

Научная статья

Original article

УДК 331.5

doi: 10.55186/2413046X_2024_9_6_301

**ДЕФИЦИТ КАДРОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ:
ПРИЧИНЫ, ТRENДЫ, ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ**
**SHORTAGE OF PERSONNEL IN THE MODERN RUSSIAN LABOR
MARKET: CAUSES, TRENDS, WAYS TO OVERCOME**



Сафонова Светлана Геннадиевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и товароведения, ФГБОУ ВО Донской государственной аграрный университет, посёлок Персиановский, E-mail: Svet_lana2808@mail.ru

Шейхова Марина Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и товароведения, ФГБОУ ВО Донской государственной аграрный университет, посёлок Персиановский, E-mail: marina_sheykhova@mail.ru

Safonova Svetlana Gennadievna, Candidate of Economics, Associate Professor of the Departments of Economics and Commodity Science, Don State Agrarian University, the village of Persianovsky, E-mail: Svet_lana2808@mail.ru

Sheykhova Marina Sergeevna, Candidate of Economics, Associate Professor of the Departments of Economics and Commodity Science, Don State Agrarian University, the village of Persianovsky, E-mail: marina_sheykhova@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена исследованию и анализу дефицита кадров на рынке труда за последние годы. Представлены статистические данные по регионам, по гендерному типу, профессиональному структуре. Исследованы причины, следствия и факторы возникновения дефицита на рынке труда,

которые привели к трудовому кризису на современном этапе развития экономики.

Изучена динамика вакансий и резюме за 2021-2023 годы. Описана демографическая яма 1990-2000 годов и ее влияние на нынешнюю экономику и кадровый голод. Рассмотрены влияние и риски нехватки персонала на экономику России.

Исследованы факторы, влияющие на дальнейшее изменение на рынке, а также приведены прогнозы на текущий год. Представлены меры государственной политики, направленные на снижение кадрового дефицита.

Abstract. The article is devoted to the study and analysis of the shortage of personnel in the labor market in recent years. Statistical data are presented by region, by gender type, and by professional structure.

The causes, consequences and factors of the labor market deficit that led to the labor crisis at the current stage of economic development are investigated. The dynamics of vacancies and resumes for 2021-2023 has been studied. The demographic pit of 1990-2000 and its impact on the current economy and personnel shortage are described.

The impact and risks of staff shortages on the Russian economy are considered. The factors influencing further changes in the market are investigated, as well as forecasts for the current year. The measures of state policy aimed at reducing the personnel deficit are presented.

Ключевые слова: дефицит, кадры, рабочая сила, рынок труда, вакансии, резюме, безработица, заработная плата, специалисты, экономика, рабочие, работодатели, миграция, кризис

Keywords: shortage, personnel, labor force, labor market, vacancies, resume, unemployment, wages, specialists, economy, workers, employers, migration, crisis

Дефицит кадров на рынке труда остается фундаментальной проблемой российской экономики на протяжении последних лет. Современное

состояние рынка труда характеризуется ситуацией, при которой количество открытых вакансий превышает число соискателей. В результате, компаниям не хватает работников. Рынок труда на данном этапе – это рынок соискателей.

Острее всего дефицит персонала ощущает крупный бизнес. Наиболее критична ситуация в гостинично - ресторанном секторе экономики.

Нехватка кадров связана как с внутренними, так и с внешними причинами, выяснили в HeadHunter. Среди внутренних причин почти половина опрошенных отметила неконкурентный уровень зарплаты. Этот фактор наиболее часто называли представители крупных и крупнейших компаний. Кроме того, проблема возникает из-за недостаточного развития бренда работодателя, считают 35% опрошенных, а также тяжелых или непривлекательных условий труда (30%). Работодатели связывают дефицит кадров и с внешними, в том числе геополитическими, событиями (62%), отсутствием на рынке специалистов с требуемыми навыками (52%) и демографией (46%). [1]

В 2023 году рынок труда столкнулся с серьезными вызовами, когда количество вакансий внезапно увеличилось на 76%, вызывая нехватку кадров. По данным ЦБ РФ, в первом квартале 2023 года обеспеченность предприятий работниками была минимальной за всё время наблюдения.

В 2024 году дефицит кадров в России в этом году составил 4,8 миллиона человек

Такой дефицит рабочей силы заставил работодателей принимать нестандартные решения. Например, найм неопытных сотрудников или старших кандидатов, обучение их и повышение зарплат.

В это же время появился ChatGPT, который стал выполнять часть обязанностей специалистов, заставляя их расширять свой кругозор и осваивать новые навыки.

Данную ситуацию на рынке труда вызвали множественные предпосылки, которые негативно наложились друг на друга:

- в 2020-2021 годах пандемия коронавируса вызвала увеличение смертности, особенно среди трудоспособного населения, и стимулировала развитие различных служб доставки, которые привлекли к себе часть работников;
- сначала были введены пандемические ограничения, затем последовали санкции и обесценивание рубля, что сделало Россию менее привлекательной для трудовых мигрантов и вызвало их отток из страны;
- Расширение импортозамещения и укрепление военно-промышленного комплекса привели к увеличению объема задач и созданию новых рабочих мест, включая около 500 000 в оборонной промышленности;
- В 2022-2023 году несколько сотен тысяч молодых россиян, в основном, покинули страну, чтобы начать новую жизнь за рубежом. Одновременно с этим, несколько сотен тысяч мужчин приняли участие в военной операции и теперь заняли должности в военном ведомстве.

Все эти факторы привели к дополнительному давлению на рынок труда.

Увеличение дефицита трудовых ресурсов наблюдается в 67 российских регионах, что связано с миграцией: за прошлый год из страны уехало около 150 000 человек. Недостаток кадров также ощущается на мировом уровне, включая страны Евросоюза и Соединенные Штаты. По данным Росстата, численность работников, необходимых для замещения вакансий, увеличилась до 6,8% от общего числа работников (против 5,8% годом ранее). В то же время уровень безработицы в России достиг исторических минимумов - 2,9%.

На рис. 1 представлена динамика спроса, представленная количеством вакансий и предложения (резюме) на рынке труда.

Число резюме увеличилось всего на 15% за этот период, указывая на непропорциональное соотношение между спросом и предложением на рынке труда (Рис. 1).

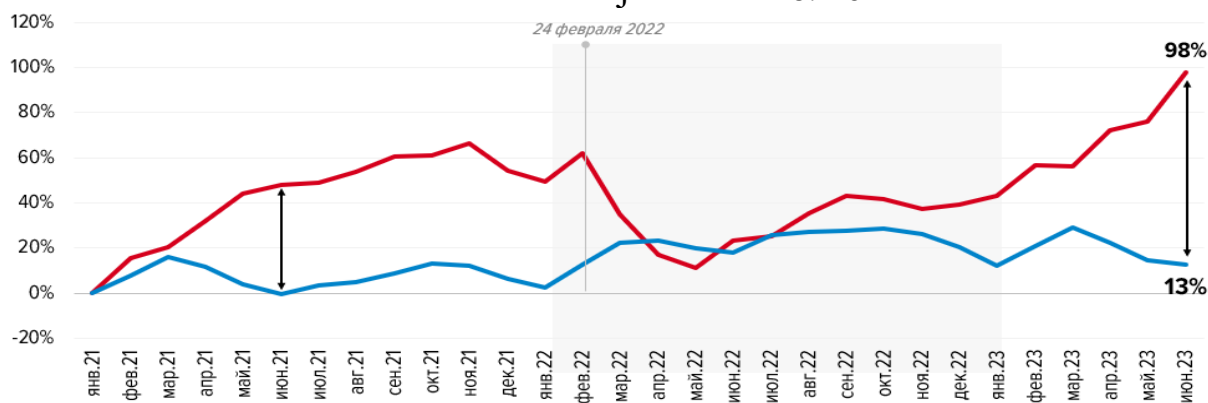


Рисунок 1. Динамика спроса и предложения на рынке труда [2]

Увеличение дефицита трудовых ресурсов наблюдается в 67 российских регионах, что связано с миграцией: за прошлый год из страны уехало около 150 000 человек. Недостаток кадров также ощущается на мировом уровне, включая страны Евросоюза и Соединенные Штаты. По данным Росстата, численность работников, необходимых для замещения вакансий, увеличилась до 6,8% от общего числа работников (против 5,8% годом ранее). В то же время уровень безработицы в России достиг исторических минимумов - 2,9%.

В 2023 году в России отмечен дефицит в количестве работников в размере 4,8 миллиона человек. Исследование, проведенное Институтом экономики РАН, подтвердило эту информацию. Наибольший процент предприятий, испытывающих нехватку персонала, был зафиксирован в Ингушетии - 94,1%. Следом за ними идут Санкт-Петербург (69,1%), Пермский край (67%) и Московская область (52,2%). В сентябре на каждые 100 вакансий приходилось всего 26 соискателей, что является минимальным значением за все прошедшие месяцы 2022 и 2023 годов. Ранее Минэкономразвития и Центробанк высказывались о дефиците специалистов как о препятствии для экономического роста.

Почти 90% российских компаний во всех сферах экономики испытывают нехватку кадров.. Причём в крупном бизнесе дефицит персонала ощутимее, чем в мелких (89 против 85%).

Наиболее остро кадровый дефицит наблюдается в:

- транспортно - логистических компаниях и промышленности - не хватает водителей, складских рабочих;
- производство и строительство - квалифицированных рабочих и инженерно-технических работников;
- сфере продаж — нехватка линейного торгового персонала, грузчиков, комплектовщиков;
- сфере услуг — мастеров и рабочих автосервисов, разнорабочих;
- финансовых организаций — менеджеров по продажам и работе с клиентами;
- IT-компаниях — программистов, продактов и девопсов.

На фоне расширения импортозамещающих производств и увеличения госзаказов, нехватка персонала в различных отраслях становится все более острой, по мнению Центробанка. Часть производств в регионах перешла на работу в три или даже четыре смены из-за роста заказов от государства. Недостаток сотрудников ощущается в различных сферах деятельности, включая продажи и обслуживание клиентов, рабочий персонал, производство и сервисное обслуживание, строительство и недвижимость, транспорт, розничную торговлю, домашний и обслуживающий персонал.

Эксперты уверены, что инвестиции бизнеса в новые технологии и оборудование, а также целевые наборы могут способствовать решению проблемы. Изменения на рынке труда, вызванные неудовлетворенным спросом на работников, проявляются по-разному в различных отраслях. Работодатели из разных сфер активно конкурируют за одних и тех же специалистов на рынке труда. Например, специалисты по информационным технологиям составляют всего 6% от общего числа вакансий, в то время как маркетологи - только 3% (см. Таблица 1.).

Таблица 1. Структура спроса и предложения на рынке труда по профессиональным областям [2]

Наименование сферы деятельности	Активные вакансии,%	Активные резюме,%	hh.индекс
Продажи, обслуживание клиентов	22,6	17,0	2,4
Рабочий персонал	21,3	12,4	1,8
Производство, сервисное обслуживание	15,8	11,7	2,3
Строительство, недвижимость	14,7	11,5	2,5
Транспорт, логистика, перевозки	13,0	10,7	2,6
Розничная торговля	10,9	6,1	1,8
Домашний обслуживающий персонал	9,6	13,5	4,4
Информационные технологии	5,9	11,6	6,2
Административный персонал	5,1	12,6	7,8
Туризм, гостиницы, рестораны	5,0	4,8	3,0
Медицина	5,0	2,7	1,7
Финансы, бухгалтерия	4,1	6,4	5,0
Маркетинг, реклама, PR	3,0	9,4	9,9

По словам главы ЦБ Эльвиры Набиуллиной, кадровый дефицит является главной проблемой, тормозящей экономический рост России, а не санкции и высокая ключевая ставка. Министр экономического развития Максим Решетников тоже отмечал, что рекордно низкий уровень безработицы — тормозящая экономику аномалия.

Дефицит персонала стал главным фактором, замедляющим развитие экономики. Недостаток рабочей силы имеет несколько последствий для экономики.

Прежде всего, это приводит к неспособности обеспечить необходимый объем товаров и услуг, что снижает темпы экономического роста и ускоряет инфляцию. Государство активно поддерживает рост спроса на рабочую силу, что приводит к увеличению заработной платы, особенно в отраслях, связанных с государственными заказами. МРОТ уже увеличен, что

вынуждает компании пересматривать свою систему оплаты для стимулирования сотрудников к выполнению более ответственных задач.

В условиях санкционных ограничений столкновение с дефицитом кадров осложняет процесс перестройки экономики. Новым вызовом 2023 года стал появление ChatGPT - чат-бота, который активно используется в работе все большим числом людей. Среди них 43% сотрудников крупных международных компаний, таких как Amazon, Google, IBM, JPMorgan, McKinsey, Nike, и другие. Тренд также захватывает российский бизнес, который не только интегрирует подобные технологии в свою деятельность, но и активно нанимает специалистов, способных работать с ChatGPT и другими нейросетями. Количество вакансий с такими требованиями за год выросло впечатляющим образом на 1000%, особенно в сферах IT, маркетинга, клиентского сервиса, банковского дела и PR. [5]

Исследования показывают, что к 2025 году искусственный интеллект может забрать у людей до 85 миллионов рабочих мест по всему миру. Однако, в этом же прогнозе отмечается, что будут созданы новые возможности для специалистов, способных обучать и применять искусственный интеллект в различных областях. Уровень нехватки кадров на рынке труда будет напрямую зависеть от темпов экономического развития и внедрения новых технологий в деловую сферу.

В 2024 году ожидается сохранение тренда по повышению зарплат в некоторых регионах России до 110% по сравнению с предыдущим годом. Для обеспечения конкурентоспособности страны и привлечения иностранных работников необходимо сохранить крепкий курс рубля относительно доллара. Подготовка руководителей, специализирующихся на конкретной отрасли, также заслуживает особого внимания, чтобы избежать проблем с кадрами и управлением в целом до 2030 года. [6]

В сферах образования и здравоохранения работодатели активно привлекают сотрудников старше 45 лет для закрытия вакансий. Подростков

многие компании нанимают на роль сезонного и неквалифицированного персонала. Для привлечения специалистов из других городов бизнес предлагает жилье или возможность работать удаленно или по гибриднему графику. В условиях нехватки кадров основным приоритетом для компаний становится удержание текущих сотрудников, поэтому акцент делается на нематериальных стимулах, таких как карьерный рост, участие в управлении компанией, длительные отпуска и другие бонусы.

В современном мире многие компании предлагают различные формы поддержки для своих сотрудников. Некоторые из них включают в себя обучение за счет компании, корпоративные мероприятия, оплату спорта, расширенную медицинскую страховку и гибкий график работы. Например, компания "Тинькофф" организовала бесплатный фитнес-зал в своем офисе, "ВкусВилл" обустроила комфортные комнаты отдыха, а "Пятерочка" запустила программу для детей сотрудников, включающую бесплатные образовательные и развлекательные мероприятия.

Остается нерешенной проблема гендерного неравенства. Несмотря на увеличение вовлеченности женщин в экономику, они все еще получают в среднем на 13% меньше заработной платы, чем мужчины. Равная оплата труда является важным стимулом для увеличения участия женщин в экономике, что, в свою очередь, способствует ее росту. [7]

В мире гендерное равенство находится в центре внимания, однако важно отметить, что в России ситуация с заработной платой женщин и мужчин становится все более удручающей. Страна занимает 81-е место в рейтинге гендерного равенства, при этом средняя зарплата женщин на 37,3% ниже, чем у мужчин. Важно отметить, что доля занятости среди женщин в России значительно выше, чем в некоторых иностранных странах - она составляет 77%, в то время как в США - всего 56%. Прошлый год был отмечен тем, что женщины начали заменять мужчин во многих сферах, таких как здравоохранение, государственная служба и муниципальные должности, из-

за оттока мужского населения. Доля женских резюме в рабочих и производственных сферах несмотря на увеличение на один процентный пункт, все еще остается невысокой - 13% и 20% соответственно.

Существенное уменьшение численности молодежи на рынке труда впервые за много лет создало критическую ситуацию, это связано с демографической ямой 1990-2000-х годов. Если в 2007 году количество восемнадцатилетних достигало 2,5 миллиона человек, то сегодняшнее поколение восемнадцатилетних составляет лишь 1,5 миллиона. Это означает, что нынешней молодежи предстоит решать сложные экономические задачи и сталкиваться с новыми вызовами. [8]

Важнейшие компетенции на современном рынке труда связаны с цифровыми технологиями, программированием, робототехникой и анализом данных. Однако именно для молодежи, которой стало в разы меньше, эти новые требования становятся особенно сложными. Проблемы в возрастной группе от 18 до 40 лет, которая всегда считалась наиболее продуктивной и инновационной, становятся все более заметными.

Молодежь, родившаяся в период между концом 1990-х и началом 2000-х годов, уже заканчивает учебу в учебных заведениях, выходя оттуда специалистами. Однако в компаниях нет больше очереди из молодых специалистов, стремящихся найти работу, как было раньше. Это приводит к серьезным рискам для бизнеса и общества из-за нехватки квалифицированной рабочей силы, что также способствует росту инфляции и снижению общественного производства. Без опытных кадров невозможно успешно завершить процесс перестройки экономики. [8]

В современных условиях проблема трудовых мигрантов приобрела новые аспекты, вызванные деглобализацией и изменениями в социополитической сфере. Российские власти активно привлекают трудовых мигрантов, включая из необычных для этого регионов, таких как Индия или страны Африки. Для них упростили процесс получения гражданства и стараются обеспечить

достойные условия труда. За первый квартал текущего года в Россию прибыло более 30 000 иностранных работников, что стало результатом увеличения квот на прием иностранцев, предоставленных Минтрудом. Этот шаг направлен на восстановление равновесия на рынке труда, в частности, в области неквалифицированного труда. Основные иностранные рабочие находят в сферах строительства, жилищно-коммунального хозяйства и курьерских услуг, где традиционно наблюдается нехватка рабочей силы. Оценку уровня дефицита можно провести, опираясь на данные hh. [2]

В июне 2023 года hh.индекс упал до 3,1 пункта, что является минимальным значением с начала 2021 года. Этот индекс отражает соотношение активных резюме и доступных вакансий на рынке труда. Результаты наблюдений hh.индекса за период с 2021 по 2023 годы представлены на Рисунке 2 согласно информации с сайта hh.ru. [2]

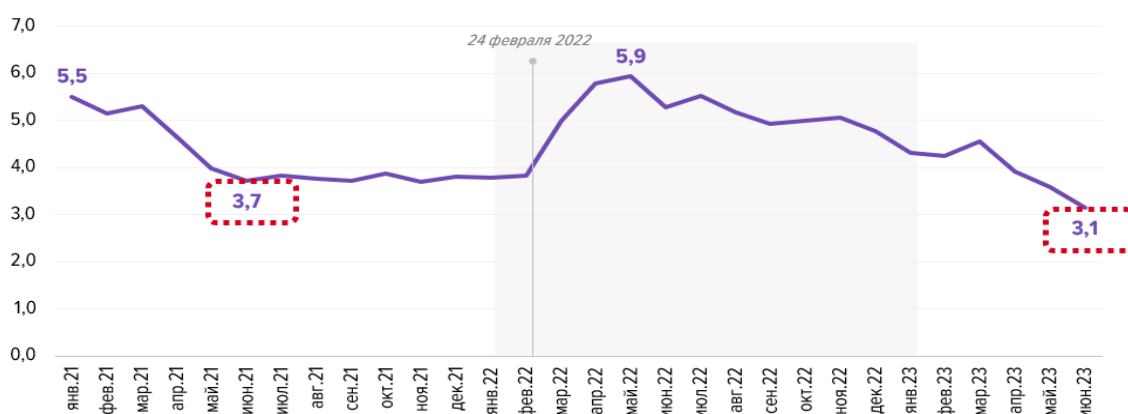


Рисунок 2. Итоги наблюдений hh.индекса 2021-2023 годы [2]

Центробанк уже неоднократно предупреждал об угрозах кадрового дефицита для экономики. Министр экономического развития отметил, что рекордно низкий уровень безработицы создает аномальные условия, тормозящие развитие экономики. Результаты опросов бизнеса ярко демонстрируют масштабы кадрового дефицита, который испытывают 85% предприятий в России. [3]

В прошлом году корпорации беспокоились о спаде спроса на свою продукцию, но сейчас их главной заботой стал дефицит квалифицированных

кадров, вышедший на первое место среди проблем бизнеса. По данным исследования, проведенного институтом, 47% предпринимателей беспокоятся именно об этом. В 2024 году проблема нехватки трудовых ресурсов, скорее всего, обострится в отраслях с низкими уровнями оплаты труда, тяжелыми условиями и удаленными рабочими местами.

Эксперты уверены, что востребованы будут программисты высокого класса, инженеры и робототехники, специалисты аграрного профиля, ЖКХ, строители, водители, станочники, технологи.

Сложившаяся на рынке труда обстановка не способствует быстрому закрытию вакансий. Для решения проблемы кадрового дефицита работодателям стоит пересмотреть стратегию найма на 2024 год. В этой связи, специалисты в сфере управления персоналом рекомендуют сделать акцент на следующих направлениях:

1. Удержание молодых специалистов внутри предприятия, обучение и рост по карьерной лестнице.
2. Создание кадрового резерва (закрывать возникающие вакансии).
3. Повышать лояльность сотрудников, вовлекать в тимбилдинги, не забывая поощрять за продуктивную работу.

Командам по найму стоит держать в фокусе автоматизацию HR, отбор резюме с помощью искусственного интеллекта и внедрять технологии в работу. Рост цифровизации экономит время, силы, но в то же время он является вызовом для рекрутеров, способен изменить сам характер работы подбора персонала.

Число вакансий на рынке труда в апреле 2024 года в России выросло почти на 50% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, а конкурс на них уменьшился на четверть, следует из данных Superjob. Эксперты Института народнохозяйственного прогнозирования РАН (ИНП РАН) говорят о том, что дефицит трудовых ресурсов за 25-летний период достиг своего пика: в конце 2023 года на нехватку рук жаловались 61%

предприятий. Повышение зарплат — а в 2023 году 75% работодателей индексировали оплату труда — увеличивает переток рабочей силы между регионами и отраслями, отмечают в Банке России. [1]

К апрелю 2024 года уровень официальной безработицы, по данным Росстата, обновил исторический минимум и составил 2,7%. Нехватку рабочих рук испытывают практически все сферы экономики, причем речь зачастую идет даже не о самих рабочих местах, где требуются сотрудники, отмечает доцент базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала» РЭУ имени Г.В. Плеханова Людмила Иванова-Швец: «Все меньше остается возможностей сократить дефицит за счет быстрой подготовки или переподготовки, сверхурочной работы, а также привлечения тех, кто есть еще на рынке труда, лучшими условиями». [4]

Все чаще работодатели сталкиваются со слабой подготовкой и завышенными зарплатными ожиданиями соискателей, отмечает директор практики стратегического и операционного консалтинга компании Kert Елена Чижова: «В стране не только количественный, но и качественный дефицит кадров». Сама собой ситуация не разрешится, говорит эксперт. В ближайшие 20 лет, по данным Чижовой, усредненная ежегодная естественная убыль населения может составить 556 тыс. человек. [6]

Модернизация и цифровизация экономики может привлечь на рынок труда больше молодежи, уровень безработицы среди которой вдвое выше среднего.

Как показало совместное исследование в начале 2024 года компании SRG с РАНХиГС, 60% молодых людей на первые места по требованиям к рабочему месту ставят техническую оснащенность и безопасность. [5]

Кроме того, необходимо повысить значимость корпоративных программ поддержки семей с детьми, в том числе предоставление права на удаленный или гибкий график для матерей с детьми, выплаты за досрочный выход из декрета, дополнительный отпуск.

Таким образом, изменение ситуации на рынке труда и сокращение кадрового дефицита возможно в результате модернизации, автоматизации, цифровизации экономики. Это необходимое условие как для сокращения дефицита рабочей силы, так и для повышения производительности труда. Важную роль играет поддержка государства и регионов.

В ближайшее время ожидается подписание очередного трехстороннего соглашения между правительством России, работодателями и профсоюзами. В числе приоритетов прогнозирование кадровой потребности страны, развитие целевого обучения, популяризация рабочих профессий и повышение социальной защищенности.

Список источников

1. Новостной сайт фондового рынка и экономики «БКС Экспресс» <https://bcs-express.ru/>
2. HeadHunter (hh.ru) – крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента <https://hh.ru/>
3. Официальный сайт Центробанка РФ: <https://www.cbr.ru/>
4. Портал VoxEU - европейский Центр исследований экономической политики (CEPR). bnBerner A.R., Cecchetti S., Schoenholtz K. Russian sanctions: Some questions and answers
5. РБК (РосБизнесКонсалтинг) - российский медиа-холдинг, сайт СМИ <https://www.rbc.ru/>
6. Сайт инвестиционной компании БКС Мир Инвестиций <https://bcs.ru/>
7. Сайт финансового планирования <https://fin-plan.org/>
8. Сафонова С.Г Дефицит квалифицированного персонала как главная ресурсная проблема агропромышленных предприятий / Сафонова С.Г, Шейхова М.С. // Московский экономический журнал 2023. Т. 8. № 11.
9. Сафонова С.Г. Кадровый дефицит АПК: состояние и пути решения / Сафонова С.Г. , Холостых Д.В. // Управление и экономика народного хозяйства России. Сборник статей VIII Международной научно –

практической конференции. Управление и экономика народного хозяйства России. Пенза, 2024. С 368- 370.

References

1. Novostnoi sait fondovogo rynka i ehkonomiki «BKS EhkspresS» <https://bcs-express.ru/>
2. HeadHunter (hh.ru) – krupneishaya rossiiskaya kompaniya internet-rekrutmenta <https://hh.ru/>
3. Ofitsial'nyi sait Tsentrobanka RF: <https://www.cbr.ru/>
4. Portal VoxEU - evropeiskii Tsentr issledovaniy ehkonomicheskoi politiki (CEPR). bnBerner A.R., Cecchetti S., Schoenholtz K. Russian sanctions: Some questions and answers
5. RBK (RoSBizneSKonsalting) - rossiiskii media-kholding, sait SMI <https://www.rbc.ru/>
6. Sait investitsionnoi kompanii BKS Mir Investitsii <https://bcs.ru/>
7. Sait finansovogo planirovaniya <https://fin-plan.org/>
8. Safonova S.G Defitsit kvalifitsirovannogo personala kak glavnaya resursnaya problema agropromyshlennykh predpriyatii / Safonova S.G, Sheikhova M.S. // Moskovskii ehkonomicheskii zhurnal 2023. T. 8. № 11.
9. Safonova S.G. Kadrovyy defitsit APK: sostoyanie i puti resheniya / Safonova S.G., Kholostykh D.V. // Upravlenie i ehkonomika narodnogo khozyaistva Rossii. Sbornik statei VIII Mezhdunarodnoi nauchno – prakticheskoi konferentsii. Upravlenie i ehkonomika narodnogo khozyaistva Rossii. Penza, 2024. S 368- 370.

© Сафонова С.Г., Шейхова М.С., 2024. Московский экономический журнал,
2024, № 6.