

УДК 33.331

*В. А. Гневашева*

Московский государственный институт международных отношений МИД  
Российской Федерации, Москва, e-mail: vera\_cos@rambler.ru

## **РЫНОК ТРУДА СТРАН БРИКС: АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**Ключевые слова:** страны БРИКС, рынок труда, человекоцентричный принцип.

В последние десятилетия страны БРИКС стали одними из самых динамично развивающихся стран в мире. Экономический рост привел к увеличению спроса на квалифицированных специалистов в различных отраслях. Это создает благоприятные условия для молодых специалистов и выпускников вступить на рынок труда. Однако, вместе с экономическим ростом приходят и новые вызовы. Рынок труда в странах БРИКС сталкивается с проблемой недостатка квалифицированных кадров в некоторых отраслях, что замедляет темпы развития и влияет на конкурентоспособность экономики. Вместе с тем существует проблема высокого уровня безработицы среди молодежи и низкообразованного населения. Для решения этих проблем страны БРИКС внедряют различные программы и меры поддержки на рынке труда. Это включает в себя создание новых рабочих мест, повышение квалификации рабочей силы, содействие предпринимательству и развитие социальной защиты населения.

*V. A. Gnevasheva*

MGIMO University, Moscow, e-mail: vera\_cos@rambler.ru

## **THE BRICS LABOR MARKET: ASPECTS OF STRATEGIC COOPERATION**

**Keywords:** BRICS countries, labor market, human-centered principle.

In recent decades, the BRICS countries have become one of the most dynamically developing countries in the world. Economic growth has led to an increase in demand for qualified specialists in various industries. This creates favorable conditions for young professionals and graduates to enter the labor market. However, with economic growth comes new challenges. The labor market in the BRICS countries is facing the problem of a shortage of qualified personnel in some industries, which slows down the pace of development and affects the competitiveness of the economy. At the same time, there is a problem of high unemployment among young people and the low-educated population. To solve these problems, the BRICS countries are implementing various programs and measures to support the labor market. This includes creating new jobs, improving the skills of the workforce, promoting entrepreneurship and developing social protection for the population.

### **Введение**

Рынок труда стран БРИКС является одним из ключевых аспектов их стратегического взаимодействия. Страны БРИКС – Бразилия, Россия, Индия, Китай и Южно-Африканская Республика – обладают огромным потенциалом в области трудовых ресурсов, которые являются двигателем экономического развития этих стран. Одним из основных аспектов взаимодействия на рынке труда стран БРИКС является обмен опытом и знаниями между специалистами и работниками из различных стран альянса. Это позволяет совершенствовать кадровый потенциал и повышать конкурентоспособность каждой страны на мировом рынке труда [3,4]. Другим важным аспектом является сотрудничество в области образования и подготовки кадров. Обмен

студентами, проведение совместных образовательных программ и исследований способствуют развитию человеческого капитала и повышению уровня профессионализма населения. Кроме того, страны БРИКС также сотрудничают в области формирования общих стандартов и норм в сфере трудового законодательства, что способствует улучшению условий труда и социальной защите работников. Таким образом, рынок труда стран БРИКС представляет собой важную и перспективную площадку для стратегического взаимодействия, которое способствует совместному развитию экономики и социальной сферы каждой из этих стран. Развитие новых отраслей экономики, улучшение условий труда и социальной защиты населения, а также новых форм межстрановой интеграции яв-

ляются ключевыми приоритетами для дальнейшего экономического роста и развития.

*Исследовательская проблематика*

После пандемии COVID-19 рынки труда отмечались провалами, оказывая значительное влияние на экономический рост и ценообразование. Это стало основным фактором при разработке политических мер реагирования на кризисные ситуации.

Многие аналитики и политики опасались, что пандемия и карантинные ограничения приведут к ухудшению ситуации на рынке труда в виде постоянного роста безработицы. Поэтому правительства приняли решение оказать серьёзную финансовую поддержку: либо в форме единовременных выплат домохозяйствам, либо в виде программ отпусков для компаний, направленных на сохранение рабочих мест.

Центральные банки стран также снизили процентные ставки и увеличили ликвидность, чтобы обеспечить доступ мировой экономики к кредитам и предотвратить массовые банкротства предприятий.

В период 2021–2022 гг. основное внимание уделяется дисбалансу между спросом и предложением на рынке труда, а также его возможному постоянному инфляционному давлению, особенно в сфере услуг.

В странах с развитой экономикой спрос на рабочую силу быстро восстановился после пандемии, поскольку сочетание фискальных стимулов и снятия ограничений привело к росту отложенного спроса – сначала на потребительские товары, а затем и на услуги. Однако предложение рабочей силы не восстановилось так же быстро по нескольким причинам: из-за досрочного выхода на пенсию пожилых работников, длительных больничных, связанных с затянувшейся пандемией COVID-19, или увольнений сотрудников ради поиска более высокооплачиваемой или комфортной работы. Это привело к рекордно высокому уровню открытых вакансий.

В таких странах, как США и Великобритания, можно наблюдать признаки сдвига кривой Бевериджа, поскольку число работающих людей не вернулось к допандемийному уровню.

В развивающихся странах проблемы с предложением рабочей силы стоят менее остро. У правительств было меньше возможностей материально поддерживать

граждан, поэтому работники были вынуждены оставаться на рынке труда и не могли позволить себе долго искать более подходящие варианты занятости. Таким образом, нет оснований ожидать долгосрочных изменений в уровне экономической активности населения этих стран.

Тем не менее, есть ограниченные данные (за некоторыми исключениями), которые показывают, что в большинстве развивающихся стран уровень безработицы с 2021 года снизился и в некоторых случаях даже стал ниже, чем был до пандемии.

В целом, такая ситуация характерна для всех стран БРИКС, кроме ЮАР.

Так, в Индии в последние годы снижается уровень безработицы: с 5,8% в 2019 году до 4,1% в 2022-м. В прошлом году значительно выросло число рабочих мест, а уровень участия в рабочей силе превысил допандемийный.

В Бразилии безработица выросла в 2020 году, но затем снизилась и достигла самого низкого уровня с 2015 года. Несмотря на недавнее снижение, рынок труда остаётся сильным. Однако полностью компенсировать падение 2020 года не удалось, и в последние кварталы уровень занятости вновь снизился [1].

В России уровень безработицы начал снижаться в сентябре 2020 года. В июле 2021 года он достиг допандемийного уровня в 4,6%. Затем он продолжил падать и в июне 2023 года достиг исторического минимума в 3,1%. Это произошло на фоне нехватки рабочих рук в некоторых отраслях экономики (рисунок 1) [2]. Стоит подчеркнуть, что в России безработица даже в 2020 году не выросла значительно. Российский рынок труда обычно адаптируется к потрясениям за счёт того, что меняется реальная заработная плата: например, сокращается рабочий день или увеличивается длительность неоплачиваемых отпусков. Увольнения при этом происходят редко. Центральный банк Российской Федерации считает, что пандемия не оказала серьёзного влияния на российский рынок труда.

В Китае уровень безработицы остаётся стабильным по сравнению с уровнем до пандемии: в июле 2023 года он составлял 5,3%, что лишь на 0,1 процентного пункта больше, чем в декабре 2019-го. Народный банк Китая прогнозирует дальнейшее снижение уровня безработицы, поскольку экономика продолжает восстанавливаться.

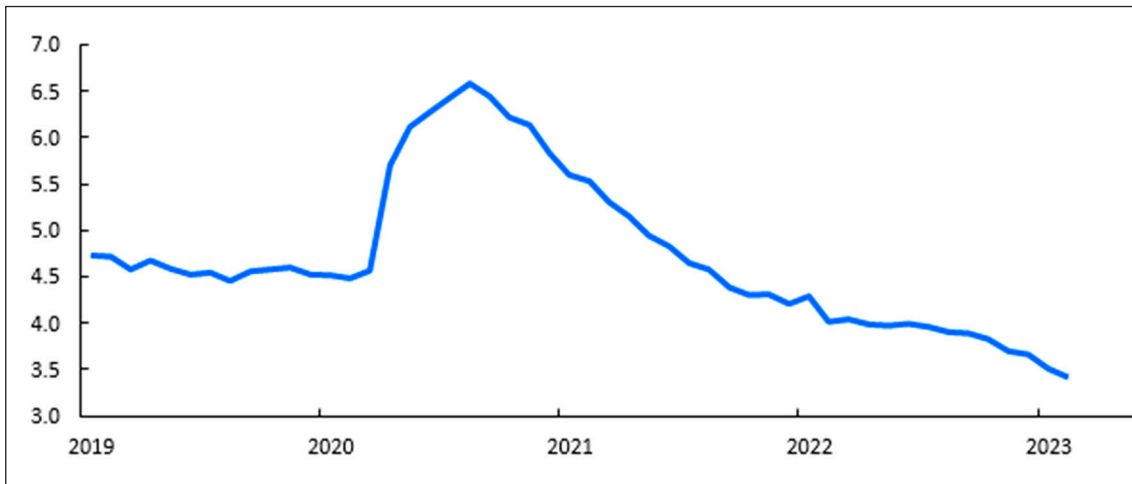


Рис. 1. Изменение уровня безработицы в РФ (в% к рабочей силе)  
 Источник: BRICE 2023 Economic Bulletin. URL: <https://www.resbank.co.za/content/dam/sarb/publications/media-releases/2023/brics-int-relations/BRICS%20bulletin.pdf>

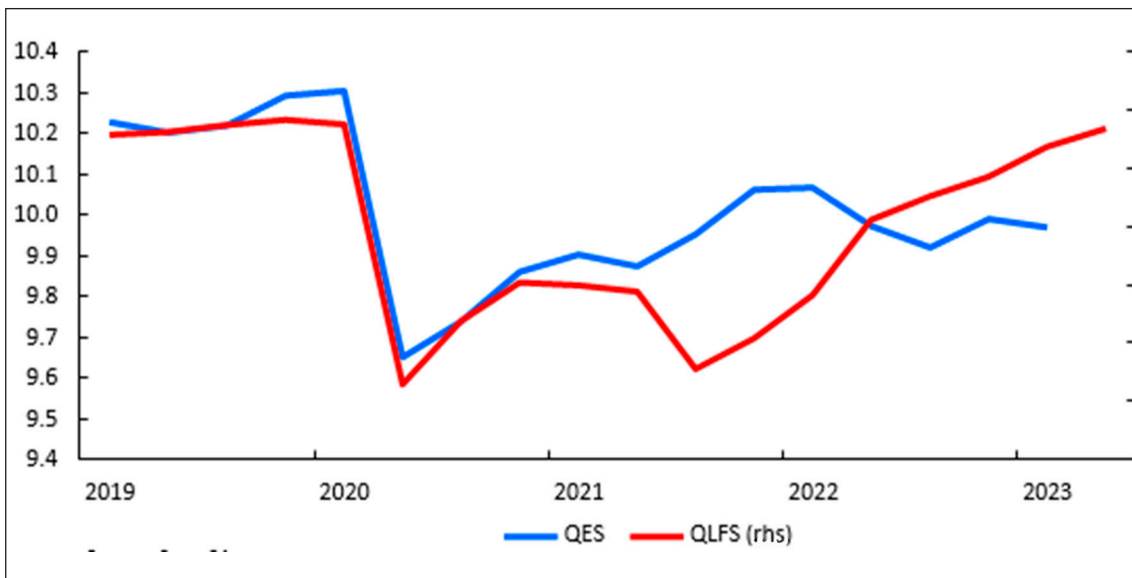


Рисунок 2. Изменение уровня занятости в Южной Африке (млн чел)  
 Источник: BRICE 2023 Economic Bulletin. URL: <https://www.resbank.co.za/content/dam/sarb/publications/media-releases/2023/brics-int-relations/BRICS%20bulletin.pdf>

При этом отмечается рост безработицы среди молодёжи (от 16 до 24 лет), что говорит о несоответствии между спросом и предложением рабочей силы для этой группы, включая недавних выпускников вузов.

А вот в ЮАР данные по занятости неоднозначны (рисунок 2). Статистика занятости за квартал (QES), основанная на опросе предприятий, показывает, что уровень занятости всё ещё значительно ниже среднего показателя 2019 года. Однако ежеквартальное исследование рабочей силы (QLFS), ос-

нованное на опросах домохозяйств, которое считается менее надёжным методом, показало, что к 2023 году проблемы с безработицей были решены.

Тем не менее, восстановление занятости было недостаточным, чтобы соответствовать росту численности рабочей силы. Уровень занятости медленно восстанавливался до уровня, который был до пандемии и составлял 59,0–60,0% населения. Во втором квартале 2023 года уровень безработицы составил 32,4%, что почти на 4,0 про-

центных пункта выше среднего показателя за 2019 год.

*Перспективы занятости  
в энергетическом секторе стран БРИКС*

В марте 2023 года началась работа над созданием платформы энергетических исследований БРИКС. Ключевым направлением работы платформы стало изучение рынка труда в странах БРИКС в контексте перехода к новым источникам энергии. Проект был запущен в ЮАР, которая с 2023 года является председательствующей страной в объединении.

Масштабное исследование отраслевых рынков труда стран БРИКС было предложено российской стороной на встрече пяти министров энергетики осенью 2022 года. Основной принцип работы новой платформы – человекоцентричность. Это значит, что в центре любого процесса или организации находится человек с его ценностями, потребностями и приоритетами, а инвестиции в развитие персонала положительно влияют на уровень лояльности сотрудников, способствуют развитию образовательной среды в компании, повышают производительность труда, формируют систему нематериальной мотивации и в конечном итоге приводят к увеличению финансовых показателей компании.

Основные цели проекта – определить актуальные тенденции в подготовке кадров для энергетической отрасли стран БРИКС.

В экспериментальной инициативе участвовали 120 организаций из России, государств СНГ и БРИКС. К проведению исследования были привлечены HR-директора, высшее руководство и партнеры фирм, работающих в области производства, торговли, энергетики и услуг с различной численностью персонала и объемом бизнеса. Гипотеза проекта заключается в том, что ориентация компании на человека подразумевает нацеленность на удовлетворение интересов человека как индивида (как части команды и общества), что потребовало создания двух суб-индексов человекоориентированности компаний. По результатам исследования средний индекс человекоориентированности организаций составил 52 балла. В то же время среднее значение суб-индекса «Сотрудники» оказалось выше среднего значения суб-индекса «Сообщество» (57 и 46 баллов соответственно). Это указывает на то, что компании склонны ори-

ентироваться больше на внутреннюю сторону, чем на внешнюю.

Также было установлено, что среднее время работы сотрудника в компаниях составляет 4,3 года, а в среднем сотрудники меняют работу внутри организации 1,7 раза за время работы. Большинство компаний (79%) имеют различные инструменты для адаптации новых сотрудников, в то время как только 5% работодателей не обладают такими инструментами. 68% компаний разрабатывают индивидуальные программы карьерного роста для сотрудников.

Система мотивации сотрудников в компаниях различна: 53% компаний предлагают питание, 48% компенсируют транспортные расходы, а 47% оказывают материальную поддержку семьям сотрудников. Всего 11% компаний помогают улучшить жилищные условия, а лишь 13% имеют практики поддержки бывших сотрудников, вышедших на пенсию. Большинство компаний (71%) следуют законодательству в области защиты прав сотрудников, но лишь 9% имеют специальные структуры для обработки жалоб о нарушениях прав сотрудников. Отношения с внешними партнерами также различны: 51% компаний сотрудничают с вузами и другими образовательными учреждениями, но лишь 6% вакансий заполняют выпускники этих учебных заведений.

*Альянс человекоцентричных компаний*

В рамках XXIII Ежегодной международной конференции и выставки HR-отрасли «HR EXPO PRO» Росатом объявил о планах создать Альянс человекоцентричных компаний [5]. Планируется, что в альянс войдут предприятия и организации, которые являются признанными лидерами в сфере управления человеческими ресурсами и устойчивого развития (Sustainable Development, SD), а также специализированные организации по управлению, человеческим ресурсам и SD. Этот альянс объединит компании, которые активно применяют принципы ориентации на человека, имеют высокий уровень зрелости в HR-процессах и применяют продвинутый аналитический подход. Целью альянса является совместное продвижение принципов ориентации на человека в управлении российскими организациями, формирование единого терминологического аппарата в области ориентации на человека, содействие изменению нормативной базы для развития

человекоориентированного управления и обмену лучшими практиками.

### Заключение

За последние несколько десятилетий группа развивающихся экономик БРИКС превратилась в ключевого игрока мировой экономики. Тем не менее, показатели в странах – членах БРИКС были неравномерными, что отражало различные структу-

ры их экономик и модели внешней торговли, различия в росте производительности, демографических тенденциях и накоплении капитала, а также специфические экономические и политические проблемы. Формирование стратегических альянсов в области отдельных сфер хозяйствования, в том числе рынка труда, будет способствовать дальнейшему наращиванию экономической и социальной безопасности стран БРИКС.

### *Библиографический список*

1. BRICS 2023 Economic Bulletin. URL: [https://cbr.ru/collection/collection/file/47728/brics\\_bulletin\\_2023.pdf](https://cbr.ru/collection/collection/file/47728/brics_bulletin_2023.pdf) (дата обращения: 15.05.2024).
2. XV BRICS Summit Johannesburg II Declaration. URL: [https://www.gov.za/sites/default/files/speech\\_docs/Jhb%20II%20Declaration%2024%20August%202023.pdf](https://www.gov.za/sites/default/files/speech_docs/Jhb%20II%20Declaration%2024%20August%202023.pdf) (дата обращения: 12.05.2024).
3. БРИКС: устойчивость, конвергенция, инклюзивность. Выпуск №1. М.: НИУ ВШЭ, 2023.
4. Бурденко Е.В. Ретроспективный анализ сотрудничества России с международными организациями с 1992 по 2021 год // Экономические отношения. 2022. Т. 12, № 3. С. 473–496. DOI: 10.18334/eo.12.3.116256.
5. Индекс человекоцентричных компаний. Росатом. 2023. URL: <https://rosatom.storage.yandexcloud.net/Индекс%20человекоцентричности%20компаний%202022.pdf> (дата обращения: 15.05.2024).