

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НОВЫХ РЫНКОВ ТРУДА

### TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF NEW LABOR MARKETS

*M. Krekova  
E. Kiseleva*

#### Annotation

The article tells about actual problems of the modern labor market, the study of peculiarities and trends of its further development. Prediction and assessment of the prospects of the labor market is interesting to job seekers and employers.

**Keywords:** labour market, monitoring, trends, in-demand profession, the attractiveness of the employer, forecast.

#### Аннотация

Статья посвящена актуальным проблемам современного рынка труда, исследованию особенностей и тенденций его дальнейшего развития. Прогнозирование и оценка перспектив рынка труда представляет интерес для соискателей и работодателей.

#### Ключевые слова:

Рынок труда, мониторинг, тенденции, востребованные профессии, привлекательность работодателя, прогноз.

Для определения тенденций рынка труда проанализируем опыт, полученный двумя годами ранее. Самые худшие предположения не состоялись. В основном все компании находились в процессе ожидания: минимум резких движений, планов на перспективу, действовать здесь и сейчас, активно подстраиваясь под нынешнюю ситуацию.

Немногие фирмы открыто заявляли о развитии бизнеса и расширении своего штата сотрудников. В преобладающем количестве это производственные организации, профиль деятельности которых направлен на импортозамещение, информационные технологии и фармацевтику, в таких компаниях, несмотря на тяжёлую экономическую ситуацию, идёт активный "поиск и отбор талантов".

Значительный спад в количестве вакансий, отмеченный в начале 2015, года, связанный с туманными перспективами в будущем из-за напряженного состояния между государствами с высоким влиянием в мире и как следствие, экономическими осложнениями в Российской Федерации, уже к концу года сменился стабилизацией разницы спроса и предложения на рынке труда. Предприниматели в стране нашли пути адаптации и способы сосуществования с новым реалиям рынка. Активности начались в ранее приостановленных направлениях: логистика, бухгалтерия и финансы, управленческий персонал и др.

После прошедших частичных сокращений персонала, рынок довольно быстро насытился соискателями с боль-

шим багажом знаний, однако несмотря ни на что, среди работодателей осталось нормой завлечение в свои ряды сотрудников других организаций. Так среди работодателей, популярно следующее заявление, что выбран, будет тот кандидат, который на момент поиска вакансии уже работает.

Ситуация, которая происходит на рынке труда, заставляет фирмы, нуждающиеся в сотрудниках, значительно уменьшить риски при приеме на работу нового члена коллектива и осознанно и углубленно изучать потенциального сотрудника своей фирмы. Углубленному анализу и систематизации подлежит вся информация, какую только можно получить о претенденте. Период отбора увеличивается за счет проведения индивидуальных собеседований, анкетирования и тестов профпригодности, важны также рекомендательные письма. Идёт детальное изучение отзывов работодателей, у которых соискатель ранее числился как сотрудник. Если говорить обобщенно, фирмы оставляют за собой право по определению подходящего кандидата, так как они стремятся найти идеального сотрудника.

Многие работники по подбору персонала стали активно использовать социальные сети и различные интернет ресурсы. Социальные сети имеют огромный потенциал и спектр направлений для поиска нужного сотрудника, а люди, которые ищут работу, могут задать в поисковый запрос огромный список критериев, подходящих именно им. Современное общество активно развивает и всячески поддерживает это направление.

Множество компаний адаптируют уровень заработной платы. По данным исследования компании HeadHunter, половина опрошенных работодателей согласились повысить уровень заработной платы своему персоналу. Лишь малая часть предпочла пойти на сокращение ФОТ, хотя были и те, кто решил оставить всё без изменений. Важно отметить, что за повышение заработной платы выступали, как и крупные успешные компании, так и мелкие фирмы с небольшим штатом сотрудников.

Все это может позволить рынку работодателя продолжить своё функционирование, без каких-либо изменений. Соискатели продолжают поддерживать конкуренцию в своих рядах. Лица, заинтересованные в поиске новой работы, для которых работодатель стабильно выполняет свои обязанности, с очень малой вероятностью согласятся на процедуру увольнения и найма к другому работодателю, из-за рисков и неопределенности экономического положения Российской Федерации. Безработные же будут гораздо проще относиться к предложениям по трудоустройству, так как их статус не позволяет им диктовать требования работодателю, и им жизненно важно присоединиться к трудоспособному населению страны.

Очень востребованными останутся высококвалифицированными специалисты в сельскохозяйственном секторе производства, фармацевтика по-прежнему будет очень в высоком спросе, IT будут повышать свой статус, ну и сфера продаж в экономике продолжит расширяться.

В целом можно сделать небольшой вывод по вышесказанной информации. Кризис, как явление, открывает гигантский полигон для реализации своих возможностей. Есть хорошая поговорка на эту тему: "Куй железо пока горячо". Необходимо только учитывать, ситуация с кризисом требует тщательного планирования и глубоко осмысления принятия решений.

Действиями правительства в условиях обострения ситуации на рынке труда, в результате массовых увольнений может стать опыт, полученный в ранее происходящие кризисные времена. Государство заинтересованно не только в финансировании переобучения, граждане, конечно, получают свою степень трудовой занятости, но главное создать стимул и мотивацию для социума на открытие собственного бизнеса, частично с целью импортозамещения. Важно также отметить, что в сознании соискателя отложилась следующая основа, не только работодатель может предложить перечень гарантий и обязательств, но и государство будет его всячески поддерживать.

Точки зрения некоторых экспертов сводятся к следующему. Количество безработных по оценкам прошедшего года, достигло очень низкого уровня, относительно уровня Российской Федерации после развала СССР, но в отдельно взятых регионах страны степень безработицы все также высока [2]. Пока не видно причин, способных увеличить безработицу до 6% (прошлый кризис довёл эту цифру практически до 8%). Часть специалистов стала придерживаться мнения, что максимальный процент безработных будет меньше прогнозируемого. Так воз-

никли споры на тему вакансий, которые подвержены сокращению в кризис.

Проблемы в первую очередь могут сфокусироваться на сфере торговли и услуг, это в свою очередь влечёт создание риска сокращений в коммерческих структурах, сильнее всего это затронет подразделения маркетинга и продаж. Как следствие создается вероятность, что своих должностей в первую очередь могут лишиться специалисты отдела маркетинга, продаж и т.п. В итоге может произойти увеличение количества высококачественной рабочей силы в определенном сегменте соискателей работы, и как результат, фирмы, у которых в планах не было кризисных сокращений, могут обновить свой штат сотрудников, путем замены малоэффективных сотрудников более профессионально подготовленным персоналом.

*Остановимся подробнее на главных тенденциях рынка труда.*

Очень большая разница между спросом и предложением: много бесполезной рабочей силы на рынке. В настоящее время очень сильный дефицит рабочих (инженерных) профессий. Соискатели именно этих профессий, не обладают нужными знаниями и опытом. С другой стороны гуманитариев в нашей стране и избытком.

В чём же все-таки причины такой разницы спроса и предложения. Это автоматизация. Фирмам проще произвести автоматизацию, чем искать, отбирать, обучать персонал под себя. Ведь соискатель, когда устраивается на работу и который не имеет полноценных знаний, вредит как себе (не может полностью раскрыться при выполнении требуемой работы), так и работодателю (КПД такого сотрудника минимально). Пример, различные интернет магазины, правильно сформированный сайт, выполняет полноценную функцию магазина, где у потребителя очень широкий ассортимент самостоятельных действий (сайт дает инструкции, рекомендации, советы и т.д.).

В этом случае можно предпринять следующие меры: методы удаленной работы, что даст возможность осуществлять поиск сотрудников не только в городе работодателя, но и по всей стране и за рубежом (как пример, система управления взаимоотношениями с клиентами – данная система покрывает весь мир); внедрение аутсорсинга; детальное выявление потребностей потенциальных сотрудников и формирование на их основе таких условий труда, которые привлекут целенаправленных и ответственных соискателей. Им будет нравиться их работа и то дело, которым они занимаются.

Рост популярности и востребованности технических профессий. В 2015 году Правительством РФ был утвержден план действий по их популяризации. Речь идет о высококвалифицированных инженерах и работниках, способных применять свои знания и навыки в современных условиях развития производства, науки и технологий, адаптироваться к новым рынкам товаров и услуг. В связи с этим крупные промышленные предприятия открывают учебные центры, ведут сотрудничество с вузами [1]. Рас-

тет число технопарков, задача которых – концентрация на единой площадке специалистов различных профилей деятельности. Это способствует регулированию развития человеческих ресурсов. Малому бизнесу следует воспользоваться опытом крупных компаний, например, по выходным и в вечернее время использовать свои помещения в качестве учебных классов, привлекая к преподаванию своих сотрудников. При этом вовсе не обязательно акцентировать внимание на студентах. Люди старшего возраста готовы переобучаться. Никто не отменял сотрудничество с биржами труда, курсами повышения квалификации, ярмарки вакансий. А стажировки, экскурсии и дни открытых дверей помогут привлечь молодежь.

Один из важнейших факторов при выборе работодателем – возможности развития карьеры и профессионального роста, но, что интересно, многие "современные" работодатели этим пренебрегают. Все стремятся найти "идеального сотрудника", чтобы и "жнец, и швец, и на дуде игрец". Таких идеальных кандидатов зачастую или очень мало, или не существует вовсе. А компании продолжают тратить колоссальные средства на поиск "иголки в стоге сена". Поэтому надо учиться работать с теми, кто есть, раскрывать способности и развивать имеющиеся возможности персонала. Почему бы не вспомнить советскую практику формирования кадрового резерва? Личный план развития, наставничество, обучение на курсах, саморазвитие и многое другое.

Увеличение среднего возраста персонала, как среди действующих сотрудников, так и среди соискателей. Еще пять лет назад средний возраст работающих составлял 32 года, сейчас уже – 38 лет. Здесь есть свои плюсы и минусы. Люди более старшего возраста многое умеют, их опыт значительно больше. Но у таких сотрудников есть свои недостатки, например адаптация к новому или недоверие чужому мнению. Поэтому очень важно с сотрудниками в возрасте оговаривать все до мелочей, как при приеме на работу, так и в дальнейшем сотрудничестве.

Растет число сотрудников, работающих удаленно. Преимуществами для работодателя в этом случае являются: более широкий охват целевой аудитории – за счет привлечения нужных специалистов (из любой точки мира, а не тех, кто живет ближе); экономия на аренде, оборудо-

вании, электроэнергии; объективная оценка работ – по результату; рост лояльности персонала – индивидуальный подход всегда ценится. При быстром развитии интернет-технологий и росте глобализации виртуальные офисы вскоре могут составить конкуренцию традиционным рабочим местам. Поэтому компаниям стоит всерьез задуматься о внедрении информационных систем и новых технологий для контроля "удаленки". Современное развитие общества позволяет сделать вывод о дальнейшем росте популярности такого вида деятельности.

Растет ценность времени сотрудника, как самого дорогого ресурса, по причине его невосполнимости. Большую часть своего времени люди проводят на работе. Поэтому актуально внедрение тайм-маркетинговых технологий в систему управления персоналом – идеи управления временем сотрудников, как "внутренних клиентов" организации. Исходя из планов работников, жизненных целей каждого, сегодняшних приоритетов, эффективной представляется персонификация времени сотрудника, используя различные методы, взятые из практики торгового маркетинга.

Подведем итоги. Компаниям для привлечения и удержания сотрудников необходимо будет постоянно совершенствоваться на всех уровнях и функциях – от общего стиля управления до технологий [3]. Поскольку никакой профессионал не будет работать в организации, которая не идет в ногу со временем.

Мониторинг рынка труда. Не стоит им пренебрегать. При этом необходимо принимать во внимание как общие политические, экономические, технологические и социальные аспекты, так и учитывать общие характеристики поколений, которые будут активно участвовать в рынке наемного труда. Эти факторы оказывают большое влияние на привлекательность и конкурентоспособность компаний-работодателей в условиях развития новых рынков труда.

Работники в свою очередь, в независимости от экономической неопределенности в стране и как следствие на работе, должны стремиться совершенствоваться как в личном развитии, так и в профессиональной подготовке. Ведь риск попасть в группу риска и стать безработным очень велик.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Беянина И.В., Елизарова Н.С. Актуальные направления подготовки конкурентно-способных специалистов в сфере образования // Материалы Научно-практической конференции с международным участием "Управление в сфере науки, образования и технологического развития". – Москва: Московский Политех, 2016. – 569 с. – С. 284–288.
2. Игнатьева О.В. Трудовая миграция: роль в развитии экономики и государственное регулирование // Материалы Научно-практической конференции с международным участием "Управление в сфере науки, образования и технологического развития". – Москва: Московский Политех, 2016. – 569 с. – С. 296–298.
3. Киселева Е.М., Крекова М.М., Доронина Ю.Ю. Концептуальные основы кадровой конкурентоспособности предприятий // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. Психолого-педагогические науки. – Калининград: Изд-во БГАРФ, 2016. – № 2 (36). – С. 27–33.
4. Миндлин Ю.Б. Формирование основных мероприятий по совершенствованию политики московской области в сфере привлечения трудовых ресурсов // Микроэкономика. – 2009. – Т. 2. – С. 131–138.