



30 → Он указывает, что на рынке труда наблюдается существенный дисбаланс предложения и спроса специалистов разных отраслей, когда многие специалисты работают не по специальности. Еще одним негативным последствием невысокой квалификации таких специалистов на рынке труда является низкий уровень заработных плат. Согласно оценкам HR-экспертов, для 95% соискателей на первом месте стоит уровень заработной платы. То есть для привлечения в экономику требуемых специалистов прежде всего требуется конкурентоспособный уровень заработных плат.

В 2018 году аналитическая группа направления «Образование» компании «Нетрика» провела опрос 1,5 тыс. жителей Санкт-Петербурга. Исследование показало, что свыше 70% старшеклассников, более 50% молодых людей, студентов и около 60% взрослого трудового населения размышляют (продолжают размышлять) о правильности выбора своей работы, о виде, типе, сфере трудовой деятельности. «Период от 30 до 40 лет оказался наиболее активным относительно принятия решений о перепрофилировании и смене работы. Подкрепляет все сказанное доля населения по отраслям: до 70% респондентов не работает по диплому», — рассказала Наталья Быстрова, ведущий эксперт направления «Образование» IT-компании «Нетрика».

По ее мнению, для решения проблемы недостатка рабочих рук необходимы грамотная профориентационная работа, помощь в построении индивидуального профессионального маршрута с учетом потенциальных и реальных возможностей, личностных особенностей и качеств личности, оценки накопленных или накапливаемых компетенций. «Кроме того, если обратиться к населению в возрасте около 40 лет, то увидим „рабочие руки“ среди „недоученных“, неудовлетворенных заработком или профессией, переехавших,

отслуживших, ищущих работу после продолжительного внерабочего периода, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях, в том числе по состоянию здоровья», — говорит госпожа Быстрова. Она полагает, что это работа центров развития человеческого капитала — организаций, реализующих одновременно функции помощи в приращении компетенций «под запрос» с последующим трудоустройством.

Госпожа Быстрова констатирует, что сегодня наблюдается превышение предложений учебных заведений в 2–2,5 раза по программам и направлениям, где потребность в специалистах в ближайшие пять лет будет сокращаться.

В НЕСКОЛЬКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ Анастасия Витковская, совладелец бизнес-школы AMI, считает, что для решения проблемы нехватки кадров необходима работа в нескольких направлениях. «Во-первых, необходимо развитие существующих компаний для удержания сотрудников, которые там работают, а во-вторых, необходима системная работа по созданию новых интересных рабочих мест для молодежи в самых разных индустриях — от робототехники до сельского хозяйства. Тогда есть шанс предотвратить эмиграцию из страны. В-третьих, необходимо создание полноценной адаптационной программы для приезжающих мигрантов. Необходимо глубокое понимание особенностей национальной культуры. В первом и втором случае необходимо сконцентрироваться на корпоративной культуре компании, на совершенствовании бренда работодателя, отслеживая, чтобы сотрудники получали то, что компания им обещает. В третьем случае задачу можно решить с помощью создания образовательных центров, где мигранты получают необходимые знания об особенностях страны, обязательном изучении традиций, обычаев, языка и других особенностей», — говорит госпожа Витковская.

Владимир Хильченко, президент холдинговой компании «Созвездие Водолея», считает, что проблему человеческого капитала и миграции нужно решать комплексно, и задача эта не только экономическая, но и логистическая. «Ее можно решить, создавая предприятия по выпуску продукции в зависимости от демографии страны и обеспечивая их сотрудников хорошей зарплатой, развивая инфраструктуру в регионах, а также обеспечивая обучение сотрудников. Кроме того, безусловно, решение этой проблемы — управленческая задача, и решать ее должны не юристы, а генеральные директора, то есть те, кто хорошо разбирается в системе управления предприятием», — рассуждает эксперт.

Вице-президент по стратегии и маркетингу АПХ «Эко-культура» Сергей Фоменков отмечает, что с дефицитами кадров сталкиваются все отрасли экономики. «Развивая производство сельскохозяйственной продукции на селе, АПХ „Эко-культура“ снова и снова сталкивается с проблемами найма персонала. С одной стороны, казалось бы, мы предлагаем достойную оплату труда и социальный пакет, но в то же время для работы в теплицах требуются здоровые мужчины и женщины, поскольку труд в теплицах не так уж легок. Есть отсев и с нашей стороны: алкоголикам, бездельникам и жуликам у нас не место. Вот и получается, что работа есть, люди на селе без работы есть, а работников не хватает», — констатирует аграрий. Он рассказал, что «Эко-культура» выходит из этой ситуации, организовывая транспорт из близлежащих районов. На новых тепличных комплексах компания рассматривает строительство общежитий для привлечения сезонного персонала из отдаленных районов. В дополнение к этому фирма широко применяет современную услугу — аутстаффинг, то есть привлечение стороннего персонала по договору со специальной организацией. «На уровне под-

бора персонала на нерабочие позиции мы активно сотрудничаем с профильными вузами, приглашаем студентов к нам на практику, показываем возможности для жизни и развития на селе. Мы разрабатываем сейчас программу для собственного университета, чтобы самостоятельно готовить кадры нужной квалификации. С точки зрения государства было бы полезно расширять возможности по привлечению в село работников из ближнего зарубежья, которые могли бы выполнять работы, на которые не очень охотно соглашаются россияне. Сегодня мы видим большое скопление иностранных граждан, прежде всего из Средней Азии, в столице и крупных городах. Это все чаще вызывает протестное настроение у коренных жителей. Взвешенный подход, направленный на точечное привлечение иностранных работников в сельское хозяйство, должен учитывать актуальные настроения россиян, но в то же время должен создавать предпосылки для экономического роста регионов», — рассуждает господин Фоменков.

«Трудовой ресурс — это прежде всего квалифицированность и компетентность работника. Сегодня она заключается в способности человека перестроиться под меняющиеся задачи, достроить свой профессиональный уровень, вовремя скорректировать программу (как индивидуального роста, так и осуществляемой деятельности). Вот что является ценным и что на данный период времени имеет серьезный дефицит. Готовность меняться, непрерывно обучаться — базовое качество сотрудника, к которому готовы лишь около 30% молодых людей», — заключает госпожа Быстрова. ■

28 → МАКСИМ СОЛНЦЕВ, председатель правления СДМ-банка: — Оценить успехи можно двойственно. С одной стороны, современная сервисная экономика — это совершенно другой уровень доверия. Потому что есть большое количество участников рынка, и «наблюдение» друг за другом как раз и формирует этот высокий уровень доверия. Больше информации в открытом доступе, все можно узнать, посмотреть, прочитать — и о персоналиях, и о компаниях. Скрыть недобросовестное поведение в прошлом уже практически невозможно. Больше информации — больше прозрачности.

На практике это выглядит так, что крупные банки даже могут кредитовать фрилансеров и малый и средний бизнес, исходя из таких публичных данных. Проще становится оценить заемщика, отследить его кредитную историю. Постепенно эти модели проникают и в торговлю: онлайн-магазины, ритейл-сети знают про своих покупателей все больше и больше. Конечно, это только в плюс. С другой стороны, есть противоречие. В стране остается масса административных барьеров, которые не работают в логике доверия.

КОНСТАНТИН СТОРОЖЕВ, генеральный директор ООО «Вало Сервис»: — Доверие выстраивается с самого низа. Поэтому следует задаться вопросом: доверяют ли граждане государственным

институтам и текущему экономическому курсу? На примере нашей строительной отрасли — да. В предыдущие десятилетия наши граждане стали осторожнее с вкладами, ценными бумагами, облигациями. Последние годы показали, что доверие возвращается. Люди начали инвестировать в стройку, и не только в жилье, но и в коммерческую недвижимость — например, инвестиции в апартаменты в Санкт-Петербурге ежегодно удваиваются. Это свидетельство о том, что крепнет вера в экономику, в развитие туристической отрасли. Люди стали охотнее вкладываться в готовый, прозрачный, доходный бизнес. Со временем этот процесс приведет к тому, что повсеместно, во многих сферах, будет развиваться формат привлечения частных инвестиций в крупные проекты.

ОЛЕГ ГОЩАНСКИЙ, председатель правления и управляющий партнер КПМГ в России и СНГ:

— В сегодняшнем мире геополитика здорово влияет как на бизнес, так и на общество в целом. Ситуация остается непростой: политические противоречия не разрешены, санкции остаются в силе, торговые войны снова на повестке. Все это, конечно, не способствует формированию экономики доверия. В то же время я верю, что именно бизнес будет тем ростком, который способен пробить этот асфальт, ведь базовая мотивация для любого пред-

принимателя — выгодное сотрудничество, а не политический вектор. Если говорить предметно о России, то я вижу, что интерес к российской экономике у инвесторов остается, сотрудничество между компаниями не замораживается, общение на уровне конкретных людей не прекращается, чему, конечно, способствуют такие форматы, как ПМЭФ, на который ежегодно приезжают тысячи людей со всего мира.

ДМИТРИЙ ЗЫЛЕВ, генеральный директор АО «Архангельский ЦБК»: — Что касается бизнеса, то с моей точки зрения — да. В деловой среде образуются круги доверия, из которых практически невозможно выпасть: есть давние партнерские отношения, которые успешны именно в силу фактора доверия, который и есть пропуск в круг участников рынка. Репутация компании — как среди участников рынка, так и среди общества — основа ее существования и, конечно, основополагающий инструмент деятельности.

АЛЕКСАНДР ХОДАЧЕК, президент НИУ ВШЭ — Санкт-Петербург: — Что касается российских бюджетных инвестиций, то доверия явно стало больше — это можно увидеть по тому, сколько средств выделяется на национальные проекты в целом, а также 67 проектов, которые в рамках их реализации распространяются на регионы. Но появил-

ся и барьер — «Концепция повышения эффективности бюджетных расходов в 2019–2024 годах» (распоряжение правительства РФ от 31.01.2019 № 117-Р), запущенная в январе, в связи с которой тот, кто не сможет обосновать необходимость финансирования, денег не получит. Это очень важно, так как отдельные губернаторы у нас любят делать громкие заявления о масштабных проектах, под которые не подготовлены ни территории, ни необходимая проектная документация, не резервированы мощности для подключения к сетям естественных монополий.

АНДРЕЙ ЗАЙЦЕВ, первый заместитель генерального директора инвестиционной компании «Универ Капитал»:

— Для доверия нужны соблюдение взаимных договоренностей, прозрачность и предсказуемость планов. В значительной мере этот тренд на открытость власти при принятии решений виден последние несколько лет. Жаль, что от этого тренда периодически появляются отклонения: громкие дела, противостояние внутри правительства по ключевым среднесрочным вопросам, где позиции бывают просто антагонистичны. Но настроение улучшается, несмотря на ужесточение регуляторики, потому что растет и степень организованности и упорядоченности бизнес-процессов. Может быть, мы все становимся цивилизованнее. → 52

ПРЯМАЯ РЕЧЬ