

Эхо демографии 90-х: что ждать россиянам среднего возраста от рынка труда

 aif.ru/money/business/eho-demografii-90-h-cto-zhdai-rossiyanam-srednego-vozrasta-ot-rynka-truda

Дмитрий Алексеев

Министр труда РФ Антон Котяков констатировал демографическое падение в стране самой производительной когорты работников 40–45 лет, что свидетельствует о глубокой трансформации рынка труда, системы переобучения и корпоративных культур. Все подробности — в материале aif.ru.

Зарплатные качели для «золотого фонда»

Россияне 1980–1985 годов рождения сегодня входят в рынок труда в возрасте, когда демографическая яма лихих 90-х бьёт по численности трудоспособного населения сильнее всего. Статистика Росстата показывает: когорта 40–45 лет за последнее десятилетие сократилась примерно на 15–18%, тогда как потребность работодателей в опытных кадрах только растёт. На одну вакансию для специалиста этого возраста сегодня приходится менее двух резюме — рекордно низкий показатель за всю историю наблюдений.

В свете этого, если перенести различные исследования Международной организации труда (МОТ) на российские реалии, становится очевидно: сужение когорты самых производительных работников 40–45 лет приведёт к каскадным последствиям для всей экономики. Когда из рынка труда «вымывается» возрастное ядро с максимальной выработкой, это неизбежно тянет вниз совокупную производительность — даже при сохранении числа занятых. Демографическая яма 1990-х начнёт бить не только по численности работников, но и по качеству человеческого капитала: бизнес будет вынужден замещать опытных специалистов менее квалифицированными кадрами или автоматизацией, что усилит давление на пенсионную систему и социальные фонды.



Замгендиректора ANCOR Татьяна Баскина указывает в то же время, что доход коррелирует не с возрастом, а с квалификацией. Специалисты, развивающие компетенции, за 3–5 лет выходят на уровень дохода в 1,5–2 раза выше стартового, тогда как сотрудники без дополнительного развития остаются в зоне среднего или ниже среднего уровня. Аналитика вакансий подтверждает: разрыв в оплате между

универсальными работниками и узкими экспертами будет только увеличиваться, превращая непрерывное обучение в обязательное условие выживания на рынке.

Кадровый голод и страховка от рисков

Сокращение когорты 40–45 лет первым делом ударит по сферам, требующим глубокой экспертизы. Александр Сафонов выделяет менеджмент, науку, юриспруденцию, здравоохранение, инженерию и образование. Статистика рынка вакансий подтверждает: дефицит кадров в стратегических отраслях требует от работников развития мультипрофессионализма.

Татьяна Баскина добавляет, что страховкой от рисков становятся непрерывное обучение, цифровые навыки и гибкие компетенции, такие как эмпатия и стрессоустойчивость. Именно эти навыки невозможно автоматизировать, что сохраняет их высокую рыночную стоимость, считает она.

Государственные меры

Такие «мостиковые» компетенции, как цифровая грамотность и аналитика данных, охватывают все регионы через центры занятости. Механизм трехсторонних соглашений гарантирует трудоустройство, снижая риски для зрелых специалистов и закрывая потребности бизнеса, убежден сенатор Мурог.

По словам парламентария, важная особенность таких программ — тесная связка с работодателями: в центрах занятости нередко заключают трёхсторонние соглашения (по схеме: центр — обучающийся — компания), что даёт человеку чёткую перспективу трудоустройства, а бизнесу — возможность закрыть дефицит именно за счёт опытных кадров.

Гибридные команды и бремя наставничества

Формат разновозрастных команд перестал быть неким футурологическим прогнозом. Татьяна Баскина констатирует, что наставничество становится ключевым критерием карьерного роста в условиях ограниченного фонда оплаты труда. Исполнительный директор АНО «Центр поддержки карьерных решений» Михаил Сапир уверен, что главный навык для передачи молодым — критическое мышление, особенно в части оценки работы нейросетей.

Но ясно, что без отказа от возрастной дискриминации компании потеряют опытных сотрудников сразу после передачи ими экспертизы. Статистика корпоративных конфликтов показывает, что игнорирование этого фактора обнуляет все усилия по интеграции гибридных команд (Гибридные команды — это разновозрастные рабочие коллективы, в которых глубокая профессиональная экспертиза и критическое

мышление опытных сотрудников объединяются с цифровыми навыками и энергией молодых специалистов. — прим. ред.).

ИИ против рутины и цена человеческого опыта

В то же время статистика внедрения ИИ демонстрирует обратный тренд: чем больше компания автоматизирует рутину, тем выше становится рыночная стоимость сотрудников, способных контролировать алгоритмы. Позиции, требующие нестандартных решений, становятся наиболее ценными для обычного сотрудника.