****



Аналитическая записка

По результатам проведения экспертного круглого стола по теме: "Специфика рынка труда г. Москвы, актуальные и перспективные возможности кадрового обеспечения региона".

Подготовлено в соответствии с гражданско-правовым договором бюджетного учреждения № 21-4325523 от 26.03.2021

# **Специфика московского рынка труда**

По результатам проведения экспертного круглого стола, московский рынок труда имеет свои специфические особенности:

1. Рынок, активно привлекающий трудовые ресурсы из других городов/стран СНГ. Это означает, что потребности Москвы в трудовых ресурсах могут быть относительно легко и безболезненно закрыться за счет трудовой миграции из других регионов. Высококвалифицированные специалисты или специалисты в узких сферах активно привлекаются хедхантерами из российских городов, а низкоквалифицированный и неквалифицированный труд обеспечивает миграция из стран СНГ. Такое активное привлечение труда решает многие актуальные проблемы: в случае нехватки каких-либо специалистов их можно легко заменить кадрами с внешних рынков. Кроме того, привлекательность столицы обеспечивает естественный приток трудового резерва.
2. Рынок сервисов. В период постперестройки были закрыты или перепрофилированы многие промышленные производства, заводы, фабрики, на которых работали тысячи специалистов. Основную роль в сервисных услугах в Москве теперь играет торговля. Несмотря на то, что пандемия оказала существенное влияние на эту сферу, вместе с тем она стимулировала так называемый «естественный отбор»: те сервисные учреждения, которые не смоги оперативно перестроиться под актуальные потребности, закрылись/обанкротились, однако для «выживших» открылись новые возможности благодаря «очищению» ниши.
3. «Офисный» рынок: в Москве и области располагаются центральные офисы крупнейших компаний, а производство вынесено за черту города или в другой регион. Офисы крупных брендов являются и престижными местами работа, и своеобразным «мостиком» между Россией и Западом (работа по часовому поясу центральной западной компании, ее традиции/обычаи, внутреннее устройство помещений). Вместе с этим, руководителям и сотрудникам головных офисов российских предприятий, связанных с производством, важно контролировать те подразделения, которые находятся в других регионах, чтобы не допустить дискоммуникации и рассогласованности действий (опять же, данный вопрос остро встал во время пандемии).
4. Динамичность рынка: частично данная характеристика обусловлена активным привлечением трудовых ресурсов из других регионов. Москва является лидером в области принятия инновационных решений, а другие регионы (даже города-миллионники) все же считаются отстающими.

Несмотря на «глобальные» тенденции на московском рынке труда, существуют еще и некие культурные особенности, определяющие специфику занятости в той или иной сфере. Эти особенности свойственны не только московскому, но и всероссийскому рынку труда.

1. «Молодость и успех»: подразумевается, что молодой специалист будет успешным в своей профессиональной деятельности, несмотря на отсутствие опыта и значимого жизненного бэкграунда. Достаточность кадровых ресурсов побуждает работодателя не вкладываться в обучение сотрудника, а заменять его новым при отсутствии желаемого результата.
2. «Многозадачность и дедлайны»: любое поручение руководителя необходимо немедленно исполнять, несмотря на загрузку.
3. «Абстракции»: данный пункт тесно связан со вторым. Задачи, которые нужно выполнить немедленно, часто являются абстрактными, неуточненными, без четкой финальной цели/результата. Вследствие этого особую значимость приобретают такие сотрудники, которые могут «распознать» указание руководителя и добиться желаемого результата.
4. Отсутствие позитивной обратной связи: как правило, чаще всего сотрудник получает негативную обратную связь в случае провала, и очень редко/никогда – позитивную в случае успеха. Зачастую обратной связи вовсе не дается, что провоцирует у сотрудника подозрительность («от меня что-то скрывают»), безразличие («если ничего не сказали, значит, все нормально») или, напротив, неоправданный рост самооценки («мне никогда ничего не говорят по поводу моей работы, значит, я все делаю отлично»).
5. «Кулуарность»: зачастую проект многих решений выстраивается в неформальном общении. «Слухи, сплетни, скандалы» часто порождаются как раз-таки отсутствием обратной связи, что приводит к искажению фактической информации и потенциально к неверным решениям/выводам, а это может быть фатальным для компании.

Цифровизация породила некие сверхожидания в обществе, зачастую перекликающиеся с футуристическими фантастическими литературными произведениями. Представления о том, что фактический человеческий труд будет заменен автоматизированными цифровыми системами, оказались несколько ошибочными. Далеко не все профессии могут быть цифровизированы. Замещается только тот тип труда, который может быть относительно легко (технологически и экономически) заменен роботами. В противном случае, труд становится важной частью и/или растущей подсистемой цифровой экономики. Неквалифицированный труд цифровой экономики характеризуется невысокими зарплатами, а также превышающей нормативы длительностью рабочего дня. Это может быть проиллюстрировано примерами следующих профессий: водители такси (цифровые сервисы типа Яндекс, Убер), курьеры, упаковщики в электронной торговле (маркетплейсы). Основное требование для представителей этих профессий – умение пользоваться смартфоном и выносливость, чтобы выдерживать значительные переработки.

На фоне текущей цифровизации регулярно появляются списки «умирающих» профессий и профессий будущего, зачастую противоречащие друг другу. К потенциально цифровизируемым профессиям можно отнести:

* Бухгалтеров (не касается финансовых директоров и бухгалтеров высшего уровня): существуют некоторые сомнения, насколько хорошо алгоритмы справятся с неформальной частью работы, например, с пониманием нюансов каждого отдельного предприятия и «скрытой работой» с цифрами/отчетностью.
* Охранников: поскольку подавляющее большинство сотрудников охранных предприятий – люди пенсионного и предпенсионного возраста, то данный сектор должен быть оптимизирован с помощью цифровых сервисов.
* Сотрудников бюджетного сектора: это касается тех сотрудников, чья деятельность тесно связана с созданием шаблонных документов, то есть с «процессом».

В целом эксперты придерживаются мнения, что правильнее говорить о неких векторах развития профессий.

1. Внутри IT-сферы потенциально будут необходимы постановщики задач для разработчиков. От кандидатов требуется не только разбираться в фактическом фукнкционировании IT-технологий, но и понимать бизнес-процессы, особенности подразделений компаний, актуальные тенденции рынка, а также пределы технологических возможностей.
2. Вне IT-сферы потенциально востребованными могут стать профессии, подразумевающие коммуникацию с людьми: к таким сферам относятся образование, здравоохранение, бьюти-индустрия, консалтинг и коучинг во всех актуальных направлениях (психология, право, туризм).

Что касается наиболее востребованных профессий в Москве в настоящее время, то к ним можно отнести следующие:

* Рабочие специальности: автослесарь, монтажник, маляр, сантехник, слесарь, токарь, электрик, газосварщик.
* Специальности на транспорте: водитель, машинист.
* Вспомогательный персонал: грузчик, кладовщик, кассир, консультант.
* Административный персонал: администратор, бухгалтер, программист, юрист, специалист по охране труда.
* Инженерные специальности: конструктор, технолог, энергетик, специалист по медицинскому оборудованию (особенно стал востребован в период пандемии).
* Врачебные специальности: врач, медсестра.
* Профессии «новой» индустрии: аналитик данных, маркетолог, менеджер по продажам/рекламе, бизнес-тренер, фитнес-тренер.
* IT-специальности: SMM-менеджер, специалист по кибербезопасности.

Из наиболее востребованных в Москве специальностей только несколько относятся к современным высокотехнологичным профессиям. Остальные вполне традиционны. Профессии будущего зачастую тесно связаны с новым образовательным рынком. Это рынок удаленной учебы, позволяющий развить практически любые необходимые навыки. К нему относятся такие образовательные Edtech-платформы, как Skillbox, SkillFactory, GeekBrains, Нетология, QAcademy. Они подразумевают обучение у чистых практиков своей профессии, которые могут представить свои персональные достижения и решения в режиме реального времени.

# **Актуальные и перспективные возможности кадрового обеспечения региона**

Эксперты сходятся во мнении, что подготовка специалистов в ВУЗах ранее была оправдана неизменностью советских технологий. Человек, обучившийся по какой-либо специальности, мог успешно проработать на одном предприятии, практически не получая новых знаний. Для советской реальности совершенно обычным делом была фигура возрастного наставника, обучающего молодежь. Его профессионализм имел особую ценность, а знания, подкрепленные опытом, никто не мог оспорить. В настоящее время все навыки/специальности, полученные ранее, практически не применимы в том виде, в котором использовались ранее в связи со стремительным развитием новых технологий. Эксперты говорят о том, что благодаря этим быстрым изменениям уже практически не существует «приобретенной профессии», ей на смену приходит life-long learning (обучение на протяжении всей жизни). Если человек хочет быть востребованным на рынке труда, он должен всегда стремится к обучению и самообучению, при этом оно не обязательно должно быть подкреплено «корочками»: достаточно практического уверенного использования этих знаний.

Эксперты сходятся во мнении, что российская безработица отличается от моделей западных стран. На Западе работодатели сокращают ненужные в настоящий момент рабочие места, но сохраняют зарплату оставшимся сотрудникам. Российские же работодатели предпочитают сохранять весь персонал компании, но с понижением заработной платы всем. В России существует несколько стратегий модификации трудовых отношений:

* Сокращений премий и бонусов (до полной их отмены) при полном сохранении заработной платы;
* Временное сокращение заработной платы с последующим ее восстановлением до исходных сумм;
* Переход на сокращенную рабочую неделю (3-4 дня), что подразумевает сокращение заработной платы;
* Неоплачиваемые административные отпуска без юридического сокращения;
* Перевод «за штат» с условными обещаниями какой-либо работы на фрилансе»;
* Перевод «за штат» - то есть неформальная просьба работника о самостоятельном увольнении.

Применение таких методов приводит к тому, что в период экономических кризисов показатели безработицы в России ниже, чем на Западе.

Основные текущие проблемы рынка труда связаны с эйджизмом (невостребованность возрастных специалистов старше 45 лет). В основе этого лежат как культурные факторы, так и некоторые объективные обстоятельства. Пропаганда успешного молодого сотрудника продуцирует неуважительное отношение к сотрудникам старшего возраста и обесценивание их профессионального и жизненного опыта. В дополнение к этому возрастные сотрудники с трудом переносят эмоциональные и физические нагрузки. Приобретенные с возрастом медицинские проблемы также не способствуют эффективной работе. Важную роль играет косность таких сотрудников, их нежелание работать с новыми технологиями и критичность по отношению к действиям руководства компании.

Эксперты выделяют несколько основных групп целевых аудиторий, к которым должны быть применены стратегии переобучения:

* Прекариат без постоянной занятости: Для такой группы могут быть востребованы рабочие профессии, актуальные на современном рынке труда, при условии возможности краткосрочного обучения. Получив такую работу, представители данной целевой группы получат в том числе и законодательно регулируемые условия труда.
* «Синие воротнички» в возрасте старше 45 лет: их можно переобучать по краткосрочным программам, направленным на работу с высокотехнологичным оборудованием. Особенно актуальным здесь представляется сотрудничество с World Skills, которая предоставляет широкие возможности для переобучения.
* «Белые воротнички» в возрасте старше 45 лет: в данном случае даже не требуется специального высшего образования по профилю. Возможно сотрудничество с EdTech-платформами: разработка ускоренного/упрощённого курса профессии тестировщика, адаптированного под данную целевую аудиторию.

Эксперты придерживаются мнения, что текущий кризис отличается от предыдущих: так, например, в крупных компаниях не наблюдается массовых увольнений и всеобщей «оптимизации» затрат. С одной стороны, это обусловлено требованием государства к сохранению штата сотрудников, с другой стороны, крупный бизнес достаточно оперативно перешел на новые форматы коммуникаций (особенно внутренние). Состояние среднего и малого бизнеса значительно хуже – наблюдается массовое закрытие предприятий.

Прогнозы пока делать достаточно рано, но тем не менее, имеют место оптимистические настроения. Пандемия рано или поздно должна закончиться, что обусловит рост экономики. Кроме того, государства разных стран (в том числе и России) обеспечивают поддержку различным секторам экономики.

Однако в настоящее время на московском рынке труда наблюдается нехватка кадров в сегментах строительства и торговли: речь идет о низкоквалифицированном труде, основную долю которого обеспечивали мигранты, которые с пандемией вернулись к себе. Выход из ситуации видится в замещении их труда кадрами из близлежащих областей (Рязань, Тула, Владимир и другие). Но эксперты полагают, что рынок труда пойдет по другой стратегии: возвращение мигрантов, поскольку их требования к условиям и оплате труда гораздо ниже, чем у российских сотрудников.

В целом, по мнению экспертов, структура экономики Москвы достаточно консервативна. Подавляющее количество рабочих мест обеспечивают всего 4 сферы: торговля, услуги, строительство, государственное управление/социальная сфера. В перспективе ближайших 5-7 лет кардинальных изменений ждать не стоит. Все существующие на данный момент «атласы» востребованных в будущем профессий часто противоречат друг другу по содержанию и логике построения.

На фоне постоянно меняющихся социально-экономических рамок развития рынка труда постоянно возникают списки «умирающих профессий» и «профессий будущего». Профессии будущего значительно варьируются в зависимости от того, какой именно технологический прорыв совершается, поэтому планирование каких-либо потенциально перспективных сфер деятельности почти лишено смысла. Однако среди потенциально «уберизируемых» профессий наблюдается схожесть списков. Одной из таких «умирающих» профессий является бухгалтер. В связи с тем, что многие процессы в компаниях сильно бюрократизированы, бухгалтер является одной из самых распространенных профессий в России.

При этом нужно отметить, что число бухгалтеров, несмотря на активную цифровизацию почти всех сфер деятельности, значительно не снижается. Цифровое роботизированное управление теоретически может легко справиться с подсчетом и сведением цифр, однако бюрократия накладывает свой отпечаток на этот род деятельности. Необходимость строго соблюдать форматы отчетности, глубокое понимание специфических особенностей деятельности каждой организации, «подгон» цифр в отчетности – это то, что определяет «человечность» профессии. Эксперты считают, что максимальные изменения, которые могут произойти в этой сфере – это формирование взаимодействия человека и вычислительных алгоритмов.