

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА РФ НАКАНУНЕ И В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Перевезенцев А. А., Перевезенцева Е. С.

Работа посвящена анализу некоторых наиболее значимых тенденций современного российского рынка труда. Основной акцент делается на рынке «для людей с высшим образованием», в первую очередь — молодых специалистов. Рассматриваются различные специальности и регионы. Используется статистика, собранная кадровыми агентствами, результаты соцопросов и официальная статистика.

Введение. Рынок труда — один из ключевых механизмов экономики, обеспечивающий функционирование базовых экономических единиц в любой стране. Помимо значимости рынка труда как такового, он может также служить хорошим индикатором, указывающим на состояние и тенденции развития экономики. Это обусловлено тем, что распределение работников по специальностям, квалификации, регионам на рынке труда, во-первых, прямо влияет на развитие предприятий, а во-вторых, оказывает влияние на систему высшего и профессионального образования через посредство различных рейтингов и возможностей трудоустройства.

Следует также заметить, что рынок труда очень удобен для анализа, поскольку характеризуется вполне четкими, чаще всего числовыми, показателями, такими как перечень специальностей, соотношение числа вакансий и резюме, средний (медианный, высший и низший) уровень зарплаты. В силу этого многие тенденции легко выявить, не прибегая к сложным моделям, а оперируя только статистическими данными.

Предыстория. Настоящая работа является продолжением работы 2006 года, которая была посвящена анализу рынка труда с точки зрения выпускника технического вуза. Уже тогда при сопоставлении статистических данных обнаружилась специфическая ситуация: при постоянном падении (в силу демографических причин) числа выпускников школ

(приблизительно вдвое от уровня 1990 года) наблюдался постоянный рост числа мест в вузах (также приблизительно вдвое от уровня 1990 года). В 2006 году эти числа сравнялись: каждый школьник был обеспечен местом в вузе (рис. 1).

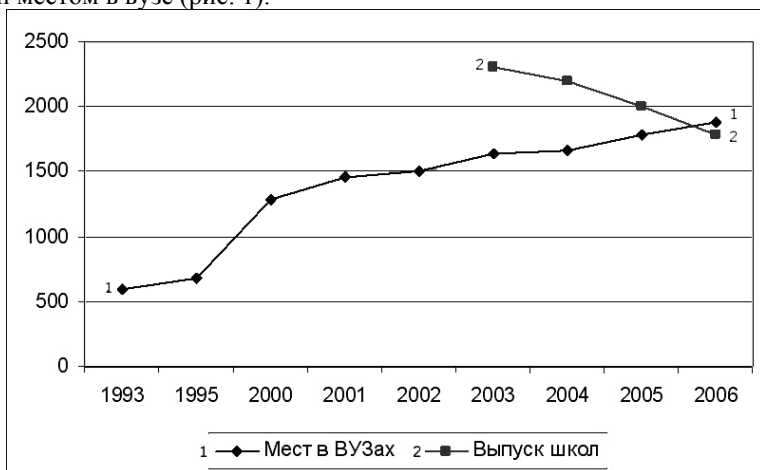


Рис. 1. Школьники и места в вузах, тыс. чел.

В 2007 году эти же цифры привел министр Фурсенко: «В 2006 году был последний нормальный набор, такой же, как и в 2005 году. Дальше пойдет спад, связанный с мощным демографическим спадом». Такая ситуация ведет, как минимум, к обесцениванию высшего образования и, соответственно, к пересмотру всей структуры рынка труда, о чем и пойдет речь в статье.

Обесценивающееся высшее образование перестает играть важную роль в функционировании рынка труда и карьерном росте работника. Согласно опросу, проведенному в 2006 г., главной характеристикой работника при приеме на работу служит опыт работы на аналогичной должности (такой ответ дали порядка 50% опрошенных работодателей, еще 20% считали главным результат собеседования и примерно по 15% отдали голоса в пользу диплома и рекомендаций). Таким образом, уже тогда **диплом вуза стал фактически выполнять роль аттестата зрелости**, и его отсутствие может быть «покрыто» опытом работы или результатами собеседования даже для профессий, требующих высшего образования.

Исследование рынка труда. В качестве определения понятия рынка труда возьмем классическое описание: рынок труда — совокупность социальных и экономических отношений, возникающих между наемными работниками и их работодателями.

Основная функция рынка труда — регулировать соотношение между трудом работника и его оплатой.

Оплата труда каждого сотрудника определяется несколькими факторами:

- квалификацией работника;
- распространенностью работников такой специальности на рынке;
- мерой ответственности, которая предусмотрена работой;
- степенью участия работника в бизнес-процессе работодателя.

За отправную точку для анализа рынка труда примем хорошо известную трехслойную модель «воротничков». Следуя этой модели, выделим три больших класса сотрудников:

- «золотые воротнички» — аналитики, руководители, отвечающие за стратегическое управление;
- «белые воротнички» — специалисты с высшим образованием, решающие комплексные задачи — менеджеры, программисты, руководители;
- «синие воротнички» — работники, профессионально решающие одну задачу — токарь, водитель, продавец и т.п.

Из классических источников известно, что при оптимальном функционировании рынка труда достигается ряд параметров:

- соотношение «белых» и «синих» воротничков — от 1:2 (развивающиеся страны) до 2:1 (развитые страны, выводящие свою промышленность), «золотых воротничков» — единицы процентов;
- обеспечена возможность движения между слоями рынка труда: наличествует широкий спектр вакансий, программы переподготовки;
- средний возраст «синих воротничков» — около 30 лет, «белых» — 35, «золотых» — 45;
- предоставлены примерно равные возможности для выпускников всех специальностей.

Согласно данным статистики и социологических опросов за 2007 год, в России наблюдаются сильно отличающиеся от приведенных показатели:

- соотношение «белых» и «синих» воротничков около 2:1, «золотых» — более 10% от общего числа работающих;
- возможности карьерного роста слабы: «цвет воротничка» сменили только 3% опрошенных;
- средний возраст управленцев в бизнесе — около 30 лет, рабочих на заводе — около 50 лет;
- на рынке труда уверенно доминируют экономисты, юристы, маркетологи и рекламщики, занимая около 60% рынка.

В целом до 80% рынка занимают непроеизводственные профессии.

Проблемы рынка труда. В рамках данной работы мы постарались выделить основные проблемные тенденции, приводящие к появлению вышеописанной ситуации. Одновременно описание этих проблем указывает на состояние многих экономических и социальных систем.

Первая проблема. Наиболее очевидной, а потому первой в нашем списке является популяризация высшего образования, описанная выше. Тенденции, представленные на графике 2006 года, сохранились и продолжают действовать. Соответственно, обесценивается высшее образование, становящееся массовым продуктом. В 2008 году удалось повторить опрос, сформулированный следующим образом: «Что послужит главным фактором при приеме на работу при прочих равных условиях?». Ответы работодателей представлены на диаграмме рис. 2.

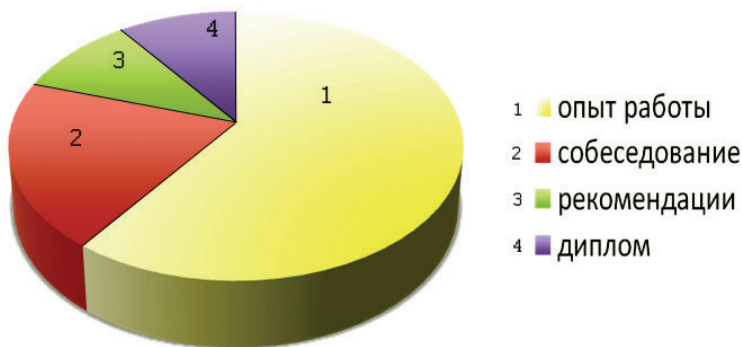


Рис.2. Важность факторов при приеме на работу.

Еще одно следствие популяризации образования — истощение слоя «синих воротничков»: большинство молодых людей, получивших образование, не желают работать на производстве, в сфере услуг и т.п., предпочитая пополнять ряды «офисного планктона». При этом происходит закономерный сдвиг: работа «белых воротничков» перестает быть интеллектуальной, сводится к исполнению набора стандартных действий; «золотые» воротнички, соответственно, становятся «белыми», что приводит к еще большему падению ценности образования.

Вторая проблема российского рынка труда связана с общей нестабильностью социальной и политической ситуации. Практически ни одна компания в современных условиях не решает на планирование даже в среднесрочной перспективе — на 3–5 лет. Отсутствие таких планов делает бессмысленным обучение сотрудников и прием молодых специалистов «впрок». Напротив, желательно принять на работу таких людей, которые были бы способны решать поставленные задачи прямо сразу. Это легко увидеть, проанализировав требования к возрасту и опыту работы сотрудников в базе вакансий кадрового агентства. Наибольшее количество вакансий — около 80% содержат требование «опыт работы от 3 до 5 лет», примерно 7% вакансий — «без опыта», сотрудники с опытом работы порядка года или двух требуются в 8% объявлений. Требование «опыт работы свыше 5 лет» можно встретить в 5% объявлений. Возраст сотрудников зависит от специальности, но в целом требуются молодые люди: системные администраторы от 20 до 30 лет, менеджеры — до 35, бухгалтеры — от 30 до 40 лет. Для людей старше указанного возраста предлагается в основном сетевой маркетинг.

Логика таких требований выглядит следующим образом: необходимость решения насущных задач исключает возможность приема на работу людей без опыта, а узкая специализация и напряженный режим работы «отсеивают» взрослых людей, женщин и даже, зачастую, семейных.

Третья проблема. Характерная особенность российского рынка труда — наличие «потолка зарплат». Вне зависимости от того, какой квалификации достигает работник, существует некоторая предельная сумма, зависящая только от специальности, выше которой зарплата этого работника быть не может. В начале работы в некоторой компании заработная плата растет достаточно быстро, однако после 3–5 лет стажа рост практически прекращается. Усредненные цифры по стране отражены на графике, представленном на рис. 3.

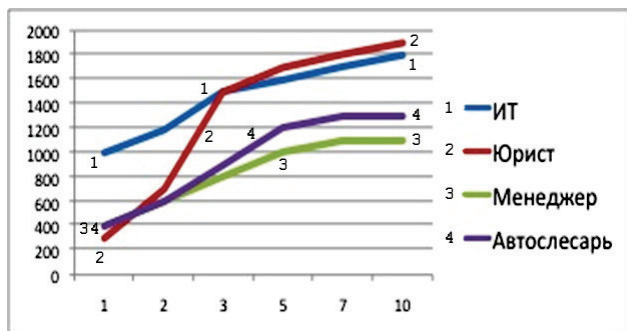


Рис. 3. Зарплата (доллары) и стаж (годы).

Четвертая проблема касается трудоустройства — это слабость карьерных перспектив. Идеальные условия на рынке труда предполагают возможность постоянного и постепенного карьерного роста. Это обеспечивается широким спектром вакансий и возможностями повышения квалификации. Российский специалист ограничен в своем движении типовым набором «почти одинаковых» вакансий, на каждой из которых он достигнет потолка в течение 2–3 лет, причем речь идет и о росте заработной платы, и об изменении характера решаемых задач. Фактически специалисты из категории «белых воротничков» находятся в положении «синих воротничков»: в отличие от западной модели, в которой, например, программист со временем становится руководителем проекта и далее переходит в категорию руководящих работников, российский программист такого шанса не имеет. Исключением из правил выглядит работа менеджера по продажам: такой менеджер получает в качестве заработной платы процент от продаж, поэтому его доходы, по крайней мере теоретически, зависят от него самого. Неудивительна популярность этой профессии.

Проблема пятая. В списке наиболее заметных препятствий на пути карьерного роста можно назвать выбор специальности. На рынке труда совершенно отчетливо доминирует определенный набор профессий, обладатели которых востребованы. Работники других специальностей обделены вакансиями. Рис.4 иллюстрирует картину — на диаграмме приведены процентные соотношения специальностей, вакансии по которым открыты в трех ведущих кадровых агентствах России (HeadHunter, «Работа для вас», ПроФАльянс).

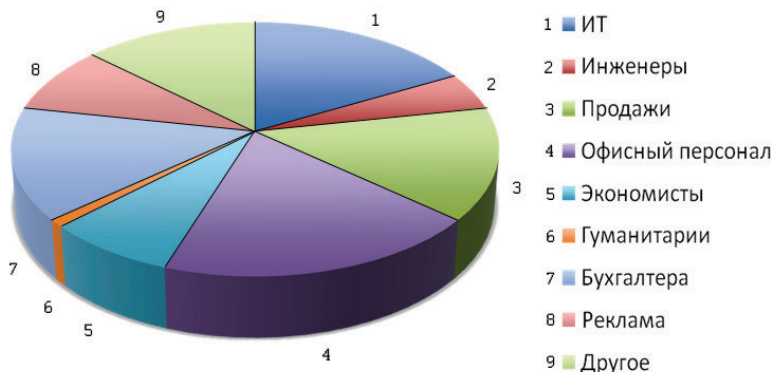


Рис. 4. Востребованные специальности.

Выводы. Следствием воздействия изложенных факторов является нездоровая обстановка на рынке труда, которая фактически мешает ему выполнять свою прямую функцию — устанавливать соотношение между квалификацией работника, востребованностью его специальности и уровнем оплаты. Характерными чертами трудовых отношений стали:

- регулярная миграция работников: поиск новой работы после 2–3 лет в одной компании; 30% не работают на одном месте и года;
- отсутствие атмосферы сотрудничества в коллективе и с работодателем;
- отсутствие стимулов к самообразованию, развитию, росту;
- частые случаи кардинальной смены специальности.

О некачественном функционировании рынка труда говорит и структура распределения доходов граждан. На рис. 5 представлена диаграмма децильного распределения для г. Москвы, 2008 г. Следует особо отметить, что сверхбогатые граждане («олигархи») в диаграмму не вошли вообще.

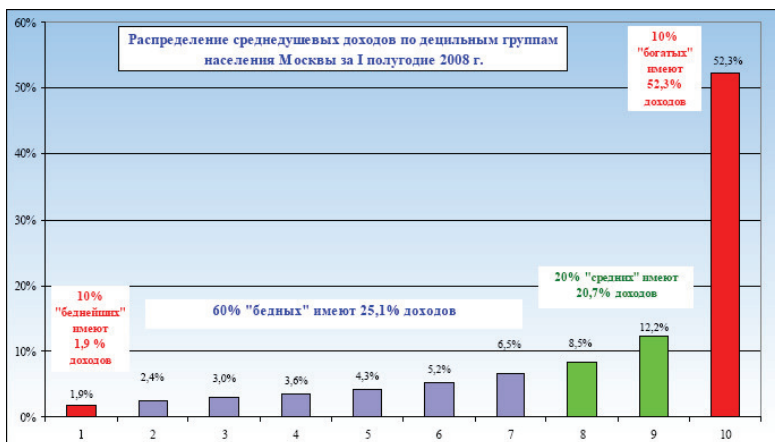


Рис. 5. Распределение доходов.

Из диаграммы видно, что коэффициент фондов (отношение доходов 10% самых богатых к 10% самых бедных) равен 27.5. Пороговым значением, превышение которого означает неверное функционирование социальных механизмов, считается 10. С учетом «потолка зарплат» становится очевидно, что доходы богатейшей части населения не имеют к рынку труда никакого отношения. В статье РосБизнесКонсалтинга этот факт констатирован следующим образом: «Наибольшие доходы обеспечиваются за счет использования административных ресурсов и управления крупными организациями с учетом личных интересов».

Анализируя изложенные предкризисные показатели рынка труда, мы приходим к следующим выводам.

1. Рынок труда РФ далек от идеала и сильно отличается от рынков труда западных стран.

2. На рынке действует несколько тенденций, обуславливающих низкую эффективность работы и квалификацию, плохой психологический климат и отрицательно влияющих на все отрасли экономики.

3. Показатели рынка труда демонстрируют, что в РФ практически отсутствует серьезное современное производство, требующее квалифицированных кадров.

4. Также можно констатировать практически полное отсутствие исследовательских центров, ведущих разработки в рамках каких-либо предприятий или на заказ.

5. Основными игроками на рынке труда являются госструктуры (с низкой зарплатой), госкорпорации (с системой протекционизма), мелкий и средний частный бизнес, крупные иностранные компании (часто с ярко выраженной спецификой менталитета).

Рынок труда и кризис. «Кризисный» период в функционировании рынка труда следует, по-видимому, исчислять с сентября 2008 г., т.е. с момента появления в обиходе самого слова «кризис». С тех пор можно выделить три этапа.

1. Сентябрь – октябрь 2008. Никаких экономических последствий еще нет, но есть слух о сокращениях. Слово «кризис» используется для отсева неугодных (изначально считалось — низкоэффективных) работников. Сокращенные находят новую работу «как обычно».

2. Октябрь – декабрь 2008. Существенная доля компаний столкнулась с экономическими проблемами. Применяется «метод кнута» для повышения производительности труда. Наблюдается рост безработицы ввиду ликвидации многих компаний.

3. Декабрь 2008 – апрель 2009. Основой выживания компаний становится не профессионализм сотрудников, а близость к бюджетным и иным ресурсам. В результате на рынке труда окажется много «ненужных» квалифицированных специалистов. Вместе с тем выживающие компании не станут сокращать своих, пусть даже малоквалифицированных работников из опасения нарушить стабильность своей работы.

В сентябре 2008 г. большинство экспертов рекомендовало компаниям провести оптимизацию своих бизнес-процессов. Это предложение было воспринято «на ура», но почти не реализовано: малый процент руководителей имеет представление о бизнес-процессе. В результате существенная часть руководителей восприняла слово «оптимизация» как призыв сделать «что-нибудь», в первую очередь — произвести сокращения. В феврале 2009 года кадровые агентства даже были вынуждены изобрести термин «излишне сокращенные» для обозначения работников, попавших под такую «оптимизацию». В таблице 1 в левой колонке приведены ключевые рекомендации экспертов, а в правой графе — методы «оптимизации», перечисленные руководителями различных компаний.

Таблица 1. Методы оптимизации.

Рекомендованные методы	Применяемые методы
АВС-анализ бизнес-процессов Бенчмаркинг основных процессов Применение стратегии “Just-In-Time” Диверсификация	Административная взбучка Экономия «на всем» Урезание зарплат и премий Сокращения (в т.ч. ключевых сотрудников) Сужение ассортимента Закрытие филиалов

Для большинства западных компаний кризис послужил толчком к пересмотру бизнес-моделей и реальному изысканию возможностей «делать то же за меньшие деньги». В нашем случае, увы, кризис не оправдал возложенных на него «надежд».

Сокращены оказались зачастую не самые низкоэффективные сотрудники, материально пострадали наиболее близкие к реальному сектору люди.

Одними из первых сокращены подразделения разработки и отделы кадров: это закрывает перед предприятиями перспективы развития из-за потери возможности квалифицированного отбора сотрудников.

Бизнес-процессы ведутся по-прежнему «на глазок», большинство компаний даже не имеет карты бизнеса.

Очень часто слово «кризис» произносится в оправдание корыстных действий и личной выгоды.

Рынок труда «кризисного периода» стал существенно жестче: требования, которые ранее предъявлялись к сотрудникам, стали еще выше при существенном снижении «вилки» зарплат. Пользуясь этим, работодатели зачастую набирают сотрудников по очень странным принципам. Буквально накануне написания статьи автор имел возможность ознакомиться с испытанием, предлагаемым на одном из предприятий. В качестве теста на «готовность к нестандартным задачам» испытуемому предлагалось смонтировать электрическую розетку, не используя никакого инструмента.

Таким образом, можно констатировать, что кризис ухудшил ситуацию на рынке труда и усилил негативные тенденции, представленные в настоящей работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Заславский И. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики. // *Вопросы экономики*. — 1996. — №2. — С.76–91.
- Михаил Малыхин. Пузыри и подушки // *Ведомости* (12.11.2008, №214 (2236)). <http://www.rpa-consult.ru/digest/2008/11-article10.shtml>.
- Перевезенцев А.А., Перевезенцева Е.С. О подготовке ИТ-специалистов в вузах. // Международная конференция «Математика. Компьютер. Образование», 2006. <http://www.mce.su>.
- Российский статистический ежегодник. — М., Госкомстат, 1998.
- Рыночные исследования РБК. <http://marketing.rbc.ru/>

LABOR MARKET IN RUSSIA BEFORE AND DURING THE WORLD CRISIS

Perevesentsev A. A., Perevesentseva E. S.

In this paper we analyze labor market in the Russian Federation between summer'08 and spring'09. By processing official statistics, polls and recruiting agencies statistics we show several negative trends affecting overall performance of state economy. Four of these trends are: very high percent of students, instable social structure, weak perspectives for career growth, abnormal popularity of some professions. World crisis made these trends stronger, so the labor market became weaker.