

## КОНЪЮНКТУРА

КАДРЫ

# Рынок труда в России очень устойчив

*Если не принимать во внимание индивидуальные судьбы конкретных людей*

ТАТЬЯНА ВЛАСЕНКО

Заместитель заведующего кафедрой управления человеческими ресурсами НИУ «Высшая школа экономики» Ольга Зеленова провела семинар для руководителей кадровых служб ведущих компаний Прикамья. HR-специалисты и исследователи обсудили основные вызовы сегодняшнего рынка труда, а также отметили зарождение на нём новых тенденций. Удержание сотрудников любыми путями и привлечение «виртуальной» молодёжи, по мнению участников дискуссии, будут главными задачами работодателей на ближайшую перспективу.

— Ольга Игоревна, у сегодняшнего рынка труда есть какие-либо особенности? На первый взгляд, вроде бы у нас всё благополучно: официальная безработица около 5%, что выглядит вполне успокаивающе...

— Мои коллеги из Центра трудовых исследований (ЦетИ) НИУ ВШЭ, которые занимаются этой проблемой, представляли обзор отечественного рынка труда на нашей ежегодной конференции в апреле этого года. Они делают вывод: рынок труда в России чрезвычайно устойчив. Уровень безработицы, который мы фиксировали в 2013–2014 годах, находится на таком низком уровне, что даже кризисные тенденции (например, рост показателей пусть даже в два раза) не приведут к таким тяжёлым последствиям, как массовые сокращения, тотальное высвобождение персонала, его деквалификация и т. д.

Другое дело — на этом рынке существуют тенденции, которые формировалась уже длительный период и сегодня дают о себе знать. Прежде всего это последствия демографической «ямы» 1990-х годов, нехватка в целом трудовых ресурсов. И как раз на 2016–2020 годы приходится самый тяжёлый период, когда численность рабочих рук будет чрезвычайно мала. Поэтому HR-специалисты сегодня переводят своё внимание с проблем привлечения кадров на поиск внутренних ресурсов. То есть делают акцент на мотивации, удержании, развитии собственного персонала.

Безусловно, остаётся тенденция нехватки квалифицированных специалистов, поскольку Россия фактически является донором квалифицированных кадров для европейских стран, американского континента. Все признают наличие проблемы «утечки мозгов». Нехватка профессионалов ощущается по целому ряду направлений.

Даже если говорить о рабочих профессиях, то здесь тоже налицо нехватка качественных рабочих рук. Но это проблема давнишняя, затяжная. В 1990-е годы произошёл развал системы среднего специального образования, что привело к снижению привлекательности рабочих профессий.

Все эти тенденции существуют довольно давно, ничего нового не произошло. Да, в последний год наблюдается определённый рост безработицы. Но рынок труда в целом, как я уже сказала, всё равно остаётся довольно устойчи-

вым. Более того, коллеги говорят о том, что он даже при определённых падениях довольно быстро восстанавливается. И здесь мы находимся в позитивном тренде в сравнении со странами — лидерами этого процесса.

— Получается, что проблемы, которые мы имеем сегодня, в том числе в экономике, помогают не расти формальным статистическим цифрам безработицы?

— Совершенно верно. С другой стороны, все эти цифры — это, как говорится, «средняя температура по больнице». Когда мы констатируем, что наш рынок труда устойчив, мы уходим от индивидуальных примеров жизни конкретных людей. Потому что в реальной жизни рост безработицы идёт, сокращения, оптимизация численности, связанная с уменьшением, высвобождением персонала, тоже есть.

Когда мы глобально говорим о рынке труда, эти ситуации не видны. Но при этом рынок, как жёрнов, перемалывает индивидуальные судьбы. Многие компании находятся в кризисной ситуации, внешняя среда действительно очень видоизменяется, меняются приоритеты, партнёры, меняются ориентиры. Страна переходит от активного сотрудничества с европейскими странами к активизации взаимоотношений со странами Латинской Америки, Востока. Компаниям нужно время, чтобы изменить состав поставщиков, наладить договорные отношения. В этой ситуации происходит сокращение деятельности, а значит, и персонала.

— Потребности в профессиях как-то видоизменяются? Меняется спрос на тех или иных специалистов?

— В связи с тем, что есть целый ряд отраслей, требующих специалистов с инженерным образованием, высокоточные, научноёмкие направления деятельности сейчас поддерживаются государством.

В эту часть реального сектора экономики действительно пошёл поток средств, привлекательность этих направлений бизнеса стала увеличиваться. Но мы всё равно не наблюдаем пока ещё резкого роста притока рабочей силы.

Безусловно, некоторое снижение популярности гуманитарных направлений (менеджмента, экономики, юриспруденции) наблюдается, но нельзя сказать, что происходит радикальное изменение спроса. Пока можно сказать, что такая тенденция наметилась.



**Крупные компании не только не сокращают, но даже увеличивают вложения в трудовые ресурсы, особенно в развитие и обучение**

Будем надеяться, что подготовка специалистов и привлекательность инженерных профессий будут исправляться.

В то же время есть очень большое количество крупных компаний, имеющих существенный объём старого оборудования, использующих ручной труд. Поэтому, в силу невозможности пока осуществить полную замену старого оборудования высокоточным, идёт привлечение персонала на простейшие виды деятельности. Хотя, если учитывать общую тенденцию развития информационных технологий, инновационное развитие экономики, уход от традиционного производственного труда, специфика рынка труда и подготовки специалистов будет меняться.

— Какие основные вызовы в сфере работы с кадрами, на ваш взгляд, стоят перед компаниями?

— Для научноёмких производственных компаний это прежде всего привлечение молодёжи. Им придётся заинтересовать молодых сотрудников, в частности выпускников школ, вузов.

Ещё один вызов — это нехватка трудовых ресурсов, о которой уже шла речь.

Помимо демографической «ямы», с последствиями которой приходится бороться, налицо и тенденция старения населения. Она не уникальна для России, поскольку ровно то же самое происходит в Европе. Без привлечения мигрантов мы не сможем насытить рынок рабочей силы.

Влияет на состояние бизнеса и нехватка квалифицированных специалистов по всем направлениям.

— Сегодня многие предприятия требуют от молодых соискателей опыта работы. А где его взять, если на рабо-

ту со студенческой скамьи практически не принимают?

— Они подразумевают следующее: вузы должны стимулировать студентов к работе. Но в таком подходе две стороны медали. Если мы говорим о подработках, то да. Как преподаватель и представитель академических научных кругов я «за». Эта проблема несложная, она решается организационно. Есть практики, есть мастер-классы, есть экскурсии в компании.

Но если мы говорим о полноценной работе во время учёбы, то я категорически против. Потому что это тот период, когда молодой человек формирует свой интеллектуальный уровень, то, что составляет основу человеческого капитала, — знания. Если студент будет распыляться, предпочитая развивать практические навыки, без формирования необходимой базы знаний, развития аналитических способностей, критического мышления, то он фактически будет себя обкрадывать.

На мой взгляд, если требовать от студента работать во время учёбы, то, наверное, это плохо. Но если встраиваться в работу в процессе учёбы в виде подработок, практик, то здесь мы будем очень хорошо контактировать с компаниями и таким образом решать проблему нехватки трудовых ресурсов.

В рамках взаимодействия это вполне решаемая задача, есть такие примеры. Например, в НИУ ВШЭ проекты по взаимодействию с работодателями успешно реализуются, и, как показывает наша статистика, ни один наш выпускник не попадает после окончания университета на биржу труда.

— Все ли компании сокращают в кризис инвестиции в персонал?