

РЫНОК ТРУДА И ПАНДЕМИЯ КОРОНАВИРУСА: ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Литяйкина Ангелина Ивановна*

студент

alityajkina@mail.ru

* ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева»,
г. Саранск, Россия

Аннотация:

В статье анализируется влияние пандемии коронавируса на развитие и функционирование рынка труда. Автором проводится анализ структурных изменений в сфере занятости населения, исследуются различные нововведения в данном направлении, а также проводится оценка положительных и негативных последствий Covid-19 для российской экономики.

Ключевые слова: рынок труда, пандемия коронавируса, трудоустройство, занятость населения, профессиональное переобучение.

УДК 331.526

DOI: 10.24411/2658-6932-2022-12-0000

Для цитирования: Литяйкина А. И. Рынок труда и пандемия коронавируса: формирование новой реальности / А. И. Литяйкина // Контентус. – 2022. – № 12. – С. 34 – 42.

Пандемия стала причиной серьезного кризиса на мировом рынке труда, затронувшего более, чем 2,7 миллиарда человек, что равноценно 81% от всей рабочей силы мира. Множество стран столкнулось с проблемой спада производства, вызванных нарушением функционирования множества логистических цепочек, а также вынужденной изоляцией персонала. В связи с этим наблюдалось снижение темпов роста экономики и уровня благосостояния как развитых, так и развивающихся стран [2].

Несмотря на то, что отечественную экономику это затронуло не в столь значительной мере, в России также наблюдались депрессивные настроения на рынке труда. Так, в середине 2020 г. число сокращенных сотрудников было в 2 раза больше, чем за год до этого. Как правило, чаще других это касалось с молодыми работниками младше 20 лет и людьми предпенсионного возраста. Поскольку во время кризиса множеству компаний для выживания необходимо снижать издержки, оставляя только максимально эффективный штат сотрудников, именно эти две возрастных группы оказались в не самом лучшем положении: первых – зачастую необходимо обучать, а значит, тратить время и ресурсы, которых не так много; вторые – уже не могут работать также эффективно в силу возраста. Специалисты объясняют сокращение найма молодых сотрудников сложностями с их адаптацией в компании, поскольку теперь чаще всего они были вынуждены работать из дома [6].

Значимой тенденцией явилась следующая: чем ниже уровень образования, тем чаще человек оказывался без работы. В России, как и в других странах, чаще всего увольняли трудящихся в сферах услуг и искусства, реже такая участь постигала сотрудников сферы ИТ и социального обеспечения.

В то же время в условиях локдауна предприятия старались максимально автоматизировать свою деятельность. Участие людей в производственных процессах старались свести к минимуму. Так, в ресторанах быстрого обслуживания сократили большинство кассиров, и вместо них поставили аппараты самообслуживания, которые значительно сократили необходимость контакта между обслуживающим персоналом и посетителями. В целом, в России подобные процессы наблюдались уже продолжительное время, однако пандемия коронавируса послужила значительным стимулом для компаний двигаться в данном направлении, а для работников – еще одним поводом для беспокойства из-за возможной потери работы. Таким образом, процесс автоматизации лишил и продолжает лишать работы миллионы людей, в связи с чем необходимость переобучения с каждым годом становится более актуальной для все большего количества людей.

Опросы, проводимые Boston Consulting Group, крупнейшей международной консалтинговой компанией, продемонстрировали готовность 68% сотрудников в любом случае пройти курсы переквалификации для нового трудоустройства. Еще 28% работников согласны на это в случае, если такая мера будет необходима для получения работы. И только 4% респондентов заявили, что не готовы менять сферу деятельности ни при каких обстоятельствах, а также отказались проходить курсы переквалификации. Большую готовность к переподготовке продемонстрировали работники

сфер, наиболее сильно пострадавших из-за пандемии коронавируса, — это сфера услуг и ритейл; несколько меньшую — представители медицинской и социальной сфер [1].

Если рассматривать международную ситуацию в сфере готовности к профессиональному переобучению, то здесь чаще других учиться новому готовы жители преимущественно африканских и азиатских стран — Конго, Камеруна, Анголы. В конце же списка оказались развитые европейские государства — Нидерланды, Дания и Венгрия. Исходя из этого можно сделать вывод, что в странах с развитой системой социальной защиты и с развитой экономикой люди менее расположены обучаться новой профессии — у них всегда есть возможность получать социальное пособие, чтобы сохранять приемлемый образ жизни. У граждан развивающихся стран такой возможности нет, чем и обусловлен такой высокий уровень их желания получения новой профессии.

Результаты аналогичного исследования, проведенного уже в России, продемонстрировало следующие результаты. В стране 56% респондентов планируют пройти курсы переквалификации в любом случае, еще 41% — лишь в случае необходимости. И только 3% российских сотрудников категорически отказываются менять профессию. Как правило, чаще других готовы к новым знаниям молодые люди — от 20 до 40 лет. Что, в целом, не удивительно, поскольку именно в этом возрасте работники еще не привязаны к конкретной сфере деятельности и наиболее мобильны на рынке труда, а также проще адаптируются в новой рабочей среде. При этом отмечается, что россияне чаще других обучаются новым знаниям самостоятельно, не прибегая к услугам образовательных учреждений. Самообразованием в России занимаются 76% людей, для сравнения — по миру этот показатель составляет 62% [1].

Несмотря на кризис на рынке труда в 2020 г. и его тяжелые последствия, первая половина 2021 года ознаменовалась значительным ростом активности работодателей на различных сервисах по рекрутменту и подбору персонала (59%). Однако в этом же году российская экономика столкнулась с новой проблемой, а именно с недостатком молодых специалистов и мигрантов на рынке труда. Если рассмотреть ретроспективу, эта проблема плавно вытекает из уже классического для нашей страны демографического кризиса. К сожалению, на сегодняшний день Россия не способна полностью обеспечить себя трудовыми кадрами только за счет внутренних ресурсов страны. Ранее данная проблема частично решалась миграционными потоками, направляющимися в страну. Однако пандемия коронавируса сократила эти потоки: количество прибывших в Российскую Федерацию снизилось на 102 тыс. человек (14,7%), в том числе за счет людей, приезжающих из стран СНГ, — на 77,6 тыс. человек (12,7%) [3].

Таким образом, проблема недостатка молодых специалистов и людей, согласных на тяжелый физический труд при преимущественно не самой высокой заработной плате, остро проявилась перед российской экономикой в разгар коронавирусной пандемии и остается актуальной в 2022 г. Конкуренция среди резюме на вакансии, предполагающие физический труд и (или) невысокий уровень зарплаты с отсутствием вероятных перспектив профессионального роста, не составляет и одного резюме на вакансию [5].

Специалистами прогнозируется, что из-за нехватки молодого населения в ближайшие пять-восемь лет рынок труда в России может стать рынком «зрелого соискателя». Так, в скором времени работодатели будут вынуждены повысить возрастную планку для кандидатов и чаще рассматривать резюме соискателей из старших групп – от 45 лет. В связи с этим в ближайшее время могут измениться как требования к соискателям, так и подходы самих компаний к найму сотрудников [3].

Начало пандемии вызвало еще одно опасение у населения: возможное падение уровня заработной платы. Нельзя сказать, что оно полностью подтвердилось, однако и обратного также нельзя утверждать полностью: в 2021 г. произошел небольшой рост зарплат на российском рынке труда, который, однако, все равно не успевал за темпами инфляции. В первом полугодии 2021-го рост совокупного дохода российских работников составил в среднем 4,1% (рисунок 1).

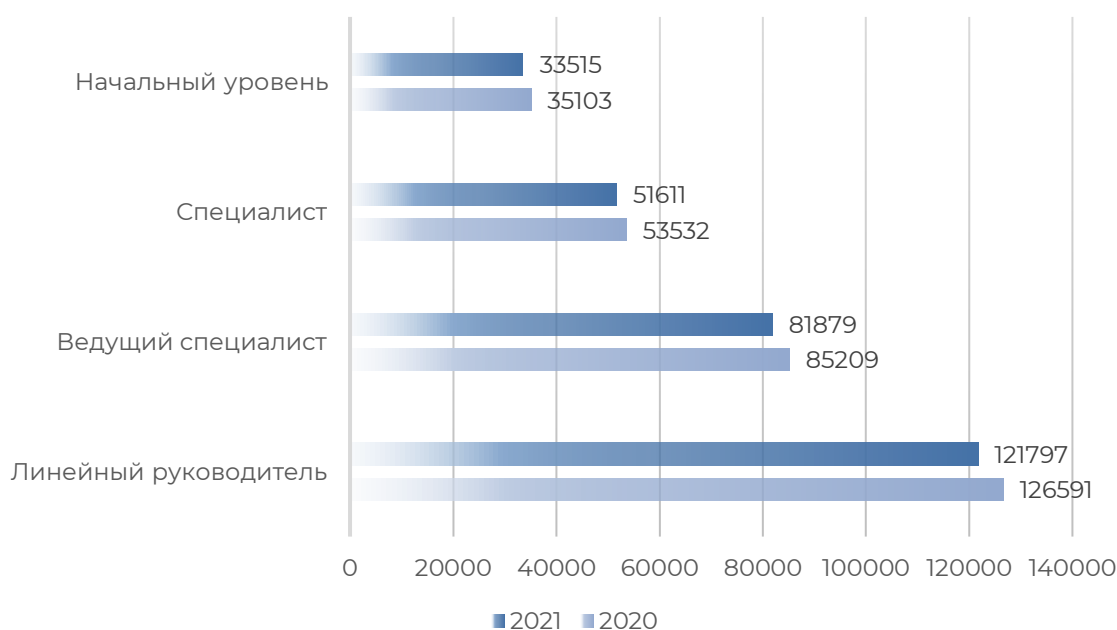


Рисунок 1 – Динамика заработных плат по категориям специалистов, руб. [1]

Отмечается, что наиболее активно зарплаты растут в сфере разработки программного обеспечения, в секторе строительства и недвижимости, а также в сфере производства продуктов питания. Аутсайдерами по темпам роста зарплат в 2021 г. являлись финансовый сектор, производство промышленного оборудования, СМИ, а также сфера маркетинга и рекламы.

В связи с явным разрывом между уровнем роста заработных плат и уровнем инфляции, население волнует вопрос о том, с какой периодичностью работодатели пересматривают зарплаты сотрудников и, что самое главное – как часто планируют пересматривать их размер в будущем. На рисунке 2 отображены результаты опроса, проведенного крупнейшим сервисом онлайн-рекрутмента hh.ru. Согласно ответам респондентов, зарплата 42,5% опрошенных пересматривается только по решению руководства, т.е. без какого-либо утвержденного графика, еще 37,9% работодателей пересматривают ее раз в год, а 15,7% не делают этого вовсе. Лишь 4% работодателей занимаются вопросом пересмотра уровня заработной платы два раза в год и чаще.

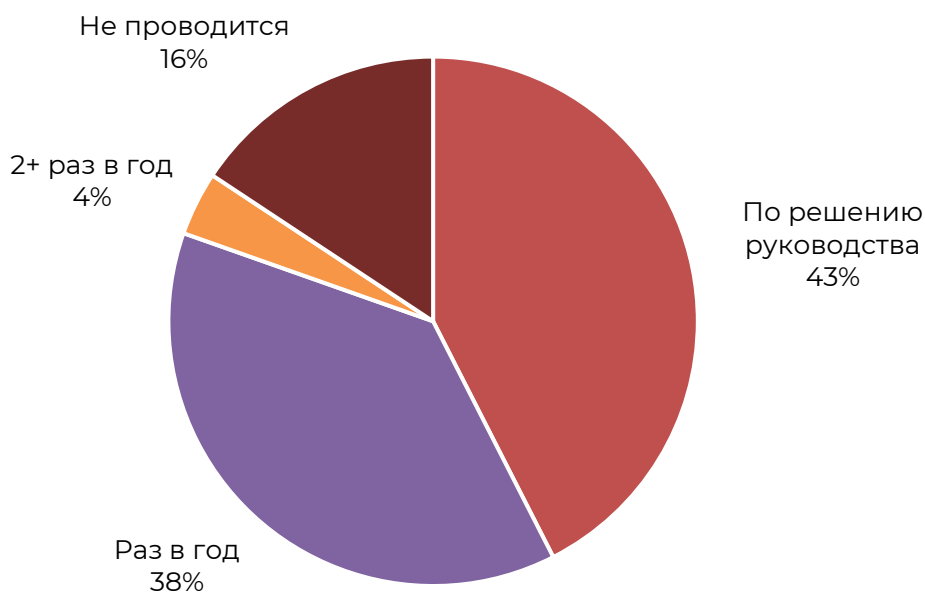


Рисунок 2 – Частота пересмотра работодателями уровня заработной платы сотрудников [1]

Необходимо отметить, что отсутствие должного внимания работодателей к данной проблеме может негативно сказаться не только на эмоциональном и экономическом состоянии сотрудников, но и на общей эффективности их деятельности, которая отразится на показателях работы компании. Данный факт явно не окажет положительное влияние на «выживание» компании в столь тяжелое для экономики время.

Несмотря на негативное влияние пандемии на все сферы жизни общества, в том числе и на экономику, пандемия оказала и положительное воздействие на цифровизацию как бизнеса, так и всего общества. Сегодня возможность удаленной работы возможна в тех компаниях, где еще год пара лет назад это считалось недопустимым. Конечно, у данного режима работы имеются и свои недостатки, как, например, сложность с самодисциплиной при выполнении рабочих задач, но зачастую это аспекты, относящиеся к индивидуально-психологическим особенностям личности. Преимуществ, на наш взгляд, гораздо больше, а одной из главных является расширение перечня вакансий для людей с ограниченными возможностями. Теперь низкий уровень мобильности таких людей не будет большой проблемой при трудоустройстве, поскольку многие компании допускают применение удаленного режима работы для своих сотрудников [4].

Согласно проведенному опросу, 2022 г. множество компаний назвали более успешным, чем предыдущие два года, осложненных коронавирусными ограничениями и локдауном. Однако ввиду международных геополитических обстоятельств множество из них столкнулось с новыми трудностями и не смогло полностью восстановиться [7]. В то же время наблюдается явный недостаток кадров на специальности, требующие применения физического труда. Стоит отметить, что в новой для страны реальности наилучшие перспективы для развития в первую очередь имеют отрасли, занимающиеся вопросами развития информационных технологий. В особенности это сферы, связанные с обеспечением дистанционного обучения, управления и коммуникации, а также службы доставки. В целом, пандемия коронавируса внесла изменения как в экономическую систему, так и в общий уклад жизни людей, и эти изменения сопровождаются как новыми возможностями для развития, так и новыми вызовами.

Список использованных источников

1. 68% работников готовы переквалифицироваться ради новой карьеры после пандемии – Текст : электронный // Boston Consulting Group. – URL: <https://www.bcg.com/press/29april2021-workers-ready-to-retrain-for-new-careers-after-pandemic> (дата обращения: 05.12.2022).
- 2 . Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Трансформация российского рынка труда в условиях пандемии: основные проблемы и тенденции // Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология. – 2021. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rossiyskogo-rynka-truda-v-usloviyah-pandemii-osnovnyye-problemy-i-tendentsii> (дата обращения: 09.12.2022).
- 3 . Новая реальность рынка труда в пандемию: на что следует обратить внимание. – Текст : электронный // ТАСС. – URL: <https://tass.ru/opinions/11918235>. (дата обращения: 05.12.2022).
4. Рабочий настрой. – Текст : электронный // Лента.Ру. – URL: <https://lenta.ru/articles/2020/05/25/rabota/> (дата обращения: 01.12.2022).
5. Сверхновый рынок труда: аналитика данных и прогнозы – Текст : электронный // HeadHunter. – URL: <https://saransk.hh.ru/article/30969>. (дата обращения: 05.12.2022).
6. Учись или будешь уволен: как пандемия изменила рынок труда. – Текст : электронный // РБК. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/60ae308e9a7947daf82dcdd9> (дата обращения: 01.12.2022).
7. Эксперты узнали, какие компании сокращали сотрудников в 2022 году. – Текст : электронный // РБК. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/06/01/2023/63aed4309a7947089322d523><https://www.rbc.ru/economics/06/01/2023/63aed4309a7947089322d523> (дата обращения: 03.12.2022).

THE LABOR MARKET AND THE CORONAVIRUS PANDEMIC: THE FORMATION OF A NEW REALITY

Lityaykina Angelina Ivanovna**

student

alityaikina@mail.ru

**National Research Mordovia State University,
Saransk, Russia

Abstract:

The article analyzes the impact of the coronavirus pandemic on the development and functioning of the labor market. The author analyzes structural changes in the sphere of employment of the population, examines various innovations in this direction, and also evaluates the positive and negative consequences of Covid-19 for the Russian economy.

Key words:

labor market, coronavirus pandemic, employment, employment of the population, professional retraining.