

УДК 331.52

***ПРОБЛЕМА КАДРОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ РОССИЙСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ: АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА 2022-2023 ГГ.***

Субботина Т.Н.

к.п.н., доцент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Миренкова В.О.

студент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Аннотация

В статье проведён анализ обеспеченности кадрами российских организаций в 2023 г. На основании статистических данных, динамики hh.индекса сделан вывод о высоком дефиците кадров в России, особенно в обрабатывающих и добывающих секторах экономики, автомобильной и лёгкой промышленности. В результате анализа соотношения спроса и предложения в наиболее востребованных профессиональных областях на рынке труда, сделан вывод о сильной зависимости hh.индекса от профессиональной сферы. По результатам исследования выявлены причины кадрового голода: демографические изменения, непривлекательность отдельных отраслей экономики для молодёжи, недостаток качественных образовательных программ, миграция квалифицированных кадров. Для преодоления кадрового колода в российской экономике необходимы комплексные меры, заключающиеся в создании привлекательных программ для привлечения молодежи, разработке и внедрении инновационных технологий по автоматизации рабочих процессов, активизации сотрудничества между отраслями и государственными органами для разработки

и реализации долгосрочных стратегий по устранению кадрового голода.

Ключевые слова: обеспеченность кадрами, кадровый голод, дефицит кадров, рынок труда

***THE PROBLEM OF STAFFING IN RUSSIAN ORGANIZATIONS:
ANALYSIS OF LABOR MARKET INDICATORS IN 2022-2023***

Subbotina T.N.

Ph.D., Associate Professor,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Mirenkova V.O.

student,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Abstract

The article analyzes the staffing of Russian organizations in 2023. Based on statistical data, the dynamics of the hh.index, it is concluded that there is a high shortage of personnel in Russia, especially in the manufacturing and mining sectors of the economy, automotive and light industry. As a result of the analysis of the ratio of supply and demand in the most demanded professional areas in the labor market, a conclusion was made about the strong dependence of the hh.index on the professional sphere. According to the results of the study, the reasons for the shortage of personnel were identified: demographic changes, the unattractiveness of certain sectors of the economy for young people, the lack of quality educational programs, and the migration of qualified personnel. To overcome the personnel deck in the Russian economy, comprehensive measures are needed, consisting in the creation of attractive programs to attract young people, the development and implementation of innovative

technologies for automating work processes, and intensifying cooperation between industries and government agencies to develop and implement long-term strategies to eliminate personnel shortages.

Keywords: staffing, shortage of personnel, shortage of personnel, labor market

Современная экономика стремительно меняется, и с ней неразрывно связана потребность в высококвалифицированных сотрудниках. Отечественный бизнес остро нуждается в высококвалифицированных кадрах для поддержания конкурентоспособности на рынке. Именно поэтому изучение влияния обеспеченности кадрами на успешность российских организаций становится всё более актуальным в условиях сильной конкуренции и быстро меняющегося рынка труда.

Кадровая обеспеченность имеет большое значение для достижения роста и успеха организации. Квалификация персонала является одной из важнейших характеристик, определяющих конкурентоспособность организации, а персонал организации выступает ключевым ресурсом, позволяющий достигать поставленные стратегические цели.

В июне 2023 г. в Российской Федерации уровень безработицы составил 3,1%, обновив исторический максимум [11]. На Петербургском международном экономическом форуме в 2023 г. Президент России В.В. Путин отметил, что наблюдаемая рекордно низкая безработица является, безусловно, достижением, но приводит к дефициту кадров.

Действительно, такая ситуация ставит работодателей в жёсткие условия по привлечению персонала, связанные с необоснованным ростом заработной платы, не подтверждённой увеличением производительности труда. По данным опроса RosExpert, стратегию, связанную с повышением окладов для удержания кадров, выбирают 72,5% организаций [14].

Анализ российского рынка труда показал, что ещё с сентября 2022 г. российские предприятия сталкиваются с проблемами найма персонала. По Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

оценкам экспертов Института экономической политики им. Е. Гайдара, если в январе 2022 г. дефицит кадров ощущали 26% предприятий, то в июле 2023 г. 42% российских промышленных предприятий столкнулись с недостатком рабочих, что стало рекордом с 1996 г. [7].

Из-за высокой потребности в работниках во II квартале 2023 г. наблюдалась стабилизация количества безработных и персонала, находящегося в простое (рис. 1). Численность персонала, находящегося в простое в июне 2023 г. уменьшилась на 57% по сравнению с мартом 2023 г.

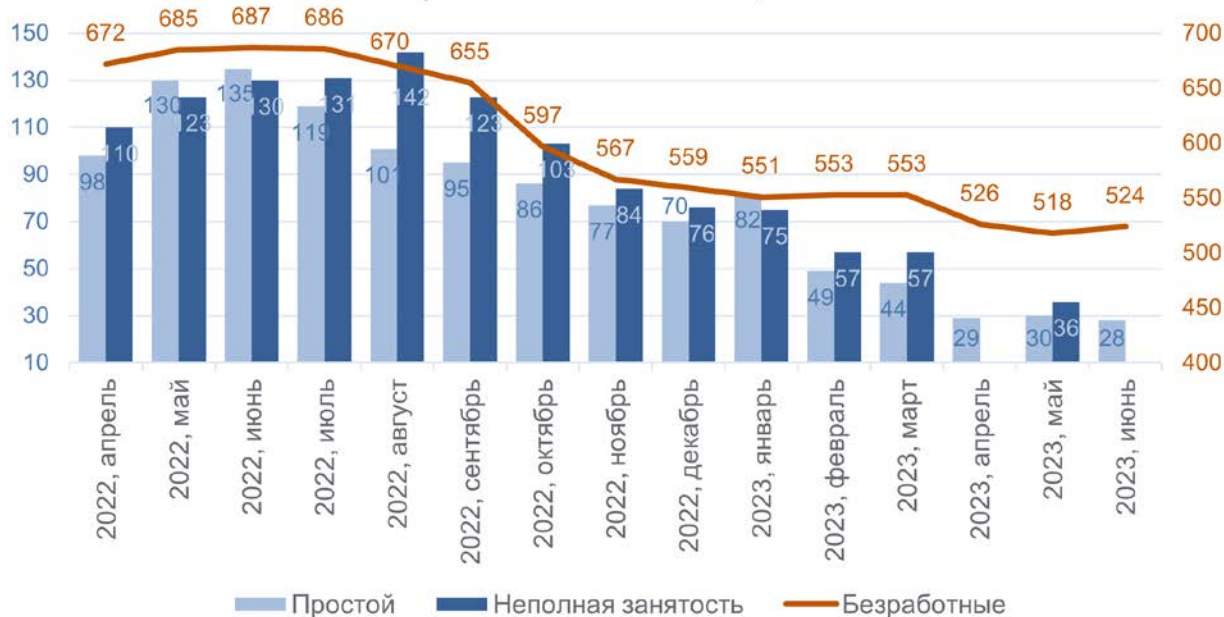


Рис. 1. Динамика режимов занятости основного персонала за период апрель 2022 г. – июнь 2023 г. [5]

Достаточно остро проблема дефицита кадров стоит перед лёгкой промышленностью: в 2022 г. с российского рынка ушло много западных брендов одежды, однако отечественная легкая промышленность не может полностью заменить их, так как столкнулась с недостатком рабочих [1]. Ситуация осложняется отсутствием достаточного количества специальных учебных заведений для подготовки кадров. Некоторые предприятия легкой промышленности решают эту проблему путём создания на базе предприятия

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

лицензированного учебного центра по подготовке рабочего персонала. Так, предприятие «Мануфактуры Боско» участвует в реализации программы профессионального обучения «Оператор швейного обучения», выступая партнёром федерального оператора РАНХиГС национального проекта «Демография».

Эксперты Центра конъюнктурных исследований ИСИЭЗ ВШЭ отмечают, что в июне 2023 г. нехватку квалифицированных кадров испытывали почти все отрасли российской промышленности [13]. В первой половине 2023 г. промышленные предприятия смогли закрыть только 60% вакансий. Наиболее остро проблема обеспеченности профильными работниками стоит перед обрабатывающим сектором экономики, там закрываются сейчас лишь 20% вакансий; в добывающих отраслях вакансии закрываются только на 30%. Аутсайдером по уровню реализованности кадровых ожиданий выступили предприятия по производству машин и оборудования: они смогли нанять только 10% от объёма требуемых кадров.

Наличие острого дефицита кадров в российской экономике наблюдалось ещё до российско-украинского конфликта, но в последние 1,5 года ситуация обострилась, так как часть экономически активного населения была задействована в ходе частичной мобилизации, также наблюдался отток населения за границу. Серьёзные санкционные ограничения и переориентация экономики усилили необходимость импортозамещения и обуславливают высокую кадровую потребность предприятий, производящих автомобили и другие транспортные средства, прицепы, полуприцепы и оборудование [2].

Уровень дефицита кадров можно определять по hh.индексу, показывающему соотношение числа активных резюме и открытых вакансий. В июне 2023 г. hh.индекс составил 3,1 пункта в сравнении с 3,7 в июне 2021 г. [6]. В мае 2023 г. количество вакансий увеличилось на 76% по сравнению с началом 2021 г, однако число резюме за этот же период выросло лишь на 15% (рис. 2), что свидетельствует о разрыве между ожиданиями работодателей и Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

предложениями от кандидатов на вакантные должности.

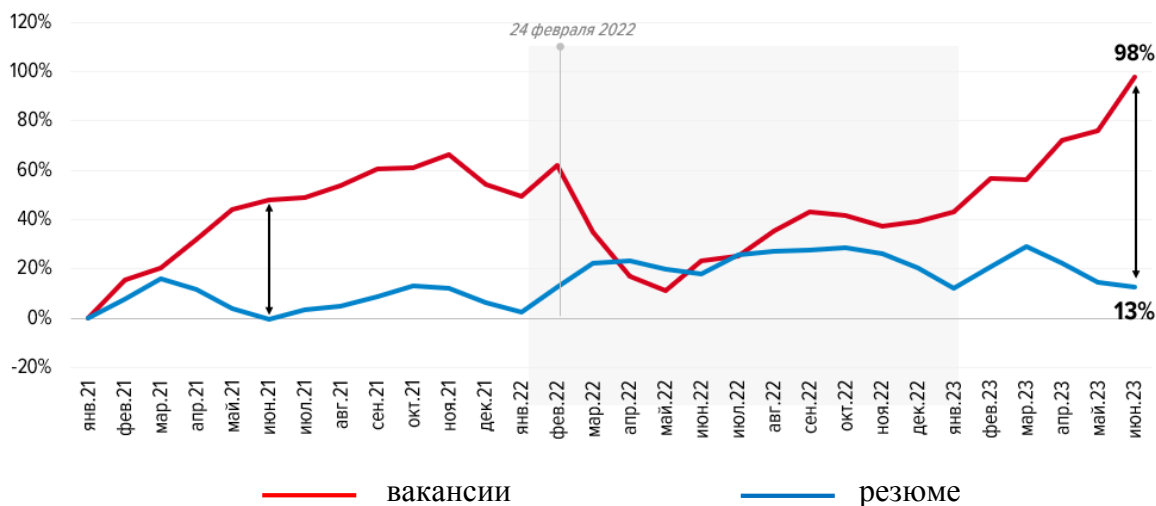


Рис. 2. Динамика спроса (вакансии) и предложения (резюме) на рынке труда РФ за период январь 2021 г. – июнь 2023 г. [6]

Что касается основных профессиональных групп, то наибольший спрос работодатели, по оценкам компании HeadHunter, обозначили на рабочий персонал, специалистов по продажам, обслуживанию клиентов, строительству (рис. 3).

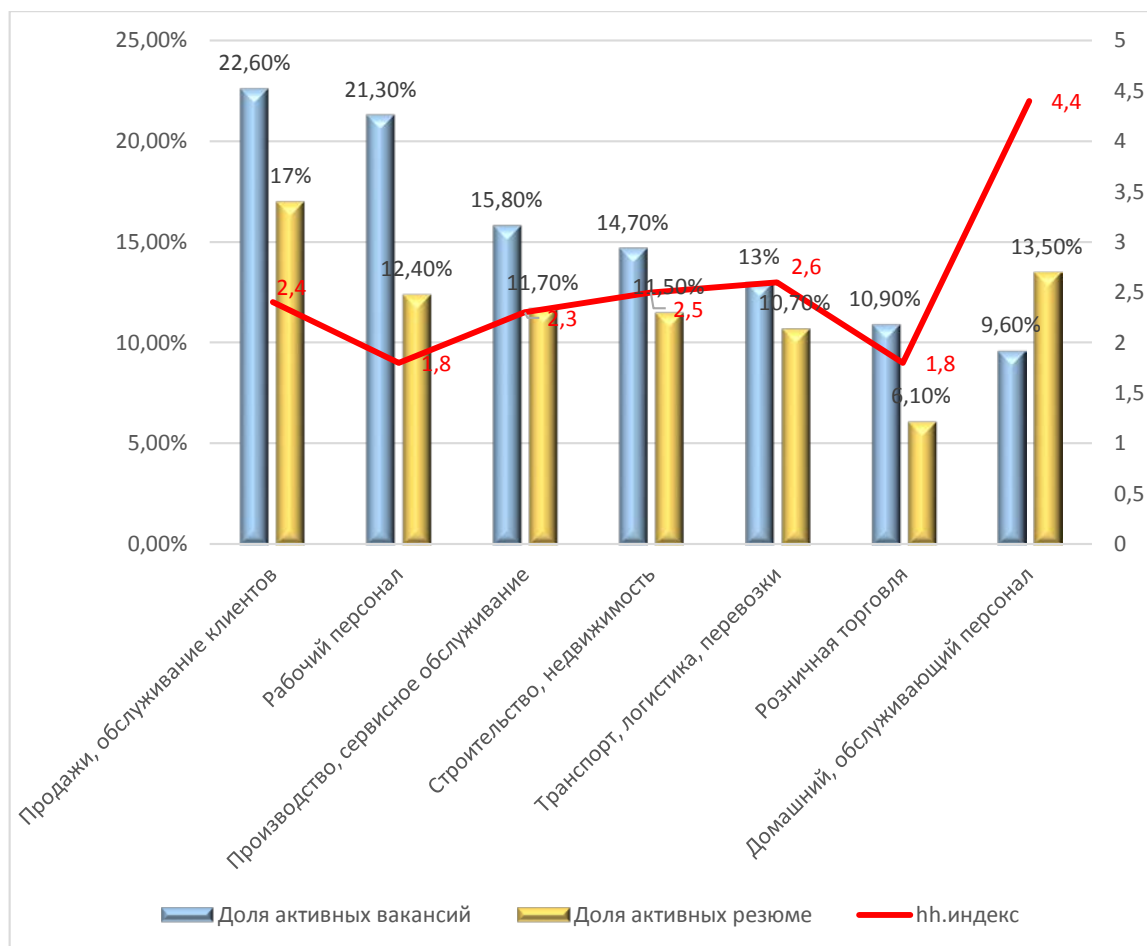


Рис. 3. Соотношение спроса и предложения в наиболее востребованных профессиональных областях на рынке труда РФ (июнь 2023 г.)

Составлено авторами по результатам исследований компании HeadHunter

Таким образом, можно сделать вывод, что значения hh.индекса сильно зависят от профессиональной сферы и определяют уровень конкуренции среди соискателей.

Сложности с подбором кадров характерны для всех российских регионов, однако в Москве и Санкт-Петербурге ситуация не так критична. Самые низкие значения hh.индекса в июне 2023 г. зафиксированы в Центральном федеральном округе без Москвы и Московской области – 2,4; в Уральском и Дальневосточном федеральных округах – 2,5. Так, в Калужской области в мае 2023 г. более 1200 работодателей заявили о потребности в замещении 12,5 тыс. рабочих мест, из

них более 1/3 - это потребности промышленных предприятий. Дефицит кадров в Калужской области наблюдался на протяжении последних лет [8; 9], но в настоящий момент сложности с подбором кадров усугубились. Согласно прогнозу Министерства труда и социальной защиты Калужской области, в ближайшие 7 лет в регионе кадровый голод достигнет 64 тыс. рабочих мест.

Ситуацию на российском рынке труда обострила начавшаяся миграция из-за ослабления курса рубля летом 2023 г. Это негативно отражается на деятельности многих производств, в частности, птицефабрик. Так, крупная птицефабрика «Синявская», расположенная в Ленинградской области и занимающая 5% рынка, заявила о нехватке более чем 25% работников из-за массового оттока граждан бывших советских республик. Решение данной проблемы руководство предприятия видит в повышении заработной платы и привлечении сотрудников из других населённых пунктов, которым предоставят жильё и страховку.

Проведённый анализ российского рынка труда показал, что причины кадрового голода в каждой отрасли могут отличаться, однако общие факторы включают быстрый технологический прогресс, демографические изменения, недостаток качественных образовательных программ, непривлекательность отраслей для молодежи и миграцию квалифицированных кадров.

На фоне рекордно низкой безработицы в стране, российские предприятия для удержания кадров, по данным исследования RosExpert [14], предпринимают меры, заключающиеся в повышении окладов (72,5% организаций), предложении удалённого графика работы (35,8%) и оформлении мобилизационной брони (23,5%).

Однако только увеличением заработной платы ситуацию не решить, для преодоления кадрового голода необходимо принять комплексные меры. Во-первых, необходимо сосредоточиться на развитии образования и создании привлекательных программ для привлечения молодежи. Во-вторых, важно активно разрабатывать и внедрять инновационные технологии, которые помогут

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

автоматизировать и упростить рабочие процессы. В-третьих, необходимо создать сотрудничество между отраслями и государственными органами для разработки и реализации долгосрочных стратегий по устранению кадрового голода. Также в условиях дефицита кадров работодателям следует рассматривать пожилых людей как источник найма и не допускать проявлений эйджизма при подборе кадров [3; 10]. По мнению экспертов [4; 12], целесообразным может стать привлечение возрастных работников в роли наставников, что позволит передать ценный практический опыт и знания молодым специалистам, а для пожилых работников трудовая деятельность, в свою очередь, будет выступать элементом активного долголетия.

Таким образом, кадровый голод является существенной угрозой для развития отраслей российской экономики. Однако, с помощью комплексных мер, таких как развитие образования, привлечение молодежи и использование инновационных технологий, есть шанс противостоять этой проблеме. Сотрудничество между отраслями и государственными органами является ключевым аспектом в решении кадрового голода и обеспечении устойчивого экономического роста.

Библиографический список:

1. Безродных, В.М. Особенности развития малого и среднего предпринимательства в России / В.М. Безродных, Т.Н. Субботина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 1-1(95). – С. 30-35.
2. Божин, К.Л. Анализ рынка труда РФ в условиях санкционных ограничений и геополитического кризиса / К. Л. Божин, Т. Н. Субботина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 6-1(88). – С. 43-47.
3. Божин, К.Л. Проблемы трудоустройства людей в пожилом возрасте / К.Л. Божин, Т.Н. Субботина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 12-1(94). – С. 55-60.
4. Боровская, Н.В. Труд и занятость населения пенсионного возраста / Н.В. Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

- Боровская, О.С. Медведева // Актуальные проблемы активного долголетия и качества жизни пожилых людей : Сборник научных трудов Второй региональной научно-практической конференции. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020. – С. 82-89.
5. Оценка состояния российского рынка труда во 2 кв. 2023 года [Электронный ресурс] // Manpower. - Режим доступа - URL: <https://manpower.ru/media/blog/russian-labor-market-q2-2023.html?ysclid=ll7ykk5hu8217599683> (дата обращения: 10.08.2023)
6. Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru [Электронный ресурс] // HeadHunter. - Режим доступа - URL: <https://kaluga.hh.ru/article/31716?ysclid=ll7ym5lw2d204344929> (дата обращения: 15.08.2023)
7. Сергей Цухло: «Кадровый дефицит в промышленности достиг рекордных значений» [Электронный ресурс] // Институт экономической политики им. Е.Т. Гайдара. - Режим доступа — URL: <https://www.iep.ru/ru/kommentarii/sergey-tsukhlo-kadrovyy-defitsit-v-promyshlennosti-dostig-rekordnykh-znacheniy.html> (дата обращения: 05.08.2023)
8. Субботина, Т.Н. Актуальные проблемы рынка труда Калужской области / Т.Н. Субботина // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, 2015. – С. 189-192.
9. Субботина, Т.Н. Анализ регионального рынка труда (на примере Калужской области) / Т.Н. Субботина // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета имени К.Э.

- Циолковского, 2016. – С. 129-133.
10. Субботина, Т.Н. Анализ эйджизма на рынке труда: возрастная дискриминация / Т.Н. Субботина, Н.Л. Асатрян // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 12-2(94). – С. 169-174.
11. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] - Режим доступа — URL:<https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 13.08.2023)
12. Чаусов, Н.Ю. К вопросу о стратегиях активного долголетия людей старшего поколения / Н.Ю. Чаусов, Н.Н. Чаусов // Russian Economic Bulletin. – 2020. – Т. 3, № 4. – С. 195-199.
13. Эксперты ВШЭ назвали отрасли с наибольшей кадровой уязвимостью Зарплаты в промышленности растут, но этого недостаточно для решения проблемы с кадрами [Электронный ресурс] // РБК. - Режим доступа - URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/08/2023/64d376d79a79479371da267b> (дата обращения: 12.08.2023)
14. RosExpert: 73% компаний повышают зарплаты для сохранения сотрудников [Электронный ресурс] // Коммерсантъ. - Режим доступа - URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6173606?ysclid=1lnpiu03gn56490465> (дата обращения: 24.08.2023)

Оригинальность 87%