

«Кузница кадров», или как удержать остатки трудовых ресурсов в Таджикистане?

«Час ИКС» - когда Таджикистан покинет последний квалифицированный специалист?

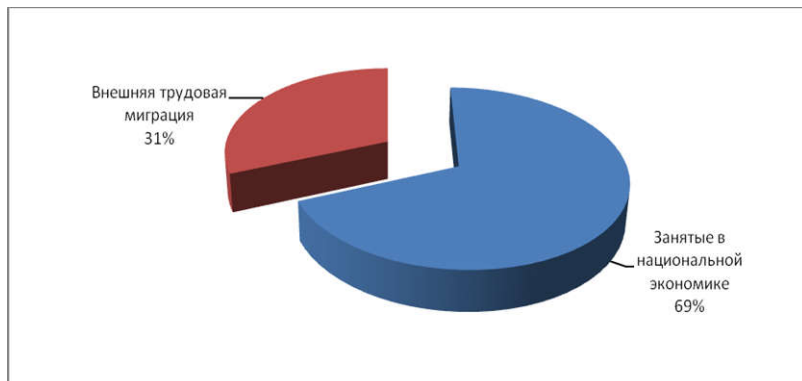
Таджикистан и Кыргызстан объединяет не только историческая и географическая близость, но и процессы на рынке труда, которые характеризуются нехваткой рабочей силы, при высоких показателях безработицы и миграционного оттока населения. Логический парадокс, не находите?

Работая более 8 лет в сфере управления человеческими ресурсами в Кыргызстане я не раз сталкивался с комментариями УЧР специалистов и руководителей компаний относительно дефицита трудовых ресурсов, причем в последние годы нехватка стала ощутимой не только на вакансиях высококвалифицированного персонала, но и среди рабочих специальностей. Казалось бы, о какой нехватке может идти речь, когда демографическая ситуация позволяет непрерывно поставлять на рынок труда новых и новых специалистов и работников? Оказалось, что с данной проблемой бизнес сектор сталкивается не только в Кыргызстане, и в первую же поездку в Душанбе я услышал много вопросов и комментариев о дефиците трудовых ресурсов в Таджикистане.

В чем же причина? Прежде чем пойти дальше, и рассказать Вам о результатах опроса относительно важных факторов привлечения и удержания персонала в компании, ставшего уже традиционным для Эл Груп Консалтинг, предлагаю взглянуть на рыночную ситуацию в целом, и попробовать спрогнозировать динамику ее развития.

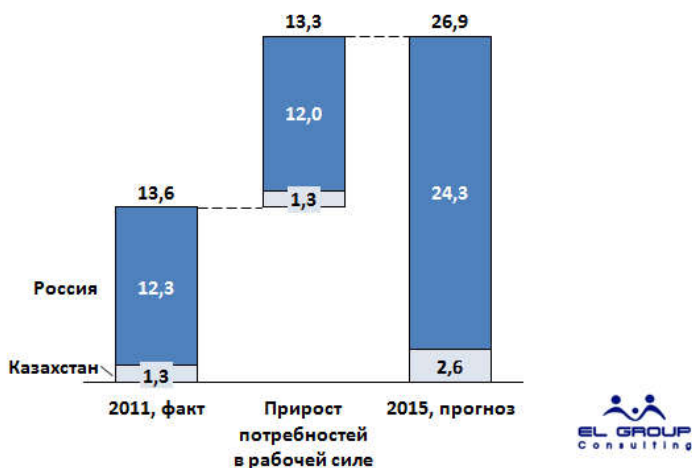
Итак, начнем с того, что на сегодняшний день по разным данным (эксперты, государственные и международные органы статистики) от 1 до 1,5 миллионов таджикистанцев являются трудовыми мигрантами (к слову, примерно такие же данные приводятся в различных источниках относительно трудовой миграции из Кыргызстана). По состоянию на 2013 год, экономическое активное население РТ составило 2223,6 тысяч человек, и если считать что как минимум 1 миллион человек находятся на заработках за границей, мы получаем не радужную картину, согласно которой практически каждый третий трудоспособный таджикистанец «кормит» своим трудом другие государства. Я всегда делаю надбавку к этому значению, потому что по опыту кыргызстана, выезжают специалисты всех уровней квалификации (от рабочих до профессионалов), и при этом, в большинстве своем, более активные, инициативные и открытые к новому. Представляя, что означает

для человека покинуть свою страну в поисках работы, я отдаю должное персональным качествам этих людей.



Работая с данными по трудовой миграции, я постарался лучше изучить ситуацию на рынка труда принимающих основной поток мигрантов - т.е. Казахстана и России. По данным Всемирного Банка (ВБ) численность трудовых мигрантов в России и Казахстане (на 2010 год) составляла порядка 13 миллионов человек, и по их же прогнозам к 2015 году потребность в импорте «рук» и «мозгов» могла достигнуть 27 миллионов человек (т.е. вырасти практически в 2 раза).

Текущая ситуация на соседних рынках труда,
Россия и Казахстан, данные Всемирного Банка,
2010



Все это связано с существующими тенденциями сокращения численности и качества трудовых ресурсов в России и необходимостью привлечения дополнительных трудовых ресурсов для обеспечения роста экономики. Безусловно, снижение темпов экономического роста в России и Казахстане, а также их действия по выправлению демографической ситуации внесли свои коррективы в указанный прогноз, однако, только вдумайтесь в цифры –

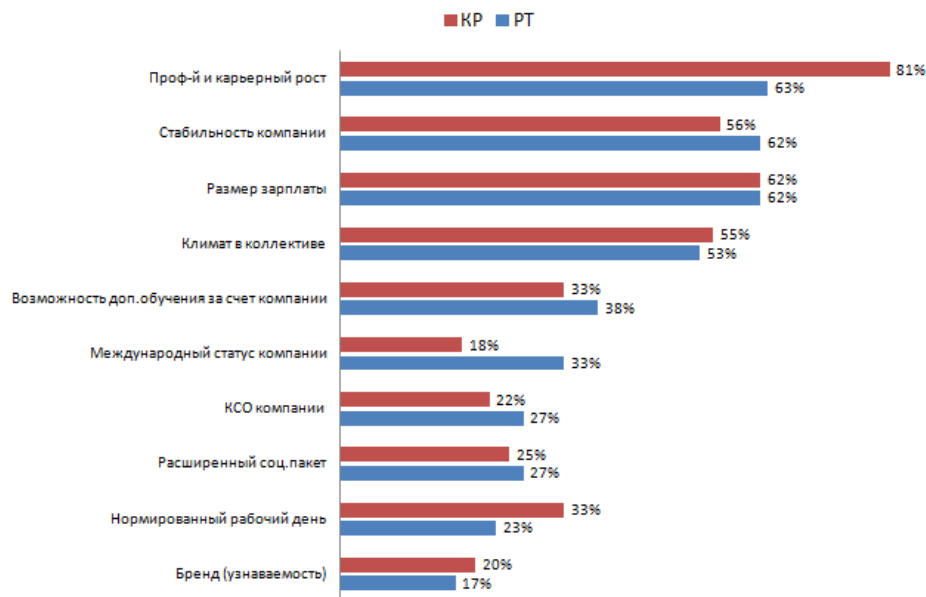
дополнительно более 13 миллионов рабочих. Пускай не в 2015 году, но очень скоро может настать день, когда эта цифра окажется реальной и кто, по Вашему мнению станет основным донором трудовых ресурсов? На мой взгляд - ответ лежит на поверхности. Таджикистан и Кыргызстан, особенно в случае вступления в Таможенный союз и облегчения процедур устройства на работу наших граждан, рискуют потерять еще одну значимую порцию специалистов.

Так как же быть действующим предприятиям для удержания своих сотрудников – ведь за специалистов в Таджикистане и Кыргызстане приходится конкурировать не только с другими компаниями, но даже государствами? Этот вопрос уже давно поднимается руководителями и специалистами в сфере управления человеческими ресурсами в Кыргызстане, и, я уверен, в скором времени обретет особую актуальность в Таджикистане. Конечно, решение данного вопроса лежит в рамках системных изменений на уровне государственных органов, и касается увеличения экономической активности населения, создания рабочих мест, создания благоприятных условий для повышения производительности труда на действующих предприятиях, повышения качества образования прибывающей вновь на рынок труда рабочей силы... но, с чего может начать бизнес сектор?

Поиски ответа на вопрос «с чего начать бизнесу?» сподвигли команду Эл Груп Консалтинг проводить регулярные исследования о критериях, которые важны для специалистов при выборе работодателя и высокой лояльности к своей компании. Если удастся найти ответ на вопрос «о чем думает сотрудник?» ☺, может быть нам удастся предотвратить повальный отъезд в другие страны, а также и «шатание» по конкурирующим компаниям. В 2014 году подобные опросы охватили несколько сотен респондентов социальных сетей в Кыргызстане и Таджикистане, и с их результатами я с удовольствием поделюсь с Вами в данной статье. Сразу хочу оговориться, что опрос охватил пользователей facebook, что изначально означает более высокий уровень в социальной и карьерной иерархии по сравнению с рынком труда в целом, и данные будут интересны в первую очередь компаниям нацеленным на топовых специалистов.

Так вот, оказалось, что для респондентов в Таджикистане деньги отошли уже на второй план, и многие оценивают важность профессионального и карьерного роста на рабочем месте (63%), а также стабильность компании-работодателя (62,3%), выше уровня заработной платы (61,7%). Хотя отрыв пока еще символический, но он имеет место быть. Как показывает динамика в Кыргызстане, профессиональный рост «очень важен» для 81%, против 62% для кого «очень важна» заработная плата. Ожидая, что ситуация с высококвалифицированным персоналом в Таджикистане будет развиваться по аналогичному тренду.

Критерии привлекательности работодателя для сотрудников и потенциальных кандидатов (доля респондентов отметивших критерий как "очень важно")



4 и 5 место в обоих странах занимают положительный психологический климат в коллективе и возможность обучения за счет работодателя. Важные когда-то для специалистов статус международной компании и ее бренд, в настоящее время становятся важными для все меньшей части профессионалов. И это еще один показатель, по которому таджикистанские и кыргызстанские специалисты сошлись во взглядах. Все это отличные показатели, которые говорят нам о том, что наши специалисты доросли до уровня инвестирования в свой рост, и как будто все хорошо.

А вот теперь самое интересное. Становится очевидным, что удержать специалистов в компании или на рынке труда таджикистана или кыргызстана становится все сложнее. С развитием интеграционных процессов, не думаю что наши рынки труда смогут конкурировать по уровню заработных плат с северными соседями, по крайней мере ближайшие 5-10 лет, потому что рост зарплат не только желание и воля руководства/владельцев, но и производительность и эффективность бизнес процессов. Остается призрачная возможность профессионального и карьерного роста, в странах где «заказан» путь в руководство большинства бизнес компаний и сферы государственного управления. Неужели это означает полную потерю квалифицированной и «сознательной» части трудовых ресурсов в Таджикистане и Кыргызстане?

Ставки высоки, и на данном этапе только бизнес сектор, как наиболее заинтересованный игрок, может предпринять первые шаги для изменения ситуации. И, конечно же, хочу сослаться на легендарного Ганди, сказавшего

«Хочешь изменить мир, начни с себя». Именно данный постулат стал основой объединения УЧР специалистов и бизнес компаний в Кыргызстане, создавших платформу для объединения усилий и обмена опытом в виде комитета Человеческих ресурсов в рамках одной из ведущих бизнес ассоциаций страны. Убежден, что объединение УЧР специалистов из бизнеса в Таджикистане может создать реальные предпосылки для изменения ситуации, а именно: 1) обмена успешными практиками в сфере развития человеческих ресурсов, 2) совместного участия в оптимизации нормативно-правовой базы, 3) а также повышения статуса и эффективности работы УЧР подразделений, что дает кумулятивный положительный эффект на динамику рынка труда в целом... и многое другое.