

Требуется социальный акушер

Щедровицкий П.Г. Требуется социальный акушер [Электронный ресурс] : BaltInfo. 21.12.2012. URL : <http://www.baltinfo.ru/2012/12/21/Petr-Schedrovitckii-Trebuetsya-sotcialnyi-akusher-325488>

Эксперты прогнозируют серьезные перемены на российском рынке труда: видоизменение некоторых профессий или же полное их исчезновение. Выход - повышение мобильности людей, считает Петр Щедровицкий, эксперт по управлению развитием и подготовке кадров, член правления фонда «Центр стратегических разработок «Северо-запад».

– Петр Георгиевич, если принимать всерьез прогнозы экспертов по рынку труда, то становится очевидным, что Россию будет лихорадить в ближайшее время. И, наверное, самое уязвимое место - это наши моногорода, жители которых уже не первый год знают, что такое «депрессивная территория». Не постигнет ли всю Россию подобная участь?

Думаю, пример моногородов особо показателен сегодня, так как демонстрирует квинтэссенцию проблем российского рынка труда в целом. И в первую очередь основную проблему – низкий уровень мобильности, как в сравнении с развитыми индустриальными странами – США и европейскими, - так и в сравнении с СССР.

Задумайтесь, в чем основная сложность для российских монопрофильных городов сегодня? В том, что в одном месте собраны специалисты определенного типа и определенной категории. Если обанкротилось базовое предприятие, то специалисты близкой квалификации одной отрасли деятельности оказались на рынке труда. Им вдвойне сложно найти работу, потому что они еще и конкурируют друг с другом. И, может быть, в другом месте они были бы

востребованы и им не пришлось бы переквалифицироваться, теряя свою специальность, что всегда болезненно для любого человека. Но по целому ряду причин переехать они не могут. Зачастую люди просто не знают, где они могут себя применить, да и переезд куда-то, где есть лучшая работа, сопряжен с огромным количеством трудностей.

– В чем, например, сложность переезда из моногорода?

Первое, во что мы упираемся, как в моногороде, так и в мегаполисе, - это мировоззренческий аспект. В России в рейтинге предпочтений наличие гарантированного рабочего места с низкой оплатой стоит выше, чем повышение производительности труда, которое автоматически связано с падением занятости, но повышением оплаты труда каждого работника. Наши люди не хотят много зарабатывать, им нужна стабильность, в первую очередь.

– Они тяжелы на подъем?

Дело не в этом. Во-первых, как я уже сказал, люди не имеют необходимой информации о том, где их труд может быть востребован, а во-вторых, у них нет средств на переезд. Как переехать из ЗАТО (закрытое административно-территориальное образование), например? Жилье в собственности - значит, его нужно продать в городе, где нет работы. Соответственно, продать его очень сложно. А переезжают, в основном, в крупные города, где цена жилья аналогичного качества будет значительно выше. В мире сто лет назад параллельно с развитием рынка недвижимости начал складываться сектор аренды жилья, доходных домов - как это называлось в царской России - жилья, которое строится собственником в расчете на сдачу его в найм людям, приезжающим в город на работу. У нас этот рынок был уничтожен после революции, а сегодня пребывает в недоразвитом состоянии.

Плюс - социальный пакет у нас до сих пор фактически прикреплен к месту жительства, а не к человеку. Соответственно, семья столкнется с большими трудностями, пока прикрепится на новом месте к поликлинике, к школе, детскому саду. Все расчеты социальных пакетов у нас всё еще ведутся без учета социальной мобильности населения. И, конечно, не существует пока такого вида деятельности государства, как поддержка мобильности.

- На Запад здесь можно ориентироваться?

Можно и нужно. Существует многолетний мировой опыт переселения людей из кризисных районов. В мире, например, если где-то возникает ситуация банкротства предприятия, имеющего существенную долю в доходах муниципалитета и формировании занятости на этой территории, государство вмешивается и поддерживает людей, рекомендуя, куда им переехать. В США и Канаде эту проблему уже давно и успешно решают.

Вот, например, в 90-м году я встретился на одной из международных конференций с канадцем, у которого на бейдже было написано «Социальный акушер». Я ему говорю: «Это что – социальный акушер?» А он отвечает: «Я работаю в канадских леспромхозах в северных районах, которые обанкротились, я помогаю людям переезжать».

Он приходит в семью и разговаривает со всеми: с главой семьи, с его женой, с детьми. Выясняет, есть ли родственники в других регионах, где кто учится, чем интересуется, какие склонности у детей и т.д. Составляет подробное досье и через специальные социальные сети ищет этой семье место, где взрослые могли бы найти работу, а дети – образование. И этот социальный акушер - агент государства. Я его

спрашиваю: «И каковы результаты?». « За год, - говорит, - 300 семей переселил».

– Результат – это и есть факт переселения? Или учитывается, как себя люди чувствуют на новом месте?

Учитывается, конечно – через опросы: довольны ли переселенные. Такого института у нас не существует вообще. Мало того, что должны быть открытые источники информации, должна еще вестись подобная специальная работа.

– И, тем не менее, в каких профессиях у нас все же присутствует эта мобильность? Или настолько все парализовано, что мы никуда не движемся в этом смысле?

Мобильность в России начинает проявляться в тех сферах деятельности, которые сегодня имеют повышенный, по сравнению со средним, уровень дохода. Ну, например, менеджеры, управленцы - самая быстро движущаяся и самая востребованная прослойка.

До кризиса 1998-го года довольно мобильны были PR-структуры и средства массовой информации. Люди ездили из одного места в другое, на выборах работали. Эти виды деятельности были сверхвостребованными. Потом наступил кризис, и масса людей оказалась на улице или вернулась в родные регионы.

– А самые «несдвигаемые» профессии у нас? Учителя, врачи?

Ну, подождите, у нас есть еще города при центрах добычи сырья. Ведь это только в Советском Союзе можно было закрепить людей подобных профессий на одном месте. Ни в одной стране мира вы не увидите на прииске или на руднике такого масштаба постоянных

поселений. Где вы видели в мире «Новые Уренгои» с мраморными зданиями администрации и Домами культуры, где живет под 100 тысяч человек в зоне, где зимой -40 или -50, а лето две недели в году? Только Советский Союз мог учудить такое. Вахта – она и есть вахта. Люди в мире ездят на вахту в минимальном количестве, так как социальная инфраструктура в таких местах – золотая!

– Какие профессии в России, в первую очередь, Вы бы подтолкнули к мобильности?

Неправильная постановка вопроса. Подталкивать надо не профессии, а процессы урбанизации.

– Хорошо, тогда кто бы первый поехал, если бы были условия для мобильности?

Да все те же, кто и так передвигается: строители, энергетики, управленцы. Сегодня во всех отраслях растет спрос на рабочие кадры. Поехали бы с большим комфортом, меньшими издержками и более спокойно.

Но здесь же есть еще одна проблема. А именно – несформированность рынка труда как такового. Труд есть, разрывы в обеспечении трудовых ресурсов есть, а рынка нет.

– А такие структуры, как биржа труда, играют какую-то роль?

Конечно, играют. Но биржа труда довольно узко ориентирована - в основном, на специалистов низкой квалификации и локальный рынок. А высоко квалифицированными специалистами занимаются рекрутинговые агентства. То есть, нет общей системы, которая бы

исправно работала, корректируя и наполняя рынок труда необходимым предложением.

– Ну, что касается рекрутинговых агентств – это нормальная ситуация в мире.

Да, и они зарабатывают на том, что переключают кадры с места на место. Находят человеку более высоко оплачиваемую работу и берут с него условно одну месячную зарплату. Но обратите внимание, на чем они выигрывают. На том, что начинает работать мультипликативный эффект: нашли кому-то новую работу, на его место передвигают следующего и так далее. И вся цепочка начинает двигаться. В этом смысле рекрутинговые агентства являются чистой экономикой знаний. Если они знают, где востребованы определенные кадры, то они имеют возможность ускорять ротацию и за счет этого повышать свой доход. Они должны знать о людях максимум, они дают какую-то, пусть не стопроцентную, но все же гарантию. И они собирают информацию о потребностях работодателей и работают с ней.

– То есть, в принципе, матрица есть? Если бы задействовать рекрутеров в системе рынка и сделать их непосредственным элементом, то все могло бы заработать?

В принципе, да. Хотя понятно, что рекрутеры с гораздо большим интересом занимаются высокооплачиваемыми сферами, чем рабочими кадрами. А поэтому нужно было бы в этой системе задействовать как-то профессионально-технические заведения, которые выпускают специалистов.

– Что делать с еще одной, не менее болезненной, чем смена рабочего места, проблемой - я имею в виду переквалификацию?

Это открытый вопрос. Что, например, делать с высококвалифицированным инженером, который учился 10 лет, потом проработал 20 лет в своей области? Его во что переквалифицировать? Понятно, что он может пойти улицу подметать, но зачем тогда было вкладывать средства в его многолетнюю подготовку?

Поэтому основная задача сегодня – обеспечить некую стабильность для кадров: чтобы человек, переходя с одного места работы на другое, не сильно терял в качестве самого рабочего места. И это тоже может решаться путем повышения мобильности. Если специалист будет знать, что существует место, где его квалификация востребована, и будет иметь возможность туда переехать, он, скорее всего, сделает это.

Материал на сайте:

<https://shchedrovitskiy.com/trebuetsya-socialnij-akusher/>