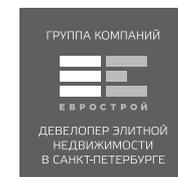


# ОПОРА НА СОБСТВЕННЫЕ РУКИ

ДЕФИЦИТ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО САМОМУ ШИРОКОМУ КРУГУ ВОПРОСОВ УЖЕ НЕ ПЕРВЫЙ ГОД — ОДНА ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА. КАК ВОСПОЛНЯТЬ НЕХВАТКУ РАБОЧИХ РУК, НЕ СОЗДАВ ПРОБЛЕМ С НЕКОНТРОЛИРУЕМОЙ МИГРАЦИЕЙ, РАЗБИРАЛСЯ КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ ОЛЕГ ПРИВАЛОВ.



РЕКЛАМА

По данным ООН, Россия занимает третье место в мире по количеству иммигрантов, уступая лишь США и Германии. Опыт работы Европы с иммигрантами в последние четыре года демонстрирует, что ЕС оказался не готов к наплыву беженцев и не смог эффективно использовать их кадровый потенциал. Даже Германия, в которой уровень своего молодого населения немалым образом уменьшается и которая предлагает денежную компенсацию эмигрантам, готовым вернуться в Германию. Причины тому — сложности культурной ассимиляции и нехватка рабочих мест для людей с недостаточной профессиональной квалификацией. В Европе пособие по безработице позволяет человеку существовать на него всей семьей и не стимулирует к поиску работы. Таким образом, бюджет страны несет на себе высокую финансовую нагрузку, не получая взамен практически ничего.

Дарья Рубацкая, руководитель отдела персонала Colliers International в Петербурге, констатирует, что в России трудящиеся мигранты задействованы во многих крайне важных для российской экономики отраслях, однако на позициях, на которые российские граждане по тем или иным причинам не идут. «Безусловно, миграционная политика России требует определенных доработок. В частности, она должна быть больше направлена на вычленение тех целевых групп иммигрантов, в которых нуждаются именно регионы. Большая часть из них сейчас работает в крупных городах-миллионниках и практически не задействована на периферии, где остро ощущается нехватка рабочих рук», — говорит эксперт.

Она полагает, что при выстраивании миграционной политики можно ориентироваться на опыт других стран, для которых приток иммигрантов служит мощным экономическим драйвером роста. Например, можно обратить внимание на модель балльной иммиграции Канады, где каждое заявление на иммиграцию оценивается по шести критериям: знанию языка, уровню образования, опыту работы, возрасту, наличию приглашения на работу в Канаде и адаптивности (насколько хорошо официальными языками Канады владеет супруг иммигранта, имеет ли иммигрант родственников в Канаде). Для каждой провинции устанавливается свой порог баллов, при котором иммигранту одобряется заявка. «Это позволяет развивать менее населенные провинции: большинство иммигрантов направляется в провинции Онтарио, Квебек, Британская Колумбия, а, например, для иммиграции в Манитобу следует набрать не 67 баллов, а 60 из ста возможных», — рассказывает госпожа Рубацкая.

Она отмечает, что создание балльной системы в России входит в концепцию развития государственной миграционной политики до 2025 года, и разработка от-



**ТРУДОВОЙ РЕСУРС — ЭТО ПРЕЖДЕ ВСЕГО КВАЛИФИЦИРОВАННОСТЬ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ РАБОТНИКА. СЕГОДНЯ ОНА ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В СПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА ПЕРЕСТРОИТЬСЯ ПОД МЕНЯЮЩИЕСЯ ЗАДАЧИ. ДОСТРОИТЬ СВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ**

дельных критериев для разных регионов могла бы помочь решить чрезвычайно актуальный вопрос дисбаланса человеческого капитала между регионами. «Однако при внедрении подобной системы можно учиться не только на чужих примерах, но и на чужих ошибках. Например, в Канаде многие работодатели пренебрегают зарубежным опытом работы соискателя, что вынуждает их начинать карьерный путь с нуля с низкооплачиваемых должностей. Двусторонние соглашения о сертификации зарубежного опыта в России со странами, являющимися основными источниками иммигрантов для России, могли бы частично решить эту проблему», — размышляет госпожа Рубацкая.

**НЕ ТАК СТРАШНА ПРОБЛЕМА** Впрочем, некоторые специалисты отмечают, что сейчас проблема миграции стоит не так остро, как несколько лет назад. «Согласно оценкам экспертов Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС, в 2018 году приток трудовых мигрантов в Россию сократился, оказавшись минимальным за всю постсоветскую историю», — напоминает директор Северо-Западного филиала «БКС Премьер» Вадим Исаков.

При этом директор компании «Жданов Групп» Евгений Жданов считает, что у России нет шансов попасть в ситуацию, которая сложилась в Западной Европе, поскольку мигранты, работающие в России, не получают пособий по безработи-

це и социальных пакетов. «То есть у них только два варианта: заработать в России денег и уехать на родину, либо остаться здесь, учить язык, получать нормальную профессию и должным образом ассимилироваться в российском обществе», — рассуждает он.

«Развитым странам в разное время приходилось решать скорее другую проблему, сокращая излишне щедрые пакеты социальной поддержки, которые вводились для привлечения трудовых мигрантов. России приходится отвечать на другие вызовы, поэтому на наш взгляд политика государства должна быть сосредоточена на повышении эффективности образования и экономики в целом, что отразится на уровне конкурентоспособности заработных плат и в целом на уровне качества жизни», — полагает господин Исаков.

«У России есть, точнее был, достаточно большой резерв в виде постсоветского пространства. Пока мы как страна выглядим более привлекательно по сравнению с большинством бывших советских республик. А значит, можем привлекать кадры оттуда. Но этот резерв быстро исчерпывается. Еще один резерв — это наши соотечественники за границей — те, кто уехал из страны в 1990-е. Но главное, даже не привлекать новые кадры, а не терять тех, кто есть. Создавать условия для развития бизнеса, новые рабочие места, исследовательские технопарки», — полагает Роман Мирошников, исполнительный директор СК «Ойкумена».

**МЕНЯТЬ СИСТЕМУ** Екатерина Запороженко, коммерческий директор ГК Docklands Development, полагает, что в России необходимо менять систему образования, перестать готовить специалистов по лекалам 20–30–40-летней давности. «Сейчас эти средства просто уходят впустую — и приходится заново всему учить», — сетует она.

Евгений Жданов считает, что для решения кадрового вопроса необходимо поднимать престиж технических специальностей, как это было в СССР. «Возможно, начальная профориентация должна проводиться уже в старших классах школы. Проблемы с работой, как правило, возникают у тех, кто пытается занять не свое место (как часто было в 1990-х) или получает образование «для корочки», однако сегодня на дипломы смотрят с практической точки зрения», — полагает эксперт.

Вадим Исаков и вовсе полагает, что проблема недостатка рабочих рук несколько надумана. «Проблема заключается в нехватке квалифицированных кадров, необходимых «здесь и сейчас» конкретным предприятиям и государству. Во многом эта проблема связана со слабой эффективностью государственной политики в отношении развития высшего и среднего образования, которая проводилась в 2000-е годы в нашей стране. Последствия в виде переизбытка на рынке труда юристов и экономистов при дефиците IT-разработчиков и высококвалифицированных рабочих мы вынуждены наблюдать и сегодня», — говорит господин Исаков. → 32