

Будущее рынка труда

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ

Задача государства — создать рынок труда, отвечающий потребностям современной экономики

«Наша задача сегодня в том, чтобы обеспечить всё-таки потребность экономики в работниках необходимой квалификации, поддерживать высокий уровень квалификации работников», — Всеволод Вуколов, руководитель Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

«Есть три основные характеристики рынка труда будущего, которые мы пропагандируем. Рынок труда должен быть достойный, цифровой и легальный», — Алексей Вовченко, первый замминистра труда и социальной защиты РФ.

Цифровизация, глобализация и повышение спроса на человеческий капитал определяют развитие рынка труда

«Рынок труда стремительно глобализируется. Если мы говорим цифровой сектор <...> те же самые айтишники — это давно глобальные люди», — Роберт Уразов, гендиректор Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров (Ворлдскиллс Россия).

«Совершенно очевидно, что IT, data-специалисты — это новый тип вот этих самых "голубых воротничков", да, и потребность в них будет всё больше и больше», — Елена Кудряшова, управляющий директор ПАО «Сбербанк».

«Это глобальный тренд на инклюзивный экономический рост, который базируется на технологическом развитии и <...> в частности человеческом капитале», — Лилия Овчарова, руководитель направления «Человеческий капитал» Фонда «Центр стратегических разработок».

Рынок труда влияет на образование и формирует новый спрос

«Мы видим следующее: что есть несколько тенденций, и они напрямую завязаны на образование. Мы сейчас, когда работаем над продвижением портала "Работа в России", мы увидели, что есть потребность работодателей средних, малых, больших, в стажировках студентов. Мы увидели также потребность вузов и ССУЗов в том, чтобы каким-то образом развиваться, давать предложения и замыкать вот эту цепочку», — Всеволод Вуколов.

«Накопленные мощности и накопленные предложения могут формировать спрос. <...> Даже компьютеризация родилась из того, что появился мощный класс, мощный сегмент на рынке труда, который стал предоставлять услуги высокого качества по информационным технологиям», — Татьяна Малева, директор Института социального

анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС).

Опасения массового сокращения рабочих мест в связи с цифровизацией не оправданы

«Слишком много мифов вокруг нас. <...> Подобная волна алармизма возникала периодически в истории. Ни разу такие прогнозы, такие страшные, не сбывались. Это в общем-то многие исследователи показывают», — Александр Лейбович, генеральный директор АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

ПРОБЛЕМЫ

Главный вызов для российского рынка труда — технологический

«Если говорить про те вызовы, которые стоят, они, скажем так, достаточно общеизвестны. Это всеобщая цифровизация (ну, цифра почти везде), роботизация в производстве, вымещение ручного труда, это сетевизация, да, такая более плоскостная иерархия системы управления (это ни для кого не секрет), ну та же глобализация и ускорение темпов», — Роберт Уразов.

Дефицит квалифицированных кадров в перспективных специальностях

«Сегодня мы видим, что и в медицине, и в IT, и даже в сельском хозяйстве есть, так скажем, позиции, которых сегодня не хватает на рынке», — Всеволод Вуколов.

Низкий уровень оплаты труда

«Основное препятствие для развития нашей экономики, оно не в бумажных трудовых книжках и не в отсутствии нашей мобильности трудовой. Основное препятствие для развития нашей экономики — это наши заработные платы. <...> У нас больше половины заработных плат в стране, по итогам анализа, который у нас проводит Росстат, они ниже черты себестоимости (опять же говорю — в кавычках) этой рабочей силы», — Нина Кузьмина, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России.

Малочисленный средний класс

«Это слабый средний класс. <...> Если мы не сможем софинансировать, именно средний класс, социальные расходы, мы не впишемся в современные экономические тренды. Мы не сможем удержать ни образование, ни здравоохранение в том состоянии, когда это полностью бесплатные для домашних хозяйств сектора», — Лилия Овчарова.

Незаинтересованность работодателей в переобучении сотрудников

«В тех компаниях, в которых нет традиции переобучения, там переобучается очень узкий круг людей. Поэтому у нас всего лишь 13 процентов работников охвачены переобучением», — Лилия Овчарова.

Неэффективная модель образования

«Мы достигли предела в той модели образования, которая в настоящее время есть в нашей стране. Модель, которая заталкивает знания в человека в течение семи лет его профессионального обучения, и потом, дальше он в общем-то держится на этом своём профессиональном знании», — Лилия Овчарова.

Высокая неформальная занятость

«Речь идет о миллионах. И в данном случае, как можно по-разному считать, вот это достаточно такой средний сценарий расчета по структуре неформальной занятости, и мы видим, что у нас ну как минимум 12-14 миллионов — это люди, у которых неформальная занятость является основной их процессией. <...> Именно этот сегмент тащит производительность труда вниз», — Лилия Овчарова.

Несовершенство национальной системы квалификаций

«У нас сейчас рынок труда очень непрозрачен с точки зрения компетенций и квалификаций. Что я имею в виду? У нас очень много программ на рынке, но каковы результаты этих программ, не совсем понятно. <...> Сам факт прохождения программы считается результатом», — Александр Лейбович.

РЕШЕНИЯ

Переход к модели непрерывного образования

«Получается, что работодателю приходится обучать и повышать квалификацию специалистов, ну профессия которых буквально рождается во время разработки того или иного проекта», — Всеволод Вуколов.

«Давайте исходить из того, что будущее мы предсказать не сможем. <...> Всё, что нам нужно делать, это нужно создать короткие, быстрые программы переподготовки под те навыки, которые нужны будут здесь и сейчас. <...> И это и есть парадигма той модели непрерывного образования, которая нам нужна», — Роберт Уразов.

Сотрудничество образовательных учреждений и работодателей

«Мне кажется, будет здорово, если в нашей стране будет больше таких компаний, которые будут вести такую работу с вузами очень системно,

очень четко. Сразу системе образования заявлять заказ, какие специалисты нужны, с какой квалификацией», — Елена Кудряшова.

Модернизация системы образования с учётом роста роли человеческого капитала

«В основе будущего сферы труда — развитие человеческого капитала. И ключ — в особой миссии образования. <...> Особая миссия образования будет в том, чтобы <...> учить учиться, воспитывать вкус, формировать потребность в самообразовании», — Нина Кузьмина.

«Новая миссия образования. Кроме компетенций 21 века, о которых говорили, и непрерывного образования, это еще раннее развитие», — Лилия Овчарова.

Справедливая оплата труда как условие развития человеческого капитала

«Если мы говорим, что рабочая сила — фактор производства, работник — собственник рабочей силы, то здесь опять же всё в соответствии с классическими канонами: возмещение затрат плюс амортизация плюс доход. <...> И вот этот вот доход работник может инвестировать и должен инвестировать в своё развитие», — Нина Кузьмина.

Повышение уровня цифровой грамотности сотрудников

«Мы за последнее время внутри банка запустили целый ряд очень серьёзных программ, которые, с одной стороны, позволяют повышать квалификацию тем сотрудникам, которые уже работают в сфере IT и data-аналитики. <...> С другой стороны, мы понимаем, что всё больше профессий банка очень сильно оцифровывается. <...> Это приводит к тому, что даже сотрудники, кто прежде никогда не сталкивались с digital в своей обычной трудовой практике, сейчас с этим сталкиваются каждодневно», — Елена Кудряшова.