело до конца. В общении проявляется импульсивность, эмоциональность, открытость и прямолинейность, иногда агрессивность. У холерика очень широкий круг общения и контактов, но отношения с большей частью окружения довольно поверхностные. В компаниях хо-

лерик часто играет роль лидера или заводилы. Речь холерика отличается быстротой, иногда сбивчивостью, всегда эмоционально окрашена, подкрепляется яркой жестикуляцией и мимикой. Холерик стремится к новому и быстро устает от однообразной деятельности, неусидчив. Быстро принимает решения, однако нередко сожалеет о них и пересматривает свою позицию. Работоспособность сильно зависит от настроения, которое вообще часто меняется.

Профессии для холерика. Холерики добиваются больших успехов в тех профессиях, где значим человеческий фактор, где важно уметь устанавливать контакты и располагать к себе. Холерик легко включается в новую для себя деятельность, быстро приспосабливается к переменам. И, наоборот, с трудом переносит однообразную монотонную деятельность, быстро уставая от нее. Холерику трудно дается необходимость досконального изучения какого-то предмета или оттачивания нужного навыка. Для поддержания работоспособности на высоком уровне ему требуется постоянное эмоциональное подкрепление, поддержание интереса к работе, новые идеи. Высокая устойчивость к стрессам позволяет холерикам быть хорошими руководителями.

Подойдут холерику профессии репортера, ведущего радио и телевидения, режиссера, менеджера по продажам, специалиста по PR, гида-переводчика, дизайнера, рекламного и страхового агента и, безусловно, ряд других. Из холериков часто получают хорошие предприниматели, бизнесмены. Холерик может быть успешным в широком круге профессий, если его деятельность будет выстроена по проектному типу (специалист берется за определенную задачу, решает ее от начала до конца, и потом берется уже за совершенно новую задачу). Важно выбирать профессии и место работы, где эффективность оценивается не по отработанному времени, а по результатам: холерику проще работать по своему собственному графику.

Образом профессии, категорически не подходящей холерику, может быть работа на конвейере или деятельность архивариуса. Однако подобная монотонность может оказаться характерной и, например, для профессии журналиста, если от него требуется выдавать на-гора по несколько материалов в день в определенном стиле и формате. Потому важен выбор не только непосредственно профессии, но и специализации вкуче с местом работы.

В целом у холерика больше шансов быть успешным в профессиях, связанных, скорее, с общением, нежели с документами и техникой. А также – в профессиях, требующих, скорее, гибкости, нежели въедливости.

Меланхолик

Меланхолик чувствителен, раним, бывает тревожен. Однако его переживания не особенно заметны внешне: в коллективе меланхолик обычно достаточно замкнут. Круг его общения узок, однако отношения с людьми складываются у него прочные и глубокие. Спокойно переносит меланхолик и одиночество. Он быстро устает от общения, особенно с малознакомыми людьми, при этом в общении он тактичен, внимателен, наблюдателен. Меланхолику важна поддержка и одобрение, он с трудом переносит неудачи и болезненно воспринимает критику. В деятельности способен проявлять тщательность, исполнительность, быть очень внимательным к деталям.

Профессии для меланхолика. Меланхолики успешны в деятельности, требующей внимания к деталям и наблюдательности, но не связанной с большим количеством общения. Предметом труда меланхолика может стать техника, информация, художественные образы.

Меланхолик может состояться и как писатель, художник или кинокритик, и как программист, бухгалтер или архитектор. Много меланхоликов среди талантливых ученых. Меланхолики нелегко переносят деятельность, где часты форс-мажоры и различные перемены, малейший стресс может сильно повредить их работоспособности.

Меланхолику подойдут профессии аудитора, аналитика, программиста, литературного редактора и, безусловно, ряд других. К примеру, из меланхолика может получиться отличный психолог, если он посвятит себя не групповым тренингам и обучению персонала, а индивидуальным консультациям, исследовательской и диагностической работе. Ему стоит выбирать профессии, эффективность деятельности которых оценивается не по количественным, а прежде всего по качественным показателям. Профессия меланхолика может внешне восприниматься как монотонная, но важно, чтобы она давала постоянную пищу его интеллектуальным и творческим способностям.

Образом профессии, категорически не подходящей меланхолику, может быть, например, профессия рекламного агента. Большое количество общения с незнакомыми людьми, частые ситуации отказа и отвержения, поверхностность представления информации – всё это категорически не подходит людям данного типа. При этом в той же самой сфере меланхолик может вполне состояться как разработчик эффективной рекламной кампании.

Сангвиник

Сангвиник воспринимается в коллективе как активный, жизнерадостный и доброжелательный человек. Он отличается уравновешенностью; можно сказать, что он беспокоен внешне, но спокоен внутри. Его характеризует высокая работоспособность, умение долго сосредоточиваться на задаче и легкая переключаемость с одной задачи на другую, при этом – склонность к некоторой поверхностности. В общении сангвиник открыт, его речь выразительна, он хорошо сдерживает эмоции, настроен обычно добродушно и оптимистично. Сангвиник общителен, у него обычно широкий круг контактов и несколько близких друзей, он легко устанавливает новые контакты. Для сангвиника характерна стабильная самооценка, которая может быть адекватной или слегка завышенной. Сангвиники обычно обладают хорошими организаторскими способностями.

Профессии для сангвиника. Стабильная работоспособность, практически не зависящая ни от внешних, ни от внутренних факторов, позволяет сангвиникам успешно реализоваться во многих профессиях, где используется как физический, так и умственный труд. Коммуникативные навыки помогают в профессиях сферы услуг, позволяют стать хорошим руководителем. Сангвиники легко адаптируются к любому графику работы, с готовностью принимают любые нововведения в деятельности.

Подойдут сангвинику профессии педагога, администратора, журналиста, продавца, официанта, экономиста, технолога, адвоката, менеджера по персоналу

и, безусловно, ряд других. Работа, требующая повышенного внимания к деталям и постоянной сосредоточенности (диспетчер, ювелир, токарь и т. п.), хоть и доступна для сангвиника, но будет ему, вероятнее всего, неинтересна. Сангвиники обычно становятся хорошими руководителями в самых разных сферах.

Образом профессии, наименее подходящей сангвинику, может быть, например, профессия делопроизводителя или радиомонтажника. Сангвинику будет не так просто работать в ситуации, когда нет четко сформулированных задач и правил деятельности, когда необходима большая доля творчества и инициативы.

В целом этот тип темперамента наиболее универсален с точки зрения выбора профессии – сангвиник может найти себя практически в любой деятельности, в соответствии со своими интересами, способностями, полученными навыками.

Флегматик

Это самый стабильный тип нервной системы. Типичный флегматик отличается уравновешенностью, стрессоустойчивостью, низкой эмоциональностью. Его характеризует медленный темп речи, движений и деятельности. Однако знакомую деятельность флегматик выполняет в среднем темпе и с высокой точностью. В общении флегматик – это уравновешенный, спокойный, немногословный, рассудительный человек, потребность в общении у флегматика невысока, круг контактов обычно довольно узкий. Флегматик обычно долго колеблется в выборе решений, но, раз приняв решение, методично следует своему выбору. Для флегматика важна привычная и спокойная обстановка, порядок во всем, он очень устает от суеты и форс-мажоров. Флегматик постоянен в своих интересах и в отношениях. Умеет доводить начатое до конца, притом что включаться в работу может довольно долго.

Профессии для флегматика. Флегматик – рекордсмен по работоспособности, он как никто другой может долго и качественно выполнять любую монотонную работу, работу, требующую тщательности. Невозмутимость флегматика полезна во всех сферах деятельности, где требуется хладнокровно проанализировать ситуацию и принять решение. Флегматик незаменим в производстве, администрировании и везде, где требуется поддерживать процессы в стабильном состоянии.

Флегматику хорошо подойдут профессии диспетчера, лаборанта, агронома, инженера, ветеринара, системного администратора, ювелира, корректора, оператора баз данных и, безусловно, ряд других занятий. Несмотря на низкую общительность флегматика, ему вовсе не противопоказаны профессии, связанные с общением, лишь бы это не были профессии, где требуется его активная роль (например, менеджер по продажам), – врачом, системным администратором, бухгалтером и т. п. флегматик может быть вполне успешно.

Образом профессии, противопоказанной флегматику, может быть, например, профессия ведущего шоу или секретаря. То есть – любая деятельность, вынуждающая его часто импровизировать, деятельность в условиях изменяющейся среды, требующая постоянного переключения себя на новых людей и перестройки себя под новые задачи.

Для флегматика важна работа по четкому графику, в соответствии с понятными алгоритмами, ясно поставленными задачами и точными сроками их реализации.

Абитуриент. - 2011. - №9. – С.30 – 33.

Новиков А. В.

Экономическое образование: готовим инженеров бизнеса!

Сформировавшаяся в экономике ситуация требует подготовки большого числа специалистов, которые могли бы обслуживать технологические процессы производства, т. е. быть инженерами, что очень важно. И сейчас начали предприниматься меры по повышению уровня технического инженерного образования, например, через возможность введения ограничений на поступление в вузы абитуриентов со слабой математической подготовкой.

Но не менее важна инженерная подготовка специалистов, являющихся или потенциально способных стать собственниками бизнеса или работающими менеджерами в бизнесе.

В современном экономическом образовании нет ясной цели подготовки экономистов. Мне кажется, основная задача подготовки современных экономистов может быть сформулирована как подготовка инженеров бизнеса.

Инженер бизнеса – это специалист, обладающий, прежде всего, знаниями в следующих областях:

- технология организации бизнеса (учреждение бизнес – единицы, отношения собственников и менеджеров, государственное регулирование и т. д.);
- сопровождение бизнеса в целом и по его отдельным сегментам (производственная деятельность и ее сегментирование по отраслям, производственные программы, бизнес – планирование и прогнозирование и т. д.)
- реализация взаимодействия с внешней средой (инвестиционная и финансовая политика, маркетинг, логистика и т. д.);
- анализ эффективности и результативности бизнес – операций (бюджетирование, налоговое планирование, анализ хозяйственной деятельности и т. д.);
- типы кадровых позиций (собственник бизнеса, топ – менеджер, менеджер по отдельным направлениям, технический специалист).

Таким образом, следует предпринять ряд шагов. Во-первых, осознать проблему инженерного образования в подготовке экономистов. Во-вторых, определить потребность внешних заказчиков на тех или иных инженеров бизнеса. В-третьих, определить место и роль конкретного вуза в подготовке инженеров бизнеса. В-четвертых, перестроить учебные программы в соответствии с необходимым набором компетенций с учетом сознательного выбора уровня инженеров бизнеса. В-пятых, начинать реально действовать.

Предложенная модель перестройки экономического образования станет одним из этапов создания прочного моста между учебными заведениями и бизнесом.

ЭКО. – 2013. - №3. – С.138 – 145.

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: ПРОГНОЗЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

**Капелюшников Р.
Мягкая подстройка**

Главным инструментом адаптации российского рынка труда к кризису стало резкое сжатие продолжительности рабочего времени за счет широкого использования разнообразных форм неполной занятости. По мере выхода из кризиса безработица и неполная занятость снижаются параллельно

С первых же месяцев вхождения российской экономики в кризис повсеместно зазвучали пессимистические предсказания, каких потрясений следует ожидать на рынке труда. Многие эксперты, включая зарубежных, с уверенностью заявляли, что Россия обречена на глубочайший провал в занятости и эскалацию открытой безработицы. Чаще всего называлась цифра 15% — до такой отметки, согласно господствовавшему мнению, в 2009 году должен был вырасти уровень общей безработицы. Учитывая, что до начала кризиса он составлял около 6%, это предполагало скачок примерно на 9 процентных пунктов. Реализация подобного сценария означала бы достижение общей безработицей исторического максимума. Ведь даже абсолютный пик, на который она вышла в начале 1999 года, был ниже — 14,6%.

Стоит добавить, что эти катастрофические прогнозы высказывались тогда, когда по поводу масштабов предстоящего падения экономики не было еще никакой ясности и оно оценивалось максимум в 4–5%. Можно лишь догадываться, насколько усилился бы апокалипсический настрой их авторов, будь им заранее известно, что на самом деле экономический спад окажется намного глубже.

Ссылки на опыт 1990-х, когда, несмотря на глубокий и затяжной трансформационный спад, России удалось избежать сверхвысокой безработицы и обвального падения занятости, отвергались как несостоятельные. Утверждалось, что за 2000-е годы в российской экономике произошли настолько глубокие структурные и институциональные изменения, что теперь кризисное приспособление на рынке труда будет протекать в ней в тех же «стандартных» формах, что и в большинстве других стран.

Не меньшую тревогу наблюдателей вызывало и то, что всплеск открытой безработицы может породить волну массовых протестов и привести к дестабилизации общей социально-политической обстановки. Судя по всему, именно такими

представлениями руководствовались и российское правительство, разрабатывая специальные меры по смягчению ситуации на рынке труда.

Насколько оправдались эти катастрофические ожидания?

Занятость: без признаков обвала

Известно, что в 1990-е годы российский рынок труда реагировал на негативные шоки не столько сокращением занятости, сколько сжатием рабочего времени и снижением оплаты труда. Поменялся ли этот алгоритм приспособления? Действительно ли временная и ценовая подстройка уступила место количественной — в форме резкого сброса занятости и быстрого роста открытой безработицы? Ответы на эти вопросы можно получить, проанализировав динамику ключевых индикаторов рынка труда. Нужно оговориться, что все они подвержены сильнейшим сезонным колебаниям, отсюда высокий риск ошибки принять сезонные изменения за кризисное падение. Поэтому в дальнейшем анализе мы будем оперировать не только исходными, нескорректированными данными, но и данными, очищенными от влияния сезонных факторов.

Начнем с *общего числа занятых*. В 2009 году оно снизилось по сравнению с 2008 годом с 70,9 до 69,4 млн человек, то есть на мало заметные 2,2%. По данным обследования населения по проблемам занятости Росстата (ОМПЗ) за апрель 2010 года, в настоящее время в российской экономике занято 68,9 млн человек. Сезонно скорректированный показатель чуть выше — 69,2 млн, что почти совпадает с аналогичной оценкой по состоянию на конец 2006 года. Можно сказать, влияние кризиса на занятость ограничилось тем, что он ликвидировал наrost, образовавшийся в течение сверхбума 2007-го — первой половины 2008 года.

Менее благоприятно складывалась ситуация с занятостью в *корпоративном секторе* экономики (в организациях и на предприятиях со статусом юридического лица). В 2009 году число занятых сократилось в нем на 3,5% по сравнению с 2008 годом (еще более сильное падение наблюдалось в промышленности — 8%). Если сокращение общей занятости приостановилось уже в середине 2009-го, то стабилизация занятости в корпоративном секторе была достигнута позже, лишь в первом квартале 2010 года. Расхождение между темпами сброса рабочей силы во всей экономике и в корпоративном секторе означает, что, несмотря на глубокий экономический кризис, занятость в некорпоративном (неформальном) секторе как минимум не уменьшилась, а как максимум даже возросла. Расширение неформального сектора позволило частично абсорбировать рабочую силу, которая высвобождалась с предприятий формального сектора. С одной стороны, это свидетельствует о том, что неформальная занятость, как и раньше, остается эффективным амортизатором даже сверхсильных шоков на рынке труда. С другой стороны, отсюда следует, что кризис способствовал дальнейшей деформализации структуры занятости российской экономики.

Безработица: ниже прошлых пиков

Общее число безработных в 2009 году увеличилось с 4,9 до 6,9 млн человек по сравнению с 2008 годом; прибавка, таким образом, составила около 2 млн. Сопоставив динамику изменения безработицы с динамикой изменения занятости, можно сделать вывод, что кризис практически не сказался на численности эконо-

мически активного населения: сокращение занятости целиком ушло в рост безработицы, тогда как отток из занятости в экономическую неактивность был почти нулевым. В 1990-е годы ситуация, напомним, была иной: углубление трансформационного спада сопровождалось параллельным нарастанием как безработицы, так и экономической неактивности. По данным ОНПЗ за апрель 2010 года, в настоящее время безработица (определяемая по методологии МОТ) охватывает 6,1 млн человек. Сезонно скорректированный показатель чуть ниже — 6,0 млн человек, что примерно соответствует ситуации, наблюдавшейся в начале 2005 года.

Уровень общей безработицы повысился в 2009 году по сравнению с 2008 годом с 6,4 до 8,4 %, то есть на 2 п. п. (напомним, некоторые эксперты прогнозировали скачок в 9 п. п.) По данным ОНПЗ, в апреле 2010-го он составлял 8,2%. Сезонно скорректированный показатель был немного меньше — 7,9%, что близко к аналогичным оценкам начала 2005 года. Анализ сезонно скорректированных данных показывает, что в период кризиса пик общей безработицы пришелся не на первый, как следует из исходных данных, а на второй квартал 2009 года, когда она вышла на рубеж 8,8%. После этого в показателях общей безработицы наметился понижающийся тренд, под действием которого она потеряла более 1 п. п. Сезонно скорректированные данные позволяют также сделать вывод, что показатели занятости и безработицы следовали за показателями выпуска с запаздыванием примерно в один-два квартала. Ухудшаться они стали позднее, чем начался спад производства, но и стабилизировались позднее, чем стало восстанавливаться производство.

Более драматичные изменения в период кризиса наблюдались в показателях *региструемой безработицы*. В апреле 2010 года на учете в государственной службе занятости (ГСЗ) состояли 2,2 млн безработных, что приблизительно на 1 млн, или на 70%, превышало их число в октябре 2008 года. Уровень регистрируемой безработицы достигает сейчас 2,9%, тогда как до начала кризиса он удерживался в пределах 1,6–1,7%. Однако при интерпретации этого, на первый взгляд, сильнейшего рывка необходимо учитывать несколько обстоятельств. Во-первых, наблюдавшийся в кризисный период уровень регистрируемой безработицы оставался ниже его пиковых значений, датируемых первой половиной 1996 года, когда он вплотную приблизился к отметке 4%. Во-вторых, по международным меркам российский уровень регистрируемой безработицы в любом случае выглядит как исключительно низкий. Как и раньше, он остается в несколько раз ниже показателей, характерных для большей части других постсоциалистических стран. В-третьих, резкое увеличение числа обращений в ГСЗ на старте кризиса было связано не только с ухудшением ситуации на рынке труда, но и с существенным повышением пособий по безработице и расширением доступа к их получению в начале 2009 года. В-четвертых, в российских условиях регистрируемая безработица была и остается во многом рукотворным феноменом. Ее динамика всегда определялась не только объективной ситуацией в экономике, но также организационными и финансовыми возможностями ГСЗ, отвечающей за поддержку безработных. Когда эти возможности расширяются, регистрируемая безработица начинает быстро идти вверх независимо от того, что в это время происходит на рынке труда. Наблюдения показывают, что начиная с первой половины 2009 года ее показатели

обрели полуавтономную динамику, лишь отдаленно связанную с динамикой показателей общей безработицы.

Не увольнение, а сворачивание найма

Как ни странно, но даже в условиях кризиса в российской экономике продолжал поддерживаться сравнительно высокий *уровень вакансий*. В марте 2010 года, по данным отчетности предприятий, он составлял 1,6%, то есть находился примерно в той же области значений, что и в 2006–2007 годах (оценки по семи ведущим секторам российской экономики, по которым Росстат публикует месячные данные). По сути, экономический кризис лишь срезал на кривой вакансий горб, выросший в конце 2007-го — первой половине 2008 года. Поддержание уровня вакансий на столь высокой по историческим меркам отметке можно рассматривать как обнадеживающий сигнал.

Показатели движения рабочей силы позволяют лучше понять, за счет каких факторов в условиях кризиса шло сокращение занятости. Парадоксально, но коэффициент выбытия работников в экономически провальном 2009 году был даже несколько ниже, чем в экономически вполне благополучном 2007-м: 30,5% против 31,3%. Аналогичные оценки по промышленности — 32,6% против 33,0%, по обрабатывающим производствам — 34,2% против 33,6%. Как видим, вопреки многочисленным катастрофическим прогнозам кризис не вызвал сколько-нибудь заметной активизации выбытия рабочей силы: ее отток с предприятий оставался практически таким же, как в докризисный период.

Совершенно иной была динамика приемов на рабочие места. Если в 2007 году коэффициент найма составлял 31,0%, то в 2009-м — 26,2%, то есть был на 5 п. п. меньше. Еще более разительным оказывается этот контраст для промышленности — 31,3% в 2007 году и всего лишь 23,3% в 2009-м. В обрабатывающих производствах коэффициент найма вообще упал на неправдоподобно огромную величину — с 32,1% в 2007 году до 22,7% в 2009-м, то есть почти на 10 п. п.! Можно сказать, что сброс занятости в российской экономике был осуществлен практически целиком за счет сворачивания найма при сохранении прежней интенсивности выбытия. Это указывает на уникальную особенность российского рынка труда: поскольку оборот рабочей силы на нем всегда был исключительно высоким, то для сокращения численности персонала предприятиям вовсе не обязательно прибегать к активизации увольнений — им достаточно лишь на какое-то время заморозить наем.

Не менее парадоксально для ситуации глубокого экономического кризиса выглядела и *структура выбытия рабочей силы*. В 2009 году увольнения по собственному желанию составили 61% от общего числа выбывших работников, увольнения по соглашению сторон — 9%, увольнения по сокращению штатов — 7%, увольнения по другим причинам — 23% (оценки по семи ведущим секторам экономики, по которым Росстат публикует месячные данные). Это не сильно отличается от структуры выбытий в 2007 году. Тогда на долю добровольных увольнений (включая увольнения по соглашению сторон) приходилось 75% от общего числа выбывших работников, на вынужденные увольнения — 4%, на увольнения по другим причинам — 22%. Еще более поразительно, что в кризисном 2009 году, как и в докризисном 2007-м, массовые увольнения составляли мизерный 1%, что

было эквивалентно 0,3–0,4% от среднесписочной численности персонала. Это означает, что даже в кризисной ситуации российские предприятия продолжали, насколько возможно, избегать вынужденных (тем более массовых) увольнений, используя для оптимизации численности персонала иные, окольные средства и методы.

В оперативном запасе

Более резкой, чем реакция показателей занятости и безработицы, оказалась реакция показателей *рабочего времени*. Здесь можно говорить об откате к значениям, характерным для середины 1990-х. В 2009 году по сравнению с 2007 годом количество отработанных часов в расчете на одного работника уменьшилось на 3% во всей экономике и на 6% в промышленности. Основным механизмом, обеспечившим столь значительное сжатие рабочего времени, стало широкое распространение различных форм *неполной занятости*. По ориентировочным оценкам, в первые месяцы кризиса ими оказалось охвачено примерно 20% всех работников (оценка по семи ведущим секторам экономики, по которым Росстат публикует месячные данные). Из них около 25% работали неполное время по инициативе работодателей; около 25% трудились неполное время по соглашению сторон; свыше 10% находились в отпусках по инициативе работодателей; наконец, почти 40% имели отпуска по «собственному» заявлению. Экономия затрат труда, достигнутая за счет использования этих механизмов приспособления, была эквивалентна сокращению числа занятых на 4–5%. Формирование столь массивного «навеса» неполной занятости было аналогично ситуации, сложившейся в середине 1990-х.

Многие аналитики высказывали опасения, что рано или поздно эта масса избыточной рабочей силы выплеснется на рынок, что неминуемо повлечет за собой взрывной рост безработицы. Но в таком случае было бы естественно ожидать, что неполная занятость и безработица станут меняться в противофазе: сокращение первой будет сопровождаться скачкообразным увеличением второй. Имеющиеся данные не подтверждают этого предположения. На протяжении большей части 2009 года снижение неполной занятости шло *параллельно* со снижением безработицы. Сокращаться неполная занятость стала с марта 2009-го — приблизительно тогда же, когда начала сокращаться и общая безработица. Сейчас различными нестандартными режимами труда охвачено менее 8% работников, это в два с лишним раза меньше того, что наблюдалось в острой фазе кризиса. Это один из главных и, пожалуй, наиболее надежных индикаторов постепенного оздоровления ситуации на рынке труда.

Рыночные зарплаты срезаны. Но не инфляцией

Ценовая реакция на кризис оказалась существенно слабее, чем можно было бы ожидать исходя из прошлого опыта функционирования российского рынка труда. Одна из причин — резкое сужение возможностей использования предприятиями *задержек заработной платы* вследствие сверхжесткого прессинга, организованного государством. Блокировка этого механизма приспособления привела к тому, что он был задействован в минимальной степени (возможная недооценка

масштабов невыплат официальной статистикой не отменяет этого вывода). Хотя первоначальный скачок в показателях невыплат мог бы показаться достаточно сильным, следует учитывать, что он происходил с очень низкой базы. По меркам прошлых лет даже на пике нынешнего кризиса задолженность по заработной плате оставалась мизерной. Более того, с середины 2009 года она стала быстро уменьшаться и к настоящему времени фактически вернулась на докризисный уровень. В результате по состоянию на конец апреля 2010 года объем невыплат равнялся 3,2 млрд рублей, а число работников, которые с ними сталкивались, — 0,2 млн. Долги по заработной плате имели менее 1% всех работников обследуемых секторов экономики, что, конечно же, не идет ни в какое сравнение с ситуацией конца 1990-х, когда, по некоторым оценкам, с проблемой невыплат сталкивались две трети всех работающих.

С началом кризиса прекратился ускоренный рост *реальной заработной платы*, наблюдавшийся на протяжении почти всего предыдущего десятилетия. В 2009 году она сократилась на 2,8% по сравнению с 2008 годом. Если сопоставить худшие кризисные месяцы с лучшими докризисными, то падение окажется больше — порядка 5% (со снятой сезонностью). Однако по российским меркам это все равно очень умеренный показатель. Напомним, что в 1990-е годы наиболее сильные макроэкономические шоки сопровождались падением реальных заработков на 25–30%.

Отчасти столь умеренная реакция является статистическим артефактом, связанным с 30-процентным повышением оплаты труда работников бюджетной сферы, которое было проведено правительством в 2009 году. В рыночных секторах реальные заработки просели значительно сильнее, чем в среднем во всей экономике. Так, в некоторых видах экономической деятельности (например, в строительстве) по итогам года отмечалось снижение не только реальной, но даже номинальной заработной платы. Особенно резкое падение номинальной заработной платы по сравнению с ее докризисными значениями наблюдалось в первые месяцы кризиса, в некоторых отраслях оно доходило до 10–15%. Иными словами, столкнувшись с резким ухудшением экономической ситуации, многие предприятия приступили к решительным мерам по прямому урезанию номинальной заработной платы. Вместе с тем нельзя не признать, что главный механизм снижения реальной оплаты труда, которым они активно пользовались в 1990-е годы, а именно ее инфляционное обесценение, оказался в значительной мере заблокирован. Причина — относительно невысокие темпы роста цен. (Одно дело добиваться обесценения реальных заработков при темпах инфляции 8–10% в месяц и совсем другое — при темпах инфляции 8–10% в год.)

Хуже того: в предшествующих «шоковых» эпизодах рост цен производителей обычно опережал рост потребительских цен, так что стоимость рабочей силы, с точки зрения предприятий, сокращалась даже быстрее, чем снижалась покупательная способность заработной платы, с точки зрения работников. В условиях нынешнего кризиса соотношение оказалось обратным. Если потребительские цены, несмотря на ухудшение общей экономической ситуации, продолжали расти, то цены производителей промышленной продукции подверглись сильнейшей дефляции (спусковым крючком для этого послужило резкое снижение мировых цен

на товары, составляющие основную часть российского экспорта). Если индекс потребительских цен (ИПЦ) за вторую половину 2008 года вырос на 6%, то индекс цен производителей (ИЦП), напротив, провалился, причем очень глубоко — более чем на 28%. Как следствие, динамика «потребительской» реальной заработной платы (при оценке которой используется ИПЦ) полностью разошлась с динамикой «производительской» реальной заработной платы (при оценке которой используется ИЦП). В середине 2009 года сезонно скорректированная «потребительская» реальная заработная плата в промышленности была на 8% ниже, чем годом ранее, тогда как сезонно скорректированная «производительская» реальная заработная плата на 22% выше. Не приходится сомневаться, что произошедшее в ходе кризиса резкое удорожание рабочей силы, с точки зрения производителей, стало дополнительным мощным фактором, который подрывал спрос на нее со стороны предприятий и усиливал для них стимулы к сокращению занятости. Возобновившийся с начала 2009 года рост ИЦП отчасти ослабил это давление, но даже сейчас реальная «производительская» заработная плата в промышленности остается на 15–20% выше, чем в первой половине 2008 года.

Старые привычки

Интегральной характеристикой поведения рынка труда в условиях кризиса можно считать показатель эластичности занятости по выпуску. Он показывает, на сколько процентных пунктов меняется число занятых при изменении объема выпуска на один процентный пункт. Согласно официальным данным, в 2009 году ВВП сократился на 7,9%, тогда как число занятых — на 2,2%. В промышленности расхождение было меньше: объем промышленного производства упал на 10,8% при снижении занятости на 5,4%. В обрабатывающих производствах аналогичное соотношение составило соответственно 16% против 6,4%. Таким образом, падение выпуска на один процентный пункт во всей экономике сопровождалось сокращением занятости на 0,25–0,3 п. п., тогда как в промышленности — на 0,4–0,5 п. п. Эти оценки не выходят за границы диапазона, в котором показатели эластичности занятости по выпуску удерживались в 1990-е годы. Они наглядно свидетельствуют, насколько сильно фактическая реакция российского рынка труда на спад экономической активности разошлась с тем, что предрекали многочисленные алармистские прогнозы.

Какие общие выводы можно сделать из наблюдений за поведением рынка труда в условиях кризиса? Следует признать, что исходный шок оказался настолько сильным, что под его действием произошло резкое ухудшение всех ключевых индикаторов рынка труда. Иными словами, адаптация сразу же пошла по всем азимутам, включая как количественную, так и временную, и ценовую подстройку.

Несмотря на достаточно активную количественную реакцию, сокращение занятости было явно не пропорциональным глубине экономического спада. Нет также никаких свидетельств, что российские предприятия изменили своим прежним привычкам и перешли к активному использованию вынужденных увольнений: масштабы таких увольнений как были, так и остаются незначительными. Как

и раньше, предприятия отдают предпочтение более мягким методам оптимизации численности персонала, растягивающим ее во времени.

Ценовая реакция была заметной, но все же не настолько сильной, как можно было бы ожидать исходя из опыта функционирования российского рынка труда в прошлом. Одна из причин — установление жесткого контроля со стороны государства за своевременностью выплат заработной платы. Другая, не менее важная причина — резкое сужение возможностей инфляционного обесценения зарплат.

Главным инструментом адаптации, который был задействован предприятиями, стало резкое сжатие продолжительности рабочего времени за счет широкого использования различных нестандартных режимов труда. Без этого сброс занятости и рост безработицы оказались бы несравненно сильнее.

Обобщая эти наблюдения, можно сказать, что никаких признаков катастрофы в сфере занятости российской экономики не отмечалось. По большинству основных индикаторов, характеризующих состояние рынка труда, произошел откат к периоду 2005–2006 годов, когда ситуация на нем расценивалась как вполне благополучная; исключением стали лишь показатели регистрируемой безработицы и неполной занятости, по которым имел место более глубокий откат к значениям середины — конца 1990-х. Предсказания, что российские предприятия станут использовать принципиально иные, чем прежде, механизмы адаптации, не оправдались: в целом их реакция вполне вписывалась в параметры, известные по опыту предшествующих десятилетий.

Эксперт. – 2010. - №24. – С.46 – 50.

Карпеченко Т.

Выпускники вузов и рынок труда

О том, где работать недавним вузовским питомцам, волнуются в разных институтах и центрах при ГУ-ВШЭ, в университете Южной Дании, в журнале Forbes, в газете «Труд», в подразделении «Работа@Mail.Ru», в британской исследовательской группе Centre for Cities... Много где. Проблема трудоустройства выпускников вузов обросла столькими цифрами и фактами, что принять всё это к сведению просто не получится. Хорошо, что этого и не нужно. Как разобраться, что имеет здесь значение, а что – нет?

Ответ прост – если в каком-либо исследовании содержится сопоставление, лично вам нет необходимости сравнивать себя с другими людьми: важен только личный прогресс.

Давайте рассмотрим несколько примеров, толкающих нас к бесплодному сравнению. Если мы научимся распознавать подобное, то больше не будем попадаться на эту удочку.

- Итак, директор Департамента государственной политики в образовании Игорь Реморенко предчувствует, что количество магистров ежегодно будет расти на 15 тысяч и к 2014 году составит 112 тысяч (при том, что уже в этом году

каждый третий выпускник в щедрой на вакансии столице работу не нашел). Как вы думаете, нужно ли запоминать эту цифру и воображать особенности профессионализма каждого нового магистра как конкурентную угрозу вам лично? Разумеется, нет.

- Работу нашли 80–90% выпускников МГТУ имени Баумана. А если вы хотите в другой вуз?

- По версии Forbes, профессия биолога занимает пятое место среди лучших профессий на американском рынке труда с его жестокой безработицей. Очень интересный факт. Но какое дело до него тому российскому биологу, который намерен работать на родине, даже если ему мало платят?

- Известно: урбанизация государств неостановима. Масла в огонь подливает и то, что профессия фермера определена Forbes как одна из «худших». Такое отношение когда-либо позволит ей стать лучшей? Конечно, будущим аграриям не стоит искать вдохновения в подобных выкладках. При соблюдении этого условия их профессиональный успех более реален.

- По мнению агентства РБК, профессиям кулинарной сферы уготовано 5-е место в рейтинге самых низкооплачиваемых профессий. Только почему-то это никак не задевает известных кулинаров с их популярными рецептами. Просто будьте личностью!

А также совершенно неважно, сколько человек претендует на ту или иную вакансию.

Что важно

Географический фактор – мол, где-либо неидеальная ситуация с работой – игнорировать не получится, ведь здесь никого ни с кем не сравнивают, это просто объективно. Так, в Чечне 53% нетрудоустроенных выпускников вузов, их профессии – самые разные. Или, например, Москва: местные власти собираются закрывать до 10% промышленных предприятий в год...

Значимы также глобальные тенденции, а они говорят о росте сферы услуг, причем своеобразно широко понятой. Если вы не будете востребованы как универсальный солдат, GR-менеджер (специалист по связям с чиновниками), эксперт в сфере альтернативной энергетики, разведчик новых нефтяных месторождений, генный инженер, журналист-агрегатор (человек, высекающий из разных по содержанию новостей искры читательских дискуссий), специалист по ведению бизнеса в странах Африки, эксперт по национальному и религиозному взаимодействию урбанист, геронтолог или сиделка, – можете кивать на Forbes. Ведь это их десятка лидеров на ближайшее десятилетие.

И некоторые цифры интересно изучать, чтобы задавать себе вопросы и взростель.

Кому не всё равно

Рособразование организовало региональные центры содействия трудоустройству выпускников на базе 76 вузов, собирает общероссийскую информационную базу вакансий для молодых профессионалов, планирует создать при вузах 20 бизнес-инкубаторов, 100 студенческих КБ, 100 малых и средних предприятий. По

оценкам Андрея Фурсенко, эта затея поможет трудоустроить 30 000 выпускников, председатель комитета по образованию Григорий Балыхин говорит о 100 тысячах.

Ожидается, что со временем магистерские программы вузов чаще будут ориентированы на рынок труда – в основном за счет гибких коммерческих программ. А пока студентам предлагают старые точечные форматы взаимодействия. На Днях карьеры можно записаться на производственную и преддипломную практику, стажировку. А ярмарки вакансий – вместилище для самых разных мероприятий: стендовых сессий, деловых игр, тренингов и семинаров. К тому же после этих ярмарок отпадает необходимость выискивать среди компаний те, которые готовы сотрудничать с новоиспеченными выпускниками: ведь вы можете просто внимательно изучить список участников (как работодателей). Да и собеседования на ярмарке позволяют больше узнать о социальных гарантиях и перспективах карьерного роста, нежели разговор с глазу на глаз с работодателем.

Абитуриент. - 2010. - №5. – С.22 – 24.

Ефимова Е. А.

Из истории развития региональных рынков труда в России

В настоящее время в России и ее субъектах уже сложился рынок труда, но однозначно назвать его развитым, по нашему мнению, нельзя. В научной литературе не выработано единого критерия, по которому можно было бы различать формирующийся и развитый рынки труда. Если сравнить рынки труда в России и западных странах, то становится очевидным ряд отличий.

Во-первых. Спрос на труд в большинстве российских регионов соответствует так называемому индустриальному обществу (предъявляется спрос на специалистов в области продаж, работников производственных и технических специальностей), а в Западной Европе и США растет спрос на специалистов в области информационных технологий, что характерно для постиндустриального общества.

Во-вторых, мобильность рабочей силы на Западе значительно выше, чем в России и ее субъектах. В западных странах формируется рынок временного персонала, который не постоянно занят на одном рабочем месте, а работает от проекта к проекту и переезжает из региона в регион в целях поиска работы. В России рабочая сила отличается весьма низкой мобильностью, что связано с привязанностью населения к местам своего проживания и отсутствием опыта так называемой проектной миграции, когда граждане самостоятельно планируют переезд в целях карьерного роста.

В-третьих, заработная плата работника зависит не столько от уровня квалификации, сколько от того, в каком регионе он занят.

Например, заработная плата работника сферы обслуживания и ЖКХ в г. Москве в три раза превышает зарплату аналогичного специалиста в Республике Дагестан и почти в четыре раза – в Республике Калмыкия; квалифицированный работник промышленного предприятия в г. Санкт – Петербург зарабатывает в два раза больше, чем такой же специалист в Тамбовской или Ивановской области, и в

три раза больше, чем специалист в Республике Ингушетия. Неквалифицированный рабочий в Москве за свою работу получает в 3.5 раза больше, чем рабочий в Смоленской области и почти в пять раз больше, чем в Республике Северная Осетия – Алания.

Следует отметить, что оплата труда в городах федерального значения даже выше, чем во многих регионах, где применяются так называемые «северные» коэффициенты при расчете заработной платы. На развитом рынке труда заработная плата специалиста должна отражать территориальные аспекты занятости (например, тяжелые природно-климатические условия северных регионов), но подобные диспропорции неприемлемы.

В условиях значительной социально – экономической дифференциации субъектов Российской Федерации в ближайшие годы невозможно достичь единого для всех уровня развития региональных рынков труда. Реально выполнимой, по нашему мнению, является задача снижения уровня безработицы и повышения темпов создания рабочих мест до среднероссийских значений в наиболее кризисных субъектах Федерации – регионах Северо – Кавказского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов.

ЭКО. – 2011. - №8. – С.152 – 166.

Коваленко А. Рынок без труда

Рынок труда нуждается в серьезной перезагрузке

Рынок труда нуждается в серьезной перезагрузке: необходимо комплексное решение экономических, социальных, миграционных и образовательных вопросов, иначе он останется без главного ресурса

Минздравсоцразвития РФ приступило к подготовке изменений в Трудовой кодекс (ТК) и разработке профессиональных стандартов. Оба направления актуальны. ТК, по сути, представляет собой сплав противоречащих друг другу советских и российских законов о труде и социальном партнерстве: в документе, например, до сих пор не прописаны новые формы занятости. А стандарты, всего их будет порядка 800, крайне необходимы, чтобы обеспечить взаимосвязь между профессиональной подготовкой и требованиями меняющейся экономики. Но только этим перечень вопросов к нынешнему рынку труда не исчерпывается. Вот краткий список проблем, без решения которых никаких перспектив не будет: низкая заработная плата, серьезное неравенство и значительный уровень бедности среди работающих, эскалация неформальных трудовых отношений, отсутствие инвестиций в обучение и переобучение на производстве. Ответы мы ищем в разговоре с проректором Высшей школы экономики, заведующим кафедрой экономики труда и народонаселения Сергеем Роциным.

— Сергей Юрьевич, каковы тренды на российском рынке труда? Его состояние нередко измеряется уровнем безработицы: если он высок — все бьют тревогу. Насколько показателен для общей ситуации этот критерий?

— Рынок труда, как любые другие, — живая субстанция, реагирующая на изменение экономической конъюнктуры и макрошоки спроса в положительную или негативную сторону. Надо помнить, что он всегда произведен от того, что происходит с выпуском продукции или услуг, и подвержен тем же колебаниям, которым подвержены эти рынки.

Но глобальные тренды устойчивы и пока неизменны. С одной стороны, мы имеем общую ситуацию, связанную с невысоким по современным мировым меркам уровнем безработицы. Этим не надо обманываться: во многом ее размеры объясняются не продуманной политикой, а следствием определенного институционального устройства нашего рынка труда. Впрочем, даже если говорить не о зарегистрированной безработице (количестве безработных, зарегистрированных в службе занятости), а о безработице, которая учитывается с точки зрения экономического анализа (безработице по определению Международной организации труда), тенденции здесь вполне устойчивы, значительных колебаний нет.

С другой стороны, специалисты давно объясняют: на рынок труда не нужно смотреть с точки зрения объемов безработицы — это всего лишь один из показателей. Важнее посмотреть на то, что происходит с занятостью. И здесь следует говорить о занятости разного качества. Тренды здесь тоже устойчивы, но они не такие радужные. Например, мало кто знает, что в успешные нулевые годы, отмеченные экономическим ростом, когда общая занятость оставалась стабильной или увеличивалась, у нас устойчиво сокращалась занятость на крупных и средних предприятиях. Рабочие места создавались в большей степени в так называемом неформальном или полужформальном секторе экономики. Понятно, что у таких работников нет практически никаких прав, их положение нестабильно. Это серьезная проблема.

Еще одна особенность — в России рынок труда реагирует на шоки не столько изменением структуры занятости или увольнениями, сколько сокращением заработной платы. Эта проблема сформулирована в работах моих коллег Владимира Гимпельсона, Ростислава Капелюшникова. У нас практически на каждый серьезный шок реакция в первую очередь ценовая — резкие скачки реальной зарплаты. За счет чего? Любая зарплата складывается, грубо говоря, из двух частей: фиксированной и переменной. Доля переменной в России по сравнению с другими странами очень значительна, что позволяет работодателю гибко менять в результате шока заработную плату, а если надо — прибегать к увольнениям: работник сам выбирает, остаться на 20 — 30% от прежнего заработка или принять другое решение. Этот уникальный механизм порождает значительную дифференциацию доходов: они могут существенно отличаться даже в рамках одного сектора. У нас очень серьезная дифференциация зарплаты по регионам, одна из самых значительных в мире.

— Из этой проблемы происходит феномен работающих бедных: человек трудится, но достойную жизнь обеспечить себе не может?

— ...И многие другие особенности. Допустим, работодатель говорит: «Мне не хватает специалистов». Вы понимаете: спрос неудовлетворен, не хватает профессиональных сотрудников. Потом выясняется, что специалисты не очень-то и нужны, он ищет людей, которые будут работать за 8 тыс. рублей в месяц. А те,

кто не понимает, как устроен рынок труда, этот миф о нехватке специалистов воспринимают как реальность. Такие места предлагает неэффективный бизнес, который, к сожалению, пока рынком недостаточно вымывается. В идеале речь должна идти о спросе на достойные рабочие места в эффективном бизнесе с соответствующими зарплатами.

Нужна мобильность

— На позиции с невысокой оплатой труда, как правило, претендуют жители других государств или соседних регионов, где рынок не может обеспечить даже такую зарплату. Но мы же не можем отказаться от трудовой миграции.

— Более того, ее нужно развивать. Что такое миграция? Это возможность гибко реагировать на конъюнктурные изменения, которые происходят в том числе и в региональном распределении бизнеса. И если у нас есть значительные барьеры для территориальной мобильности, это приведет к напряженности в тех или иных секторах, потому что они не смогут привлечь рабочую силу. Вопрос, как снизить издержки для миграции, затрагивает разные аспекты, потому что речь может идти и о миграции специалистов или рабочих из других стран, и о внутри-страновой мобильности. Как мы знаем из теории и практики, вопросы, связанные с издержками на миграцию, упираются в рынок жилья. Если нет развитого рынка жилья, в том числе арендного, издержки на любую мобильность повышаются. Это известный феномен и первая существенная проблема.

Второй комплекс проблем связан с регулированием внешней миграции, привлечением соответствующей рабочей силы. Я бы сказал, что здесь надо выстраивать политику, которая не столько носила бы запретительный характер, сколько поддерживала привлечение необходимых высококвалифицированных специалистов. Без них не будут развиваться новые эффективные сектора. Чтобы специалисты из-за рубежа предпочитали наш рынок и могли активно с нами сотрудничать, должны быть максимально сняты административные барьеры. Проблема низкоквалифицированной рабочей силы затрагивает смежные, часто социальные: людям необходимо вписываться в существующую социальную структуру, пусть даже на короткий период времени.

— Сегодня спрос на иностранную рабочую силу продиктован скорее негативными факторами: можно не давать каких-либо гарантий, занижать зарплату.

— Не должно складываться ситуаций, когда использование труда мигрантов происходит исключительно за счет того, что по отношению к ним можно не выполнять объем обязательств, предоставляемых российским работникам. Вопрос заработной платы — это другое: понятно, что мигранты могут приезжать из регионов с относительно низким уровнем доходов и довольствоваться более низкими зарплатами. Но с точки зрения стандартов труда все должно быть эквивалентным.

— Какими конкурентными преимуществами должны обладать сегодня территории, чтобы успешно бороться за человеческие ресурсы, в том числе трудовые?

— Им нужно быть точками эффективного экономического роста, потому что квалифицированную рабочую силу всегда будут интересовать высокий доход и карьерные перспективы. А также, конечно, это вопросы, связанные с образом жизни, социальной инфраструктурой.

Дефицит мотивации

— Как можно объяснить проблему, когда есть достойно оплачиваемые рабочие места на рынке и есть безработные, которые не обладают необходимой квалификацией, но могут ее получить, причем бесплатно, однако предпочитают оставаться на пособиях. Это вопросы к качеству работы образовательных центров?

— Это очень непростая проблема: каждая человеческая судьба — отдельный случай. Почему люди становятся безработными? Причин множество. Но если говорить в целом, то люди теряют места, потому что их профессиональные умения и навыки оказываются невостребованными. А им не хватает мотивации, чтобы быть активными на рынке труда. Люди так устроены, что их личностные характеристики — важная составляющая их человеческого капитала. Многие, оказавшись без работы, хотят ее найти, но есть категория людей с пассивной позицией. И чтобы они вернулись на рынок труда, нужно прилагать усилия не только официальным институтам, но и им самим.

Программы переквалификации, переподготовки обязательно должны быть. Другое дело, что все это требует конкретного, адресного, точечного подхода: далеко не каждого человека можно из одной специальности переключить на другую. С 2012 года программы служб занятости перешли на региональный уровень, то есть из федерального бюджета выплачиваются только пособия по безработице, а поддержка так называемой активной политики на рынке труда возложена на регионы. Сейчас именно они будут выстраивать политику, находить средства, оценивать эффективность затрат в этой сфере. Вроде бы так просто вложиться в переподготовку, но надо понять, что она даст. Это требует определенного инструментария — информации, анализа спроса на такую оценку. И регионам надо к этому серьезно подойти.

— Какие образовательные институты в этом случае более эффективны — созданные на базе служб занятости, университетов, предприятий?

— Какие угодно. Это вопрос не дизайна, а потребности и эффективности.

Не надо перекладывать

— На каком образовательном уровне диспропорции между образовательным процессом и кадровыми потребностями экономики наиболее сильны?

— Во взаимоотношениях рынка образования и рынка труда в России много вопросов. Например, страна взяла устойчивый курс на тотальное высшее образование. Резко повысилась доля людей с таким образованием среди всех занятых и всего трудоспособного населения: в этом отношении мы находимся в числе мировых лидеров. Но эта особенность порождает и проблемы: дипломированные специалисты, выходя на рынок труда, имеют и соответствующие притязания, а экономика такого количества рабочих мест для них не генерирует и не будет. Кроме того, любое благо, становясь массовым, теряет в качестве. И это также серьезный вопрос. Качество образования, с которым молодые люди входят на рынок труда, неоднородное. Важное значение имеют не только профессиональные навыки, связанные с конкретными технологиями бизнес-процессов, что бы мы под ними ни подразумевали, но и навыки построения процессов коммуникации, работы в команде, самостоятельного принятия решений и так далее. То есть многие навыки общего характера, которые находятся за пределами профессионального образова-

ния. Рынок труда четко показывает: на них существует значительный спрос. Кто эти навыки должен формировать?

В России есть еще один феномен. По сравнению с компаниями других стран наши сравнительно мало вкладываются в подготовку и переподготовку специалистов. Любые международные сопоставления показывают: по количеству фирм, которые проводят обучение сотрудников, мы еще более-менее сопоставимы с другими государствами. Но если посмотреть на долю работников, прошедших обучение, разница уже велика. Почему? Здесь нет однозначных ответов. Может, у нас высокая мобильность на рынке труда и работодатели предпочитают найти сотрудника на стороне, а не вкладываться в своего, понимая, что эти инвестиции могут уйти? А может, до сих пор существуют иллюзии, что все эти издержки можно переложить на сферу образования? Мол, пусть нам выдадут абсолютно готового человека именно для той технологии, которая нужна сегодня, а еще лучше завтра. Но так не бывает. Есть формальное образование, а есть подготовка уже на рабочем месте, которая связана с конкретными технологиями. Весь мир в это вкладывается. Отмечу, что пока у нас инвестиции фирм в подготовку и переподготовку кадров по мировым меркам минимальны. Вы много можете назвать таких предприятий, например, на Урале?

— Может, пять-шесть крупных компаний...

— Почти как у Жванецкого: «В Англии тоже есть писатели, семь, нет, есть еще вот этот, то есть восемь...».

Эксперт Урал. – 2012. - №13.

Коваленко А.

Массу на ускорение

Проблему дефицита квалифицированной рабочей силы государственная система образования не сможет решить без участия бизнеса

Проблему дефицита квалифицированной рабочей силы государственная система образования не сможет решить без участия бизнеса. Насколько эффективно и оперативно будет снят этот вопрос, зависит от условий создания в обществе системы социальных лифтов

Министерство экономического развития РФ спрогнозировало сокращение трудоспособного населения к 2030 году на 12%. По данным ведомства, это вызовет серьезный дефицит на рынке труда, в первую очередь — рабочих. Острая нехватка ощущается уже сегодня: по разным источникам, от 40 до 50% (согласно информации Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, даже до 80%) промышленных предприятий нуждаются в сотрудниках с начальным профессиональным образованием (НПО). В апреле, например, по сведениям исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru, квалифицированные рабочие были лидерами рейтинга запросов на персонал — 13,3% от всех вакансий. Тренд подтверждает и «Атлас профессий» интернет-ресурса Минздравсоцразвития: самые востребованные — электросварщики, токари, механики, бурильщики скважин.

Причины дефицита кроются не только в демографии: экономический рост в последние годы predetermined расширение спроса на труд и увеличение занятости, школы практически не уделяют внимания профориентированию, а в системе подготовки наблюдается перекося. По информации Минобрнауки, в 2011 году количество выпускников по гуманитарному направлению превысило потребности рынка труда на 200%, а по экономическому — на 350%. При этом число учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования сократилось за последние несколько лет более чем на 20%. Если в 1990 году на 10 тыс. населения приходилось 126 обучающихся в системе НПО, 190 — в системе высшего профессионального образования (ВПО), то в 2010 году в училищах числилось только 73 человека, зато в вузах — 523. В проекте нового закона об образовании понятия «начальное профессиональное образование» нет вообще. Функции подготовки рабочих предполагается возложить на учреждения среднего профессионального образования (СПО). Кому и как предстоит закрывать потребности экономики в рабочих специальностях?

Из пушки по выпускникам

Последняя реакция федеральных властей на сокращение предложения рабочих рук — решение правительства в марте этого года о проведении национального конкурса на звание лучшего в пяти рабочих профессиях. В декабре прошлого года «Опора России» представила Владимиру Путину итоги опроса предприятий, на первое место среди проблем поставивших нехватку кадров. Тогдашний премьер в ответ заявил, что для лучших учащихся профучилищ правительство установит 5 тыс. повышенных стипендий. В числе других инициатив — создание Минздравсоцразвитием интернет-ресурса «Атлас профессий», на котором представлены самые дефицитные специальности на рынке труда, требования к знаниям, умениям и навыкам, предъявляемые к сотрудникам, максимальный и средний уровень зарплаты. Партнерами проекта стали несколько крупных компаний. Также Минобрнауки разработало ряд мер по улучшению системы подготовки профессиональных кадров и повышению престижа рабочих специальностей. В частности планируется, что после принятия нового закона об образовании в РФ СПО в России будет бесплатным, по аналогии с начальным. По словам директора департамента развития профобразования Минобрнауки Геннадия Шепелева, все учреждения СПО не так давно были переданы в ведение регионов, которым самостоятельно предстоит прогнозировать уровень потребности в тех или иных специалистах.

Но СПО не справится с задачей подготовки квалифицированных рабочих, считает директор Центра прикладных экономических исследований и разработок Института развития образования ВШЭ Ирина Абанкина: «Система начального и среднего профобразования за последние 20 лет пережила кризис. Сохранившиеся учебные заведения страдают от хронического недофинансирования, а стандарты обучения в них законсервировались на уровне 30 — 50-летней давности».

По словам проректора ВШЭ, заведующего кафедрой труда и народонаселения Сергея Рощина, инерционно пытаться развивать систему НПО и думать, что там будут подготовлены квалифицированные кадры, бессмысленно:

— Многие исследования показывают, что НПО сегодня не дает выпускникам необходимые для работы навыки, соответственно перспективы их трудоустройства размыты. По сути, в ПТУ аккумулируются маргинальные группы из людей, у которых не было возможности после школы продолжить обучение в вузах.

Надеяться на быстрый рост престижа рабочих профессий не приходится. Даже в советское время, когда квалифицированный токарь зарабатывал больше инженера, считалось правильным получить высшее образование. Теперь про ПТУ вообще думают единицы: порядка 70% российских школьников намерены поступать в вузы. Экс-губернатор Пермского края Олег Чиркунов в своем блоге пишет: «Далеко не в первый раз встречаюсь со старшеклассниками ... они все хотят быть юристами и экономистами».

Люди предпочитают хорошо оплачиваемым рабочим местам с физическим трудом рабочие места «офисного планктона», даже если они оплачиваются в полтора раза меньше, считает ректор Высшей школы экономики (ВШЭ) Ярослав Кузьминов. ВШЭ выступила с инициативой создать в университетах «прикладной бакалавриат» с двухгодичным обучением, являющийся аналогом техникума, — но выпускники смогут с гордостью говорить, что учились в университете.

Однако смены вывесок недостаточно. В 90-х ПТУ массово переименовали в колледжи, но результата это не дало. По мнению научного руководителя ВШЭ Евгения Ясина, надо всячески внушать подрастающему поколению, что любой труд престижен, если приносит приличные деньги. Мы должны сформировать рабочую аристократию, поддерживает идею заместитель главы Минздрава Александр Сафонов.

По пути воспитания молодежи в духе «рабочий — это звучит гордо» намерены следовать, например, в Челябинской области. По словам главы Общественного совета при Заксобрании региона по вопросам образования и науки Ивана Иоголевича, подходить к восполнению дефицита нужно комплексно:

— Будем повышать статус рабочих профессий, чтобы выпускники были распределены по уровням образования в соответствии с потребностями экономики, а ее запрос на 67% состоит из рабочих рук. Плюс техническое перевооружение предприятий. Нельзя подготовить специалиста в условиях, ориентированных на производство 20-летней давности.

Трудности воспитания

Даже если предположить, что число желающих получить рабочие специальности возрастет, предстоит решать вопросы их трудоустройства. Ирина Абанкина сетует, что российский бизнес предпочитает работников со стажем: по данным исследования ВШЭ, в прошлом году не более 10% трудоустроенных в стране были просто выпускниками. Работодатели часто сетуют на несоответствие уровня знаний их требованиям производства, во всяком случае, так заявили 57% менеджеров по персоналу 1 тыс. компаний, опрошенных Superjob.ru. Только 22% респондентов были удовлетворены подготовкой выпускников.

Сергей Рошин считает, что существует не столько дефицит спроса на труд, сколько дефицит спроса на определенное качество труда, навыки.

Согласно данным исследования «Спрос российских предприятий на навыки» (проведено Лабораторией исследований рынка труда ВШЭ совместно с Все-

мирным банком, опрошены сотрудники 1,5 тыс. предприятий из 26 субъектов РФ), рабочим и служащим низшего звена не хватает профессиональных навыков, добросовестности, умения работать с людьми, способности работать самостоятельно и умения решать возникающие проблемы (два последних навыка в большей степени востребованы инновационными предприятиями). Авторы исследования в качестве рекомендаций указывают на необходимость кроме профессиональной подготовки учить специалистов социальным и когнитивным навыкам, предприятиям нужно вкладываться в обучение персонала, а не ждать «готового» работника.

Рощин подчеркивает, что для решения проблемы дефицита кадров нужны инвестиции в образование:

— Пока их объем чрезвычайно низок, а многие работодатели до сих пор считают, что им должны поставлять подготовленных сотрудников. Это ошибка. Во всем мире формирование специалиста идет постепенно. Оно состоит из нескольких этапов развития его профессиональных знаний и компетенций. Начинается все с формального образования и продолжается на последующих ступенях профессиональной переподготовки, повышения квалификации непосредственно на рабочем месте. Система образования, безусловно, должна выполнять функцию формирования

базовых компетенций, закладывать в специалисте способность адаптироваться, гибко реагировать на технологические и институциональные изменения, он должен уметь учиться, развивать знания, навыки, компетенции. Но делать это человек должен во взаимодействии с работодателем, а работодатель, со своей стороны, обязан инвестировать в человеческий капитал. Одних призывов к бизнесу изменить ситуацию недостаточно. Нужно построить эффективную систему институтов, которая бы стимулировала работодателей: партнерство с вузами, снятие всевозможных издержек, поддержка в формировании обучающих программ и преподавательского состава. Для компаний подготовка и удержание квалифицированных кадров — это путь к выживанию и развитию.

В Минобразовании РФ рассказали, что кураторство училищ и техникумов сегодня — распространенное явление среди российских предприятий, как правило, крупных:

— Заводы берут над учебными заведениями своеобразное шефство: покупают необходимое учебное оборудование, назначают стипендию студентам. Но при этом примеров создания центров обучения кадров на предприятиях, что подразумевает подготовку специалистов под потребности конкретного производства, пока немного.

По данным опроса портала Career.ru, чаще всего партнерство осуществляется посредством предоставления студентам мест для прохождения практики на базе компании.

Примером формирования обучающих ресурсных центров при предприятиях может служить Свердловская область. По словам заместителя министра общего и профессионального образования и науки Свердловской области Феликса Исламгалиева, сейчас учебные заведения, компании и региональные власти активно обсуждают кого, где и чему нужно учить:

— Мы ведем процесс реструктуризации системы НПО. Если в начале 2010 учебного года на Среднем Урале работали 55 профучилищ, то сейчас 33 (часть выросли до уровня техникумов, а часть присоединены к техникумам). На смену ПТУ приходят центры обучения. Один из самых успешных проектов реализуется на площадях Первоуральского новотрубного завода совместно с Первоуральским металлургическим колледжем. Он был запущен в прошлом году и стал пилотным в сфере подготовки кадров для экономики Среднего Урала. Студенты не менее половины учебного времени проводят на производственной практике. Для этого ПНТЗ переоборудовал целый цех, который оснастили самым современным оборудованием и тренажерами. Сегодня это место паломничества для тех, кто хочет посмотреть, как можно готовить рабочих.

Другой пример — УГМК, которая формирует собственную корпоративную образовательную систему, создает корпоративный университет. В качестве партнеров выступили Уральский федеральный университет, Уральский горный университет, Уральский государственный колледж имени Ползунова. По словам директора по персоналу УГМК Виктора Олюнина, приоритетом обучения будет ориентированный на практику характер образовательных программ и используемых технологий:

— Совместно с колледжем мы планируем значительно модернизировать программы среднего профессионального образования. Речь идет о таких специальностях, как «Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)», «Металлургия цветных металлов», «Аналитический контроль качества химических соединений» и других востребованных компанией. Участие холдинга здесь — это прежде всего ресурсное обеспечение и реализация корпоративных учебных производственных модулей.

Теперь удержите

По мнению участников рынка труда, создание обучающих центров и корпоративных университетов в массовом порядке осложняется высокой текучестью кадров. По словам Сергея Рощина, оборот рабочей силы (количество наймов и увольнений в год) составляет около 60% к среднесписочной численности работников. Это больше, чем в Европе, почти столько же, сколько в США. Но в этих условиях работодателю не всегда выгодно инвестировать в сотрудника: он уйдет вместе с вложенными в него деньгами. Да и переманить работника зачастую легче, чем вырастить своего профессионала.

Чтобы возникали стимулы к повышению квалификации, должны быть рабочие места, которые предъявляют соответствующий спрос, причем в зонах долгосрочных технологических процессов. Но и это не все. Исследование рынка труда, проведенное «Эксперт РА», показало, что крупнейшие российские компании, формируя собственную систему стимулирования персонала, сегодня возвращаются к советской модели подготовки и закрепления кадров на производстве. Известно, что оплата труда на промышленных предприятиях в СССР никогда не была главным кадровобразующим фактором. Во-первых, только они позволяли решить квартирный вопрос. Во-вторых, важную роль играла социальная сфера промышленности — комплекс предприятий, начиная от столовых и заканчивая пионерскими лагерями, предоставлявших социальные услуги работникам. В-третьих, в

промышленности была собственная система профессионального, карьерного и социального роста.

Эксперт Урал. – 2012. - №20.

Коваленко А.

Кто, если не они

Региональный рынок труда нуждается в новых ресурсах

Региональный рынок труда нуждается в новых ресурсах: особенно остро стоит вопрос о нехватке квалифицированных кадров. Сегодня решить его смогут только крупные корпорации, которые совместно с вузами инициируют создание образовательных центров

Виктор Олюнин: «Ситуация на рынке труда сложнее, чем просто недостаток рабочих кадров, и ее разрешение не может сводиться только к массовому поиску и подбору квалифицированного персонала»

Собственную корпоративную образовательную систему, которая станет залогом кадровой безопасности компании, формирует УГМК. Под руководством генерального директора ООО «УГМК-Холдинг» Андрея Козицына создается Корпоративный университет УГМК. В качестве партнеров выступили ведущие образовательные учреждения — Уральский федеральный университет, Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова. О том, какие задачи поставлены перед образовательной структурой, «Э-У» рассказывает директор по персоналу УГМК Виктор Олюнин.

— Виктор Николаевич, только на Среднем Урале за последние девять лет трудоспособное население сократилось на 100 тыс. человек, из них 70 тысяч уехало в другие регионы. В ближайшие пять лет будет ежегодно убывать 20 — 40 тысяч. Программы стимулирования рождаемости вряд ли сотворят чудо, но даже если бы оно случилось, то рынок труда почувствовал бы это лишь через 20 лет. Готовы ли крупнейшие компании ответить на этот вызов?

— Когда рассматривают эту проблему, как правило, имеют в виду ухудшение демографической ситуации, связанное с оттоком населения из малых городов и сокращением общей численности населения. Плюс к этому добавляются общие структурные несоответствия между сферой профессионального образования и требованиями рынка труда. При несовпадении структуры спроса и профессионально-квалификационного состава соискателей количество профессий дефицитного характера, а соответственно и их цена на рынке труда возрастают. По данным исследований Высшей школы экономики, высшее образование в России получают более 70% выпускников школ. При этом значительным спросом пользуются экономические и гуманитарные специальности, а современной промышленности необходимы специалисты технического профиля.

Если говорить в целом о региональном рынке труда, то на нем востребованы выпускники технических направлений. Это те, кто мог бы занять рабочие места высококвалифицированных рабочих, мастеров и инженеров. Однако ситуация на рынке труда, на наш взгляд, чуть сложнее, чем просто недостаток рабочих кад-

ров, и ее разрешение не может сводиться только к массовому поиску и подбору квалифицированного персонала.

Поэтому в УГМК создается собственная корпоративная образовательная система. Если традиционно существующие в России корпоративные университеты в первую очередь «заточены» на переподготовку и повышение квалификации уже имеющегося персонала, то мы взяли за основу принцип взаимовыгодного государственно-частного партнерства с образовательными учреждениями, обладающими соответствующими лицензиями. Совместно с ними и будем готовить специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

Изменим подход

— На ваш взгляд, с чем связан столь ощутимый разрыв в требованиях к специалистам технологически сложных компаний и тем, что предлагает система высшего образования?

— Причин, наверное, много. Это и хроническое на протяжении многих лет недофинансирование высшей школы, и, как следствие, весьма скромное ресурсное и кадровое обеспечение учебного процесса. Здесь же можно говорить и о затянувшейся реформе профессионального и общего образования, и изменении приоритетов молодежи, которая стремится получить все и сейчас. Поэтому образовательные технологии, связанные с трансляцией знаний, уже не так эффективны. Они не дают реальных навыков, позволяющих организовывать собственную деятельность и работу других в условиях современного производства.

В то же время потребности производственных компаний, в том числе нашей, в квалифицированном персонале растут с увеличением объемов производства и вводом в эксплуатацию новых объектов. Сейчас стратегическое обучение кадров мы реализуем в рамках целевой подготовки студентов в различных образовательных учреждениях. Студенты проходят практику на предприятиях с обязательным трудоустройством, при этом для них составляется индивидуальный график практики с увеличенной ее продолжительностью. Однако практическая часть вузовской подготовки студентов, увы, по-прежнему остается неэффективной.

Наши исследования, проведенные на предприятиях компании, показывают, что выпускник вуза — это еще не готовый специалист, способный компетентно и грамотно справляться со своими обязанностями в рамках конкретного производства. У начинающих мастеров слабо развиты умения работы с людьми, они теряются при необходимости решать нестандартные задачи, не умеют планировать деятельность. Инженерам-технологам, недавним выпускникам вузов, недостает знаний, касающихся вопросов охраны труда и техники безопасности, экономии ресурсов. Есть существенные пробелы в знаниях технологических процессов и оборудования. Более того, даже сами выпускники низко оценивают уровень своих знаний современных технологических процессов и производств.

— Как должна измениться высшая школа, на что нужно направить основные усилия (научные исследования, приглашение преподавателей из-за рубежа, совместные программы подготовки с предприятиями), чтобы соответствовать требованиям промышленности и технологически сложных производств?

— На мой взгляд, есть две взаимодополняющие стратегии. Первая связана с вхождением российских университетов в международный рынок современных инноваций, науки и эффективного образования. При этом надо понимать, что этот

рынок уже поделен, и конкурировать придется в принципиально прорывных отраслях человеческой деятельности — космосе, медицине, информационных технологиях, биоинженерии, молекулярной биологии и т.п. Здесь нужны серьезные инвестиции государства, и такого рода задачи должны решать создаваемые сейчас национально-исследовательские университеты.

Вторая стратегия может быть реализована федеральными университетами и в целом региональными системами профессионального образования. Ее суть — в запуске механизмов регионального развития на основе стратегических партнерств образовательных учреждений и крупных корпораций. При этом должны появиться новые организационные формы такого взаимодействия: ресурсные центры на предприятиях, учебно-производственные комплексы, научно-образовательные центры, центры развития компетенций и т.д. Такие структуры смогут решать задачу совместной реализации программ начального и среднего профессионального образования, производственно-технологического бакалавриата, проектной и технологической магистратуры и широкого спектра программ переподготовки и повышения квалификации технологической направленности.

Стандарты для практиков

— Можно ли только в рамках Корпоративного университета УГМК решить проблему дефицита кадров? Какие компетенции нужны специалистам конкретно вашей компании сегодня, в частности металлургическому производству?

— В целом мы не считаем, что у нас есть дефицит кадров в количественном выражении. Как уже подчеркивалось, речь идет скорее о повышении уровня компетенций персонала.

В данный момент мы ведем разработку профессиональных стандартов. В них будут аккумулированы требования к уровню знаний, умений и навыков для конкретных профессий и должностей. При этом наши исследования показывают, что необходимо развивать как профессиональные компетенции, так и личностные качества.

Основные задачи в области повышения квалификации и переподготовки — это формирование и обучение кадрового резерва из числа руководителей и специалистов и обучение среднего руководящего состава — мастеров участков.

— Сформулируйте главные ориентиры учебного процесса в Корпоративном университете, которые обеспечат соответствие обучения запросам практики.

— Приоритетом как раз и будет практикоориентированный характер образовательных программ и используемых технологий. Современный образовательный стандарт оставляет достаточно большую свободу для маневра. Соответственно в учебный план можно вводить необходимую долю практической составляющей. В нашем случае она будет основана на реальном опыте предприятий и организаций УГМК. Кроме того, технологии электронного обучения позволят организовывать учебный процесс в удаленных территориях, создавать возможности для самообразования всех сотрудников компании.

Совместно с колледжем им. И.И. Ползунова мы планируем значительно модернизировать программы среднего профессионального образования. Речь идет о таких специальностях, как «Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)», «Металлургия цветных металлов», «Аналитический кон-

троль качества химических соединений» и других востребованных компаний. Участие холдинга здесь — это прежде всего ресурсное обеспечение и реализация корпоративных учебных производственных модулей.

Совместно с УрФУ предполагается разработать принципиально новые программы производственно-технологического бакалавриата, в первую очередь по направлению «Металлургия». Эти программы ориентированы на освоение современных производственных технологий, новые формы и методы организации труда. В результате подготовка квалифицированных кадров будет соответствовать потребностям инновационного развития компании. За основу разработки образовательных программ возьмем профессиональные стандарты УГМК для инженерно-технических работников.

До 2015 года планируем создать восемь профильных лабораторий, базы тренажеров, симуляторов и имитационных моделей для подготовки специалистов, нацеленных на конкретные технологические процессы предприятий УГМК.

Цель программ магистратуры — подготовка высококвалифицированных молодых специалистов, способных обеспечивать рост производительности труда компании, формирование ее кадрового резерва. Обучение будет построено по проектному принципу с выполнением научно-исследовательских работ в интересах компании. Для реализации программ магистратуры будет создан высокотехнологичный комплекс лабораторий НОЦ «Металлургия» на условиях паритетного финансирования Уральского федерального университета и УГМК. Результатом в данном случае будет разработка уже конкретных проектов по актуальным для предприятий темам, а также формирование команд под проекты.

В соответствии с запросами

— Есть ли перспективы создания других совместных (муниципалитет/область/холдинг) образовательных центров?

— Корпоративный университет УГМК мог бы, например, стать одним из ключевых исполнителей заказа правительства Свердловской области на переподготовку кадров в области промышленного производства. Для Уральского региона это актуальная задача в силу все того же структурного несоответствия на рынке труда. Вузы готовят в основном юристов и экономистов, в то время как на рынке востребованы технические специалисты.

В этом смысле наш Корпоративный университет открыт для сотрудничества с образовательными учреждениями, чьи направления обучения соответствуют технической и образовательной политике компании. Это касается и основных образовательных программ (магистратура, бакалавриат, среднее профессиональное образование), и дополнительного профессионального образования в аудиториях и лабораториях Корпоративного университета.

Кроме того, сейчас мы разрабатываем программу по созданию центра компетенций на базе Уральского государственного колледжа им. И.И. Ползунова с участием Корпоративного университета УГМК и правительства Свердловской области. Он будет нацелен на подготовку техников и высококвалифицированных рабочих.

— Каковы перспективы использования иностранных мигрантов в промышленности? Стоит ли (и как) развивать трудовую и образовательную миграцию населения?

— Использование иностранной рабочей силы — необходимость и неизбежность при существующих условиях развития экономики страны. Но барьеры миграционной политики не позволяют задействовать этот ресурс в полной мере. Во-первых, отсутствует механизм поиска и привлечения высококвалифицированных иностранцев, обладающих востребованной на российском рынке профессией или специальностью. Во-вторых, велики затраты на предоставление жилья мигрантам.

Горнодобывающая промышленность и металлургия — это системные отрасли национальной экономики. Изначально они были ориентированы на российский рынок труда. Организации компании в основном расположены в малых и средних городах и таким образом несут ответственность за судьбу муниципального образования. Поэтому предприятия традиционно работают с локальным рынком труда. И здесь одна из ключевых задач — сохранение кадрового потенциала предприятий.

Эксперт Урал. – 2012. - №25.

Якорева А.

Промышленность теряет кадры

Промышленные предприятия перестали котироваться на рынке труда

Промышленные предприятия перестали котироваться на рынке труда. Теперь занятость в реальном секторе проигрывает по привлекательности даже госслужбе.

В промышленности вновь начинается торможение основных индикаторов: спроса, выпуска, цен, свидетельствуют результаты октябрьского исследования Института Гайдара. Из-за низких и неконкурентоспособных зарплат снижается и обеспеченность предприятий кадрами.

В октябре российская промышленность продолжала терять работников. Этот процесс начался еще в июне и достиг своего апогея в июле и сентябре-октябре. Об этом свидетельствуют два индикатора. Первый – это упоминание нехватки кадров как помехи росту выпуска. «В третьем и четвертом квартале 2012 года эта доля возросла и закрепились на уровне 30%», – говорится в исследовании. Во-вторых, в четвертом квартале 2012 года резко – на 12 пунктов – снизился баланс оценок обеспеченности предприятий кадрами в связи с ожидаемыми изменениями спроса. Сейчас этот показатель имеет отрицательное значение, то есть в промышленности явно больше предприятий, у которых работников недостаточно, чем предприятий, которые имеют их избыток. Аналогичные значения этого показателя регистрировались с середины 2010 года до конца 2011 года.

В сочетании со снижением спроса и выпуска, которое констатируется в исследовании, эти показатели заставляют беспокоиться, считают авторы исследования.

«Промышленные предприятия определенно перестали котироваться на рынке труда, – делает выводы заведующий лабораторией конъюнктурных опросов Сергей Цухло. – Промышленность явно теряет кадры и уверенность, что сможет обеспечить работниками даже стагнирующие объемы выпуска. Основная

причина связана скорее всего с активным повышением зарплат даже таким категориям госслужащих, которые раньше были на правах "Золушек" при дележе бюджетных зарплат и не имели возможности повысить свои доходы за счет "внебюджетных", назовем их так, источников».

В результате уровень зарплат в промышленности, с учетом условий труда, стал неконкурентоспособен.

Низкая зарплата является, по оценкам предприятий, основной проблемой при найме работников.

В 2012 году при попытке найти квалифицированных рабочих с ней столкнулись 37% предприятий. Но поиск рабочих осложняется еще тем обстоятельством, что в регионах просто недостаточно таких «свободных рук». Об этом заявили 38% предприятий. В результате 26% предприятий имеют дело с обращениями к ним соискателей, которые не обладают даже минимальной квалификацией и/или опытом работы. Предложить соискателям более высокую зарплату предприятия в условиях сокращения выпуска и прибыли не могут.

«Проблема в том, что сейчас огромная часть экономики неконкурентоспособна – эти предприятия просто не в состоянии платить рыночную зарплату, – поясняет директор Центра трудовых исследований ВШЭ Владимир Гимпельсон. – Если бы зарплата устанавливалась рынком, ситуация была бы другой. Приходилось бы маневрировать за счет численности работников. В России же можно снизить зарплату, воспользоваться поддержкой государства и т.д. В развитых странах неэффективные предприятия просто вымываются из экономики».

По словам Гимпельсона, проблема вымывания кадров из промышленности стала очевидна еще в 2004 году. «По последним отчетам Росстата видно, что предприятия продолжают сбрасывать численность, – комментирует он. – Обрабатывающая промышленность теряет людей».

Ситуация упирается в нерыночное регулирование рынка труда, и решить эту проблему, не меняя общих условий, не получится, уверен Гимпельсон.

«Expert Online». – 2012. – 1 ноября.

Якорева А.

Спрос против предложения

Слабый спрос и кадровый голод мешают российской промышленности расти

Институт Гайдара и Высшая школа экономики разошлись в оценках предпринимательских настроений в ноябре. В отчете Института Гайдара говорится о продолжившемся снижении индекса промышленного оптимизма. В отчете ВШЭ — о переходе индекса предпринимательской уверенности из нейтральной зоны в положительную. Однако оба исследования сходятся в том, что на состояние промышленности негативно влияет недостаточный спрос на производимую продукцию и кадровый голод.

Институт Гайдара продолжил серию неблагоприятных прогнозов для российской промышленности: в октябрьском прогнозе тоже констатировалось замедление основных индикаторов: спроса, выпуска, цен. По данным Института, в но-

ябре темп сокращения спроса на промышленную продукцию увеличился и достиг -22 пунктов после -17 в октябре и стал худшим для последних трех с половиной лет, если не учитывать январские провалы. «Негативная динамика спроса и отсутствие надежд на его оживление, особенно — в преддверии январских национальных каникул, обвалили уровень удовлетворенности текущими продажами, — говорится в отчете. — Сейчас 54% предприятий считают объемы продаж своей продукции "ниже нормы" против 45%, оценивающих их как нормальные. Спрос вновь начинает ослабевать до критического для предприятий».

Центр конъюнктурных исследований ВШЭ оценивает предпринимательские настроения иначе. По данным их отчета, основной позитивный момент ноябрьского опроса — это переход величины индекса предпринимательской уверенности из нейтральной зоны в положительную (+1%).

Максимальная величина индекса предпринимательской уверенности зафиксирована в организациях, производящих кокс и нефтепродукты (+6%), пищевые продукты (включая напитки) и табак (+4%), а минимальная — на предприятиях химического (-3%), текстильного и швейного производства (-2%). Нулевая величина индекса отмечалась в сфере добычи топливно-энергетических полезных ископаемых, целлюлозно-бумажного производства, издательской и полиграфической деятельности.

Однако проблемы со спросом признает и ВШЭ, утверждая, что основными факторами, лимитирующими производство, по-прежнему остались фискальные проблемы (высокий уровень налогообложения и недостаток финансовых средств) и недостаточный спрос на производимую продукцию. «Лучшая ситуация со спросом в анализируемом периоде зафиксирована на предприятиях, производящих пищевые продукты, включая напитки, и табак, прочие неметаллические минеральные продукты, а также машины и оборудование, — отмечают авторы отчета. — Незначительное снижение спроса зафиксировано в текстильном и швейном производстве, а также на предприятиях, добывающих полезные ископаемые, кроме топливно-энергетических».

Конец года вряд ли как-то изменит тенденцию «вялотекущего малозаметного роста», преобладающего в этом году, считает директор Центра конъюнктурных исследований ВШЭ **Георгий Остапкович**. Предварительные итоги работы промышленности за год, по его оценке, таковы: «Отрасль побывала в текущем году в трех основных фазах экономического цикла: роста, стагнации и падения. Вместе с тем каких-либо крупных провалов в работе промышленности и ее отдельных укрупненных отраслей также не отмечено. В частности, промышленности удалось избежать сползания в рецессию, что предсказывали некоторые эксперты весной текущего года». В оправдание слабого роста российской промышленности в текущем году можно привести непредсказуемую экономическую конъюнктуру, в первую очередь, на мировых товарных рынках, вызванную кризисными процессами, характерными в настоящее время для еврозоны, а также замедлением экономического роста в Америке и Китае, указывает Остапкович.

«Expert Online». – 2012. – 29 ноября.

Попов А.

Трудоемкие инвестиции

Чтобы решить кадровую проблему, угрожающую инвестиционному потенциалу регионального бизнеса, руководителям необходимо искать скрытые возможности как на внешнем рынке труда, так и внутри уже действующей команды. Нестандартный рекрутинг, кадровый резерв и управление корпоративной культурой — сложные, но наиболее перспективные решения

Риски, связанные с трудностями найма профессионалов и относительно невысокой производительностью труда, снижают инвестиционную привлекательность региона. Дело доходит до того, что при принятии решения об открытии магазина или филиала в том или ином уральском городе первое место с оценкой прибыльности рынка делит оценка местного рынка труда: вопрос «наберем — не наберем людей» становится ключевым. В 2011 году общий объем открытых вакансий только по Свердловской области превысил уровень 2010 года примерно на 30% в среднем по рынку. Нынешний год дал рост по сравнению с предыдущим еще не менее чем на 50%. По данным портала Работа 66, в денежном выражении объем рынка интернет-рекрутинга в регионе увеличился по сравнению с «золотым» августом 2008 года вчетверо.

— Работодатели не хотят новой гонки заработных плат, но потребность в сотрудниках и конкуренция за кадры, несмотря на кризисные тенденции, не снижается, — отмечает Светлана Гиниева, эксперт Центра изучения рынка труда кафедры экономики труда и управления персоналом УрГЭУ. — Розничная торговля, финансовый сектор, ИТ и телеком — вот локомотивы новой волны рекрутинга. Она стала набирать силу еще в 2010 году, а в 2012-м ее темпы очевидно зашкаливают.

Перед компаниями остро стоит вопрос как закрытия новых вакансий, так и повышения эффективности труда уже имеющегося персонала. Проанализировав практику работы успешных уральских бизнесов за 2007 — 2012 год, эксперты рынка труда выделили три наиболее перспективных для частных компаний поля приложения усилий. Это развитие технологий рекрутинга, позволяющих привлечь в бизнес не проявляющих себя в открытых источниках профессионалов, формирование кадрового резерва и его обучение под задачи бизнеса, а также использование инструментов корпоративной культуры для получения большей отдачи от уже работающего персонала.

Ищем тех, кого нет

Наиболее дефицитная категория вакансий — квалифицированные специалисты и управленцы с опытом работы от пяти лет. Работодатели ищут таких сотрудников, но эти специалисты не ищут работу. «Любой, кто занимается подбором персонала (HR-менеджеры или руководители отделов), скажет вам, что наиболее ценным для него является кандидат, который успешно справляется со своими обязанностями, а работные порталы или офисы кадровых агентств не посещает вовсе, — говорит директор по персоналу компании Infinet Wireless Татьяна Борисова. — Формально такого специалиста вообще нет на рынке труда. Он

ценится нынешним работодателем, не спешит менять компанию, и потому даже контакты его бывает сложно найти».

Традиционных методов рекрутинга никто не отменял. Однако актуальной задачей стало использование более экономичных, при этом не менее эффективных вариантов подбора. «Вопрос ставится чисто маркетинговый — где часто бывает целевая аудитория, чтобы успешно с ней работать на постоянной основе, — рассуждает Светлана Гиниева. — К счастью, нашлась как минимум одна черта, которая свойственна подавляющему большинству “непубличных” профессионалов — они чаще остальных учатся. И на этом работодатели могут сыграть».

— Работодатели часто обращаются в бизнес-школу с просьбой посоветовать кандидата на ту или иную вакансию, — рассказывает заместитель директора Бизнес-школы УрФУ Лариса Малышева. — Они ошибочно полагают, что у нас лежит целая стопка резюме «отборных» топ-менеджеров из числа тех, кто учился или учится. И якобы такими резюме я легко и без труда могу поделиться. Это не так. Во-первых, никакой стопки резюме у меня нет. Во-вторых, и это более важная проблема, — все упирается в вопросы личной ответственности за подобную рекомендацию, данную непублично. Я, к примеру, не готова рекомендовать в качестве перспективного сотрудника человека, которого видела максимум как успешного бизнес-студента. А ведь так получается, что если я предлагаю на вакансию конкретных персон, то именно рекомендую их, беру на себя личную ответственность.

В посткризисной ситуации на рынке совпали сразу три фактора. Первый — чем больше профессиональный опыт управленца, тем больше его «ученический стаж», тем чаще он попадал в поле зрения различных бизнес-школ. Этот фактор актуален практически всегда: гипотеза проверена на основании целого ряда исследований, последнее из которых проводилось в 2006 — 2008 годах на аудитории более чем 4,5 тыс. управленцев (Москва, Петербург, Казань, Новосибирск, Екатеринбург, Нижний Новгород). Второй — многие квалифицированные специалисты и управленцы в кризисный период 2009 — 2010 годов инвестировали часть денег и времени в повышение профессиональной квалификации. Воспользовавшись вынужденной паузой, они пошли в бизнес-школы. И, наконец, третий фактор: весна 2011 года стала временем восстановления корпоративного бизнес-образования на Урале — сами компании были вновь готовы вкладывать деньги в обучение наиболее перспективных сотрудников, отправлять их на курсы и тренинги. В результате рекрутинговый потенциал уральских бизнес-школ в подборе востребованных работодателями спецов за последние год-полтора заметно вырос.

Не желая отвечать за успех подбора персонально (рекрутинг все же — не их бизнес), сотрудники учебных центров тем не менее разрабатывают различные форматы помощи работодателям: проводят открытые конкурсы и ассесменты, делают рассылки вакансий, представляют работодателей своим «студентам».

Естественно, рекрутинг через бизнес-школы — не массовое решение, но очень показательный пример выхода компаниями за рамки традиционных методов подбора. Дефицит профессионалов сформирован не только физической нехваткой людей, о которой уже много раз говорено, но и тем, насколько профессионально ищет профессионалов бизнес на внешнем рынке, насколько сотрудни-

ки компании проявляют оригинальность в использовании различных каналов выхода

на спецов, не стремящихся попасть в руки рекрутеров.

Впрочем, поиск и подбор профи на внешнем рынке — для успешных бизнесов все чаще становится дополнительным каналом решения кадровой проблемы.

В качестве основного руководителя хотят видеть проекты вроде кадрового резерва.

Внутренняя школа

Менеджер по персоналу компании «Торговый дом Новицкого» (Челябинск) Ирина Оселкина работает на нынешнем месте уже более шести лет. Именно она запускала и курировала в компании проект по развитию внутреннего кадрового резерва:

— Первые два года система оценки потенциала сотрудников для их дальнейшего повышения откровенно буксовала — находились подводные камни вроде сопротивления руководителей нынешних резервистов или трудности с удержанием тех, кого через год после оценки мы не смогли повесить по объективным причинам. Однако постепенно мы нашли несколько достаточно понятных решений, — рассказывает Ирина Оселкина. — Увязали мотивацию руководителей с эффективностью оценки участников кадрового резерва, ввели систему дополнительных проектов, которые в результате ежегодной оценки получали в управление самые успешные резервисты; в результате они получали новое дело и мотивацию, даже если не получали ожидаемого повышения. А на четвертый год ведения проекта, когда шестью ключевыми руководителями в операционном блоке бизнеса стали одни из первых резервистов, проект работы с кадровым резервом стал одним из самых динамичных в компании. Ведь его «выпускники» достигли немалых карьерных высот, их пример оказался очень показательным, да и понимание важности проекта у таких людей намного выше.

Проекты по формированию и обучению внутреннего резерва развиваются в среднем и крупном бизнесе. Показательна в этом отношении ситуация с инвестициями в обучение сотрудников. Нынешний год стал периодом возвращения на открытый рынок инвестиций, которые компании накануне кризиса 2008 года направляли на развитие внутренних учебных центров и корпоративных университетов. Речь идет о крупных промышленных и финансовых холдингах. Подобные организации, безусловно, не отказываются от своих собственных учебных центров и развивают эти структуры, но все чаще переориентируют их на подготовку рядовых сотрудников, а обучение управленцев возвращают на внешний рынок. Методическая база у таких заказчиков полностью разработана, есть понимание, чему нужно научить менеджеров, но нет уверенности в том, что внутренние тренеры способны решить эту задачу. «Заказчики с большими бюджетами выходят на провайдеров с конкретным запросом: у нас есть программа и контент, и не нужно никакой отсебятины. Вы должны по нашим планам, но силами своих преподавателей подготовить нам кадры, — комментирует директор компании IQ Events Кирилл Григорьев. — Инвестиции в это направление в бюджетах опрошенных компаний (в основном федеральных бизнесов с представительствами в Екатеринбурге) выросли в среднем на 15 — 20%». Даже отдавая обучение резерва сторонней

организации, бизнесы все строже контролируют содержание обучения вплоть до полного предоставления своей собственной программы.

Компании уровня среднего бизнеса, как та, в которой работает Ирина Оселкина, пока только пробуют внедрять различные проекты по модели кадрового резерва. Вложения в такие проекты — это длинные инвестиции, требующие уверенности в стабильном найме хотя бы на два-три года. Однако результаты уже сказываются: в 2012 году каждая третья управленческая вакансия в компаниях Екатеринбурга и Челябинска, запустивших программу кадрового резерва не позднее начала 2010 года или сохранивших ее в период кризиса, закрывалась за счет внутренних резервистов. Это дает бизнесу серьезную экономию на бюджете подбора. К примеру, в компании «Торговый дом Новицкого» речь идет о 45% экономии бюджета на подбор.

Однако основная причина, по которой проекты кадрового резерва получают все большую популярность в среде среднего бизнеса, состоит не в экономии средств на подборе персонала. Повышение по службе «своих» помимо чисто механического закрытия новых вакансий позволяет укрепить и развивать пространство единой корпоративной культуры бизнеса. А именно в управление корпоративной культурой скрыт потенциал роста производительности труда, полагают участники рынка.

Едины офисом и заводом

Когда региональная торговая компания RSH в 2012 году приобрела в Тюмени два крупных магазина у локальных конкурентов, сомнений в том, что процесс поглощения пройдет безболезненно, практически не было. Сеть функционировала успешно, и все были уверены: проблем с персоналом также не возникнет. Но уже первые шаги показали ошибочность оценки:

— Мы провели общее собрание сотрудников и рассказали, как интересно будет работать в большой компании с офисами в 12 регионах страны, какие мы успешные на своем рынке, — рассказывает директор по персоналу компании RSH Ольга Бородина. — Естественно, мы описали перспективы карьерного роста, обещая стабильность, интересные мотивационные программы, повышение заработной платы. Ответом были необъяснимый скепсис и недоверие. Как следствие, после двух недель работы из 220 новых сотрудников осталось едва два десятка. Они и поныне успешно трудятся, а вот остальные предпочли уволиться. Когда мы стали разбираться, в чем дело, оказалось, что проблема была в несовпадении ценностей нашей управленческой команды, пришедшей в магазины, и исполнителей на местах. Отличалась целая масса вещей — от способов общения руководства и подчиненных до привычных в старом коллективе неофициальных поздравлений на праздники.

Подобных историй в региональном бизнесе немало, и все они сводятся к одному — эффективность работы оказывается под угрозой из-за разницы в корпоративной культуре. Подтвердить тезис о том, что корпоративная культура является рабочим инструментом повышения производительности труда, статистикой трудно. Осознанное управление корпоративной культурой в региональном бизнесе — практика пока слабо отработанная, слишком мало понятных и прозрачных успешных кейсов. «Мой опыт говорит о том, что есть очень ограниченное число

видов бизнесов, где управление корпоративной культурой дает ощутимый дополнительный стимул для повышения производительности труда, — говорит генеральный директор производственной компании «АСТОР» (Тюмень) Игорь Дмитриев. — Зачастую более простые организационные и мотивационные меры решают вопросы намного эффективнее».

Однако некоторый ценный опыт в этом вопросе уральским бизнесом уже накоплен. По мнению опрошенных экспертов, бизнесы с численностью от 50 человек испытывают естественную потребность помимо оргструктуры и системы менеджмента иметь еще и некую корпоративную мифологию. Чаще всего она базируется на истории успеха создателей компании.

— Система ценностей, основанная на лидерстве, наверное, наиболее простая в тиражировании, самая прочная и эффективная с точки зрения придания бизнесу динамики, поскольку сочетает в себе наглядность, авторитетность и административную поддержку, — считает Алена Федорова, эксперт Центра изучения рынка труда (УрГЭУ). — Роль лидера в создании положительной социально-психологической атмосферы в коллективе ключевая. На этапе становления компании таким человеком выступает собственник, затем эту роль должен взять на себя топ-менеджер, который будет заниматься этим по призванию и может «зарядить» подчиненных. Хотите, чтобы корпоративная культура принесла вам прибыль — дайте своей команде героев.

Корпоративная культура на каждом этапе развивается по своим законам, и чем крупнее компания, тем более структурированной и формализованной должна быть работа с ней. Очевидным узким местом в технологии развития корпоративной культуры является ее распространение на удаленные подразделения. Когда с ростом бизнеса создается потребность клонировать корпоративную культуру туда, где у сотрудников нет еще своих «героев».

— В этой ситуации необходимо обратить внимание на следующее: первое — базовые ценности компании должны быть публичными, и регулярно оглашаться при случае в различных ситуациях. Второе — ключевые сотрудники филиалов (будущие «герои») должны часто посещать головной офис, поскольку они являются агентами внедрения корпоративной культуры в филиале. Третье — формализованные (описанные в документах) корпоративные принципы. Иначе транслировать в филиалы общие элементы корпоративной культуры без искажений невозможно, — уверена директор консалтинговой компании «Решения рядом» Татьяна Шарапатова.

Никто не скрывает, что перечисленные направления в кадровой политике бизнеса трудоемкие и требуют немалых интеллектуальных и финансовых вложений. Но их внедрение на уровне системной работы дает региональным компаниям перспективы если не решения, то снятия остроты кадровой проблемы. Ведь суть ее не в том, что тех или иных специалистов не хватает количественно, а в том, какие способы работы с имеющимся ресурсом выбирают руководители: перекупить и отжать или вырастить и обучить.

Эксперт Урал. — 2012. - №48.

Якорева А.

Востребованный рекрутинг

Россия вошла в десятку мировых лидеров по темпам найма персонала. Прежде всего спрос растет на менеджеров среднего звена.

На фоне сокращения рекрутинговой активности в Европе спрос на менеджеров среднего звена в России держится на высоком уровне, сообщается в исследовании рекрутинговых компаний Antal Russia и Antal International. Растет и спрос на персонал низкой квалификации. Сокращать персонал компании не планируют, исключение составляет промышленность – 28% производственных компаний в конце декабря 2012 года ожидают сокращения персонала в 2013 году.

Несмотря на снижение рекрутинговой активности во всем мире (сокращение среднемирового показателя темпов найма менеджеров с 55% до 47%), в России спрос на высококвалифицированных специалистов оставался высоким. «Приблизительно 63% компаний искали менеджеров среднего и высшего звена в декабре 2012 года, и 62% собираются нанимать их в течение первого квартала 2013 года», – сообщается в исследовании Antal Russia. Таким образом, Россия вошла в десятку мировых лидеров по темпам найма персонала.

В целом рынок труда продолжает умеренно расти, и эта тенденция, вероятно, сохранится и в 2013 году, считает директор по стратегическому развитию кадрового холдинга АНКОР Алексей Миронов. По его словам, в 2012 году наибольший рост в открытии новых вакансий и найме персонала в 2012 году показали компании из сферы товаров народного потребления, розничный сектор, индустриальная промышленность, IT и телекоммуникации. В 2013 году высокая активность этих отраслей, при сохранении позитивной ситуации в экономике, будет сопоставима с предыдущим годом. «В 2013 году по-прежнему будет наблюдаться дефицит профессиональных кадров во многих сферах, особенно в промышленности, топливно-энергетическом комплексе, в автомобилестроении», – прогнозирует Миронов.

Конкуренцию на рынке труда в 2013 году, по его мнению, может усилить вступление России в ВТО: компании будут конкурировать между собой за квалифицированные кадры, способные вывести бизнес на новый уровень.

В Antal Russia считают, что самыми востребованными сотрудниками в 2013 году останутся специалисты в сфере продаж и маркетинга. «В 2013 году их собираются нанимать 60% компаний», – уточняется в исследовании. Около 25% работодателей заинтересованы в подборе специалистов в области управления цепочками поставок и производственного персонала, 22% испытывают недостаток в бухгалтерях и специалистах по налогам.

Наибольшую рекрутинговую активность Antal Russia в ближайшее время прогнозирует в фармацевтическом, производственном и банковском секторах.

Ожидания главы HeadHunter Юрия Вировца отчасти совпадают с прогнозами Antal Russia: Вировец считает, что в 2013 году будет расти спрос на менеджеров среднего звена в IT-сфере, финансовой и страховой сферах, автобизнесе и в

частной медицине. «С ростом частной медицины в стране, естественно, больше становится и спрос на менеджеров в сфере здравоохранения», – уверен Вировец.

Кроме того, о стабильности рынка труда свидетельствует заметное снижение темпов сокращения персонала, заявляют авторы исследования Antal Russia. Если в конце 2012 года 34% компаний сообщали о том, что они сокращают сотрудников, то в первом квартале 2013 года только 28% заявляют о своих намерениях уменьшить штат работников.

Промышленные компании при этом демонстрируют негативные ожидания. По словам заведующего лабораторией конъюнктурной политики Института Гайдара Сергея Цухло, в четвертом квартале 2012 года сокращений ожидали 19% предприятий (показатель вырос по сравнению с первым кварталом – тогда сокращений ждали только 13%). В 2013 году сокращений ожидают 27-28% предприятий, сообщил Цухло. «При этом в четвертом квартале многие предприятия заявили о нехватке работников, – говорит Цухло. – То есть даже для стагнирующего из-за низкого спроса производства работников не хватает».

Вировец подчеркивает, что спрос на низкоквалифицированных работников растет быстрее, чем на менеджеров, однако, по мнению Цухло, многие компании, предъявляющие спрос, не могут предложить устраивающую соискателя зарплату.

При найме высококвалифицированного персонала в 2013 году компаниям, чтобы привлечь хорошего профессионала, придется прилагать гораздо больше усилий, считает Миронов.

«В 2012 году стала отчетливо видна тенденция, когда квалифицированные специалисты отказывались от более выгодных предложений в пользу текущего работодателя, – рассказывает Миронов. – В случае ухода ценного сотрудника компании удерживали контрпредложением, предлагая новые возможности профессионального развития или лучшие финансовые условия. Еще годом ранее эта тенденция не была столь заметна на рынке».

Текущую ситуацию на рынке труда эксперты называют «спокойной и стабильной». «Рост рынка стаффинга в 2012 году был в пределах 20%, что в целом является неплохим показателем, учитывая ситуацию на европейских рынках», – подчеркивает Миронов.

Эксперт. – 2013. – 16 января.

Ивантер А., Обухова Е. За работу, товарищи!

Декабрь минувшего года принес макроэкономическую микросенсаацию: общее число безработных в России опустилось до минимальной за двадцать лет жизни в рынке отметки — 3,978 млн человек. Рекордно низкой оказалась и норма общей безработицы — 5,3% экономически активного населения. Это ниже, чем в любой другой стране «большой семерки», за исключением Японии.

Официально зарегистрированных безработных сейчас чуть больше миллиона человек — так низко этот показатель ненадолго опускался лишь в конце 2000 года. Кроме того, уже около полугода рекордно низким остается показатель напряженности рынка труда: число зарегистрированных незанятых меньше заяв-

ленных вакансий. Если бы они совпадали по профилю, месту, предлагаемой и требуемой зарплате, безработица была бы нулевой. Однако понятно, что такая идеальная ситуация недостижима в принципе.

Было бы неверным считать, что ситуация на рынке труда сегодня совершенно безоблачная. Во-первых, низкий средний показатель нормы общей безработицы скрадывает колоссальные региональные различия — если в мегаполисах найти работу нетрудно (норма безработицы в Москве меньше 1%), то целый ряд проблемных регионов испытывает колоссальный дефицит рабочих мест (безработица в ноябре 2012 года достигала 47% в Ингушетии, 31% — в Чечне, 19% — в Республике Тыва, 12% — в Дагестане, 11% — в Забайкальском крае и Республике Алтай).

Во-вторых, во всех регионах существенно более высокий уровень безработицы среди молодежи. Среди молодых людей 15–24 лет уровень безработицы почти втрое выше среднего — 14,2% экономически активных лиц этого возраста. Конечно, острота проблемы молодежной безработицы в целом по России еще не такая, как в еврозоне, где каждый четвертый (а в Греции и Испании каждый второй) молодой человек не старше 25 лет безработный (то есть не имеет работы, активно ее ищет и готов к ней приступить — определение Международной организации труда). Тем не менее уровень молодежной безработицы в России постепенно растет.

Наконец, все более острый характер приобретает проблема структурной безработицы. По данным Росстата, ровно треть всех безработных не могут найти работу в течение года и более. Причина — меняющаяся структура спроса на труд. Растет количество вакансий, требующих более высокого уровня профессиональной подготовки и опыта работы. Кроме того, весьма интенсивен переток вакансий между различными видами деятельности. Наибольшая потребность в работниках отмечается в обрабатывающем производстве, строительстве, оптовой и розничной торговле, образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг населению. Переток рабочей силы не поспевает за этими сдвигами в силу целого ряда институциональных и инфраструктурных препятствий (сложность переезда в другой город, трудности переобучения и повышения квалификации и т. д.).

Специалисты Минтрудсоцзащиты, отвечая на запрос «Эксперта», отметили, что ожидают стабилизации числа безработных на нынешних отметках — при отсутствии негативных факторов в экономике — до 2015 года. При этом в ближайшие три года численность трудовых ресурсов по демографическим причинам будет сокращаться (примерно на 1 млн человек в год), что приведет к снижению числа занятых в экономике. Зато ожидается рост вовлеченности в рынок труда лиц пенсионного возраста (их удельный вес в численности трудовых ресурсов возрастет с 9,6% в 2011 году до 10,5% в 2015-м) и трудовых мигрантов (с 2,1 до 2,9% соответственно).

Однако безработица лишь верхушка огромного айсберга рынка труда. Не менее важно понимать структуру занятости, сколько и каких рабочих мест создает экономика.

Идея, овладевшая властью

В начале 2011 года «Деловая Россия» подготовила доклад «Стратегия России — 25 млн новых современных рабочих мест». В исходном варианте концепция кратко именовалась «25 x 25», то есть предполагала создание к 2025 году 25 млн новых современных рабочих мест. Реализовывать это предлагалось «путем новой индустриализации, создания современных частных технологичных производств, создания инфраструктуры, отраслей “новой экономики”».

Доклад был представлен публично на съезде «Деловой России» в мае позапрошлого года. Однако, по всей видимости, до этого концепция была доложена **Владимиру Путину** и нашла его поддержку. В своем выступлении на майском съезде Путин заимствовал часть целеполагания из этого доклада: «Считаю, что нам нужно поставить задачу: в ближайшие десять-пятнадцать лет создать до 25 миллионов современных, качественных рабочих мест... как за счет модернизации уже действующих производств, так и за счет создания новых площадок». Эта же цель была вновь названа Путиным на очередном съезде «Деловой России» в декабре 2011 года. Наконец, она перекочевала и в известный майский указ вновь избранного президента (№ 596 от 7 мая 2012 года), однако уже в более жесткой постановке: в указе ставится задача создать и модернизировать 25 млн высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ) уже не к 2025-му, а к 2020 году (то есть уже не за пятнадцать лет, как в исходной постановке ДР, а за восемь — неслабая корректировка, не правда ли?). Встык с этой задачей в указе прописана смежная цель — увеличить производительность труда к 2018 году в полтора раза. В дальнейшем никаких разъяснений, спецификаций задачи, не говоря уже о каких-либо набросках «дорожной карты» для ее достижения, ни чиновники, ни экспертное сообщество публике не предъявили. Поэтому мы предприняли собственную попытку реконструкции.

О каких рабочих местах идет речь

Определенную информацию, хотя и крайне ограниченную, содержит исходный доклад ДР. Из него, в частности, можно узнать, что в качестве критерия высокопроизводительного рабочего места авторы рассматривают сумму выработки 3,5 млн рублей в год. При этом данный показатель никак не ранжируется по отраслям, что, вообще говоря, может стимулировать создание рабочих мест в самых капиталоемких сырьевых отраслях с высокой удельной выработкой. Может быть, это и неплохо, но при чем здесь отрасли «новой экономики»?

Соотнесем приведенную цифру с фактической средней выработкой в 2010 году (по состоянию на этот год рассчитывались показатели доклада). Предпримем элементарное арифметическое упражнение: разделим суммарный выпуск в 2010 году — по данным статистики национальных счетов, он составил 78,9 трлн рублей (не путать с ВВП, которого было создано в 1,72 раза меньше — 45,2 трлн рублей, остаток составило промежуточное потребление товаров и услуг) — на среднегодовое количество занятых в экономике — 67,6 млн человек. Получаем 1,17 млн рублей отдачи на одно рабочее место. Таким образом, авторы доклада считают высокопроизводительными рабочие места с выработкой, превышающей средний фактический уровень ровно в три раза. По их оценкам, именно такова се-

годня средняя производительность рабочего места в странах ОЭСР. Сколько таких рабочих мест было по факту на момент подготовки доклада и в каких отраслях экономики они концентрировались, в докладе не указано. А вот где будут создаваться новые ВПРМ, нам пояснил один из авторов доклада Александр Идрисов, управляющий партнер, основатель компании «Стратеджи Партнерс Групп»: «В первую очередь это современные промышленные предприятия (приблизительно четвертая часть заявленных 25 миллионов). Учитывая, что каждое рабочее место в промышленности создает не менее пяти современных рабочих мест в смежных секторах (логистика, НИОКР, инжиниринг, маркетинг, финансы), цель вполне достижима. Пример — российский автопром, который за три-четыре года утроил производительность, а заявляли, что это невозможно. Почему у них получилось? Причины следующие: во-первых, жесткое давление кризиса (падение на 50 процентов и более), во-вторых, доступ к экспертизе и лучшей практике (АвтоВАЗ—“Рено”, КамАЗ—“Даймлер”, ГАЗ— “Магна”). В-третьих, локализация высокопроизводительных международных вендоров. Это то, что может и должно произойти в других отраслях в случае наличия политической воли и последовательности в достижении поставленных целей».

Далее, в докладе приводится сумма потребных инвестиций для осуществления всего замысла, и она поражает воображение: 350 млрд долларов в год, в том числе 100 млрд долларов прямых иностранных инвестиций. Для сравнения укажем, что общая сумма инвестиций в основной капитал в 2010 году, на момент подготовки доклада, составила 300 млрд долларов, а прирост накопленных ПИИ в этом году, по данным Росстата, всего лишь 8,9 млрд долларов. Нетрудно прикинуть, какие инвестиционные затраты авторы считали достаточными для открытия одного ВПРМ. Если грубо считать, что исходное целеполагание концепции исходит из открытия 25 млн новых ВПРМ за пятнадцать лет (2011–2025), то в год предполагалось создавать 1,67 млн рабочих мест; таким образом, каждое вновь открытое РМ требует 210 тыс. долларов инвестиционных затрат. Г-н Идрисов пояснил, что эта цифра была получена исходя из оценки стоимости одного рабочего места современного машиностроительного предприятия (100–200 тыс. долларов) с учетом затрат на инфраструктуру.

Однако самое интересное, что в докладе крайне мало внимания уделено процессу ликвидации рабочих мест, тогда как в реальной экономике процессы их создания и ликвидации идут параллельно, рука об руку, как рождение и смерть в человеческой жизни. В частности, в докладе никак не разрабатывается проблема занятости десятков миллионов работников, высвобождаемых с ликвидируемых рабочих мест.

Более того, ни в одном месте исходного доклада «Деловой России», не говоря уже об указе президента, не уточняется, идет ли речь о валовом или о чистом приросте рабочих мест. Очевидно, чистый прирост рабочих мест, то есть занятости в экономике, на 25 млн человек за восемь (или даже пятнадцать) лет, то есть более чем на треть по отношению к нынешнему уровню, просто невозможен, если только не предполагать перемещение в Россию всего трудоспособного населения Узбекистана, Таджикистана и Киргизии вместе взятых. Таким образом, по умолчанию речь идет о валовом приросте рабочих мест. В качестве ресурсов для его

наполнения авторы доклада называют три источника. Во-первых, это избыточная занятость на непроизводительных предприятиях (до 50% занятых). Во-вторых, переток трудовых ресурсов из бюджетного сектора. И наконец, трудовая миграция. При этом, однако, предполагается ее весьма дозированный рост — до 4,5% среднегодового числа занятых, или примерно на 1,7 млн человек в абсолютных величинах).

Говоря о рецептах и стимулах создания ВПРМ, авторы доклада делают акцент на налоговые льготы и субсидирование инвестиций государством. Однако совершенно ясно, что в действующей парадигме финансовой политики в России рассчитывать на это не приходится.

От прожектов к фактам

Недавно Росстат впервые представил результаты расчетов интенсивности движения рабочих мест в российской экономике в 2008–2011 годах. Оказалось, что, скажем, в 2011 году в экономике (важная оговорка: в секторе крупных и средних предприятий, на которые приходится 36,3 млн, то есть чуть больше половины всех занятых) было создано 3,17 млн рабочих мест (в том числе 1,92 млн на действующих предприятиях и 1,25 млн на вновь созданных), при этом ликвидировано рабочих мест было больше — 3,39 млн (1,97 млн на действующих и 1,41 млн на закрывшихся предприятиях). Число занятых на крупных и средних предприятиях в итоге сократилось на 212 тыс. человек, в том числе в промышленности — на 26 тыс. Это устойчивый тренд — всего за период с 2000-го по 2011 год сектор крупных и средних предприятий потерял 7 млн рабочих мест (с 1992 года — 24 млн), тогда как совокупная занятость выросла на 3,8 млн человек. Львиная доля прироста пришлась на так называемый некорпоративный, или неформальный, сектор экономики, в котором трудится (по состоянию на конец 2011 года) 22 млн человек, или каждый третий занятый в экономике. К этой категории относятся 3 млн индивидуальных предпринимателей, включая фермеров; 6,9 млн человек, занятых по найму у физических лиц и индивидуальных предпринимателей; 1,8 млн занятых в личном подсобном хозяйстве (производящих продукцию с целью продажи или обмена). Оставшиеся 10,3 млн человек приходились на ПБОЮЛ, самозанятых и занятых в формальном секторе экономики без оформления трудового контракта.

Кризис 2008–2009 годов привел к снижению занятости примерно на 2 млн человек, притом что численность экономически активного населения в последние четыре года в первом приближении стабилизировалась. При этом любопытно, что, согласно расчетам **Владимира Гимпельсона** и **Ростислава Капелюшника** из ЦЕТИ ВШЭ, реакция рынка труда на кризисный шок практически поровну распределилась между высвобождением занятых, сокращением отработанного рабочего времени и снижением реальных зарплат занятых работников. Однако уже к середине минувшего года число занятых превысило докризисный максимум.

Наиболее активны в процессе создания рабочих мест торговля, строительство, добывающая промышленность, финансы, гостиницы и рестораны — здесь коэффициент создания рабочих мест в 2008–2011 годах существенно превышал 10% среднегодового числа занятых. Эти же отрасли, за исключением финансового сектора, а также сельское хозяйство лидировали по интенсивности ликвидации рабо-

чих мест (свыше 15% среднегодового числа). В итоге за указанные четыре года, на которые пришлось кризис и посткризисное восстановление экономики, занятость увеличилась только в торговле, госуправлении, финансовом секторе и — совсем немного — в здравоохранении. Во всех остальных укрупненных отраслях мы наблюдаем отрицательное сальдо движения рабочих мест.

Интересно сопоставить интенсивность процессов создания и ликвидации рабочих мест в России и за рубежом. Имеющиеся в распоряжении специалистов по рынку труда сопоставимые данные по непрерывно действующим производственным единицам свидетельствуют, что интенсивность оборота рабочих мест в России как минимум не уступает показателям США, Скандинавских стран и континентальной Европы. Однако это достигается за счет в среднем более высоких коэффициентов ликвидации рабочих мест у нас, тогда как активность создания новых рабочих мест в России существенно ниже, чем в развитых странах. Например, коэффициент создания рабочих мест в обрабатывающей промышленности России в 2008–2011 годах (на непрерывно действовавших предприятиях) составлял 4,4%, тогда как в континентальной Европе в 1992–2002 годах — 5,6%, в США в 2000–2010 годах — 7,3%, а там же в годы самого продолжительного послевоенного бума 1990-х — почти 10%.

«Причины недостаточной активности процессов создания рабочих мест в России лежат вне границ собственно рынка труда, — считает директор ЦеТИ ВШЭ Владимир Гимпельсон. — Они связаны с плохим бизнес-климатом и слабыми институтами, которые подрывают спрос на труд. Неэффективная судебная система, ненадлежащая защита прав собственности служат фундаментальными ограничителями в деле создания производительных рабочих мест».

Целевой показатель в 25 млн новых рабочих мест Гимпельсон считает цифрой, взятой с потолка. По его мнению, эта задача недостаточно амбициозна: «Согласно оценкам Мирового банка, в обрабатывающей промышленности Бразилии во второй половине 1990-х коэффициент создания рабочих мест составлял 15 процентов, коэффициент ликвидации — 12 процентов, прирост занятости — 3 процента. По моим расчетам на основе данных Росстата, в 2008–2011 годах в российской обрабатывающей промышленности интенсивность ликвидации рабочих мест была аналогична бразильской (12,6 процента), а вот активность создания рабочих мест была вдвое ниже — 6,3 процента среднегодового числа занятых. В итоге мы теряли в среднем за год более 6 процентов рабочих мест в обрабатывающей промышленности, одном из лидирующих по производительности труда секторов экономики. В принципе бразильский показатель интенсивности создания рабочих мест мы могли бы рассматривать в качестве ориентира. В этом случае, в переводе на абсолютные величины, России надо ставить задачу создания в ближайшие восемь-десять лет не 25, а порядка 40 миллионов новых рабочих мест. В конкурентной экономике и при хорошем бизнес-климате они будут высокопроизводительными».

Эксперт. — 2013. - №5.

Российский рынок труда не лучше всех, но к этому стремится

Очередная волна безработицы захлестнула мир. Увольнения, сокращения штата, увеличение рабочей недели или функциональных обязанностей — в прессе и СМИ только и слышно об этом. Уровень безработицы в разных странах на конец 2012 года составил:

- Испания — 24,1%;
- Греция — 21,7%;
- Германия — 6,8%;
- США — 8,3%;
- Польша — 13,4%;
- Латвия — 11,7%;
- Украина — 9%;
- Эстония — 11,5%;
- Грузия — 20%;
- Беларусь — 12%.

С показателем 5,3% Россия опережает многие страны Европы. Численность экономически активного населения в 2012 году составила 75,3 млн человек (или 53%) из 143,2 млн. Удельный вес не занятых в экономике граждан — 4,0 млн человек. Увеличилось число соискателей, которые ищут работу самостоятельно, — до 71% в сравнении с 66% в 2011 году. Вакансии ищут в основном через родственников и друзей (60,6%) или же напрямую через отделы кадров предприятий и фирм.

Уровень безработицы в селе по-прежнему превышает коэффициент в городе — 8,4 и 4,2% соответственно. Дифференцированность безработицы по возрастным категориям отображает, что наибольшее число зарегистрированных безработных составляет городская молодежь 15–16 лет — 31,1%, а наименьшее — граждане, проживающие в городе, в возрасте 40–49 лет — 2,8%. Только в возрастной категории 20–24 года количество безработных в селе преобладает над нетрудоустроенной молодежью на 4%. Доля безработных без трудового стажа в общей картине составляет 29,4%, из них 51,6% — молодежь 20–24 лет. Несмотря на снижение напряженности рынка труда, в рейтинге регионов с рекордным уровнем безработицы за прошедший 2012 год ничего не изменилось. Выглядит он так:

- Северокавказский — 13,7%;
- Сибирский — 7,6%;
- Дальневосточный — 6,2%;
- Уральский — 5,9%;
- Южный — 5,8%;
- Приволжский — 4,5%;
- Северо-Западный — 3,7%;
- Центральный — 2,9%.

Рынок труда страны перенасыщен юристами, бухгалтерами, экономистами, инженерами, администраторами. Среди специалистов данных профессий самая большая конкуренция. Количество соискателей на одну из этих вакансий может достигать 20 человек, в то время когда общероссийский показатель напря-

женности составляет 1,2 соискателя на должность. Самые востребованные профессии по данным службы занятости:

- менеджер по продажам;
- продавец;
- каменщик;
- бетонщик;
- медсестра;
- врач;
- охранник;
- разнорабочий;
- водитель;
- специалист.

Самые низкие зарплаты в Дагестане — 11 400 рублей в месяц в среднем, самые высокие доходы — в Ямало-Ненецком автономном округе — 55 000 рублей. По данным ресурса «Труд», наибольшее число вакансий сконцентрировано в Москве — 125 313 публикаций из 616 364 объявлений.

Эксперт. – 2013. – 12 февраля.

Рубан О.

Поднимут даже хайтек

Дефицит квалифицированных специалистов, от рабочих до инженеров, — серьезное ограничение для развития отрасли промышленного строительства. Ведущим игрокам рынка приходится самим заниматься воспроизводством кадров

Участники рынка промышленного строительства всегда завидовали владельцам производственных бизнесов. Там, чтобы нарастить мощности предприятий, достаточно купить за рубежом современное высокопроизводительное оборудование (в идеале — полностью автоматизированное). После этого они могут выгнать ленивых и нерадивых работников и заодно еще и существенно повысить эффективность бизнеса.

Компания, занимающаяся проектированием и строительством промышленных объектов, такого себе позволить не может. Ее основные производственные мощности — это люди, которых не заменишь ни роботизированными линиями, ни самыми совершенными компьютерами.

Поскольку эти «мощности», в отличие от обрабатывающих центров, купить нигде, предпринимателям приходится самим выращивать специалистов с нужными компетенциями. Эта сторона их деятельности, как выяснилось, имеет судьбоносное значение для развития в России высокотехнологического сектора экономики.

Дорогой наш человек

Размер бизнеса инжиниринговой компании, уровень ее профессионализма и то, сколько проектов она может реализовывать параллельно, зависят в первую очередь от количества и качества человеческого капитала.

Специалисты для этой отрасли нужны особые — креативные, высококвалифицированные, обладающие талантом организаторов и навыками управленцев. Потому что процесс проектирования и сооружения индустриального объекта, с одной стороны, открывает большое поле для творчества, а с другой — требует высокой инженерной грамотности, так как речь зачастую идет об ответственных или даже особо опасных техпроцессах. Кроме того, такие проекты всегда масштабные, они предполагают участие тысяч людей с разными функциями, усилия которых необходимо неусыпно координировать на протяжении нескольких лет.

В развитых странах кадровый вопрос в этой интеллектоемкой сфере экономики можно считать решенным. Западные инжиниринговые фирмы-интеграторы держат в штате многочисленный, но все же только костяк специалистов — наиболее ценных инженеров-проектировщиков, сметчиков, закупщиков, управленцев и проч. Это постоянные сотрудники, которых работодатели всячески холят и лелеют и заботятся о том, чтобы у них не пропадала мотивация к творческой работе. Когда такая фирма получает крупный заказ, она имеет возможность нанять людей на стороне — кого и сколько ей не хватает для реализации конкретного проекта. «На рынке труда западных стран распространен такой механизм, как аренда временного персонала, — рассказывает **Сергей Мишин**, независимый аналитик рынка, в прошлом директор департамента капитального строительства «Сибур». — Если инжиниринговая фирма заключила большой контракт и собрать команду только из числа постоянных работников невозможно, она обращается к специальным сервисным кадровым компаниям, которые сдают в аренду свободный персонал».

Участники российского рынка о таком «резервуаре» могут только мечтать. В России рынка труда в этой сфере нет — излишков кадров для промышленного проектирования и строительства просто не существует. В отрасли жесточайший кадровый голод: практически все работающие в этой сфере компании недоукомплектованы квалифицированными специалистами, и все они непрерывно охотятся за носителями тех или иных компетенций, нередко переманивая их друг у друга. В отличие от своих западных коллег участники российского рынка, независимо от текущей загрузки и наличия заказов, вынуждены держать в штате не только костяк, но и всех мало-мальски толковых и ответственных инженеров и рабочих, способных делать свою работу быстро и качественно. Отпустить таких «на волю» до следующего проекта немислимо.

Критический ресурс

«Это ужасная проблема» — так сами участники рынка отзываются об острой нехватке проектировщиков, квалифицированных монтажников, выполняющих особо ответственные работы, в том числе с высокотехнологичным оборудованием, и инженеров-управленцев.

От уровня профессионализма инженера-проектировщика, от того, владеет ли он современными системами проектирования, азами промышленного дизайна и английским языком, в конечном итоге зависит то, насколько совершенным и

технологически продвинутым окажется новое предприятие, будут ли в него заложены технологические изюминки, которые в итоге станут его конкурентными преимуществами. «В России не хватает инженеров, способных собирать разбросанные по всему миру ноу-хау, чтобы на их основе можно было строить лучшие в мире заводы, с нестандартными техпроцессами», — утверждают отраслевые эксперты.

Когда приходит время воплощать трехмерную компьютерную модель нового предприятия «в железе», обнаруживается дефицит опытных монтажников, сварщиков и так далее. А без них не построить ни один мало-мальски серьезный индустриальный объект. «Сложные промышленные объекты строят не гастарбайтеры с лопатами, а высококвалифицированные рабочие и инженеры — специалисты по монтажу технологических трубопроводов, металлоконструкций, контрольно-измерительных приборов, оборудования систем энергоснабжения. Именно эти компетенции наиболее дефицитны в активной фазе реализации проектов», — свидетельствует **Михаил Полонский**, президент холдинга «Промстрой».

Руководят индустриальными проектами инженеры-управленцы. На эту категорию кадров на рынке идет настоящая охота. Особенно ценятся опытные управленцы-технари, за плечами которых не один десяток успешно реализованных крупных проектов. Хэдхантеры знают этих людей поименно, неотступно «пасут» их и регулярно прощупывают, не появилось ли у человека желание сменить место работы.

Подобных специалистов не хватает всем без исключения игрокам отрасли, но особенно критичен их дефицит для наиболее профессиональных и амбициозных компаний-подрядчиков. Без инженеров-управленцев им не достичь своей стратегической цели — не вырасти в интеграторов полного цикла, способных реализовывать масштабные индустриальные проекты «под ключ». «В России есть либо инженеры, либо управленцы, и это достаточно четкое разделение. А нам, чтобы предлагать клиенту полный пакет услуг и самостоятельно управлять всеми стадиями реализации проекта, недостает сочетания этих компетенций. Одна из проблем, которая в связи с этим возникает, — коммуникационная, — **Владимир Иванов**, учредитель и управляющий партнер компании “Спектрум”, рассказывает, с чем приходится сталкиваться интегратору. — Когда ты отвечаешь за объект целиком, за качество, сроки и так далее, твоя команда должна уметь в том числе координировать работу нанятых тобой субподрядчиков в местах пересечения их зон ответственности. Если твоя команда не сможет с ними со всеми договориться, возникнет ситуация, как у Райкина: “К пуговицам претензии есть? Нет? Тогда до свиданья!” Вот таких компетенций, инженерных и управленческих одновременно, чтобы эффективно разруливать пересечения и стыки, в России сейчас очень не хватает».

В «Промстрое» тоже признают, что самое узкое место их бизнеса — опытные инженеры-управленцы, способные самостоятельно вести крупные проекты и отвечать за результат. Доверить человеку технологически сложный проект можно только после 7–10 лет напряженной практики на различных стройках, и таких специалистов у компании не много. Каждый из них без ущерба для качества мо-

жет управлять двумя, максимум тремя проектными командами одновременно. Для человека это предел возможностей. А для компании — едва ли не основной ограничитель роста.

«В нашей компании ключевые позиции занимают люди, которым уже по 50–60 лет. Они проработали в строительной отрасли по 30–40 лет. Это поколение, которое участвовало в больших советских стройках. Например, наш вице-президент Владимир Фролов еще в 1980-х годах считался одним из опытнейших в стране инженеров-турбинистов, — рассказывает Михаил Полонский из “Промстроя”. - Среди более молодых сотрудников специалистов с таким опытом, к сожалению, нет».

Инженеры-управленцы из стройиндустрии разительно отличаются от лощеных обитателей комфортабельных столичных офисов. Это совсем другая порода руководителей. Большую часть рабочего и личного времени они проводят в необустроенных стройгородках, нередко — в глухих уголках российских регионов. «Эта работа связана с большими лишениями: бесконечные стройплощадки, 12–14-часовой рабочий день, отсутствие выходных и праздников и так далее», — рассказывает Владимир Иванов из «Спектрума».

Кто их научит

Восполнять дефицит кадров компаниям неоткуда: официальная система образования не готовит специалистов с необходимыми рынку промышленного строительства компетенциями. Частному бизнесу приходится самому заниматься решением этой проблемы. Сам факт предпринимательской инициативы такого рода свидетельствует о зрелости и ответственности ведущих игроков отрасли.

По словам участников рынка, большинство строительных вузов страны учат студентов по учебникам 1980-х годов. К примеру, из темы «Управление строительством» учащиеся узнают, что заказчиками строек являются министерства и главки. Об открытом рынке, тендерах, конкурсах и связанных с ними сложностях студентам не рассказывают ничего. «Основная проблема наших вузов в том, что никто из бизнеса, обладающий хоть каким-то реальным современным опытом, к ним, насколько я понимаю, не приходит и не рассказывает, как это все происходит на самом деле, — отмечает Владимир Иванов из “Спектрума”. — Им не рассказывают, что, если ты строительная компания, тебе надо уметь самому искать заказчиков. Соответственно, надо уметь играть тендеры, уметь считать цены, уметь находить банковские гарантии и заключать равновесные договоры, не беря на себя слишком много рисков. И потом, надо уметь решать еще кучу организационных проблем: как купить кирпич, как нанять инженера, как заставить его работать. Ни одна из этих тем не затрагивается сегодняшним образовательным процессом».

Чтобы хотя бы частично нивелировать «ужасную проблему» с кадрами, «Промстрой» в 2012 году развернул корпоративную базу подготовки специалистов на территории Белоруссии. «Мы сотрудничаем с Полоцким госуниверситетом, который специально под нас разработал двухнедельную программу повышения квалификации для инженерно-технологического персонала и бригадиров монтажников. Ее проходят около 300 человек в год. Помимо основной специальности их обучают управлению проектами, а также юридическим аспектам строи-

тельного бизнеса. Таким образом, они получают минимальные знания, которые позволят им работать в нашей компании, — рассказывает Михаил Полонский. — Кроме того, в Белоруссии сохранилась система ПТУ, которая готовит рабочих для специальных монтажных работ. С ними у нас тоже достигнуты договоренности — о подготовке сварщиков, монтажников, электриков, специалистов по контрольно-измерительным приборам и автоматике, рабочих общестроительных специальностей».

«Промстрой» развивал бы свои образовательные проекты более активно, если бы не системная проблема рынка промышленного строительства — слишком короткий горизонт планирования проектов у потенциальных заказчиков. «Заказчики оперируют годовыми бюджетами. До ноября, пока им не утвердят программы, бюджеты и лимиты, они сами не знают, сколько и чего они будут строить в следующем году. Поэтому мы, подрядчики, не видим свою загрузку на перспективу — не знаем, какая техника понадобится, каких специалистов и к какому сроку нужно подготовить, — сетует Михаил Полонский. — Нужны более длинные горизонты планирования новых индустриальных строек — минимум на три-пять лет вперед».

Группа ИСТ, занимающаяся промышленным девелопментом, в отличие от «Промстроя» намерена готовить кадры для рынка в целом. Группа запустила уникальный для России образовательный проект — Московскую школу инжиниринга. Школа будет готовить молодых инженеров, уже нанятых компаниями, — обучать их подходам и бизнес-процессам, которые используются в сфере промышленного проектирования и строительства. «Сегодня в России, за исключением электроэнергетики и добычи и транспортировки углеводородов, практически нет специалистов, которые владеют международной терминологией и могут говорить на одном языке со своими коллегами — представителями зарубежных инжиниринговых компаний. Например, что такое техническое задание на проектирование? Что такое контроль реализации проекта? Как осуществляется контроль издержек? — говорит Николай Добринов, вице-президент группы ИСТ. — Обучив этому молодых специалистов, мы фактически сделаем из них инженеров-управленцев в области создания новых индустриальных объектов».

Особая порода

Наряду с чисто образовательными проектами функционирует кузница кадров иного рода, и именно ее следует считать самой эффективной. Речь идет о крупных, по-настоящему сложных проектах. «После каждого успешно завершеного проекта у нас рождается новая проектная команда, — рассказывает Михаил Полонский из «Промстроя». — Ребята, поработавшие в проекте вторыми и третьими номерами, — они как молодые волчата: уже что-то понюхали, и их уже можно пробовать на руководящие позиции».

В группе ИСТ тоже подтверждают, что сотрудники компании нарабатывают компетенции «в процессе» — по ходу развития проектов. «Вполне реально использовать людей, участвовавших в проектировании и строительстве машиностроительного завода, в проектах другой специализации, — рассказывает Николай Добринов. — К примеру, команда сотрудников нашей компании, управляв-

шая строительством Тихвинского вагоностроительного завода, сейчас переведена на реализацию проекта, связанного с производством удобрений». По такому же принципу вырастают специалисты в других крупных компаниях, которые много строят.

В среднесрочной перспективе, когда благодаря усилиям ведущих игроков отрасли на рынке образуется хотя бы минимальный «профицит» инженеров-управленцев, этих специалистов с опытом реальных строек станут концентрировать у себя те хозяйствующие субъекты, которых сама логика развития их бизнесов будет мотивировать на создание новых технологически продвинутых промышленных активов. Такая тенденция уже начинает прослеживаться. «Во многих крупных компаниях сейчас работают ребята, которые выросли у нас в “Промстрое”. Очень скоро они будут на первых руководящих позициях, потому что они понимают сам процесс создания промышленных объектов», — уверен Михаил Полонский.

Это новое поколение заказчиков будет генерировать гораздо более квалифицированный спрос, чем тот, что мы имеем сегодня, а значит, и сам рынок станет более зрелым и цивилизованным. Тогда для России, возможно, откроется еще один кадровый резерв инженеров — зарубежная научно-технологическая диаспора. Не секрет, что русскоговорящих инженеров сегодня можно встретить во многих западных инжиниринговых фирмах. «Выросшие на наших проектах люди — это питательная среда, из которой в будущем может появиться целый ряд новых российских инжиниринговых компаний. При этом вопрос возвращения российских инженеров из иностранных компаний на родину будет решаться сам собой», — уверен Николай Добринов из группы ИСТ.

Если не произойдет сбоя и все перечисленные кузницы кадров будут исправно нарабатывать высококвалифицированных инженеров с творческой жилкой и навыками управленцев, рано или поздно численность этой элитарной породы технократов станет заметной в масштабах страны. Это будет означать, что в российской экономике сформировалась, по сути, новая интеллектуальная среда, в которой главную роль играет уже не просто инженер, специализирующийся в узкой области техники, а инженер-управленец, способный реализовывать крупные инновационные проекты в разных отраслях промышленности. По мнению **Михаила Рогачева**, директора Российского фонда технологического развития, только такая порода технократов может создавать и развивать высокотехнологичную экономику, основанную на отечественных инновациях.

Эксперт. – 2013. - №11. – С.44 – 47.

Шохина Е.

Технари против гуманитариев

Алексей Захаров: «Мы можем прогнозировать кадровые потребности бизнеса на 10 лет вперед»

Более 65% россиян не работают по специальности. Некоторые изначально неправильно выбирают профессию, потому что не привыкли планировать свою карьеру и задумываться о том, чем они хотели бы заниматься. Другие не могут трудоустроиться по специальности, потому что имеющиеся предложения не устраивают их по зарплате, задачам, расположению офиса и т.д., а о других сферах применения полученных знаний они просто не знают. Итог печален: работодатели испытывают дефицит квалифицированных кадров, жалуются на низкую производительность труда, что отражается и в макроэкономической статистике: стагнации в промпроизводстве и низких темпах роста ВВП. О том, специалисты каких сфер экономики будут востребованы российскими работодателями в ближайшее десятилетие и как молодым людям сориентироваться на рынке труда, «Эксперту Online» рассказал президент рекрутингового портала Superjob.ru Алексей Захаров:

— Чтобы сделать успешную карьеру, нужно иметь четкую цель как минимум на пять лет вперед. Чем раньше вы задумаетесь об этом, тем сильнее будет ваш карьерный отрыв от сверстников. Нужно представлять, чем конкретно хотелось бы заниматься, какую зарплату получать, нацеливаться ли на вертикальную или на горизонтальную карьеру, знать всех своих будущих работодателей. Все это непросто и требует приложения немалых усилий.

Главная сложность заключается в том, что большинство молодых людей не знают, как правильно стартовать в карьере, родители не знают, куда направлять детей, а в обществе нет механизмов, чтобы решить профориентационные задачи. Неслучайно наш опрос показал, что 63% респондентов хотели бы, чтобы их дети прошли тест на профориентацию, но при этом только 7% прошедших тест признают, что он помог им в карьере.

Ситуация усугубляется тем, что сейчас никто не может сказать, сколько и каких трудовых ресурсов (с каким уровнем образования, специализацией и т.п.) понадобится нашей стране через 10 лет, что для данной сферы — минимальный горизонт планирования. О сроке 20 лет говорить вообще не приходится. Более того, сегодня никто даже приблизительно не сможет сказать, сколько и каких специалистов потребуется экономике через пять лет!

Это значит, что на кого бы современный студент ни учился, он не может понять перспектив своей специальности. Это касается как начального профессионального образования, так и высшего, в первую очередь технического. Отсюда повышенный интерес к гуманитарному образованию любого качества: его получение часто требует намного меньших усилий при тех же неясных перспективах будущего трудоустройства.

Однако даже при отсутствии внятной стратегии развития экономики на ближайшие пять-десять лет задача прогнозирования потребности в трудовых ресурсах решается.

Мы предложили рынку свой вариант решения — думаю, уже через полгода благодаря нашему сервису «Superjob для студентов» мы сможем абсолютно точно сказать, на какие специальности в ближайшие пять лет будет повышенный спрос, а какие не имеют больших перспектив. Уже сейчас видна тенденция, что через несколько лет компании будут нуждаться в управленцах, айтишниках и драться за

специалистов по авиационной и космической технике, металлургов, энергетиков. Количество заявок на выпускников по этим направлениям значительно превышает предложение.

Данные о кадровых потребностях важно получить напрямую от работодателей. Ранее крупные компании в поисках новых кадров шли в вузы, рассказывали о себе, проводили ярмарки вакансий, дни открытых дверей, приглашали молодых людей на стажировки. Но этот процесс весьма сложен, поэтому его ведут немногие предприятия.

Мы придумали, как сделать процедуру знакомства со студентами простой и доступной для каждой компании, — и обеспечили работодателям прямой контакт с будущими выпускниками. Работодатель заранее озвучивает свои перспективные потребности в специалистах, и все студенты, обучающиеся по названным специальностям, получают информацию о компании — потенциальном работодателе. Затем компания приглашает заинтересованных студентов к себе на практику и стажировки.

Таким образом, молодые люди начинают знакомиться с разными компаниями, в которых могут начать трудиться после окончания вуза. Компании смотрят на заинтересованных молодых людей и, не спеша, формируют свой кадровый резерв. Мы же можем прогнозировать кадровые потребности бизнеса на пятьдесят лет вперед.

Эксперт. – 2013. – 25 февраля.

Рынок труда в России: прогнозы на 2013 год.

01.10.2012

Не так давно появилась информация, что (по мнению некоторых экспертов и аналитиков) в 2013 году на российском рынке труда проявятся негативные последствия кризиса в Европе.

День сегодняшний.

Как видно, опасения экспертов, высказанные ещё в 2011 году, относительно того, что уже в следующем году кризисные процессы в Европе ощутимо ударят и по России, пока не оправдались.

По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения количество российских граждан, чьи близкие или знакомые остались без работы в течение последних нескольких месяцев, показывает самую низкую отметку за всё наблюдаемое время. В середине 2012-го, по данным Росстата, безработица в РФ составляла 5,4% из общего числа экономически активного населения страны, в то время как, например, в начале 2010-го этот показатель был более 9-ти процентов.

В настоящее время, как утверждают специалисты, рынок труда стабилен, т.е. пока не наблюдается резких колебаний. Однако, на конец года прогнозируется уменьшение вакансий, обусловленное сезонным спадом. Кроме того, некоторые эксперты полагают, что стремление отдельных компаний к повышению эффективности труда подведут их к решению о массовых сокращениях сотрудников.

Вдобавок, по данным некоторых информагентств, Министерство экономического развития констатировало снижение темпов роста потребления.

Что нас ждёт?

Недавно МЭР РФ в худшую сторону пересмотрело перспективы развития экономики России в 2013 году. По новым прогнозам в грядущем году рост ВВП будет на одну десятую процента меньше по сравнению с предыдущими предположениями, и теперь ожидаемое значение равно 3,7%. Кстати, на 2014 и 2015 года ожидаемые значения упали на 0,1 и 0,2 процента соответственно (4,3% и 4,5% против 4,4% и 4,7%). Есть мнения, что замедление экономических показателей в нынешнем году обязательно отразится на рынке труда в 2013-м, и, скорее всего, уже в начале года.

А тут ещё и вступление России в ВТО... Хотя российские власти и настроены оптимистически, эксперты предостерегают о росте конкуренции, которую могут не выдержать некоторые предприятия целого ряда отраслей, что может привести к повышению уровня безработицы. Но всё это пока всего лишь предположения...

Прогноз рынка труда на 2013 год

09.12.2012

По данным специалистов, 2012 год прошел для рынка труда без потрясений и каких-либо существенных изменений.

Зарплаты, по сравнению с предыдущим 2011 годом, в среднем выросли на 10—15%, но из-за общего подорожания жизни особых изменений не произошло. Число рабочих мест увеличилось в 1,5—2 раза, но не обошлось и без сокращений.

Однако в 2013 году эксперты рынка труда подготовили несколько менее оптимистический прогноз. Из-за слухов о возможной второй волне экономического кризиса большое число предприятий взяли курс на сохранении текущих позиций вместо стратегического развития, так что ожидать такого же существенного роста числа вакансий не приходится. По оценкам специалистов, уровень спроса на рынке труда сохранится на уровне 2011 года, что в принципе свидетельствует о некоторой стабильности. Прогнозируется также и небольшой рост заработной платы на 2013 год — в диапазоне 10-15%. Впрочем, специалисты в своей отрасли с хорошим образованием всегда будут востребованы и в первую очередь это относится к высококвалифицированным врачам <http://prodoctorov.ru/moskva/kardiolog/>.

По ожиданиям экспертов, наиболее востребованными профессиями в 2013 году станут специалисты по SMM (SocialMedia Marketing — специалисты по маркетингу в социальных сетевых СМИ), руководители в сферах информационных технологий. Востребованными будут также и другие профессии, связанные с сетью Интернет.

Сохранится большой спрос на специалистов в горнодобывающей и нефтяной отрасли.

Несмотря на незначительный спад активности работодателей в конце 2012 года, вакансий для высококвалифицированных специалистов дефицитных инженерно-технических областей будет достаточно.

Рынок труда: прогноз на 2013 год

28.01.2013

В прошедшем году рост сферы стаффинговых услуг составил порядка 15%, что является неплохим показателем и говорит об умеренном развитии кадрового рынка. В течение всего 2012 года экономика России демонстрировала более позитивные показатели по сравнению с западными странами. Тем не менее, значительного роста (впрочем, как и существенных колебаний на рынке) не наблюдалось. Ни в одной отрасли не было отмечено снижения потребности в персонале, большинство компаний сохраняет позитивный настрой в этом отношении.

Рынок труда – рынок кандидата

Опасения относительно возможной нестабильности так и не оправдались — массовых сокращений персонала и уменьшения количества вакансий на рынке труда ни в 2011, ни в 2012 году не происходило. Это, безусловно, позитивный момент. В целом рынок труда продолжает умеренно расти, и эта тенденция, вероятно, сохранится и в 2013 году.

В наступившем году по-прежнему будет наблюдаться дефицит профессиональных кадров во многих сферах, особенно в промышленности, топливно-энергетическом комплексе, в автомобилестроении. Опытные специалисты с хорошим бэкграундом особенно востребованы.

Конкуренцию на рынке труда в 2013 году может усилить вступление России в ВТО. Компании будут конкурировать между собой за квалифицированные кадры, способные вывести бизнес на новый уровень. Также в некоторых отраслях (например, в индустриальном секторе) будут открываться новые рабочие места. Однако стоит ожидать, что многие высококвалифицированные кандидаты могут оказаться не готовыми к смене работы.

В 2012 году стала отчетливо видна тенденция, когда квалифицированные специалисты отказывались от более выгодных предложений в пользу текущего работодателя. В случае ухода ценного сотрудника компании удерживали контрпредложением, предлагая новые возможности профессионального развития или лучшие финансовые условия. Еще годом ранее эта тенденция не была столь заметна на рынке.

В 2013 году для того, чтобы привлечь хорошего кандидата, компаниям придется прилагать гораздо больше усилий. Серьезный рост зарплат (более чем на 10-20%) происходит как раз в этот момент – в момент переговоров кандидата с работодателем. При этом в среднем по России рост зарплат в 2012 году не превысил инфляцию (8%).

Отраслевой рынок труда

Банковский сектор и ТЭК традиционно являются наиболее «денежными», однако наибольший рост в открытии новых вакансий и найме персонала показали компании из сферы товаров народного потребления, розничный сектор, индустриальная промышленность, IT и телекоммуникации.

Наиболее востребованные специалисты в 2013 году:

Специалисты/менеджеры по продажам

Региональные и торговые представители

Руководители отделов продаж и маркетинга

Менеджеры по работе с ключевыми клиентами
Технические специалисты со знанием английского языка
IT-программисты, web-разработчики
Линейный персонал в сфере гостеприимства и розничном секторе
Квалифицированные рабочие на высокотехнологическое производство
Бонусная политика компаний

«В нормальный период развития экономики размер бонуса больше зависит от усилий людей, нежели от состояния экономики. В целом такую тенденцию мы наблюдали в течение 2012 года. Бонусные выплаты сейчас сравнялись с докризисными», — отметил Сергей Гадецкий, директор по России кадрового холдинга АНКОР. Он сообщил, что «возврат к более-менее стабильной экономической обстановке позволил компаниям увеличивать переменную часть в политиках по вознаграждению и увеличить сами выплаты, также поскольку обстановка стала более предсказуемая, больше компаний выполняют поставленные финансовые планы и могут увеличивать переменные выплаты своим сотрудникам».

Что ожидать от рынка труда в 2013 году?

«Принцип осторожности будет ключевым в следующем году. Многие компании еще в начале 2012 года заняли выжидательную позицию в отношении изменения планов найма и высвобождения персонала, которой придерживаются и сейчас. Поэтому в 2013 году мы не ожидаем ни бурного роста найма, ни сокращений», отметил Алексей Миронов, директор по стратегическому развитию кадрового холдинга АНКОР. Он сообщил, что в случае, если в экономике сохранится ситуация, которая наблюдается на сегодняшний день, то рост рынка стаффинга будет достаточно умеренный. Существенное влияние оказывают неопределенность на мировых рынках и разносторонние прогнозы экспертов.

Ни один из клиентов АНКОРа – крупнейших международных компаний – в конце 2012 года не заявлял о планируемых сокращениях, некоторые компании действительно будут проводить «точечное» высвобождение персонала, однако оно связано с планами по повышению эффективности бизнеса.

Алексей Миронов констатировал, что «вряд ли кто-то сейчас может дать революционные прогнозы о тенденциях 2013 года, однако очевидно, что существенные изменения на российском рынке произойдут лишь в случае потрясений экономического или политического характера на глобальном уровне. На данный момент ситуация на рынке достаточно спокойная. Рост рынка стаффинга в 2012 году был в пределах 20%, что в целом является неплохим показателем, учитывая ситуацию на европейских рынках».

*Источник: Компания АНКОР
<http://www.ingorjob.ru>*

Алфавитный указатель авторов и заглавий статей.

- Ефимова Е. А. Из истории развития региональных рынков труда в России
С. 19-20.
- Ивантер А., Обухова Е. За работу, товарищи!..... С. 46-51.
- Капелюшников Р. Мягкая подстройка..... С. 10-17.
- Карпеченко Т. Выпускники вузов и рынок труда..... С. 17-19.
- Карпеченко Т. Кем быть?.....С. 3-4.
- Карпеченко Т. Популярные специальности..... С. 2-3.
- Коваленко А. Кто, если не они..... С. 30-35.
- Коваленко А. Массу на ускорение..... С. 25-30.
- Коваленко А. Рынок без труда.....С. 20-25.
- Лепешова Е. Темперамент и будущая профессия..... С. 4-8.
- Новиков А. В. Экономическое образование:
готовим инженеров бизнеса!.....С. 9-10.
- Попов А. Трудоемкие инвестиции.....С. 38-43.
- Российский рынок труда не лучше всех, но к этому стремится..... С. 51-53.
- Рубан О. Поднимут даже хайтек.....С. 53-59.
- Рынок труда в России: прогнозы на 2013 год.....С. 61- 65.
- Шохина Е. Технари против гуманитариев..... С. 59-61.
- Якорева А. Востребованный рекрутинг.....С. 44-45.
- Якорева А. Промышленность теряет кадры.....С. 35-36.
- Якорева А. Спрос против предложения.....С. 37-38.

Алфавитный список статей.

Ефимова Е. А. Из истории развития региональных рынков труда в России // ЭКО. – 2011. - №8. – С.152 – 166.

Ивантер А., Обухова Е. За работу, товарищи! // Эксперт. – 2013. - №5.

Капелюшников Р. Мягкая подстройка // Эксперт. – 2010. - №24. – С.46 – 50.

Карпеченко Т. Выпускники вузов и рынок труда // Абитуриент. - 2010. - №5. – С.22 – 24.

Карпеченко Т. Кем быть? // Абитуриент. -2010. - №9.

Карпеченко Т. Популярные специальности // Абитуриент. - 2010. - №5. – С.14 – 17.

Коваленко А. Кто, если не они // Эксперт Урал. – 2012. - №25.

Коваленко А. Массу на ускорение // Эксперт Урал. – 2012. - №20.

Коваленко А. Рынок без труда // Эксперт Урал. – 2012. - №13.

Лепешова Е. Темперамент и будущая профессия // Абитуриент. - 2011. - №9. – С.30 – 33.

Новиков А. В. Экономическое образование: готовим инженеров бизнеса! //

ЭКО. – 2013. - №3. – С.138 – 145.

Попов А. Трудоемкие инвестиции // Эксперт Урал. – 2012. - №48.

Российский рынок труда не лучше всех, но к этому стремится // Эксперт. – 2013. – 12 февраля.

Рубан О. Поднимут даже хайтек // Эксперт. – 2013. - №11. – С.44 – 47.

Рынок труда в России: прогнозы на 2013 год // www.ingorjob.ru

Шохина Е. Технари против гуманитариев // Эксперт. – 2013. – 25 февраля

Якорева А. Востребованный рекрутинг // Эксперт. – 2013. – 16 января.

Якорева А. Промышленность теряет кадры //«Expert Online». – 2012. – 1 ноября.

Якорева А. Спрос против предложения //«Expert Online». – 2012. – 29 ноября.