

ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ НА НАЦИОНАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Н.А. Зайцева

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
(Москва, Россия)

***Аннотация.** Актуальность темы исследования определяется важной ролью рынка труда для развития российской экономики. Цель статьи заключается в определении трендов развития рынка труда в Российской Федерации. Ведущими методами и исследования данной проблемы являются метод сравнительно-сопоставительного анализа нормативно-правовых; научных; обзорных и иных материалов; анализ статистических данных и экспертных оценок. В статье описаны научно-теоретические подходы к пониманию сущности рынка труда и показателей, характеризующих его состояние на национальном и региональном уровне (на примере Свердловской области). Проведен анализ изменений, произошедших на мировом и российском рынке труда за последние пять лет. Выявлено и обосновано влияние макроэкономических событий, начиная с эпидемии ковида, на мировой и национальные рынки труда. Сформулированы некоторые особенности рынка труда в российских регионах, а также требования, предъявляемые работодателями к кандидатам на вакансии, с одной стороны, и трудовые ожидания и предпочтения кандидатов. Определены основные тренды на рынке труда и описаны возможные изменения с учетом активного внедрения процессов автоматизации и роботизации в российской экономике. Материалы статьи могут быть полезны ученым, преподавателям образовательных организаций, занимающихся подготовкой кадров, а также руководителей предприятий и служб персонала.*

***Ключевые слова:** рынок труда, кандидаты, вакансии, работодатели, трудовые ресурсы.*

MAIN TRENDS ON THE NATIONAL AND REGIONAL LEVELS OF THE RUSSIAN LABOR MARKET

N.A. Zaitseva

Plekhanov Russian University of Economics
(Moscow, Russia)

***Abstract.** The relevance of the research topic is determined by the important role of the labor market for the development of the Russian economy. The purpose of the article is to determine the trends in the development of the labor market in the Russian Federation. The leading methods and research of this problem are the method of comparative analysis of legal norms; scientific; review and other materials; analysis of statistical data and expert assessments. The article describes scientific and theoretical approaches to understanding the essence of the labor market and indicators characterizing its state at the national and regional levels (on the example of the*

Sverdlovsk region). An analysis was made of the changes that have occurred in the global and Russian labor markets over the past five years. The impact of macroeconomic events, starting with the covid epidemic, on the global and national labor markets has been identified and substantiated. Some features of the labor market in the Russian regions are formulated, as well as the requirements imposed by employers on candidates for vacancies, on the one hand, and labor expectations and preferences of candidates. The main trends in the labor market are identified and possible changes are described, taking into account the active introduction of automation and robotization processes in the Russian economy. The materials of the article may be useful to scientists, teachers of educational organizations involved in training personnel, as well as heads of enterprises and personnel services.

Keywords: labor market, candidates, vacancies, employers, labor resources.

Научно-теоретические подходы к пониманию сущности рынка труда.

Не смотря на множество подходов к пониманию сущности понятия «рынок труда» [3, с. 26] в целом можно сказать, что рынок труда – это совокупность субъектов и объектов, вступающих в социально-трудовые отношения в процессе найма кандидатов и использования рабочей силы сотрудников предприятий.

Наиболее часто оценка национального или регионального рынка труда проводится по показателям, связанным с безработицей. Например, Поварич И.П., Поварич М.Д. предлагают для оценки ситуации на рынке труда использовать следующие три показателя: «уровень регистрируемой безработицы; коэффициент напряженности (число безработных на одну заявленную вакансию); средняя продолжительность безработицы» [7, с. 99].

Такой подход ориентирован на количественную оценку рынка труда и не отражает его качественных характеристик. Более перспективным представляется подход, использованный в Свердловской области при построении рейтинга инвестиционной привлекательности региона, в рамках блока «Удовлетворенность работодателей трудовыми ресурсами в Свердловской области» [9]. Удовлетворенность работодателей трудовыми ресурсами в этом регионе оценивается на основе значений четырех показателей:

- достаточность трудовых ресурсов;
- скорость поиска трудовых ресурсов;
- стоимость поиска трудовых ресурсов;
- профессионализм найденных сотрудников.

Конечно, такой подход отражает интересы только одной из сторон рынка труда – работодателей, но он может быть использован в комплексной оценке, учитывающей интересы работников (трудоспособного населения в целом, в том числе – занятого в экономике региона).

Влияние макроэкономических событий на мировой и национальные рынки труда.

Последние пять лет мировая экономика находится под влиянием нескольких явлений мирового масштаба – начиная с эпидемии ковида (конец 2019 года), введения взаимных санкций между Россией и некоторыми другими странами (с марта 2022 года), а также проявления признаков рецессии в странах Запада и США, других макроэкономических процессов. Все это оказало влияние на мировой и региональные рынки труда, а также изменение потребительского поведения сотрудников и кандидатов.

Так, в исследовании McKinsey&Company была выявлена мировая тенденция, которую авторы исследования назвали «Великий исход» [10]. Суть этого процесса состоит в том, что после начала эпидемии ковида появилась определенная, причем достаточно существенная группа населения, которая после увольнения либо по инициативе администрации, либо по собственному желанию приняли решение временно не трудоустраиваться, не получая при этом статус безработного. Таким образом, количество кандидатов на вакансии стало сокращаться.

В Российской Федерации и некоторых других странах кроме этой тенденции на рынок труда повлияли негативные демографические изменения, действующие в нашей стране начиная еще с девяностых годов и связанные с так называемой «демографической ямой», максимум которой первоначально ожидали в 2025 году, однако из-за событий последних лет по расчетам некоторых ученых передвинулся на 2036 год, причем это не окончательный прогноз [7].

Помимо негативных количественных изменений в количестве трудоспособного населения, имеются и аналогичные по направленности качественные изменения. Так отмечаются негативные структурные сдвиги в общем количестве трудоспособного населения - снижается доля молодежи и увеличивается доля лиц предпенсионного возраста.

Также по мнению российских работодателей снижается уровень профессиональной подготовки выпускников колледжей и вузов, при этом сотрудники в возрасте до 25 лет обладают низким уровнем психоэмоциональной устойчивости, недостаточно дисциплинированы и не готовы к высоким трудовым нагрузкам.

Однако, есть и другие точки зрения со стороны сообщества работодателей о том, что сотрудники в возрасте до 25 лет быстрее разбираются в изменениях в законодательстве и локальных актах организации, более адаптивны к различным изменениям и вообще более инновационны, амбициозны и ориентированы на карьеру, обучение и развитие. Кроме того, и с этим согласно большинство работодателей, молодежь быстрее, чем более старшие сотрудники, разбирается в различных цифровых технологиях.

Особенности рынка труда в российских регионах.

Хотелось бы еще немного остановиться на изучении конъюнктуры рынка труда в российских регионах в современных условиях.

В одном из интервью эксперта по рынку труда Свердловской области приведена такая статистика: 10-12 лет назад было около 40 резюме на одну вакансию по многим видам профессиональной деятельности, а сейчас в лучшем случае 5 резюме, а по отдельным видам деятельности, например, по медицине на уровне единицы и даже менее этого [7].

Также необходимо отметить, что в российских регионах есть большие проблемы удержания молодежи и их трудоустройства на местных предприятиях. Например, результаты исследования, проведенного Уральской Торгово-промышленной палаты и посвященного миграции и карьере выпускников молодежной школы лидерства JЛидер за последние 18 лет показали, что половина выпускников этой школы живут за рубежом, около 30% переехали в Москву и Санкт-Петербург, из 20% выпускников оставшихся в Свердловской области большая часть создали собственные бизнесы или стали наемными менеджерами или экспертами. Если говорить о всех выпускниках школ, колледжей и вузов, то примерно 30% от общего ежегодного выпуска остается в данном регионе [7]. И такая статистика есть во многих российских регионах. Именно поэтому практически каждый форум или научная конференция в своей программе имеет секцию или хотя бы доклады, посвященные вопросам удержания выпускников в регионах.

При этом как работодатели, так и трудоспособное население в целом, в том числе – занятое в экономике региона, в качестве наемных сотрудников, по-разному оцениваются состояние российского рынка труда.

Требования, предъявляемые работодателями к кандидатам на вакансии.

Совершенно очевидно, что работодатели – представители разных сфер деятельности по-разному формулируют основные требования к кандидатам на вакансии. Вместе с тем, многие работодатели так или иначе хотят найти сотрудников, которые соответствуют, так называемому комплексу 3 «П» (название сформулировано по аналогии с комплексом маркетинга 4 «Р»): профессиональных, продуктивных и причастных [7].

Если с пониманием того, какие сотрудники считаются профессиональными и продуктивными в целом понятно – это сотрудники с оптимальным соотношением между «может» и «хочет», т.е. у сотрудников есть необходимые знания, навыки и опыт, чтобы

уметь выполнять работу качественно, и у них есть достаточно высокий уровень мотивации для того, чтобы применить весь свой профессионализм для обеспечения максимальной продуктивности на своем рабочем месте, то при описания понятия причастности обычно указывают ценности сотрудника, трудовую этику и трудолюбие, а также то, как сотрудники осознают и проявляют свою причастность к стране, месту, где родились, учились или работают.

Для определения сущности понятия «причастные сотрудники» также хотелось бы привести пример из интервью Ольги Усковой, основателя российской компании «Cognitive Technologies» - производителя робототехники о том, что когда она после февраля 2022 года приехала в филиал компании в Томске, то единственный вопрос, который задали сотрудники филиала был: «А что мы можем еще сделать, чтобы компании стало еще легче в этот период?» [4].

Представляет интерес в анализе требований, предъявляемых работодателями к кандидатам на вакансии, выявление основных причин, по которым работодатели наиболее часто отказывают кандидатам, т.е. то, что считается совершенно неприемлемым в кандидатах.

На рисунке 1 представлены результаты исследования компании Аналитики HeadHunter и облачной CRM-платформы для рекрутинга Talantix проанализировали более 500000 отказов работодателей. Соотношение между тремя наиболее распространенными причинами отказов представлено на рисунке 1.

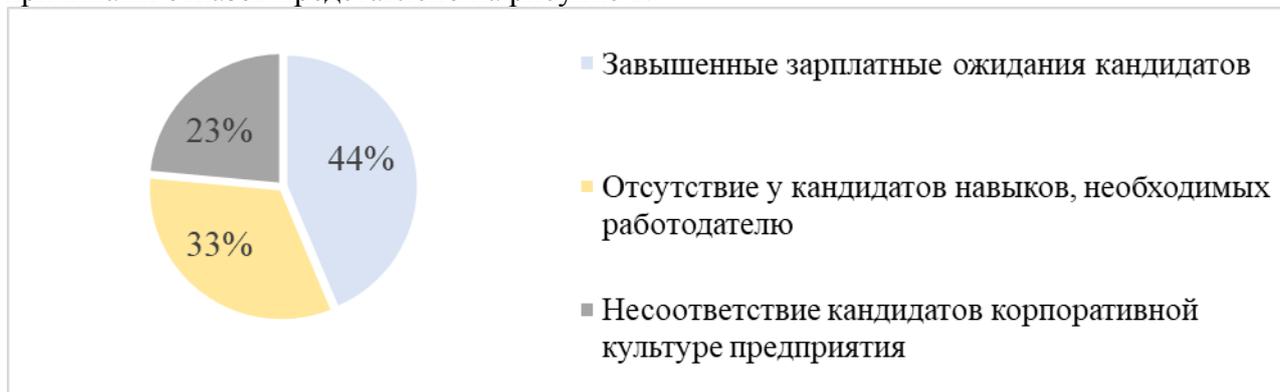


Рис. 1. Структура основных причин отказов кандидатам на вакансии (по материалам в системе Talantix с января по июнь 2021 г. [8])

Как видно из данных рисунка 1, почти четвертая часть отказов кандидатов по имеющимся вакансиям связана с тем, что эти кандидаты не соответствовали корпоративной культуре организации – работодателя.

Например, в X5 Retail Group к основным ценностям компании, отраженными в ее стратегии развития, отнесены уважение и ориентация на потребности клиентов, стремление к достижениям, честность и порядочность. Специалистами службы подбора этой компании во время собеседования кандидатов используется специальный чек-лист, в котором, например, отражено, перебивает ли кандидат представителя организации, как отвечает на определенные вопросы, позволяющие выявить метапрограммы и мотивационный профиль кандидата, определенные паттерны трудового поведения.

Справедливости ради следует отметить, что не все компании придают такое большое значение соответствию кандидата корпоративным ценностям, а за отказом по причине несоответствия корпоративной культуре скрывают другие причины отказа, например, неаккуратный внешний вид кандидата, низкий уровень интеллекта, в том числе косноязычие, угрюмость, замкнутость и другие личностные особенности кандидата, наличие которых у него, позволяет специалистам HR-службы предположить, что этот кандидат не сможет добиться высоких результатов трудовой деятельности по конкретной вакансии.

Вместе с тем, у кандидатов на вакансии тоже есть свои претензии к работодателям, связанные прежде всего в том, что их ожидания, а также обещания работодателей часто не совпадают с реальностью.

Трудовые предпочтения кандидатов на вакансии: ожидания и реальность.

В исследовании компании Online Market Intelligence (ОМI) о том, с каким обманом на собеседованиях и в первые месяцы работы в компании сталкивались кандидаты. Оказалось, что из 15865 респондентов, искавших работу в последние пять лет, 76,8% респондентов сталкивались с обманом при найме и во время испытательного срока, из них 54% указали, что в описании вакансии была указана более высокая зарплата, по сравнению с тем, что они в итоге стали получать в компании не только после трудоустройства, т.е. на испытательном сроке, но и гораздо позже после его завершения [6].

Основной причиной этой ситуации чаще на практике всего является наличие высокой ценовой конкуренции на региональном рынке труда, определяемого как рынок «кандидата» (ситуация, когда количество резюме меньше количества вакансий). Поэтому работодатели завышают зарплату по сравнению со средней зарплатой на региональном рынке труда по конкретной, особенно дефицитной вакансии, стараясь заинтересовать кандидатов и надеясь на то, что после трудоустройства сотрудник согласится с предложенным уровнем зарплаты.

Конечно, ничего хорошего в этом подходе нет, т.к. часть новичков все равно уйдет на испытательном сроке или в течение года после трудоустройства, поняв, что повышения зарплаты до уровня, указанного в вакансии, не будет. Те же, кто останется работать в организации, все равно в большинстве случаев не будет высоко результативным и лояльным организации, и к тому же может распространять в социальных сетях информацию о том, что в этой организации обманывают кандидатов и сотрудников. Т.е. в итоге организация, во-первых, несет дополнительные затраты по подбору новых кандидатов на вакансии, взамен ушедших или неэффективно работающих, а во-вторых, формируется негативный бренд работодателя.

Следующий вариант ответа по частоте упоминания о случаях обмана работодателей связан с тем, что должностные обязанности отличались от того, что было указано в вакансии. Этому было посвящено также исследование экспертов аналитического центра «АльфаСтрахование», которые опросили 3000 работников, 2/3 из которых работают в организациях менее 5 лет, о том, на сколько реальные рабочие обязанности совпали с тем, что было описано в вакансии или обсуждалось на собеседовании. Структура ответов респондентов, участвовавших в данном исследовании, отражена на рис. 2. Как видно, из данных на рис. 2., только 34% респондентов отметили, что реальные рабочие обязанности совпали с тем, что было описано в вакансии или обсуждалось на собеседовании.



Рис. 2. Структура ответов респондентов на вопрос: «Совпали ли реальные рабочие обязанности с тем, что было описано в вакансии или обсуждалось на собеседовании?» (составлено автором по данным [5])

Причины такого расхождения разные. Так, по мнению одного из экспертов компании «Экопси консалтинг» в России традиционно не принято ориентироваться на должностные инструкции, сотрудник делает то, что ему велел делать руководитель [5].

Кроме того, бывают ситуации, когда размещаются вакансии, в которых указаны должности либо с приукрашенным названием, например, вместо должности уборщицы указывается должность специалиста по клинингу, вместо мойщика посуды – должность стюарда, либо размещаются вакансии с функционалом, непонятным даже для самих работодателей, например, такие по таким должностям, как директор по цифровой трансформации, директор по устойчивому развитию, специалист по управлению онлайн-репутацией, специалист по благополучию сотрудника (well-being) и др.

Конечно, иногда бывают ситуации, особенно когда речь идет о вакансии топ-менеджеров, что у компании поменялась стратегия развития, в результате чего, изменился функционал топ-менеджеров. Тем не менее, как показывают результаты опросов, собственный негативный опыт трудоустройства или же опыт друзей, знакомых, особенно сейчас в условиях, когда многие отрасли испытывают дефицит кадров, привел к тому, что стартовая зарплата, ожидаемая выпускниками вузов, выросла на 13% в целом по стране, при этом в Москве и Санкт-Петербурге – на 12%, а в регионах – на 15% [1]

Заключение.

Подводя итог изучению основных трендов на национальном и региональных уровнях российского рынка труда, следует отметить, что в последние два года четко выделились два основных тренда, присутствующих, как на национальном, так и на региональных рынках труда:

- повышение средней заработной платы и расширение социального пакета для кандидатов с опытом работы, как метод борьбы за специалистов- потенциальных кандидатов на вакансии в условиях дефицита кадров;

- увеличение количества предприятий самых разных сфер деятельности, как в Москве, так и в регионах, нанимающих на работу сотрудников без опыта работы, при одновременном увеличении инвестиций в обучение и развитие этих сотрудников.

Таким образом, с учетом негативных демографических трендов в нашей стране, можно прогнозировать, что ситуация на рынке труда в следующие 5-10 лет вряд ли существенно изменится и это по-прежнему будет рынок кандидата. Возможно, что какие-то изменения могут произойти в части разворота рынка в сторону рынка работодателя, вследствие активного развития процессов цифровизации и роботизации. Как показывает опыт компании Google, уволившей в начале 2023 года 12 тысяч сотрудников при одновременном вложении существенных инвестиций в искусственный интеллект [2], очевидно, что какая-то часть трудоспособного населения будет вынуждена искать новую работу, не затронутую пока еще процессами роботизации и автоматизации.

Список источников

1. Бутрин Д. В рейтинге лучших работодателей 2022 года теперь многое на русском. / Д. Бутрин // Газета Коммерсантъ. 25.01.2023. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5783131> (дата обращения 10.04.2023)
2. Злобин А. Google объявил об увольнении 12 000 сотрудников. / А. Злобин // [Электронный ресурс] URL: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/484007-google-ob-avil-ob-uvolnenii-12-000-sotrudnikov> (дата обращения 12.04.2023)
3. Леманова П.В. Теории рынка труда. функционирование механизмов рынка труда. / П.В. Леманова // Успехи современной науки. 2016. Т. 3. № 7. С. 26-28.
4. Небезнадёжно. Игорь Виттель и Ольга Ускова. [Электронный ресурс] URL: <https://www.youtube.com/watch?v=9dWnPX5zy8I&t=1327s> (дата обращения 10.04.2023)
5. Падцероб М. Две трети работодателей врут в описаниях вакансий. / М. Падцероб // Газета «Ведомости». [Электронный ресурс] URL:

обращения 11.03.2023)

6. Падцерб М. Как работодатели обманывают кандидатов. / М. Падцерб // Газета «Ведомости». [Электронный ресурс] URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/01/29/855857-kak-rabotodateli> (дата обращения 10.03.2023)

7. Поварич И.П. Оценка ситуации на рынках труда региона и его муниципальных образований. / И.П. Поварич, М.Д. Поварич // Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 6. С. 99-100.

8. Федова Е. Соискателей все чаще не берут на работу из-за несоответствия корпоративной культуре работодателя. / Е. Федова // Газета «Ведомости». [Электронный ресурс] URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/08/11/881767-soiskatelei-nesootvetstviya> (дата обращения 10.03.2023)

9. Чебыкина О. Кто работать-то будет? / О. Чебыкина [Электронный ресурс] URL: <https://www.dk.ru/news/237181228> (дата обращения 10.03.2023)

10. The key role of dynamic talent allocation in shaping the future of work (2021) [Электронный ресурс] URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-key-role-of-dynamic-talent-allocation-in-shaping-the-future-of-work> (дата обращения 10.04.2023)

References

1. Butrin D. In the ranking of the best employers in 2022, much is now in Russian / D. Butrin // Newspaper Kommersant. 01/25/2023. [Electronic resource] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5783131> (accessed 04/10/2023)

2. Zlobin A. Google announced the dismissal of 12,000 employees. / A. Zlobin // [Electronic resource] URL: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/484007-google-ob-avil-ob-uvol-nenii-12-000-sotrudnikov> (accessed 12.04.2023)

3. Lemanova P.V. Theories of the labor market. functioning of labor market mechanisms. / P.V. Lemanova // Successes of modern science. 2016. V. 3. No. 7. S. 26-28.

4. Not hopeless. Igor Vittel and Olga Uskova. [Electronic resource] URL: <https://www.youtube.com/watch?v=9dWnPX5zy8I&t=1327s> (accessed 04/10/2023)

5. Padtserob M. Two-thirds of employers lie in job descriptions. / M. Padtserob // Vedomosti newspaper. [Electronic resource] URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/07/28/879796-rabotodateli-vakansii> (Accessed 03/11/2023)

6. Padtserob M. How employers deceive candidates. / M. Padtserob // Vedomosti newspaper. [Electronic resource] URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/01/29/855857-kak-rabotodateli> (accessed 03/10/2023)

7. Povarich I.P. Assessment of the situation in the labor markets of the region and its municipalities. / I.P. Povarich, M.D. Povarich // International Journal of Experimental Education. 2011. No. 6. S. 99-100.

8. Fedova E. Job seekers are increasingly not hired due to inconsistency with the corporate culture of the employer. / E. Fedova // Vedomosti newspaper. [Electronic resource] URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/08/11/881767-soiskatelei-nesootvetstviya> (accessed 03/10/2023)

9. Chebykina O. Who will work? / O. Chebykina [Electronic resource] URL: <https://www.dk.ru/news/237181228> (accessed 10.03.2023)

10. The key role of dynamic talent allocation in shaping the future of work (2021) [Electronic resource] URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-key-role-of-dynamic-talent-allocation-in-shaping-the-future-of-work> (Accessed 04/10/2023)