

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЫНКА КАДРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Лазарев Евгений Владимирович

студент Забайкальского государственного университета, Россия, г. Чита

В настоящее время в России кадровый рынок имеет те же особенности, что и большинство переходных экономик. Хотя множество элементов, таких как безработица, имеют нетипичные характеристики для стран с подобными показателями. Не смотря на различные факторы, кадровый рынок России динамично развивается и имеет вполне логичную структуру.

Категория рынка труда имеет многостороннюю структуру, а ее состояние воспринимается различно, в зависимости от стороны рассмотрения. Рынок труда в России – это основной макроэкономический критерий народного хозяйства; в микроэкономическом смысле он составляет взаимодействия между спросом и предложением на трудовые ресурсы вообще и отдельными составляющими; сфера, в которой производятся покупка-продажа рабочей силы на короткий срок или длительную перспективу. Кадровый рынок в России имеет различные критерии оценки в зависимости от субъекта. Работодатель оценивает по цене и доступности трудовых ресурсов, отвечающих необходимым требованиям по уровню образования и профессиональным навыкам [1].

Потенциальные работники или соискатели оценивают рынок труда по наличию вакансий по определенной специальности, которые отвечают его требованиям относительно заработной платы и перспектив карьерного роста. Государство, в свою очередь, оценивает Российский рынок труда по уровню безработицы и занятости населения и пытается влиять на него посредством законотворчества, федеральных и региональных программ содействия трудоустройству.

Анализируя кадровый рынок в Российской Федерации, нельзя не отметить и его особенности по состоянию безработицы, которое характерное для государства на протяжении всего постпереходного периода. Безработица имела низкий показатель и была стабильной, в отличии от других стран центральной и восточной Европы. Количество работоспособных безработных росло до 20110 года. Самый высокий процент безработицы в России составлял 10%, а с 2011 года процент безработицы начал снижаться, составив: 2012 г. – 6.3%; 2013 – 6.0%; 2014 – 5.7%; 2015 – 5.6%; 2016 – 5.4%. Это можно наглядно проследить по графику.

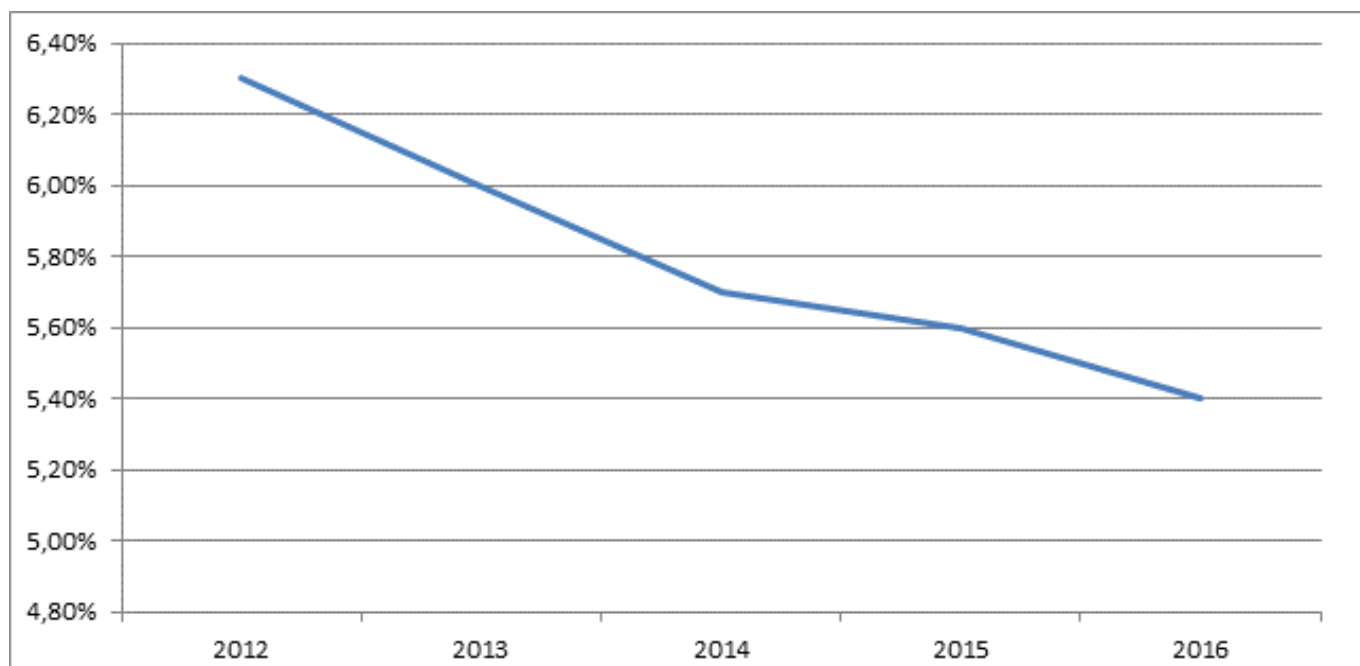


Схема 1. Безработица в период с 2012 по 2016 года

Незначительный рост безработицы в России был отмечен в середине 2014 года и совпал с введением санкций Западом. По словам ведущих аналитиков рынка труда, если раньше на рынке присутствовало примерно одинаковое количество вакансий от фирм с иностранными инвестициями и чисто российских, то с лета 2014 года количество предлагаемых рабочих мест от международных компаний заметно сократилось.

Особенно сильно отток иностранных инвестиций ударил по автомобильной отрасли. По неофициальным данным, сокращения персонала достигли 15%. Тем не менее количество вакансий, предлагаемых центрами занятости, превышает количество обращающихся за ними. Безработица «молодеет». Массово остаются карьерно нереализованными или работают не по специальности выпускники вузов. 22,5% всех безработных в 2016 г. – люди в возрасте до 25 лет [2].

Особенности и проблемы функционирования Российского кадрового рынка можно сформулировать следующими причинами: переход теневого сектора экономики в официальный, смешение данных секторов экономики оставляет след на трудовых отношениях (люди, нанятые на работу, принуждаются оформляться как индивидуальные предприниматели или предоставляющие услуги по гражданским сделкам; заработная плата выплачиваемая официально минимальна, остальная выдается наличностью, и т.п.); прослеживается высокая территориальная дифференциация (показатели безработицы в экономически развитых и депрессивных регионах достигает разницы в 10 раз); в большом объеме наемной силы стал нуждаться мелкий бизнес, хотя работа у таких работодателей не дает всех прав и социальных льгот закрепленных в законодательстве (сотрудники не оформляются в штат, заработная плата платится в конвертах, не соблюдаются нормы времени труда, об оплачиваемом отпуске или больничном речь не идет вообще); в последнее время появилось множество вакансий, не требующих высокой квалификации или специальных навыков соискателей; в тоже время в высокотехнологичных производствах большой недостаток необходимых специалистов; финансовая сфера и сфера посредничества, банковская система и государственное управление монополизировались и составили отдельный сегмент кадрового рынка с высокими требованиями к квалификации и опыту работы соискателей.

В настоящее время Российский кадровый рынок и его состояние в перспективе заставляют соискателей приспосабливаться к новым условиям. На сегодняшний день выпускники высших учебных заведений испытывают большие трудности при трудоустройстве, в связи с тем, что знания, полученные ими, не соответствуют ожиданиям работодателей. В таких ситуациях

многие вынуждены дополнительно получить навыки и опыт доступными способами (тренинги, бесплатные стажировки).

В перспективе будет расти объем вторичной занятости – людей, который подрабатывают, будучи официально устроенными на полную или часть ставки по основному месту работы. Для многих людей, проживающих в депрессивных регионах, наилучшим выходом может стать так называемая самозанятость, то есть самостоятельное хозяйствование на земле. В связи с чем ситуация требует изменений и со стороны работодателей [3]. Продуманная кадровая политика стала неотъемлемой частью менеджмента успешной организации уже при современном состоянии Российского рынка труда. Перспективы его развития таковы, что коллектив неизбежно будет восприниматься как капитал, требующий вложений и развития.

Крупные компании, организации, где превалирует умственная деятельность, предприятия сферы обслуживания будут все более заинтересованы в ценных кадрах, чья деятельность имеет определяющее значение для качества конечного продукта. В 2016 году IT-рынок вакансий в России стремительно набирает обороты, на нем стабильно происходит рост предложения.

Данная тенденция будет сохраняться и в будущем, поскольку все большее число населения осваивает виртуальное пространство, и туда нужно переносить привычные атрибуты жизни [4]. При этом наши сограждане предпочитают устраиваться в российские IT-компании, а американские, европейские и азиатские отстают с большим отрывом.

Список литературы:

1. Система муниципального управления: Учебник для вузов. 5-е изд. / Под ред. В.Б. Зотова. – СПб.: Питер, 2017. – 560 с.
2. Статистические данные [Электронный ресурс]: сайт Федеральной службы государственной статистики. - Режим доступа: <http://www.gks.ru> (17 сент. 2017).
3. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда /А.И. Рофе.- М.: МИК, 2008.-190 с.
4. Научная статья [Электронный ресурс]: сайт Executive.ru. - Режим доступа:http://www.executive.ru/uploads/attachement/src/1809/Исследование_рынка_труда_и_обзор_заработных_плат_в_России-2016 (17 сент. 2017).
5. Межлумян Н.С., Стельмашенко О.В., Петрова И.В. Управление кадровым резервом как механизм развития организации: монография. – Чита: ЗабГУ, 2017. – 206 с
6. Калашникова Н.П., Межлумян Н.С., ПолUTOва М.А. Организация труда персонала, учебное пособие: – Чита: ЗабГУ, 2012. – 183 с