

Солидный возраст становится преимуществом соискателя: 47 процентов компаний готовы нанимать людей старше 50 лет

ПРИЛОЖЕНИЕ К «РОССИЙСКОЙ ГАЗЕТЕ»

27 июня 2024 четверг № 139 (9381)

**ПЕРСПЕКТИВЫ /** Работодатели по-разному оценивают важность высшего образования

**Мякиш без корочки**

Евгения Мамонова

В этом году абитуриентами вузов станут более одного миллиона человек, для которых выделены более 620 тысяч бюджетных мест — больше, чем когда-либо в современной истории страны. При этом недавний опрос показал, что треть россиян считают наличие диплома крайне важным при построении карьеры, а почти 60 процентов уверены, что он даст преимущество при трудоустройстве. «РГ» пообщалась с профильными экспертами и узнала, насколько это соответствует мнению самих работодателей.

**Отправная точка**

Общественная дискуссия о важности высшего образования в России идет далеко не первый год, но в нынешних условиях дефицита кадров на рынке труда ответ на вопрос о необходимости вузовского диплома становится актуальнее, чем никогда прежде. Конечно, во многих сферах высокий уровень подготовки является обязательным условием для дальнейшей работы: невозможно представить себе врача, инже-

Большинство бюджетных мест в 2024 году — для преподавателей, клинических врачей и программистов

нера-станкостроителя или пилота гражданской авиации, который ограничился только изучением профессиональной литературы и закрепил свои знания онлайн-курсами. Именно по этой причине в топ-5 направлений по числу бюджетных мест в этом году вошли образование, ИТ, клиническая медицина, сельское, лесное и рыбное хозяйство, а также машиностроение.

Но в менее требовательных сферах, специалисты которых, к тому же, не обязаны периодически проходить тесты на уровень квалификации и обновлять свои лицензии, многие работодатели стали более гибкими в кадровых вопросах и обращают больше внимания на практические навыки кандидатов и их предыдущий опыт.

«Мы сами не всегда смотрим на эту строчку в резюме, больше считываемся в опыт работы», — говорит руководитель отдела персонала маркетингового агентства Demis Group Евгения Прасолова. — Некоторые компании стали более заинтересованы в «мягких» и «твердых» навыках кандидата, а также в его прошлом опыте. На это также повлиял и кадровый голод. Немаловажную роль сейчас играют и курсы в онлайн-школах, которые позволяют стать профи в той или иной сфере быстрее и не хуже, чем в университете».

Руководитель консалтинговой группы «Технологии влияния» Мария Ключко, напротив, отмечает, что по ее собственным наблюдениям общее отношение работодателей к наличию высшего образования у кандидатов не менялось: при прочих равных предпочтение все равно отдадут специалисту, окончившему вуз. Дело в том, что в эпоху цифровых инструментов и искусственного интеллекта все более востребованными становятся «мягкие» навыки, развитие которых помогает институту.

«Это своего рода фундаментальный стандарт, позволяющий в каком-то смысле гарантировать кругозор человека, развитые коммуникативные навыки, его способность и умение работать с информацией и так далее», — объясняет Мария Ключко. — Для современного специалиста крайне важно уметь работать в команде, убеждать оппонента, критически мыслить, презентовать свои идеи, обладать способностью к переговорам и нестандартно мыслить».

**КАДРОВЫЙ ГОЛОД /** Трудовые ресурсы становятся главным фактором роста экономики РФ

## Очередь не стоит



Александр Фейст

АКЦЕНТ

**ЭКСПЕРТЫ КОНСТАТИРУЮТ, ЧТО ПОТРЕБНОСТЬ В ТРУДОВЫХ РЕСУРСАХ С ГОДАМИ СТАНЕТ ТОЛЬКО БОЛЬШЕ**

В перспективе до 2030 года российской экономике дополнительно потребуется 2,4 миллиона работников в сравнении с базовым показателем 2022 года, рассказали «РГ» эксперты «ВНИИ труда». Уже сейчас дефицит кадров испытывают все без исключения сферы — от тяжелой промышленности и розничной торговли до клинтинговых услуг и телекоммуникаций. Профильные эксперты отмечают, что инструментов для решения этой проблемы достаточно, но моментального результата ждать не стоит, даже если использовать их все одновременно.

**Законы рынка**

По данным Росстата за апрель, уровень безработицы в России составил рекордно низкие 2,6 процента, что объективно указывает на высочайшую потребность государственного и частного секторов в новых трудовых ресурсах — одного из главных факторов производства, без которого невозможно

**Цифра**

2,4 млн

новых работников потребуется в России к 2030 году

в полной мере реализовать потенциал капитала, инноваций, предпринимательской инициативы и других составляющих устойчивого и быстрого экономического роста.

Собеседники «РГ» констатируют, что потребность в трудовых ресурсах с годами станет только больше. Так, первый вице-президент «Российского союза инженеров» Иван Андриевский отмечает: курс России на технологический суверенитет и активная господдержка этого направления с 2022 года обеспечили высокую инвестиционную активность в производственной сфере. Санкции же, по его словам, обеспечили внутренний спрос на промышленную продукцию. В итоге в стране ежегодно открываются сотни новых предприятий, а действующие производства активно расширяются.

«Как следствие — в стране резко повисел спрос на рабочие кадры», — уверен Иван Андриевский. — За сотрудников начался жесткая конкуренция со всеми вытекающими последствиями — рост зарплат, разные корпоративные предпочтения, а также образовательные программы. И это только начало — тысячи инвестпроектов в

промышленности только находятся в стадии реализации, что обеспечит дальнейшее ужесточение конкуренции за рабочие кадры».

Схожее мнение приводит и генеральный директор индустриальной компании Mt.Dooos Сергей Шихов. В разговоре с «РГ» он подчеркнул, что нынешний дефицит кадров в первую очередь обусловлен стремительным развитием крупнейших российских производственных компаний после ухода иностранных игроков. Сегодня отечественные игроки стремятся активно расширяться и занимать опустевшие ниши, и это, отмечает Сергей Шихов, безусловно требует существенного расширения штата и привлечения работников в кратчайшие сроки.

Но если расширение производства в целом работает на повышение спроса со стороны компаний на рынке труда, то есть еще одна проблема, которая постепенно приводит к сокращению предложения.

«Дефицит персонала на производстве — это многослойная проблема, корни которой лежат в демографическом провале 90-х — начала 2000-х годов и снижении популярности рабо-

чих специальностей среди молодежи», — говорит замгендиректора по работе с резидентами ОЭЗ «Доброград-1» Наталья Зимина. — Стремление молодых людей предпочесть работу в офисе за компьютером вместо физического труда стало значимой тенденцией не только в России, но и у наших коллег в Беларуси, где на проблему повлияло наследие Чернобыльской аварии».

Как отмечает замруководителя финансово-технологической компании Only Bank Виталий Китайчук, у проблемы рынка труда есть и весьма важный региональный фактор, ведь спрос на кадры и безработица распределены по стране неравномерно. Например, в Москве и Санкт-Петербурге дефицит ощущается острее из-за высокой конкуренции и более высоких требований к квалификации. А в менее развитых регионах, по его словам, наоборот наблюдается нехватка рабочих мест, что приводит к миграции трудоспособного населения в регионы с их наличием. С ним соглашается директор по маркетингу международной аудиторско-консалтинговой компании DKRS Максим Герасимов, обративший внимание на то, что в последнем квартале прошлого года безработица в Алтайском крае составила 3,4 процента, в Калужской области — 1,9 процента, а в среднем по стране — 2,6 процента.

«Это приводит к тому, что в одних регионах, с более высокими ценами и более высокими зарплатами, кадровый голод

**Старт новых технологических производств требует все больше профессиональных кадров.**

ощущается гораздо сильнее, чем в других», — говорит Максим Герасимов. — Выходом из этой ситуации может послужить вахтовый метод работы, когда исполнитель отправляется на заработок в другой регион, в котором сильно не хватает кадров и зарплаты выше. Для бизнеса плюсом будет и то, что исполнитель приедет на подработку на конкретный срок и отработает четко оговоренное время, в противовес ситуации, когда кандидат устраивается на пару смен, и после уходит, оставляя бизнесу задачу найти нового работника».

**Естественный подбор**

Эксперты ВНИИ труда отмечают, что наибольшая потребность в кадрах в ближайшие годы будет наблюдаться в обрабатывающих производствах, в транспортировке и хранении, в здравоохранении и социальных услугах, в науке и исследовательской деятельности, а также в телекоммуникациях. Другие собеседники «РГ» добавляют к этому перечню линейный персонал — курьеров, работников складов, клининговых служб, сотрудников розничных магазинов и так далее. Решить эту проблему только с одной стороны не получится — российский рынок труда в своем нынешнем состоянии требует комплексного подхода и усилий и от бизнеса, и от государства.

**ПРАКТИКА /** Престиж среднего специального образования снова растет

## И карьера, и почет

Евгения Мамонова

АКЦЕНТ

**СЕГОДНЯ СПО — ЭТО ДРУГОЙ УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДДЕРЖИВАЕМЫЙ ГОСУДАРСТВОМ**

Все больше молодежи в нашей стране выбирает для себя среднее специальное образование (СПО). Получить рабочую профессию и стать мастером своего дела сегодня снова престижно. Число абитуриентов, выбирающих СПО, растет с каждым годом. В прошлом году в колледжи и техникумы поступило 1,2 миллиона человек. Это примерно 60 процентов от всех выпускников 9-х классов в нашей стране. Для сравнения: в 2019 году таких было 906 тысяч. Ожидается, что приемная кампания на 2024/2025 учебный год побьет рекорд по числу поступивших.

Вчерашние школьники выбирают техникумы вместо вузов не просто так. Для этого есть целый ряд причин. Прежде всего это возможность быстрее получить профессию, стать востребованным специалистом и начать зарабатывать. Тем более что зарплаты квалифицированных рабочих постоянно растут.

«Сегодня СПО — это другой уровень образования, поддерживаемый государством», — отмечает замминистра просвещения Денис Грибов. — Плюс уровень зарплат рабочих не сильно отличается от инженеров, а в некоторых случаях он значи-

тельно больше, чем у менеджера, сидящего в офисе».

Слова замминистра подтверждают цифры. Так, по данным исследования «Авито Работа», зарплаты рабочих неуклонно растут. Например, за год средняя заработная плата наладчика увеличилась на 46 процентов. Если в прошлом году такие специалисты получали в среднем 96 440 рублей в месяц, то уже зимой 2024 года — 140 896 рублей в месяц. Средняя зарплата фрезеровщика составляет на сегодняшний день 164 тысячи рублей в месяц, токаря — 158 тысяч, шлифовщика — 139 тысяч, сварщика — 135 тысяч. Специалисты, которые могут работать на высокотехнологичном оборудовании на производстве, имеют еще большую оплату труда.

Выпускники колледжей и техникумов могут не переживать о том, что после окончания обучения останутся без работы. На сегодняшний день более 75 процентов отучившихся в заведениях СПО устраиваются на работу сразу после получения диплома.

«Российская промышленность столкнулась с рекордным за последние 30 лет дефицитом кадров: на него пожаловалась треть предприятий», — отмечает генеральный директор Между-

народной ассоциации развития маркетинга и предпринимателей (МАРМИ) Алексей Молодых. — Причем не хватает самого важного, костяка — инженеров, операторов станков, машинистов, технологов, сварщиков, токарей».

По словам эксперта, выпускник, который успешно окончил обучение и имеет желание работать и развиваться дальше, с большой долей вероятности получит хорошее место на предприятии и конкурентную зарплату и с перспективой дальнейшего роста и профессионального развития.

Потребность в специалистах среднего звена наблюдается во всех ключевых отраслях экономики — в автомобильной, энергетической, машиностроительной, металлургической и других. Однако долгие годы в нашей стране был силен стереотип, что среднее специальное образование — это удел троечников. Путевкой в жизнь считался диплом о высшем обра-

зовании, что провоцировало дефицит квалифицированных рабочих кадров. Однако сегодня ситуация иная — престиж рабочих профессий снова активно растет.

«По данным нашего исследования, 50 процентов российских компаний отметили высокую востребованность рабочих на рынке труда», — говорит заместитель генерального директора «Работара», операционный директор сервиса «СберПодбор» Александр Ветерков. — При этом соискатели на такие специальности все еще мало».

Кроме того, обучение в техникумах и колледжах сегодня выглядит совсем не так, как это было, скажем, 30 лет назад. Ребята занимаются по современным программам с использованием передового оборудования, имеют возможность проходить практики и стажировки на ведущих предприятиях отрасли. Все это стало возможным благодаря реализации федерального проекта «Профес-

**РЕКРУТИНГ /** Молодых сотрудников становится больше, но работать с ними умеют не все

**Как приручить зумера**

Александр Фейст

Крупнейшие российские рекрутеры отмечают, что число вакансий для представителей самых младших поколений утроилось только в начале этого года — и дальше тренд на омоложение штата будет становиться еще сильнее. Но существенные различия между юными и возрастными сотрудниками усложняют интеграцию миллениалов и зумеров в текущие процессы, из-за чего далеко не все компании хорошо справляются с их наймом и удержанием.

Младшему поколению важно видеть в начальнике старшего товарища, ментора, наставника

**Смена поколений**

Попадание России в демографическую яму приводит к тому, что на фоне продолжающегося старения кадров компании вынуждены бороться друг с другом за талантливых молодых специалистов. Из-за этого все больше работодателей принимают необходимость найма зумеров и миллениалов как данность, причем выстраивать отношения с ними бизнес начинает чуть ли не со школьной скамьи: запуская программы ускоренной подготовки в старших классах школ и техникумах, целевое обучение в вузах с последующим трудоустройством, стажировки и так далее.

**ТЕХНОЛОГИИ /** Бизнес развивает удаленную занятость  
**Работа с привилегиями**

Сергей Липов, руководитель направления информационных технологий «EdgeCenter»

Массовое внедрение удаленной работы в начале пандемии коронавируса стало вынужденной мерой, но с течением времени этот формат работы не только стал общепринятым, но и претерпел значительные изменения. Одним из ключевых стало повышение уровня цифровой грамотности сотрудников и их адаптация к новым инструментам и платформам коммуникации, таким как Zoom, Microsoft Teams и Битрикс. Развитие технологий позволило также повысить качество видеоконференций и обеспечить стабильную связь между сотрудниками, что в целом сделало удаленную работу более эффективной.

Также стоит отметить изменения в организации рабочего времени и пространства. Многие компании стали внедрять гибкие графики работы, чтобы сотрудникам было проще планировать свой рабочий день. В то же время многие люди вложились в создание комфортного рабочего места дома, закупив эргономичную мебель и новое оборудование. Это улучшило их условия труда и снизило риски возникновения профессиональных заболеваний, таких как боли в спине и шее, часто возникающих при работе за компьютером в неудобной позе.

С течением времени отношение работодателей к удаленному формату работы тоже менялось.

**ТРЕНДЫ /** Цифровизация рынка труда более чем на треть увеличит ВВП страны  
**Специалист на заказ**

Денис Гонтарь

Сегодня в России рекордно низкая безработица в 2,6 процента, однако страна по-прежнему испытывает кадровый голод. Справиться с ним поможет цифровизация рынка труда, экономический эффект от которой, по оценке экспертов, составит к 2025 году 8,9 триллиона рублей. Это приведет к трансформации привычных профессий и потребует от специалистов новых компетенций.

Федеральное правительство поставило четкую задачу по цифровой трансформации промышленности и других ключевых отраслей экономики. Искусственный интеллект и нейросети повысят конкурентоспособность российского производства и интегрируют его в глобальные товарные цепочки. Цифровизация повлечет за собой повышение производительности труда, которая сегодня в России ниже, чем, например, в Германии и США. Процесс уже запущен, и он уже повлиял на российский рынок труда и выбор профессии после окончания вуза или колледжа. Так, например, по данным исследования АНО «Диалог», результаты которого озвучили на прошедшем Петербургском международном экономическом форуме, около 40 процентов жителей нашей страны работают не по диплому. Новые экономические условия вынуждают адаптироваться к ним не только бизнес, но и учебные заведения.

В России сегодня не хватает порядка 240 тысяч инженеров и представителей рабочих специальностей. Чтобы решить эту проблему и не утратить важные компетенции, необходимо повышать имидж профессии, который сегодня, убеждены в АСИ, находится на достаточно низком уровне. Молодежь считает данную специальность бесперспективной. Вузы страны выпустили порядка трехсот тысяч инженеров, однако лишь шестая часть из них пошла работать по диплому.

A3

A2

A4



**СУБСИДИИ /**  
Бизнесу  
Прикамья  
оплатили  
персонал  
«Кешбэк»  
за наем

Алексей Трапезников

Сумму в размере нескольких минимальных оплат труда (МРОТ) может получить компания-работодатель за трудоустройство безработного гражданина определенного возраста, а также за сохранение за сотрудником места на период вынужденного простоя предприятия. В Пермском крае за прошедший год возможностями государственных программ поддержки трудоустройства воспользовались 205 работодателей, которые приняли на работу более 500 человек.

Напомним, программа субсидирования найма была запущена в 2021 году как мера стимулирования занятости населения. Она предусматривает выделение дотаций за трудоустройство безработных и выпускников вузов 2020 года. Позже проект скорректировали, он охватил молодежь в возрасте до 30 лет и беженцев. В прошлом году программу распространили и на участников СВО.

Максимальная сумма выплачиваемой работодателям субсидии составляет три МРОТ плюс страховые взносы с этой суммы. В Пермском крае, где применяется в основном районный коэффициент 1,15 процента, размер МРОТ в этом году составляет 19 242 рубля. В районах края, приравненных к территориям Крайнего Севера, среди которых Красновишерск, Кочёво, Коса, Гайны, Чёрдынь и Нырбо, применяется

Более 190 миллионов  
рублей выплатили  
бизнесу в Прикамье  
за трудоустройство

коэффициент 1,2 процента, а размер МРОТ составляет большую сумму. Таким образом, в Прикамье работодатель, трудоустроивший, например, пять сотрудников, может получить субсидию в размере около 300 тысяч рублей.

Чтобы получить субсидию, нужно через портал «Работа в России» обратиться в центр занятости для подбора специалистов под имеющиеся вакансии, после чего подать заявление в кабинет страхователя на сайте Социального фонда России. При этом на господдержку могут претендовать юрлица, НКО и ИП, зарегистрированные до 2023 года и не имеющие долгов по заработной плате, налогам, сборам, страховым взносам и штрафам.

Минтрудом России также предложена поддержка промышленных предприятий в форме субсидирования профессионального обучения работников в период вынужденного простоя на предприятии или изменении режима занятости. В Прикамье спрос на нее пока небольшой — за последнее время такой формой государственной помощи воспользовалось всего одно предприятие, в штате которого 24 сотрудника. Размер субсидии в данном случае составляет 59 580 рублей на обучение каждого работника.

«Цель такой поддержки — сохранение занятости и предупреждение роста безработицы», — пояснили в региональном министерстве труда и социального развития. — Благодаря дополнительным мерам работодатели имеют возможность выдержать сезонный объем работ, сохранить занятость своих сотрудников, переобучить персонал новым компетенциям за счет бюджетных средств».

В прошлом году предприятия Пермского края, трудоустроившие жителей других регионов, смогли воспользоваться новым видом господдержки. За каждого приехавшего на работу сотрудника им была произведена выплата за 1-й, 3-й, 6-й, 9-й, 12-й месяцы его работы. Работодатели, квотирующие рабочие места для граждан с инвалидностью, тоже получили субсидии. В частности, со стороны региона им была предоставлена финансовая поддержка на приобретение специального оборудования, на котором смогут работать инвалиды. Всего, по данным местного министерства труда и соцразвития, бизнесменам выплатили более 190 миллионов рублей за поддержку занятости.

# Как приручить зумера



**A1** Но при этом компании постоянно сталкиваются с тем, что привычные инструменты мотивации, управления и удержания таких сотрудников, прекрасно работающие со старшими поколениями, с молодежью просто бесполезны. Любые попытки поменять образ мышления зумеров и миллениалов тоже обречены на провал — и тому есть вполне логичное объяснение.

«У поколения зумеров и миллениалов совершенно другие ценности, эти люди росли под влиянием другой среды, — рассказывает руководитель студии консалтинга и обучения «Коннектикум» Наталья Шонина. — Они другие, и это аксиома. И чем быстрее руководители компаний это понимают, тем лучше для бизнеса. Либо компания учится работать с молодыми соискателями, либо остается со старым кадровым фондом и постепенно стагнирует».

В данный момент более активными участниками рынка труда из числа молодежи все же являются миллениалы, рожденные ближе к концу прошлого столетия. Эти люди, в отличие от зумеров, еще застали мир без смартфонов и интернета — они осваивали все цифровые новинки в момент их появления, поэтому довольно легко подстраиваются под изменения, обладают гибкостью и хорошей обучаемостью.

«Миллениалы импонируют большинству работодателей, поскольку главная мотивация таких людей — вовсе не деньги, а возможность развития, — объясняет HR-директор мебельной группы «Дятково» Елена Шунулина. — Они амбициоз-

ны и готовы браться за новые и сложные задачи. Зачастую миллениалы творчески подходят к рабочему процессу, непрерывно генерируют идеи и хороши в коммуникациях. Для этого поколения не менее важна здоровая атмосфера в команде — обратная связь от коллег, взаимная поддержка и желание развиваться вместе ради общего результата».

Буквально ридившиеся с гад-

баланс и работа, которая приносит удовольствие, — рассказывает директор по персоналу маркетингового агентства Demis Group Елена Путренкова. — Креативный подход, увлеченность своим делом, поиск новых методов, интерес к технологиям и постоянное саморазвитие — основные моменты, которые отличают их от сотрудников старшего возраста. Тогда как бумеры привыкли работать по

видеть в начальнике старшего товарища, ментора, наставника, открытого к общению и продвинутого в современных гаджетах».

**Секрет фирмы**

Для работы с такими специалистами руководителю важно выстраивать отношения на взаимном доверии с адекватным уровнем контроля, уверена руководитель отдела поиска и подбора персонала МФК «Лайм-Займ» Екатерина Вислобокова. Еще один важный момент — прозрачные цели и задачи, чтобы каждый сотрудник понимал, к какому результату приведет его работа.

С этим мнением соглашается и Елена Путренкова из Demis Group. В беседе с «РГ» эксперт отметила, что зумеры и миллениалы хорошо понимают, что качество и скорость работы в ресурсном состоянии в разы выше, чем, когда есть слово «надо» — и этому качеству у них хорошо бы поучиться более взрослым коллегам.

«Чтобы хорошо выстроить работу с младшими поколениями, всегда четко оговаривайте цели и deadlines, но позволяйте им проявлять инициативу, — говорит Елена Путренкова. — Не забывайте о том, чтобы давать обратную связь и делиться советами без критики, если сотрудник пришел к вам с вопросами. Проводите с ними регулярные встречи, обсуждайте текущее состояние дел, отмечайте успехи любого масштаба и обязательно внедряйте лучшие предложения сотрудников в работу, не забывая поощрять их за такие идеи».

Наталья Шонина называет некорректным представление

**Самые молодые поколения быстро адаптируются к новостям, но не терпят бюрократии.**

о том, что в каких-то сферах молодежь поколения приживается лучше, а в каких-то — хуже. Но их поиск и удержание зависят от иных, чем у старшего поколения, факторов, добавляет Екатерина Вислобокова. По ее словам, для юных соискателей важным фактором является доступность информации о деятельности бренда, развитая корпоративная культура, уход от бюрократии и менее формализованное общение в коллективе, перспективы развития внутри компании и наличие быстрого карьерного трека. Но этим их интересы не ограничиваются.

«Младшие сотрудники, особенно зумеры и миллениалы, часто обладают навыками, которые могут быть ценными для компании, особенно в области технологий, — говорит директор Центра трудоустройства корпорации «Синергия» Ольга Асадчян. — Вместо того, чтобы сосредоточиться на их возрасте или опыте, оценивайте их по их умениям и знаниям. Помните, что они не готовы к тому, что ими будет управлять некомпетентный руководитель только потому, что он старше или дольше здесь работает».

Эксперт также советует создавать культуру обратной связи и предлагать младшим сотрудникам гибкие условия работы, в том числе в выборе проектов, с которыми они сами захотят работать. Наконец, им крайне важно постоянно развивать свои навыки, поэтому огромным плюсом при трудоустройстве для них будет развитая программа непрерывного обучения. ■

**АКЦЕНТ**  
НА ФОНЕ ПРОДОЛЖАЮЩЕГОСЯ  
СТАРЕНИЯ КАДРОВ КОМПАНИИ  
ВЫНУЖДЕННЫ БОРЬТЬСЯ ДРУГ С ДРУГОМ  
ЗА ТАЛАНТЛИВЫХ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

жетами в руках зумеры — поколение удаленки и высоких технологий, которое привыкло получать здесь и сейчас все, чего им только захочется. Поэтому сравниться с ними в многозадачности попросту невозможно. Но в отличие от тех же миллениалов самые юные сотрудники предпочитают командной работе индивидуальные проекты и хотят чувствовать собственную значимость. При этом ни те, ни другие не боятся потратить работу, готовы открыто говорить о том, что им не нравится, не терпят строгих, закрытых и грубых начальников и всегда настаивают на соблюдении баланса между профессиональной и личной жизнью.

«Зумеры и миллениалы стремятся к карьерному росту, но в приоритете лайф-ворк

стандартной системе и сложнее адаптируются к изменениям».

Опрошенные «РГ» эксперты отмечают, что финансовая мотивация работает на молодежь так же, как и на старшее поколение, но все же нематериальные стимулы играют ключевую роль для зумеров и миллениалов — особенно когда они обладают уникальной экспертизой и работодатели готовы конкурировать за их внимание.

«На входе, конечно, всем соискателям важен размер финансовой мотивации, — говорит Наталья Шонина. — Но очень быстро этот критерий уступает pedestal таким параметрам, как гибридный график, комфортные условия труда, классный офис с кофестанциями, комнатами отдыха и так далее. Младшему поколению важно

# И карьера, и почет

**A1** Такое сотрудничество выгодно всем: работодатели получают готовых специалистов, способных сразу приступить к своим непосредственным обязанностям, а выпускники — гарантию трудоустройства.

«Предприятия сегодня заинтересованы в высококвалифицированных выпускниках, которые обладают необходимыми компетенциями, — говорит доцент кафедры логистики Финансового университета при Правительстве РФ Ольга Жильцова. — Поэтому охотнее принимают участие как в формировании учебных программ, так и в материально-

техническом обеспечении колледжей, организации практик и стажировок».

Проект «Профессионалитет» подразумевает несколько нововведений: сокращение сроков обучения, вовлечение в образовательный процесс представителей бизнеса и профессиональных сообществ, а также создание в заведениях СПО центров молодежных инициатив.

Современные реалии предписывают готовить специалистов не только качественно, но и быстро. Поэтому сроки обучения оптимизированы — вместо привычных четырех лет — два или три года, в зависимости

**АКЦЕНТ**  
ПО ПРИОРИТЕТНОМУ ОТРАСЛЯМ  
ЭКОНОМИКИ КОЛИЧЕСТВО БЮДЖЕТНЫХ  
МЕСТ ПОСТОЯННО УВЕЛИЧИВАЕТСЯ

от специальности. Сжатые сроки обучения не только не отразятся на качестве обучения, но и благодаря внедрению новых образовательных стандартов позволят сделать обучение более продуктивным. Студенты пройдут и общеобразовательную программу, и теоретическую, и получат практическую подготовку.

Колледжи и техникумы нового формата появляются по всей стране. В 2023 году при поддержке предпринимателей сформировано 60 образовательных кластеров, где готовят специалистов, которые будут работать в приоритетных для экономики страны сферах: медицине, педагогике, туризме, искусстве, креативных индустриях. Например, в Москве сегодня работают 53 колледжа, большинство из которых являются крупными образовательными комплексами, объединяющими общее и профессиональное образование. Обучение ведется по 164 специальностям, охватывающим практически все отрасли современной экономики и социальной сферы. При этом в зависимости от направления обучения студенты смогут освоить от двух до пяти специальностей и тем самым значительно повысить свою востребованность на рынке труда. Количество бюджетных мест постоянно увеличивается, особенно по приоритетным отраслям экономики, в частности для промышленности.

«Регулярно открываем новые направления подготовки, — отчитался о работе столичных

заведений СПО мэр Москвы Сергей Собянин в своем блоге. — В этом году был открыт набор студентов по специальностям: наладчик станков и оборудования в механообработке, литейная электроника, твердое производство, бригадир-путеец, слесарь-электрик метрополитана, электромонтер тяговой подстанции и электромонтер устройств сигнализации, централизации, блокировки. Создается новое направление подготовки специалистов по производству беспилотных авиационных систем. Совместно с работодателями разрабатываем 6 образовательных программ. В индустриальном парке «Руднево» будет построен инновационный колледж с производственным комплексом для обучения и практической работы студентов. Планируется, что в 2024–2025 учебном году поступить на новые специальности смогут свыше 400 студентов».

**Цифра**  
**60**  
образовательных кластеров сформировано в 2023 году при поддержке предпринимателей



Молодые инженеры получают важные практические навыки с самого начала обучения.

# Очередь не стоит

**A1** Важно отметить, что правительство уже приняло ряд мер для вовлечения в занятость и сглаживания структурных диспропорций спроса и предложения на рынке труда. Например, с 2021 года реализуется программа содействия молодежной занятости в сотрудничестве с минпросвещения. По линии центров занятости действуют механизмы субсидирования найма и трудовой мобильности молодежи, а также финансирования переобучения у работодателя. Вдобавок была полностью реформирована программа переподготовки взрослых кадров по направлению «Демография»: перед началом процесса заключается трехсторонний договор с работодателем, который предусматривает формирование программы подготовки с учетом потребностей компаний, что впоследствии обеспечивает высокую занятость выпускников — порядка 80% по итогам обучения.

Бизнес со своей стороны запускает широкий спектр различных программ по поиску, подготовке и переподготовке кадров, расширяя воронку найма. При этом инструменты, которыми пользуются компании, зачастую существенно отличаются от сферы к сфере.

«Мы давно практикуем обучение новых кадров без опыта работы на производстве, и это дает свои осязаемые результаты, — рассказывает Сергей Шихов из Mr.Doors. — Подобная программа позволяет подготовить специалиста «под себя» и передать ему все необходимые знания, которые он приложит в работе уже в ближайшее время. Более того, мы много лет развиваем программу взаимодействия со школьниками, прово-

дим регулярные экскурсии по производственным объектам при участии наших ведущих экспертов. Приятно то, что уже при достижении совершеннолетия многие из них возвращаются к нам уже в качестве полноценных членов команды».

Сергей Шихов из Mr.Doors в свою очередь обращает внимание на то, что авторский персонал становится все более распространенной практикой и позволяет эффективно нанимать специалистов из категории линейного персонала, а также сокращать соответствующие издержки бизнеса.

«Самостоятельно выстраивать систему подбора, найма и адаптации персонала, особенно в крупных компаниях, достаточно дорого, — объясняет Максим Герасимов. — Аутсорс позволяет снизить эти затраты, забирая решение кадровых вопросов себе. Бизнес платит за конкретное время работы исполнителей и тем самым повышает свою эффективность. Те же федеральные ретейлеры стали чаще прибегать к аутсорсингу персонала, и сейчас уже до половины их кадров — исполнители, работающие на аутсорсе. В скором времени количество кадров, нанятых через аутсорс, увеличится, и то, что это уже можно считать увеличившимся трендом, хорошо говорят цифры: только от нашей компании ежедневно на объекты клиентов выходит более 6 тысяч человек, это очень много».

Некоторые компании выстраивают связи с образовательными учреждениями и знакомятся со своими будущими специалистами еще на этапе их обучения. Особенно эффективен такой подход в быстрорастущих инновационных сферах.

«Одно из эффективных решений в области подготовки ИТ-кадров — это сотрудничество бизнеса с вузами, благодаря которому студенты получают практический опыт, а компании формируют кадровый резерв, — рассказывает директор департамента по работе с персоналом VIA Technologies Юлия Полякова. — Например, мы с 2021 года активно развиваем собственный корпоративный университет для студентов в сотрудничестве с вузами Санкт-Петербурга: СПбГУТ, ИТМО, СПбГУ, СПбПУ и другими. Многие практиканты впоследствии становятся сотрудниками нашей компании».

**Работ в помощь**

Собеседники «РГ» отмечают, что со временем дефицит трудовых ресурсов будет ощущаться слабее, если уже сейчас бизнес будет активно инвестировать в повышение производительности труда, в том числе за счет роботизации производств и автоматизации текущих процессов. Иван Андриевский из «Российского союза инженеров» подчеркивает, что новые и развивающиеся предприятия должны проектироваться с максимальной ориентацией на внедрение таких передовых технологий. И многие компании уже успешно реализуют такие проекты.

«Простой пример в нашей сфере цифрового строительства, — рассказывает директор по внешним коммуникациям компании «Аметист Групп» Фаина Филина. — Каждый объект управляется технически рядом инженеров. И если внедрить на объекте систему цифровой эксплуатации, то можно сократить потребность в персонале на 50–80%. Цифровая эксплуатация по датчикам следит за исправностью оборудования и состоянием объекта эффективнее, чем масса людей. Во всех технологических отраслях это актуально».

Важно отметить, что государство поддерживает подобные инициативы: например, в начале июня минпромторг подготовил специальную программу льготного кредитования и лизинга для закупки промышленных роботов на производственные предприятия. Ставка по ней составит не более 5%, а разницу с нынешней рыночной ставкой в 19–22% будут компенсировать за счет бюджетных средств. Наряду с усилиями компаний рынок труда в России сбалансируется уже в этом десятилетии, уверены опрошенные «РГ» эксперты. ■

**СОВОКУПНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ И ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НАСЕЛЕНИЯ В ВОЗРАСТЕ 15-72 ЛЕТ ЗА 2010-2023 ГГ. %**



## ТЕНДЕНЦИИ / Солидный возраст становится преимуществом соискателя

### Опыт как козырь

Ирина Иванцева

Серьезные изменения на рынке труда заставляют работодателей пересматривать свою политику в отношении возрастных сотрудников. Согласно исследованию HeadHunter, доля компаний, готовых нанимать сотрудников старше 50 лет, в 2023 году составила 47 процентов против 34 процентов в 2018-м. Причем эксперты отмечают, что это не сиоминутное явление, а долговременная тенденция.

Так, по данным Всероссийской переписи населения 2021 года, в ближайшее десятилетие вряд ли сможет заполнить все вакансии рынка труда: людей в возрасте 10–30 лет насчитывалось чуть больше 30 миллионов. А вот тем, кому чуть за тридцать, но меньше «полтинника», — уже 47 миллионов. Плюс еще почти 19 миллионов в возрасте от 50 до 60 лет. За три минувших с момента переписи года ситуация в лучшую сторону измениться не могла. Соответственно, как минимум до середины 2030-х годов нынешние люди среднего возраста и старше останутся самым многочисленным поколением и будут играть главную роль на рынке труда. «Зрелые, опытные сотрудники могут внести значительный вклад в успех компании, если им предоставить условия для профессионального роста и адаптации к изменениям в трудовом процессе», — добавляет основатель и гендиректор «Высшей медицинской школы» и кадрового агентства «Уникум» Виталина Левашова. Сейчас как никогда актуальны наставничества. И такие сотрудники часто становятся хорошими наставниками в тех областях, в которых имеют профессиональный опыт. Поэтому даже в предпенсионном и пенсионном возрасте можно найти занятие по душе и сделать карьеру, к примеру, в так называемых помогающих профессиях.

Безусловно, у возрастных сотрудников есть как плюсы, так и минусы. «Из рисков трудовых отношений со старшим поколением я бы назвала ноансы с физическими возрастными изменениями и верооятность того, что сотрудник будет быстрее уставать или терять концентрацию, чем молодые ребята. Но это всё индивидуально. А вот в чем точно сотрудники 55+ проигрывают перед молодежью — так это гибкость характера и мышления. Сейчас события развиваются настолько стремительно, что человеку приходится практически ежедневно принимать новые правила игры. К сожалению, многие взрослые люди утратили эту способность, а возможно никогда и не имели таких софт скиллов», — подчеркивает Наталья Шонина.

«Да, считается, что у людей в возрасте адаптивные способности ниже. Но это было критично лет 10 назад, когда у поколения 55–60-летних были проблемы, например, с компьютерной грамотностью. Сейчас же этого риска практически нет», — возражает Виталина Левашова. При этом Наталья Шонина отмечает, что преимущества старшего поколения еще более очевидны. Это люди советского образования и советской закали: ответственные, трудолюбивые, стабильные. Такие соискатели не исчезнут после двух дней работы, всегда одевают дресс-код. А еще в зрелом возрасте ничто не мешает самореализации: дети выросли, внуки тоже. Соискатель уже прошел серьезные жизненные испытания во всех сферах, наверняка поработал в нескольких организациях, имел опыт общения с разными коллегами и руководством — как говорится, видел всё. Выбыв такого специалиста из колеи или ввести в состояние стресса намного сложнее, чем вгонять в паническую атаку «молодую и звонкую» выпускницу вуза. Ну и, конечно, просто сам жизненный опыт соискателя 55+ играет на руку его работодателю: спокойнее воспринять любые события как внутри, так и снаружи компании, отсутствие нервного желания «всех порвать», ровное отношение к запросу на карьерный рост и постоянное повышение квалификации. Но главное — стабильность, желание спокойно и качественно выполнять свою работу и получать за нее достойный оклад.

«Люди старшего поколения могут и должны быть востребованы на рынке труда до тех пор, пока они сами чувствуют в себе силы, энергию и возможность быть полезными обществу и делать ту работу, в которой они практиковали свои навыки на протяжении всей жизни», — резюмирует эксперт.

Итак, в какие сферы деятельности лучше подавать соискателю возраста 55 и старше? Анастасия Довгаль считает, что больший спрос на сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста присутствует в рабочих профессиях с минимальной технологичностью. Помимо этого — сезонные работы, организации со свободной занятостью (ритейлерские, страховые компании). «Есть огромное количество сфер деятельности, где сотрудники 55+ будут даже намного эффективнее и полезнее молодых коллег. Образова-

тельные центры и учреждения, педагогические направления в онлайн-школах, сфера гостиничного бизнеса и услуг, экскурсионные бюро, лектории. В этих сферах возраст скорее плюс, чем минус. Кол-центры, отделы по работе с персоналом, клининговые компании — вариантов много», — считает руководитель студии консалтинга и обучения Коннектикум Наталья Шонина.

Возрастные кандидаты востребованы в образовании, в медицине, в социальной сфере,

Зрелые, опытные сотрудники могут внести значительный вклад в успех компании, если им предоставить условия для профессионального роста и адаптации к изменениям в трудовом процессе

добавляет основатель и гендиректор «Высшей медицинской школы» и кадрового агентства «Уникум» Виталина Левашова. Сейчас как никогда актуальны наставничества. И такие сотрудники часто становятся хорошими наставниками в тех областях, в которых имеют профессиональный опыт. Поэтому даже в предпенсионном и пенсионном возрасте можно найти занятие по душе и сделать карьеру, к примеру, в так называемых помогающих профессиях.

Безусловно, у возрастных сотрудников есть как плюсы, так и минусы. «Из рисков трудовых отношений со старшим поколением я бы назвала ноансы с физическими возрастными изменениями и верооятность того, что сотрудник будет быстрее уставать или терять концентрацию, чем молодые ребята. Но это всё индивидуально. А вот в чем точно сотрудники 55+ проигрывают перед молодежью — так это гибкость характера и мышления. Сейчас события развиваются настолько стремительно, что человеку приходится практически ежедневно принимать новые правила игры. К сожалению, многие взрослые люди утратили эту способность, а возможно никогда и не имели таких софт скиллов», — подчеркивает Наталья Шонина.

«Да, считается, что у людей в возрасте адаптивные способности ниже. Но это было критично лет 10 назад, когда у поколения 55–60-летних были проблемы, например, с компьютерной грамотностью. Сейчас же этого риска практически нет», — возражает Виталина Левашова.

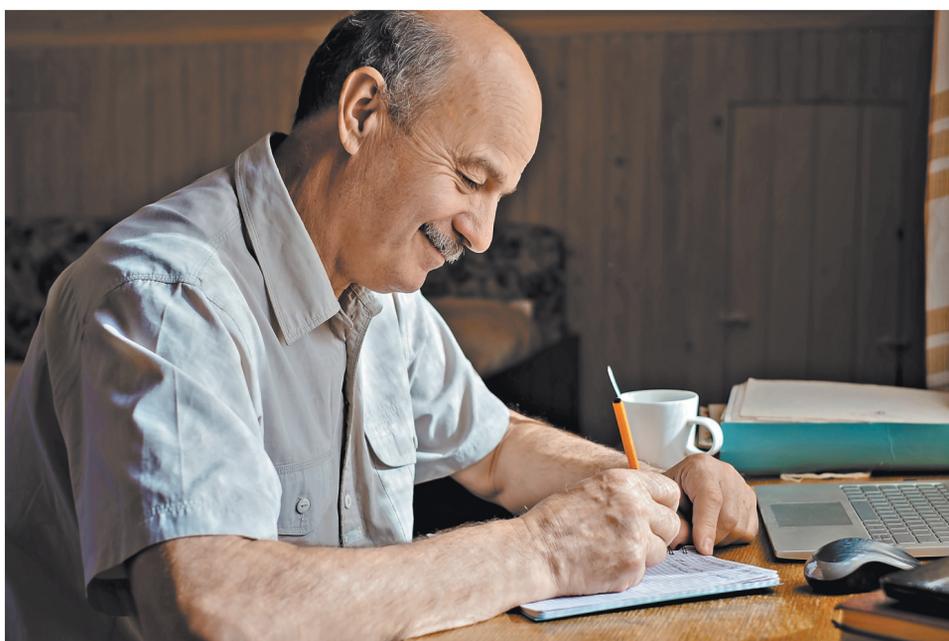
При этом Наталья Шонина отмечает, что преимущества старшего поколения еще более очевидны. Это люди советского образования и советской закали: ответственные, трудолюбивые, стабильные. Такие соискатели не исчезнут после двух дней работы, всегда одевают дресс-код. А еще в зрелом возрасте ничто не мешает самореализации: дети выросли, внуки тоже. Соискатель уже прошел серьезные жизненные испытания во всех сферах, наверняка поработал в нескольких организациях, имел опыт общения с разными коллегами и руководством — как говорится, видел всё. Выбыв такого специалиста из колеи или ввести в состояние стресса намного сложнее, чем вгонять в паническую атаку «молодую и звонкую» выпускницу вуза. Ну и, конечно, просто сам жизненный опыт соискателя 55+ играет на руку его работодателю: спокойнее воспринять любые события как внутри, так и снаружи компании, отсутствие нервного желания «всех порвать», ровное отношение к запросу на карьерный рост и постоянное повышение квалификации. Но главное — стабильность, желание спокойно и качественно выполнять свою работу и получать за нее достойный оклад.

«Люди старшего поколения могут и должны быть востребованы на рынке труда до тех пор, пока они сами чувствуют в себе силы, энергию и возможность быть полезными обществу и делать ту работу, в которой они практиковали свои навыки на протяжении всей жизни», — резюмирует эксперт.

Итак, в какие сферы деятельности лучше подавать соискателю возраста 55 и старше? Анастасия Довгаль считает, что больший спрос на сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста присутствует в рабочих профессиях с минимальной технологичностью. Помимо этого — сезонные работы, организации со свободной занятостью (ритейлерские, страховые компании). «Есть огромное количество сфер деятельности, где сотрудники 55+ будут даже намного эффективнее и полезнее молодых коллег. Образова-

## ДОСТАТОК / Как узнать, сколько заработано на старость

# От чего зависит пенсия



Алексей Кузнецов

Майский опрос компании «Авито» показал, что размером будущей пенсии интересуются 54 процента работающих россиян, но 38 процентов опрошенных не знают, как ее рассчитать. Специалисты СФР рассказали, как это сделать самым простым способом и в результате контролировать формирование своих пенсионных прав на индивидуальном лицевого счете (ИЛС).

Где искать ответы на вопросы

Многие думают, что рассчитать свою пенсию способны только профессионалы. Но делать это самостоятельно вовсе не обязательно — на портале Социального фонда России (СФР) есть пенсионный калькулятор, который поможет спрогнозировать размер будущей пенсии. Расчет также помогут сделать в клиентской службе Соцфонда и в МФЦ.

Полученный результат лучше проверить по индивидуальному лицевому счету в СФР. В документе будут перечислены все места работы, уровень зарплат и размер страховых взносов с нее. Важно убедиться, что нигде нет ошибок, сведения указаны верно, общий стаж, продолжительность работы и зарплата соответствуют действительности. При формировании пенсии также учитываются нестраховые периоды — служба в армии, уход за ребенком или нетрудоспособным взрослым и другие.

Выписку из ИЛС можно заказать на портале «Госуслуги», в клиентских службах Соцфонда и МФЦ. О сформированных пенсионных правах также можно узнать из рассылки от фонда. «Раз в три года через портал «Госуслуги» мужчинам старше 45 лет и женщинам старше 40 лет направляется уведомление, — сообщает «РГ» в СФР. — В нем указывается уже сформированный страховой стаж, индивидуальный пенсионный коэффициент и предполагаемый размер страховой пенсии по старости. В 2023 году так было проинформировано почти 2,5 миллиона человек».

О чем расскажет выписка

На страницах выписки из ИЛС зафиксированы пять параметров, влияющих на оформление страховой пенсии:

— **Страховой стаж.** Это период, в течение которого человек официально трудился у всех работодателей. Время работы по каждому месту не только отражено в трудовой книжке, но и учтено Соцфондом России.

— **Трудовые вознаграждения.** Это сумма зарплат, гонораров и других официальных выплат за работу, выполненную в разные годы.

— **Страховые взносы.** Это отчисления с зарплат в систему обязательного пенсионного страхования, которые работодатели в России делают с 1991 года.

— **Индивидуальный пенсионный коэффициент (ИПК).** Это показатель, который рассчитывается исходя из объема страховых взносов, перечисленных за работника. Чем больше взносы, тем выше ИПК и вместе с ним пенсия.

— **Нестраховые периоды.** Это те отрезки жизненного пути, которые дают право на увеличение ИПК, даже если в это время человек не работал. К ним отно-

сится срочная служба в армии, получение пособия по безработице, уход за детьми до 1,5 лет и пожилыми людьми старше 80 лет.

Кроме того, страховую пенсию может дополнять накопительная. Изучив ИЛС, будущий пенсионер может узнать:

— есть у него накопления в системе обязательного пенсионного страхования или нет;

— у какого страховщика его накопления формируются и какая управляющая компания их инвестирует;

— какая сумма за все годы поступила на накопления и как сильно она выросла в результате инвестирования.

АКЦЕНТ

### ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТРАХОВОЙ ПЕНСИИ НЕОБХОДИМО СОБЛЮДЕНИЕ МИНИМАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

В выписке из ИЛС подробно описана трудовая деятельность от советских лет до сегодняшних дней. Но информация за разные десятилетия представлена с разной степенью детализации. Это связано с тем, что пенсионные права граждан в СССР и в первые постсоветские годы формировались на основе законодательства, отличного от сегодняшнего. Действующая пенсионная формула была введена с 1 января 2015 года. Поэтому, например, ИПК за предшествующий период показан в общем виде. Но уже последующие 10 лет выписки со счета отражает с подробностями, позволяющими увидеть, как влияли на рост индивидуального коэффициента страховые отчисления на каждом месте работы.

Важный нюанс: для назначения страховой пенсии необходимо соблюдение минимальных требований. По закону страховая пенсия по старости назначается гражданам, достигшим пенсионного возраста, или тем, у кого есть право на досрочное назначение. При этом минимальный страховой стаж должен составлять 15 лет. Минимальный ИПК в 2024 году должен равняться 28,2, а с 2025 года он будет повышен до 30.

Если минимальные требования не выполнены и нет права на страховую пенсию по старости, то Соцфонд назначит социальную пенсию. Право на нее наступает: у женщин — с 65 лет, у мужчин — с 70 лет.

Как анализировать данные

Первое, на что следует смотреть — достигнуты ли минимумы по страховому стажу и ИПК. Если нет, то надо оценить, как сильно они могут вырасти в будущем. «Один год трудовой деятельности с уплатой страховых взносов дает возможность приобрести до десяти дополнительных ИПК», — объясняют в СФР. — Если этого окажется недостаточно, можно сформировать доплатный стаж и индивидуальный пенсионный коэффициент, сделав в Соцфонде добровольный страховой взнос».

Второе — необходимо проверить сведения о работе до 2002 года. Данные за тот период переносились из трудовых книжек на ИЛС вручную. И могли возникнуть ошибки — например, опечатки в датах начала или окончания работы у отдельных работодателей.

Третье — следует убедиться, что запись ИЛС в полном объ-

еме включают нестраховые периоды и особые условия труда. Последнее актуально для тех, кто работал на вредном производстве или в экстремальных условиях, что позволяет выйти на заслуженный отдых досрочно.

И принципиально важно проверить, какую долю от заработка составляют страховые взносы, полученные Соцфондом. Они должны составлять 16 процентов от суммы, которая заработана за конкретный период у конкретного работодателя.

У будущих пенсионеров, которые начали трудиться раньше 2002 года, часть пенсионных прав сформировалась на основе

В Соцфонде рекомендуют периодически проверять выписку из ИЛС.

дателя справку о доходах с начала календарного года и обратиться в клиентский офис СФР для уточнения данных по свежей справке».

Как устранить ошибки

Чтобы исправить некорректные записи, нужно прежде всего собрать документы с точными данными. Например, подтвердить сведения о работе можно с помощью трудовой книжки, а при ее отсутствии — с помощью архивной справки, трудового договора или зарплатной ведомости.

Дальше порядок действий зависит от того, на каком этапе трудовой деятельности обнаружены пробелы и искаженные данные. «Если ошибки касаются сегодняшней работы, нужно обратиться к текущему работодателю и попросить его направить в СФР отчет с корректными данными», — рассказывает «РГ» в Социальном фонде. — Во всех остальных случаях следует обращаться непосредственно в СФР. Заявление о внесении корректировок можно лично подать в офис фонда или дистанционно через портал госуслуг. В соответствующем обращении нужно указать верные данные и важно приложить к нему подтверждающий документ».

Бывает также, что работодатель намеренно сообщает в СФР заниженные суммы зарплат. Частные коммерческие организации и предприниматели прибегают к этому, чтобы сэкономить на страховых взносах. В итоге происходит занижение ИПК, на который имеют право работники. Но добиться от работодателя подачи честной отчетности вполне возможно, отмечает юрист Гильдия российских адвокатов Руфия Галева.

«Для начала постарайтесь собрать документы, подтверждающие фактическую зарплату», — советует Руфия Галева. — Это могут быть трудовой договор, если в нем указаны реальные суммы, или платежная ведомость с подписями. Это могут быть аудио-, видеозаписи или свидетельские показания. Затем обратитесь к работодателю. Предложите ему обелить зарплату. Если тот откажется, подайте

АКЦЕНТ

### МИНИМАЛЬНЫЙ ИПК ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕНСИИ В 2024 ГОДУ ДОЛЖЕН РАВНЯТЬСЯ 28,2

При этом расчеты могут показать, что фактический стаж и ИПК, отраженный в выписке с индивидуального счета, немного меньше реального. Это связано с тем, что ИЛС обновляется по мере поступления отчетов работодателей. Информацию о зарплатах и страховых взносах они обязаны передавать в СФР ежеквартально, сведения о стаже работником — ежегодно, не позднее 25 января. Еще κάποкое время уходит на то, чтобы свежие данные обработать. Поэтому их фиксация в выписке из ИЛС запаздывает. «Например, актуальные сведения об ИПК на конец второго квартала могут появиться на лицевом счете в августе, а сведения о стаже на 31 декабря отразятся в феврале», — пояснили в Соцфонде. — Поэтому, если срочно нужны точные данные на текущий момент, нужно заказать у своего работо-

жалобы в гострудинспекцию, ФНС, прокуратуру, при необходимости — иск в суд. Обращение о нарушении своих прав подтвердите выпиской из ИЛС и документами о фактическом размере зарплат».

По словам юриста, последствия для работодателя могут быть очень серьезными. За грубое нарушение норм бухучета, в результате чего страховые взносы уплачиваются не в полном размере, должностные лица наказываются административным штрафом в размере до 20 тысяч рублей. А за уклонение от уплаты страховых взносов руководители организаций и индивидуальные предприниматели несут уголовную ответственность. В зависимости от размера недоплаченных взносов дело может закончиться штрафом, принудительными работами, арестом и даже лишением свободы. ●

## Мякиш без корочки

А1 Некоторые собеседники «РГ» указывают на важность высшего образования именно с точки зрения формирования личных и профессиональных связей и знакомств — сейчас это чаще называют нетворкингом.

«Высшее образование — это очень качественный этап жизни», — говорит создатель онлайн-школы программирования и искусственного интеллекта Progdids Сергей Жучков. — На личном примере могу сказать, что та среда общения, сложившаяся у меня в институте, стала мощным трамплином, который вынес меня туда, где я сейчас нахожусь. Там я встретил многих своих единомышленников, очень сильных специалистов в разных сферах. Университет становится определенным фильтром, на выходе из которого в большинстве своем остаются амбициозные люди, готовые к любым испытаниям».

От теории к практике

По словам HR-директора логистического оператора NC Logistic Ирины Пак, в большинстве своем работодатели охотнее всего нанимают специалистов с небольшим опытом и студентов, только что окончивших вуз. Но в нынешних условиях без работы не останутся и кандидаты без диплома. Если, конечно, речь не идет о компаниях, для которых высшее образование — необходимая формальность устройства в штат. Впрочем, даже они зачастую посмотрят на это сквозь пальцы, если речь идет об аутсорсе и выполнении проектных задач.

Высшее образование может дать не только навыки и знания, но и полезные связи. Многие успешные партнеры по бизнесу знакомятся во время учебы в институте

«Можно не устраиваться на полную ставку и выполнять задачи от разных заказчиков — в этом случае вряд ли кто-то из них будет проверять наличие диплома», — говорит Ирина Пак. — В проектной работе важны исключительно практические навыки, примеры работ и рекомендации. Копирайтеры, дизайнеры, программисты — такие специалисты часто занимаются несколькими заказами одновременно и получают больше, чем штатные специалисты».

В отношении таких кадров работодатели в первую очередь смотрят на ранее реализованные проекты. Но специальное образование также даст им преимущество при прохождении собеседования, отмечают собеседники «РГ». Важно, что современные технологии позволяют получить его быстро и без университетских ограничений — тех же вступительных экзаменов.

«Распространение EdTech-проектов дает возможность получить профессию во многих сферах», — подчеркивает Ирина Орлова из Universalita. — Особенно это касается тех областей, в которых знания очень быстро меняются. Это касается, например, IT-специальностей, интернет-маркетологов, специалистов по таргетированной и контекстной рекламе, для которых важно иметь актуальные, постоянно обновляющиеся знания и много практики».

С ней соглашается Максим Логинов из сервиса JVO. По его словам, в сферах вроде IT предложение вакансий значительно превышает спрос — так что мастера своего дела, владеющие определенными компетенциями, спокойно могут устроиться на высокооплачиваемые должности вне зависимости от формальных признаков. По его словам, в отрасли вполне реально случить, когда 18-летние программисты без какого-либо образования получают от 300 тысяч рублей в месяц.

«Если говорить про разработку, классическое высшее техническое образование уступает онлайн-курсам», — объясняет Максим Логинов. — Сфера развивается так быстро, что вузовский учебный план, не менявшийся с начала 2000-х годов, объективно не успевает за ее изменениями. Реальность такова, что сейчас есть большой пул профессий, которым в принципе не обучают в вузах. Аналитик e-commerce, менеджер маркетплейсов, разработчик ИИ, SMM- или комьюнити-менеджер — освоить их можно только через профильные курсы».

ОШИБКИ ЮНОСТИ

Динамично меняющийся спрос на рынке труда уже привел к тому, что поступающие на некоторые специальности абитуриенты по окончании вуза сталкиваются с серьезными проблемами при трудоустройстве. В таком случае Ирина Орлова рекомендует посмотреть на свои профессиональные навыки чуть шире и обратить внимание на дисциплины, которые давались проще всего. Это позволит увеличить круг потенциальных сфер для устройства или пройти профессиональную переподготовку по востребованному направлению за короткий срок — от четырех месяцев до года. Ирина Пак из NC Logistics обращает внимание на то, что часто неудачи в поиске работы связаны не с уровнем образования, а с плохой подготовкой к собеседованию — многие не прилагают даже простейших усилий для того, чтобы заинтересовать рекрутера.

«Чтобы выделиться среди других кандидатов, действуйте нестандартно», — советует Ирина Пак. — Подготовьтесь, узнайте все о компании, проанализируйте ее деятельность и подумайте, что надо исправить. Подготовленный план действий станет ярким подтверждением квалификации, заинтересует HR-специалиста или будущего руководителя и повысит шансы на трудоустройство».

Собеседники «РГ» также отметили, что любому специалисту в наши дни нужно быть готовым к тому, что на протяжении всей карьеры людям придется изучать несколько профессий. И в этом смысле база в виде высшего образования станет отличным подспорьем в освоении будущих профессий.

ЧИСЛЕННОСТЬ ТРУДОУСТРОЕННЫХ ВЫПУСКНИКОВ ПО ГОДАМ ВЫПУСКА, ТЫС.

Источник: Росстат

