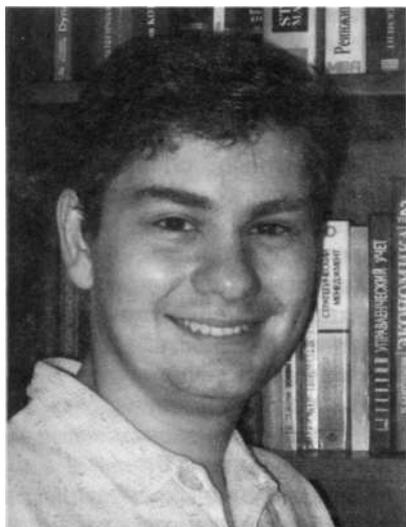


# От кризиса до кризиса: состояние и перспективы рынка труда молодых специалистов

Денис Каминский

Для устойчивой долгосрочной работы вузов насущной задачей является четкая синхронизация их профориентационных устремлений с перспективными планами предприятий.



Денис Семенович Каминский, кандидат экономических наук, партнер FutureToday

## ТУЧНЫЕ ГОДЫ

От кризиса 1998 г. до следующего глобального кризиса прошло 10 лет. С точки зрения роста благосостояния россиян — 10 «тучных» лет. Тучными они были и для России в целом (достаточно посмотреть, какую кубышку удалось скопить правительству к кризису), и для каждого россиянина в отдельности. Рост ВВП вкупе с разворачивающимся демографическим кризисом превратил рынок труда в так называемый «рынок кандидата»: именно соискатель стал диктовать условия и выбирать из многих имеющихся предложений.

Вместе с востребованностью работников росли с головокружительной скоростью и их зарплаты. Все чаще на собеседовании на вопрос: «Почему вы хотите зарплату 80 тыс. рублей?» — следовал ответ с перечислением потребностей кандидата, на которые он планирует зарплату потратить. Как будто у нас социализм и зарплата определяется не добавленной стоимостью, которую дает работник, а его потребностями. Как в старом анекдоте: «Почем курица? — 10 тыс. долларов. — А чего так дорого? — Деньги очень нужны».

## РЫНОК ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕРЕД КРИЗИСОМ

Конечно, подобное благоденствие не могло оставаться уделом лишь опытных сотрудников. Чем дороже становились люди с большим профессиональным опытом и чем сложнее было их найти, тем привлекательнее оказывались молодые специалисты как объект рекрутмента.

В первую очередь война за таланты началась в Москве, в МГУ, МГИМО, МГТУ и в других ведущих вузах. Однако к началу 2008 г. дефицит кадров стал настолько тотальным, что практически любому выпускнику вуза (число которых к этому времени практически сравнялось с числом выпускников школ) было понятно, что

безработица ему не грозит. Более или менее привлекательная работа — да, но не отсутствие таковой.

Согласно исследованию молодых специалистов, которое по заказу FutureToday провел в начале 2008 г. ВЦИОМ, выпускники ведущих вузов Москвы, Санкт-Петербурга и Новосибирска были достаточно амбициозны в своих зарплатных ожиданиях. Более половины респондентов хотели бы получать от 30 тыс. рублей и выше. Из интервалов самым популярным оказался от 25 до 30 тыс. рублей в месяц (21,4% опрошенных). Вариант 45-50 тыс. рублей в месяц выбрали 14,7% опрошенных. От 20 до 25 тыс. рублей хотят получать чуть более 10% респондентов.

При этом важно отметить, что подобный уровень зарплат совершенно не являлся фантастикой, особенно учитывая, что большинство студентов имело опыт работы и во время учебы. Лично я знаю несколько компаний, в которых стартовая зарплата для молодых специалистов без опыта, попавших в программу high potentials (перспективный кадровый резерв), составляла 70 тыс. рублей, не считая различных «плюшек» вроде медицинской страховки.

Что удивительно, так это то, что многие из ориентирующихся на эту планку, не давали себе труда узнать, кем надо быть и что уметь, чтобы попасть в подобные

программы. А это даже и в самый разгар кадрового голода было непросто. Легкость бытия соискателей приводила молодых специалистов к беспечному отношению к планированию карьеры.

К сожалению, подобную беспечность в последние годы можно было заметить и в некоторых вузах. Позиция «у нас 100% трудоустраиваемость» стала универсальным ответом и — оправданием. Потому что немудрено устроить 100% выпускников вуза кем попало (вузы, как правило, не имеют регулярной статистики о карьерных траекториях своих питомцев) в ситуации кадрового голода. Сложно добиться ситуации, когда у каждого выпускника по три предложения от ведущих работодателей за три месяца до выпуска.

Тем не менее, на вузы действовал и другой фактор, который помог в значительной степени компенсировать расслабляющее действие быстрого роста спроса на молодых специалистов. Этим фактором стало давление работодателей, которые проявляли все больший и больший интерес к выпускникам и качеству их подготовки.

Спрос на услуги вузовских центров карьеры со стороны работодателей стимулировал появление и развитие этих центров. В ведущих вузах, студенты которых всегда были наиболее востребованы, подобные центры существовали многие годы. Постепенно, с ухудшением ситуации на рынке труда, службы содействия трудоустройству стали появляться во все большем количестве вузов. А существующие центры карьеры тем временем становились активнее.

Обеспокоенность работодателей проблемой кадрового голода доросла до уровня государственной проблемы. Крупнейшие работодатели и их лоббисты все активнее стали работать с местными, региональными и федеральными

органами власти, призывая принять меры по обеспечению задачи «удвоения ВВП» необходимыми людскими ресурсами. Понемногу власть стала делать шаги для решения этой проблемы. Эти шаги влияли и на вузы: на изменение учебных программ, на систему оценок, на практику содействия трудоустройству, на структуру системы образования в целом.

Кроме того, растущий спрос на молодых специалистов со стороны работодателей привел к появлению решений, удовлетворяющих этот спрос. Среди подобных решений — появление специализированных компаний, работающих именно на молодежном рынке труда (в том числе появление международных компаний); интернет-порталов для молодых специалистов; компаний, оказывающих услуги по тестированию, профориентации и персональным консультациям. Иными словами, инфраструктура рынка труда молодых специалистов начала приобретать устойчивые очертания.

### **РЫНОК ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И КРИЗИС**

Оценку влияния кризиса на рынок труда интересно начать с оценки восприятия кризиса самими молодыми специалистами. Несмотря на все беспокойство, которое проявляют по этому поводу государство и различные общественные организации, сами молодые специалисты к кризису пока относятся гораздо спокойнее прочих аудиторий (см. данные ФОМ<sup>1</sup>).

С нашей точки зрения, для этого есть несколько причин. Во-первых, у молодых специалистов гораздо меньше реальные потребности: с учетом кризиса они вполне могут подольше «задержаться» в родительском доме, что значительно сократит их затраты. Кроме того, отсутствие детей также позволяет выпускникам проще

относиться к потенциальному снижению доходов.

Во-вторых, отсутствие традиций и отстроеной практики трудоустройства и профориентации во многих вузах привело к тому, что сами молодые специалисты очень слабо разбираются в реальном рынке труда. Поэтому кризисная проблематика так же непонятна им и далека, как разница между оборотом в 100 млн и 100 млрд рублей.

Мы, однако, полагаем, что уже к осени, по мере того, как новые выпускники не найдут своего места на рынке труда, молодые специалисты придут к пониманию необходимости управления собственной карьерой и станут целенаправленно развивать эти навыки.

### **ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА НА РАЗЛИЧНЫЕ СЕГМЕНТЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Экспертные оценки влияния кризиса упираются в то, что рынок труда молодых специалистов сам является сегментом «большого», общероссийского рынка труда, его характерной чертой является сегментированность. Дело в том, что молодых специалистов в России<sup>2</sup> — около 25 млн человек. Это примерно треть экономически активного населения РФ.

Среди молодых специалистов есть как экономисты, так и технологи, как будущие руководители корпораций, так и рядовые служащие. Одним из способов классификации молодежного рынка труда может быть классификация с точки зрения вакансий, которые могут быть заполнены молодыми специалистами.

Во-первых, есть вакансии, для которых требуется значительный опыт работы (А). Такие вакансии, как правило, закрыты для молодых специалистов. Во-вторых, есть категория вакансий, которые открыты только для молодых специалистов, выпускников и студентов лучших

<sup>1</sup> «Поколение Y: от стабильности к кризису», Лариса Паутова ([pautova@fom.ru](mailto:pautova@fom.ru)), д.соц.н., ФОМ, апрель 2009.

<sup>2</sup> Если считать молодыми специалистами людей в возрасте от 16 до 26 лет. Из них городское население составляет около 18 млн человек, студенты и выпускники вузов — около 12 млн человек, студенты и выпускники дневной и вечерней форм обучения (исключая заочную) — около 6 млн человек.



вузов (В). Это программы кадрового резерва ведущих компаний, направленные на набор и воспитание своих будущих звезд. Во многих таких программах существует возрастная ценз по имеющемуся опыту работы; как правило — не более 3 лет опыта.

В-третьих, есть широкий пласт вакансий, которые могут быть закрыты как квалифицированными молодыми специалистами с высшим образованием без опыта работы, так и опытными специалистами (С). Например, позицию бухгалтера на один из участков может занять как свежее испеченный выпускник, так и человек с опытом работы.

В-четвертых, есть небольшая группа молодежных вакансий, где основным требованием является не опыт, а, например, молодежный внешний вид (D). Это, например, промоутеры, модели и т.п. Их потенциально может занять любой молодой специалист.

В-пятых, есть группа вакансий, которые может занять любой человек, независимо от опыта, образования или (во многих случаях) имеющихся навыков (E). Это такие позиции, как курьер, промоутер, секретарь, оператор ПК, дворник, разнорабочий и т.п.<sup>3</sup>

Как «все счастливые семьи счастливы одинаково», так и все эти группы молодежи

(ориентирующиеся на разные вакансии) во времена роста спроса на труд чувствовали себя более-менее одинаково вольготно. Однако случившийся кризис сказался на них по-разному.

Конечно, общим знаменателем стали для всех возросшая сложность поиска работы и сократившийся уровень дохода. Однако для разных групп — по-разному.

Для группы «будущих руководителей» кризис оказался наименее болезненным. Этот сегмент имеет крайне выраженный стратегический характер. С одной стороны, молодые «звезды» — это стратегический ресурс корпорации на будущее (в котором уже не будет кризиса) и вложения в этих звезд всегда рискованные, независимо ни от каких кризисов.

С другой стороны, для набора подобных талантов крупные корпорации, как правило, выстраивают долгосрочные отношения с вузами и целевыми аудиториями молодых специалистов. Важной ценностью этих отношений является доверие. И если вдруг компания полностью прекращает работать на рынке труда молодых специалистов, то на следующий год ей будет сложно восстановить доверие у вузов и соискателей.

С третьей стороны, работа с «молодыми львами» начинается

с младших курсов и, конечно, большинство рассчитывает, что к 2010-2012 гг. финансовый кризис уйдет в прошлое.

Наконец, группа В более защищена еще и потому, что она всегда может конкурировать за любые другие вакансии из групп С-Е, причем с лучшей позицией. Выбор наиболее востребованных молодых специалистов таким образом шире, а трудоустройство — вероятнее.

Как ни странно, достаточно хорошо защищена от кризиса и группа Е. Во-первых, несмотря на то что подобные вакансии могут быть заняты кем угодно, престиж и/или уровень оплаты труда здесь настолько низок, что при текущем уровне кризиса является непривлекательным для потенциальных конкурентов с более высоким потенциалом.

Во-вторых, эти вакансии есть всегда. Поскольку подобные должности являются обслуживающими и существуют для того, чтобы сэкономить время более высокооплачиваемых сотрудников, они меньше других страдают от кризиса. В качестве экстренной меры и под влиянием стресса подобные расходы, конечно, в первый момент кандидаты на сокращение. Однако, исходя из их сути, они быстро отыгрывают позиции. Кроме того, включается в действие и другая

<sup>3</sup> Здесь важно отметить, что даже эти примеры условны, поскольку под одним и тем же названием может скрываться разный функционал и, соответственно, наличие или отсутствие особых требований. Так, курьер для особо важных поручений отличается от временного курьера, секретарь со знанием иностранных языков — от секретаря-личного помощника и просто секретаря без особых требований.



возможность экономии: отказ предприятий от внешних подрядчиков в пользу собственных сотрудников. В результате изменения могут произойти с точки зрения структуры рынка, но не с точки зрения наличия вакансий для соискателей.

Для молодых специалистов вакансии группы E всегда могут служить резервным вариантом для подработки параллельно с учебой или второй работой.

Хуже всего приходится соискателям вакансий групп C и D. Группа D достаточно невелика и, в силу своей специфики, достаточно сильно сокращается в кризис. Кроме того, в рамках этой группы растет конкуренция за вакансии со стороны более образованных соискателей.

Группа C с точки зрения молодых специалистов представляет наибольшую проблему. Во-первых, именно на эту группу приходится значительное сокращение персонала в компаниях. Во-вторых, в этой группе молодые специалисты обладают более слабой позицией на фоне более опытных соискателей<sup>4</sup>.

### **РЕАКЦИЯ ГОСУДАРСТВА И ВУЗОВ НА КРИЗИС**

В ситуации кризиса государственные органы оказываются в двойственной ситуации: с одной стороны, экономике по-прежнему не хватает нужных компетенций,

с другой стороны, она уже не в состоянии развиваться экстенсивно, трудоустраивая всех выпускников образовательной системы, невзирая на их «человеческий капитал». То есть перед государством стоит вызывающая задача одновременной реформы образовательной системы и помощи в трудоустройстве молодым специалистам, несмотря на их профессиональные качества.

В похожей ситуации оказывается и сложившаяся практика взаимодействия вузов и работодателей, претерпевающая кардинальные изменения: если раньше наиболее заинтересованной стороной был работодатель, то теперь перед вузами встает проблема выстраивания отношений с предприятиями.

Это наглядно видно на примере весеннего рекрутингового сезона. Если раньше в марте-апреле только в Москве еженедельно проводилось несколько дней карьеры (до трех в один день!), то в этом сезоне количество дней карьеры резко сократилось. Более того, по нашим экспертным оценкам, количество компаний — участников даже в лучших днях карьеры сократилось в полтора раза. Нередки были дни карьеры, в которых участвовало не более 2-3 работодателей, что, конечно, было немыслимо для весны 2008 г. На этом фоне ведущие вузовские ярмарки вакансий, в которых участвовало по 20-30 компаний, наиболее наглядно продемонстрировали важность выстраивания долгосрочных партнерских отношений между вузами и работодателями.

Хочется еще раз подчеркнуть значимость хорошо работающих институтов и налаженных форм взаимодействия как фактора долгосрочной стабильности. Действительно, существующая вузовская инфраструктура в кратчайшие сроки была переориентирована с помощью компаниям в поиске сотрудников на помощь студентам и выпускникам в поиске работы.

Интернет-порталы из сайтов, которые помогают достигаться до молодых специалистов, превратились в сайты, которые помогают связаться с работодателем. Системы для автоматизации центра карьеры (например, система МЦПТ МГТУ или система FutureToday) из способа помочь вузам в поиске молодых специалистов для работодателей превратились в системы, которые помогают молодым специалистам в поиске.

Сделанный за прошедшие годы задел помогает сейчас в решении кризисных проблем. Более того, мы уверены, что работа по развитию инфраструктуры рынка труда в период финансового кризиса поможет потом в борьбе с вернувшимся кризисом демографическим.

В заключение добавим: конечно, мы пройдем через финансовый кризис. И, судя по всему, уже в 2010 г. ситуация на рынке труда значительно улучшится. Однако важно не упустить то, что со всей очевидностью обнажил кризис. Если раньше совершенствование образовательного процесса с точки зрения запросов рынка труда было стратегической, но не насущной задачей, то теперь стало ясно, что для устойчивой долгосрочной работы вуза насущной задачей является четкая синхронизация профориентационных устремлений вузов и предприятий, образовательной системы и рынка труда.

С учетом текущего кризиса, государственного курса на сокращение числа учебных заведений и демографического кризиса (который никуда не исчезнет в ближайшее время) это означает, что именно те вузы, которым наилучшим образом удастся выстроить эту синхронизацию, будут успешны.

Мы надеемся, что осознание этого факта станет важным положительным результатом кризиса и внесет свой вклад в долгосрочное успешное развитие нашей страны.

<sup>4</sup> Особенно значительные проблемы возникают у «низкоресурсной» молодежи — молодых специалистов с небольшим опытом работы, непрестижным образованием, отсутствием общих (языки, компьютер) и специальных знаний, которые раньше были востребованы «на безрыбье».