

РЫНОК ТРУДА: НОВЫЕ РЕАЛИИ И ВЫЗОВЫ

LABOR MARKET: NEW REALITIES AND CHALLENGES

ПОЛУЧЕНО 23.11.2024 ОДОБРЕНО 27.11.2024 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2025

УДК 331.1

DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-1-12-15



ГУРОВА Е.В.

Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва,

GUROVA E.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow

e-mail: nadkate2001@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена анализу состояния рынка труда и новых вызовов для экономики и бизнеса в современных условиях. Отмечены положительные тенденции среди молодежи в отношении престижности профессий, снижения уровня тревожности по поводу трудоустройства и своего профессионального выбора. В результате анализа установлено, что в настоящее время наблюдается рекордно низкий уровень безработицы, что вызывает острую конкурентную борьбу среди работодателей за кадры и определяет необходимость формирования адаптационной политики в новых реалиях. При этом в условиях популяризации среднего профессионального образования наблюдается дефицит кадров среди рабочих специальностей, что обусловлено в первую очередь усилением миграционной государственной политики. Выявлено, что устранение дефицита рабочих специальностей напрямую связано с демографической и градостроительной политикой. Определена необходимость модернизации нормативно-правового регулирования трудовых отношений в свете происходящих инновационных процессов.

Ключевые слова: подготовка кадров, рынок труда, профессионализм, рынок работников, концепция долгосрочного развития рынка труда, трудовая миграция.

Abstract

The article analyzes the state of the labor market and new challenges for the economy and business in modern conditions. Positive trends among young people in terms of the prestige of professions, a decrease in the level of anxiety about employment and their professional choice are noted. The analysis shows that currently there is a record low level of unemployment, which causes intense competition among employers for personnel and determines the need to develop an adaptation policy in the new realities. At the same time, in the context of the popularization of secondary vocational education, there is a shortage of personnel among blue-collar workers, which is primarily due to the strengthening of state migration policy. It was revealed that the elimination of the shortage of blue-collar workers is directly related to demographic and urban development policies. The need to modernize the legal regulation of labor relations in the light of ongoing innovative processes is determined.

Keywords: personnel training, labor market, professionalism, labor market, concept of long-term development of the labor market, labor migration.

В настоящее время на рынке труда сложилась непростая ситуация: рынок работодателя стал рынком соискателя. Наблюдаются рекордные показатели по занятости и при этом острая нехватка специалистов в промышленном и сельскохозяйственном комплексах, что особенно важно для регионов, где преобладают эти сферы. Промышленные и сельскохозяйственные предприятия конкурируют не только с IT, но и сервисными отраслями, такими как доставка, такси, рестораны и т.д. Таким образом, остро встал вопрос: где искать, как удерживать, обучать и привлекать персонал в таких условиях.

По данным опроса ВЦИОМ около 80% россиян сообщили о том, что в их окружении нет тех, кто за последние 2–3 месяца потеряли работу и только 4% заявили о том, что в их окружении много тех, кто остался без работы [8]. Тенденция сокращения безработицы наблюдается с 2000 г. И лишь в 2020 г. в период пандемии около половины респондентов говорили о том, что у них и их близких с трудоустройством не все благополучно. Это говорит о том, что уже более 20 лет сложился рынок не работодателя, а работника. С 2009 г. наблюдается рост мнений адаптивного характера по поводу возможностей трудоустройства и снижение тревожных настроений по поводу трудоустройства. Более 50% россиян считают, что с легкостью могут найти новую работу, равнозначную прежней. При этом среди мо-

лодежи растет убеждение, что после окончания вуза найти интересную работу не сложно. Это еще одно подтверждение того, что установился рынок работников, которые теперь являются теми, кто диктует условия на рынке труда, и работодатели уже должны конкурировать за рабочую силу. Однако несмотря на то что все-таки рынок ищет работника, люди не стремятся в ближайшие времена менять место работы, и за последние два года их количество увеличилось почти в два раза. Первые позиции в рейтинге работодателей по предпочтениям трудоустройства неизменно занимают такие компании, как Газпром, Сбербанк, Роснефть и РЖД. Среди молодежи в возрасте от 18 до 24 лет первую строчку занимает Тинькофф банк, а среди молодежи 25–34 лет — Газпром с очень большим отрывом. О чем это свидетельствует? Тинькофф с его инновациями, постоянным развитием, ориентацией на современные технологии и искусственный интеллект предлагает молодым людям стремительное карьерное развитие и неплохой первоначальный уровень заработной платы. Молодежь в возрасте 25–34 лет — это группа, которая уже принимает решение о создании семьи и выстраивании отличной от предыдущей группы жизненной стратегии, основанной на других сформированных ценностях. Переходя в другой статус при выборе работодателя, они в первую очередь ориентируются на хорошую зарплату, полное своевременное выполнение компаний

своих обязательств перед работниками и соблюдение норм безопасности труда. И только потом их интересует психологический климат в коллективе, возможность применять профессиональные знания и навыки, социальный пакет и обучение за счет работодателя. Более старшие возрастные группы на рабочем месте ценят удобство рабочего графика, благоприятный социально-психологический климат и соблюдение норм безопасности. При этом социальный пакет и хорошая заработная плата не ставятся в приоритет. Практически все респонденты (92%) уверены, что для профессионального роста требуется непрерывное обучение и повышение квалификации. При этом половина опрошенных имеют опыт профессиональной переподготовки. Такой высокий показатель сохраняется на протяжении последних четырех лет. Однако, рассматривая этот показатель в зависимости от возрастных групп, следует отметить, что группа в возрасте 18–24 года и лица старше 60 лет отмечают, что им в настоящий момент не хватает знаний для успешной работы. Это отмечают и работодатели.

В силу внешних факторов, влияющих на престижность профессий, мнение россиян по этому вопросу изменилось: в 2–3 раза выросли показатели престижности работы в ИТ-сфере, медицине, военных структурах, образовании, среди рабочих и инженерных специальностей. При этом уже несколько лет наблюдается снижение интереса к сфере юриспруденции и управления. Это является следствием таких факторов, как целенаправленная кадровая стратегия государства, политическая обстановка и перенасыщенность рынка труда определенными специалистами. Еще один фактор, выявленный в результате опроса — это то, что молодежь при выборе профессии стала руководствоваться в первую очередь своими интересами, а не сторонними мнениями. Это означает, что работодатели должны знать эти интересы и конкурировать в сегменте за внимание перспективных и молодых специалистов.

Используя эти данные, у современного работодателя появляется реальная возможность выстраивать кадровую политику в соответствии с потребностями работников различных возрастных категорий: разрабатывать мотивационные стратегии, программы обучения и повышения квалификации, в том числе и внедрять обратное наставничество для повышения эффективности труда персонала.

В условиях низкой безработицы и демографических вызовов решение кадровых проблем важно и актуально не только в производственной сфере, но при подготовке кадров с целью минимизировать риски, которые возникают у работодателей в современных условиях. В настоящее время, как отмечают эксперты, безработица находится на максимально низком уровне, а новый ресурс притока кадров сталкивается сейчас именно с демографическими проблемами, являющимися ключевыми абсолютно для всех регионов нашей страны. При этом следует отметить, что система профессионального образования готова отвечать на эти вызовы, поскольку очень хорошо развита и по направлению среднего профессионального образования и по направлению высшего образования: имеется развитая структура образовательных организаций, реализующих программы, соответствующие требованиям рынка труда и современным условиям. Более того, уже почти 10 лет реализуется процесс прогнозирования кадров и во взаимодействии с ключевыми индустриальными партнерами, решается проблема по тем направлениям, которые будут наиболее актуальны на конкретном предприятии, в конкретной сфере. Такая системная работа на сегодняшний день позволила выявить ряд трендов в системе подготовки кадров. В целом по стране в последнее время очень популярной стала система среднего профессиональ-

ного образования. Около 70% выпускников общеобразовательных школ после окончания девятого класса выбирают именно направление средней профессиональной подготовки, которая в настоящее время реализует образовательные программы, отвечающие потребностям отраслевым направлениям и экономики в целом. Высшее образование также, безусловно, отвечает этим же трендам. Беспрецедентно снизились показатели, которые говорят о том, что выпускники образовательных организаций не заняты после выпуска, только около двух-трех процентов, и это связано с какими-то объективными обстоятельствами.

Большую роль в реализации задач, связанных с ответом на кадровый вызов, сыграл федеральный проект «Профессионализм» [1]. Комплексное сочетание таких элементов как оптимальная настройка образовательных программ под требования и вызовы рынка, активное участие предприятий в управлении деятельностью образовательных учреждений и создание инфраструктуры профессиональной подготовки в соответствии с современными перспективными требованиями реального производства позволяют значительно повысить качество профессионального образования и вывести среднее профессиональное образование на новый уровень [2]. На данный момент в регионах создаются кластеры, позволяющие готовить кадры, синхронизированные по своему содержанию, качеству и структуре подготовки с требованиями ключевых отраслей, существенно увеличены возможности применения новых технологий для более качественной подготовки специалистов, что позволяет максимально быстро выходить на территорию предприятий и реализовывать определенные трудовые функции еще на этапе обучения.

Активно наращивается взаимодействие регионов с университетами. И тот стереотип, который в свое время существовал, что университеты — это федеральные структуры, у них свои задачи, которые ставит федеральный центр, а в регионе они просто присутствуют с точки зрения географии, он уже давно не актуален. Современные условия требуют участия университетов во всех крупных федеральных проектах, направленных на развитие экономики, активно включаясь в развитие научно-технологической повестки, потому что одна из важных задач современного общества — не только готовить кадры для предприятий и индустриальных партнеров, но и активно заниматься исследованиями, разработками, которые будут актуальны в ближайшем будущем. И здесь акцент, безусловно, делается на прикладных исследованиях и разработках, обеспечивающих решение верхневерхневых задач и стратегий научно-технологического развития, направленных на реализацию национальных целей. Это все предполагает работу с проектами технологического лидерства, усиление прикладной науки, формирование научных коллективов позволит работать на опережение и реализовывать проекты с заделом на будущий потенциал. В целях подготовки кадров важным фактором является развитие инфраструктуры. Реализация кампусных проектов позволяет аккумулировать лучшие кадры в регионах и привлекать таланты извне для развития совместных проектов. Кампусные проекты — это не только важный фактор, чтобы стать привлекательным специалистов, но и источник для того, чтобы решать кадровые проблемы не только удержанием, но и реализацией сценариев успеха молодых специалистов, предлагая варианты для реализации их потенциала [12].

Таким образом, на сегодняшний день уже наработано большое количество локальных практик для того, чтобы отвечать текущим вызовам на рынке труда, не забывая про стратегическое развитие. Одним из таких решений является

практическая подготовка молодежи на рабочих местах. Если говорить про систему среднего профессионального образования, то в настоящее время активно реализуются проекты, когда, достигнув трудоспособного возраста с точки зрения трудового законодательства и еще на этапе обучения, молодые люди уже трудоустраиваются на предприятие и в рамках практической подготовки начинают реализовывать свою трудовую деятельность. Данный процесс требует обязательной синхронизации с образовательной программой для того, чтобы не возникало противоречий по соответствующему профилю. По сути, такое решение кадровых проблем позволяет поэтапно вводить молодежь в решение производственных задач с дальнейшим практическим выводом его на полную мощность труда к моменту окончания образовательной организации. Это позволяет решать большое количество задач с точки зрения того, что к моменту получения диплома человек полностью является полноценным специалистом. И тем самым становится неактуальным стереотип, что нужно переучивать выпускников для того, чтобы они смогли в полном объеме решать производственные задачи. Кроме того, данная технология позволяет предприятию максимально быстро адаптировать выпускника, пока он еще является студентом, и фактически минимизировать потери. Еще одним механизмом решения проблемы несоответствия текущих знаний требованиям современного технологического процесса является возможность быстрой смены квалификации, гибкие программы переобучения, разработанные под конкретные задачи и под конкретное предприятие. Это позволит максимально быстро адаптировать квалификацию выпускника и переориентироваться под задачи производства [11].

Эффективность решения задач подготовки кадров во многом определяется оптимизацией системы профориентации. И в данном контексте такая работа должна проводиться также во взаимодействии с предприятиями для того, чтобы нам максимально ориентировать молодежь, начиная с раннего возраста, к привлечению их к тем профессиям и специальностям, которые актуальны для экономики. Эта работа также должна вестись системно и синхронизированно [10].

В связи новыми вызовами на рынке труда и как следствие с необходимостью практической деятельности молодых людей во время обучения возникает проблема модернизации нормативно-правового регулирования трудовых отношений в свете инновационных процессов и внедрения новых современных технологий. В первую очередь это связано с постановлением Правительства РФ от 2000 г., которое утвердило перечень более 2000 разного рода работ, относящихся к опасным или вредным где нельзя работать лицам, моложе 18 лет [9]. Говоря о среднем профессиональном образовании и дефиците специалистов на производствах, этот документ в корне перечеркивает совместные усилия образовательных учреждений и предприятий по внедрению практической деятельности в процессе обучения. Исходя из реалий 2000 г., действительно существовало большое количество параметров с точки зрения рисков здоровью и экологии. Однако на сегодняшний день на многих промышленных предприятиях проведена модернизация производства, производственные процессы роботизированы и практически полностью исключают факторы вредности и опасности. Все это наносит значительный вред процессу популяризации среднего специального образования [5].

Еще одна большая проблема современного рынка — отсутствие планирования новых инвестиционных проектов исходя из того трудового ресурса, который есть и который может быть переброшен из одного региона в другой регион,

если это необходимо. В связи с тем, что наблюдается нехватка специалистов в ходе реализации новых проектов и отсутствие привлекательных условий для специалистов из других регионов, возникла проблема нелегальной миграции, вызывающей рост напряженности в обществе [4]. Находясь в состоянии международного конфликта, мы не можем рассчитывать на квалифицированную рабочую силу, и это, безусловно, сказывается на рынке труда. Однако простое решение проблемы нелегальной миграции путем депортации более сотни тысяч человек оставляет предприятие без рабочей силы. Отсутствие внутренних кадров, приведет в данной ситуации к сбою производственных процессов [7]. Такое положение осложняется демографическим проблемами, и профицит рабочей силы, который бы позволил работодателям выбирать специалистов и вернуться к положению рынка работодателей, не будет достигнут в ближайшем будущем [3]. И здесь реалии рынка труда напрямую соприкасаются с демографической и градостроительной политикой государства, которые в настоящее время никак не согласуются в своих задачах.

Таким образом, можно сказать, что существующая кадровая проблема в контексте подготовки кадров уже сейчас системно решается, и в дальнейшем синхронизированное взаимодействие сферы образования с отраслями и экономикой в целом позволит устранить проблемы противоречий полученных в процессе обучения знаний и навыков с требованиями рынка. Также ключевой задачей экономической политики в целях нормализации рынка труда является повышение оплаты труда ряда категорий специалистов. В частности, в целях демографического развития и долгосрочности стратегий на рынке труда следует пересматривать перераспределительную политику. Кроме того, все вышеописанные взаимосвязанные процессы с позиции экономической политики являются не только решением внутри отношений между работодателем и специалистом. Нужно расширять этот контекст в плане разработки концепции долгосрочного развития рынка труда с точки зрения баланса собственных кадров и мигрантов, приезжающих не на долговременное проживание вместе с семьей, а для выполнения определенных задач [6]. В таком случае будет возможность в перспективе замены этой рабочей силы собственными кадрами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ахтариева А.С. Условия успешной профессионализации студентов в рамках федерального проекта «Профессионалитет» [Текст] / А.С. Ахтариева, Э.Ф. Зеер, В.С. Третьякова // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). — 2024. — № 2. — С. 67–85.
2. Баканова И.Г. Вызовы современной системе среднего профессионального образования и пути их решения [Текст] / И.Г. Баканова, Л.В. Капустина // Концепт. — 2022. — № 4. — С. 50–64.
3. Исмагилова Г.В. Решение проблемы кадрового голода на металлургическом предприятии [Текст] / Г.В. Исмагилова, Е.В. Лысенко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — № 4. — С. 49–56.
4. Лузина Т.В. Незаконная миграция как угроза социальному-экономическому развитию России [Текст] / Т.В. Лузина // Прогрессивная экономика. — 2024. — № 10. — С. 19–26.
5. Мамонова Е.В. России растет популярность среднего специального образования [Электронный ресурс]. — URL:

<https://rg.ru/2024/04/03/molodezh-vstaet-k-stanku.html> (дата обращения: 18.11.2024).

6. Махмудова М.М. Международная трудовая миграция в Россию в условиях кадрового дефицита в экономике: анализ современных тенденций [Текст] / М.М. Махмудова, В.В. Ефремова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — № 1. — С. 50–55.
7. Мортиков В.В. Управление персоналом в условиях дефицита кадров [Текст] / В.В. Мортиков // Вопросы управления. — 2022. — № 1. — С. 73–86.
8. Официальный сайт ВЦИОМ. Наиболее престижные и доходные профессии: мониторинг [Электронный ресурс]. — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/naibolee-prestizhnye-i-dokhodnye-professii-monitoring> (дата обращения: 18.11.2024).
9. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» [Электронный ресурс]. — URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=45183> (дата обращения: 18.11.2024).
10. Прохоров А.В. Современные подходы к профессиональной ориентации школьников [Текст] / А.В. Прохоров // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. — 2022. — Т. 27. — № 2. — С. 319–328.
11. Сладкова Н.М. Лучшие кадровые практики в жизненном цикле преобразований [Текст] / Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская, И.А. Ясинская, Ю.Л. Горковенко // Государственная служба. — 2022. — № 1. — С. 70–79.
12. Смолина Е.Ю. Результаты внедрения кампусного проекта как инструмента управления [Текст] / Е.Ю. Смолина, Н.В. Балабанова // Современные научноемкие технологии. Региональное приложение. — 2022. — № 4. — С. 21–26.

REFERENCES

1. Akhtarieva A.S., Zeer E.F., Tretyakova V.S. Conditions for successful professionalization of students within the framework of the federal project “Professionalism” / A.S. Akhtarieva,

Макеев В.А.

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ. УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ ВУЗОВ

2-е изд., стер.

М.: Лань, 2024, 288 с.

Данное учебное пособие содержит системное изложение основных проблем психологии управления, опираясь как на теоретические исследования, так и обобщение передового управленческого опыта. В нем даются методические рекомендации к пониманию конкретных ситуаций в производственных отношениях и рассматриваются практические подходы к разрешению возникающих трудностей. При создании пособия автор использовал не только достижения научного познания, но привлекал по мере необходимости свой личный управленческий опыт.

Предназначено для бакалавров, магистрантов, аспирантов высших учебных заведений по направлениям подготовки «Психология», «Конфликтология», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Социальная работа» и др. Книга также может быть интересной широкому кругу читателей, интересующихся психологией деловых и управленческих отношений.

