

Россияне не спешат уходить даже от неидеального работодателя / Экономика / Независимая газета

ng.ru/economics/2024-05-03/100_03052024_russians.html

Россияне не спешат уходить даже от неидеального работодателя

Граждане встревожены перспективами на рынке труда

 [Анастасия Башкатова](#)

[Заместитель заведующего отделом экономики "Независимой газеты"](#)

Тэги: [трудоустройство](#), [рынок труда](#), [перспективы](#), [зарплаты](#), [карьерные возможности](#), [исследование](#), [ромир](#)

Несмотря на недовольство части сотрудников своим работодателем, в прошлом году сменили место работы лишь немногие специалисты – в лучшем случае каждый шестой. Что скромно на фоне дефицита кадров и, казалось бы, хороших шансов найти лучшую вакансию. Как выяснилось, по оценкам самих работников, лучших вакансий с точки зрения оптимального соотношения оплаты труда и нагрузки на рынке почти не появилось. Поэтому около 80% работников пока решили довольствоваться тем, что есть. Впрочем, доля тех, кто в течение года планирует все же поменять работу, растет. Это следует из исследования, проведенного холдингом «Ромир», кадровой компанией Ансог и президентской платформой «Россия – страна возможностей» (есть в распоряжении «НГ»).

Сейчас среди российских работников сократилась доля тех, кто в течение последних 12 месяцев сменил место своего трудоустройства, – с 18%, которые фиксировались на начало 2023 года, до 16% на начало 2024-го. Это показал масштабный опрос, проведенный среди более чем 21 тыс. респондентов из всех регионов РФ. Большая часть из опрошенных были заняты в реальном секторе экономики, опрос проводился в первом квартале этого года.

«Основные причины смены работы – низкий уровень заработной платы (41% упоминаний), отсутствие чувства удовлетворения от работы (31%) и большая нагрузка (25%)», – сообщается в материалах исследования. Причем низкая заработная плата – это причина смены работы для всех категорий работников, за исключением разве что руководителей.

Хотя ответы, конечно, варьировались в зависимости от социально-демографических характеристик. Так, среди тех, кто сменил работу в прошлом году, женщины чаще мужчин в качестве причин указывали отсутствие баланса между

работой и личной жизнью (21%), отсутствие гибких условий труда (19%). А мужчины чаще женщин ссылались на отсутствие финансовой стабильности в компании (21%) и плохие отношения с руководителем (14%).

Респонденты перечислили, с какими сложностями они сейчас сталкиваются на текущем месте работы. Топ-3 выглядит так. Во-первых, работники считают свою зарплату «слишком низкой» – так ответили 33% опрошенных. Во-вторых, работникам не нравится отсутствие возможностей для карьерного роста – 24% упоминаний. В-третьих, причиной для недовольства стало отсутствие льгот – 19% ответов. Третье место в списке главных недостатков текущей работы также делит «большая нагрузка» – тоже около 19% ответов.

В итоге если значительная часть работников не удовлетворены условиями на своем месте работы, то возникает вопрос: почему же около 80% опрошенных сотрудников в течение последних 12 месяцев так и не решились что-то поменять? И это в условиях острого дефицита кадров в экономике и, казалось бы, высоких шансов найти более выгодное предложение. Судя по всему, такого более выгодного предложения, которое отвечало бы представлениям работников об оптимальном соотношении оплаты труда и нагрузки, на рынке как раз мало. Так что синица в руках при всех ее недостатках оказалась лучше несуществующего журавля в небе.

«Мобильность на рынке труда сейчас, может, и не стремится к нулю, но она достаточно ограничена», – прокомментировал результаты опроса в ходе конференции, на которой было представлено это исследование, заместитель генерального директора платформы «Россия – страна возможностей» Алексей Первенцев.

Почему сейчас мобильность низкая? «В большинстве своем люди имеют финансовую стабильность. Да, они зачастую недовольны уровнем своего дохода. Но этот уровень достаточен, и он стабилен, – пояснил Первенцев. – И это становится якорящим фактором». Соответственно многие работники при всех своих недовольствах пока остаются на старом месте. А это уже создает проблемы для всех тех смежных и иных отраслей, которые испытывают острый дефицит кадров и не могут даже никого переманить.

При этом в идеале перемещение рабочей силы, та самая мобильность должна была бы стать драйвером для дальнейшего развития всей экономики. Ведь, с одной стороны, работники, выбирая лучшие места, могли бы значительно повысить свой уровень жизни, а с другой стороны, перспективные предприятия могли бы получить необходимый им кадровый ресурс.

Не менее противоречива ситуация с карьерными возможностями на рынке труда – в том виде, в каком ее описывают сами работники. В начале 2024 года по сравнению с 2023-м выросла доля работников, которые теперь планируют в ближайшие 12

месяцев поменять работодателя, – с 17 до 21%. А доля тех, кто не планирует этого делать, уменьшилась до 43% с 48% годом ранее. Еще около 5% готовы поменять не саму компанию, в которой они трудятся, а должность внутри этой компании.

Остальные же около 30% опрошенных сейчас затруднились с ответом на вопрос о своих карьерных планах на ближайший год. Фактически около трети работников пребывают в состоянии неопределенности – возможно, они даже дезориентированы.

Помимо этого один из выводов, который напрашивается из исследования, сводится к тому, что те работники, которые, казалось бы, должны быть в глазах работодателей и самыми востребованными, и самыми перспективными, часто как раз не уверены ни в своей востребованности, ни в своей перспективности.

«Высокую тревожность в оценке своих возможностей (на рынке труда. – «НГ») испытывают люди в возрасте от 25 до 34 лет. В условиях низкой безработицы и дефицита кадров тревожность людей самого привлекательного трудоспособного возраста требует дополнительного изучения», – сообщили авторы исследования.

Хотя, возможно, этот парадокс пусть и отчасти, но объясняется еще одним наблюдением исследователей: «С отсутствием перспектив карьерного роста в основном сталкиваются респонденты в возрасте от 25 до 44 лет, которые сменили работу в последние 12 месяцев».

Таков взгляд работников. Опросы же работодателей, которые проводит, например, Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), демонстрируют гораздо более привлекательную картину. Уточним: в опросах РСПП принимают участие в основном представители крупного промышленного бизнеса.

Итак, в новом, апрельском мониторинге РСПП сообщается, что социальные программы для сотрудников действовали чуть ли не у 85% опрошенных работодателей. И список бонусов, если опираться на ответы работодателей, как раз немаленький.

Прежде всего это дополнительные социальные выплаты работникам (их производят 69% опрошенных предприятий), добровольное медицинское страхование (66%). Помимо этого предприятия упомянули оплату путевок (65%) и транспорта для сотрудников (55%), обеспечение сотрудников питанием (49%). Также в списке жилищные программы для работников (35% упоминаний), дополнительное пенсионное страхование (24%).

«Почти три четверти опрошенных предприятий принимали участие в реализации дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда», – добавили в РСПП. Более половины опрошенных компаний – около 52% – вкладывали средства в опережающее обучение сотрудников. А почти 48% организаций направляли работников на стажировку.

