

УДК 658.27

**Ю. Н. Гольская, А. Л. Кириченко, Е. С. Томилова\***

## **УПРАВЛЕНИЕ РЫНКОМ ТРУДА И ОЦЕНКА ДЕФИЦИТА КАДРОВ**

*Авторы статьи анализируют современное состояние рынка труда, акцентируя внимание на проблеме дефицита кадров, актуальность которой возрастает в условиях глобальной конкуренции и технологической трансформации экономики. Рассматриваются ключевые факторы, влияющие на формирование дефицита, в том числе технологическое развитие, демографические изменения и миграционные процессы. Исследуются методы оценки дефицита кадров, а также предлагаются пути решения данной проблемы, основанные на инвестировании в человеческий капитал, совершенствовании системы образования и создании благоприятных условий труда. В заключение подчеркивается необходимость комплексного подхода к решению проблемы дефицита кадров с участием государства, бизнеса и образовательных учреждений для обеспечения устойчивого экономического развития.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** рынок труда, дефицит кадров, оценка дефицита, занятость, безработица, экономическое развитие, социальная политика.

**Yu. N. Golskaya, A. L. Kirichenko, E. S. Tomilova**

## **LABOUR MARKET MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCES DEFICIT ASSESSMENT**

*The article analyzes the state of the modern labor market, focusing on the problem of personnel shortage, the relevance of which is increasing in the context of global competition and technological transformation of the economy. The key factors influencing the formation of the deficit, including technological development, demographic changes and migration processes, are considered. The article examines the methods of assessing the deficit, as well as suggests ways to solve this problem based on investments in human capital, improving the education system and creating favorable working conditions. The conclusion emphasizes the need for an integrated approach to solving the problem of personnel shortages with the participation of the state, business and educational institutions to ensure sustainable economic development.*

**KEYWORDS:** labor market, personnel shortage, deficit assessment, employment, unemployment, economic development, social policy.

\* *Гольская Юлия Николаевна, кандидат экономических наук, доцент Иркутского государственного университета путей сообщения;*

*Кириченко Анна Леонидовна, студент Иркутского государственного университета путей сообщения; Томилова Екатерина Станиславовна, студент Иркутского государственного университета путей сообщения.*

Современный рынок труда характеризуется беспрецедентной динамикой, отражающей стремительное развитие технологий, нарастание глобализации и демографические сдвиги. Понимание его текущего состояния и, что особенно актуально, объективная оценка кадрового потенциала критически важны для принятия эффективных решений в экономической и социальной сфере. Нехватка квалифицированных специалистов в одних отраслях сопровождается избытком рабочей силы в других, создавая сложную картину, требующую глубокого анализа. В данной статье мы рассмотрим факторы, формирующие дефицит кадров, как количественный, так и качественный, проанализируем существующие методы оценки этой проблемы и предложим возможные пути ее решения [1]. Анализ будет опираться на данные исследований и статистические показатели, что позволит сформировать целостное представление о состоянии рынка труда и вызовах, стоящих перед ним в ближайшей перспективе.

Рынок труда в современном мире характеризуется высокой динамичностью, при этом он подвержен влиянию множества факторов – от технологического прогресса и глобализации до демографических изменений и геополитических условий [2]. Понимание его состояния имеет большое значение для эффективного планирования экономического развития стран и реализуемой ими социальной политики [3].

В настоящее время многие государства сталкиваются с проблемой дефицита квалифицированных специалистов в различных отраслях [4]. Эта проблема носит как количественный, так и качественный характер. Количественный дефицит выражается в недостаточном числе специалистов определенных профессий, чтобы удовлетворить спрос рынка. Качественный дефицит проявляется в несоответствии навыков и компетенций имеющихся работников требованиям современных рабочих мест.

Назовем факторы, формирующие дефицит кадров на рынке труда:

1. *Технологическое развитие.* Автоматизация и роботизация производства приводят к изменению структуры спроса на рабочую силу. Профессии, требующие рутинных операций, становятся менее востребованными, в то время как возрастает потребность в специалистах, способных работать с новыми технологиями, управлять сложными системами и анализировать большие объемы данных.

2. *Демографический кризис.* Изменение демографической ситуации в ряде стран, характеризующееся снижением рождаемости и старением населения, создает напряженность на рынке труда. Уменьшение численности трудоспособного населения и рост доли пенсионеров усиливают дефицит кадров. Российская статистика иллюстрирует данную тенденцию: минимальное число новорожденных за последние десятилетия было зафиксировано в 1999 г., а пандемия COVID-19 2020–2021 гг. резко уве-

личила смертность населения, повлияв на демографические показатели. Хотя в 2023 г. наблюдалось некоторое снижение естественной убыли населения, эксперты указывают на временный характер этого явления, связывая его с высокой базой предыдущих лет и снижением смертности [5; 6]. Влияние потерь в ходе военных действий на демографические показатели оценить сложно из-за отсутствия открытой статистики. Таким образом, долгосрочный прогноз относительно естественного прироста населения остается неопределенным, что не позволяет исключить продолжение тенденции к усилению дефицита трудовых ресурсов.

3. *Миграция.* Миграционные процессы влияют как на предложение рабочей силы, так и на спрос на нее. Приток квалифицированных мигрантов может частично компенсировать дефицит кадров, однако отток населения за границу может усугубить ситуацию.

4. *Образование и профессиональная подготовка.* Не всегда система образования успевает за изменениями на рынке труда. Отсутствие достаточного числа программ профессионального обучения, ориентированных на востребованные профессии, приводит к нехватке квалифицированных специалистов.

5. *Заработка плата и условия труда.* Низкая заработка плата и неблагоприятные условия труда в определенных отраслях могут отпугивать потенциальных работников и способствовать оттоку специалистов в другие сектора экономики.

В последние несколько лет на рынке труда России вновь произошли кардинальные изменения: еще недавно высокий уровень безработицы в июне 2023 г. упал до самой исторически низкой с 1992 г. отметки – 3,1 % (рис.), появились также многочисленные тревожные сигналы кадровых агентств, коммерческих сайтов по поиску работы и СМИ о нехватке рабочей силы на рынке труда.



Анализ долгосрочных трендов на российском рынке труда демонстрирует изменение баланса спроса на рабочую силу и ее предложения.

Ситуация, ранее характеризовавшаяся избытком предложения (высоким уровнем безработицы), сменилась превышением спроса над предложением. Это подтверждается снижением уровня безработицы, ростом занятости (на 1,2 % численности и 0,9 % уровня занятости во втором квартале 2023 г. к аналогичному периоду 2022 г.) и пятикратным снижением коэффициента напряженности на рынке труда (с 10,0 до 2,1) за период 2000–2019 гг. Несмотря на общий дефицит рабочей силы в 2010–2021 гг., наблюдались значительные колебания напряженности по годам и профессиям. Постоянная нехватка квалифицированных (станочники, электрики и др.) и неквалифицированных рабочих, а также специалистов (инженеры, врачи и др.) приводила к привлечению трудовых мигрантов (табл.). Таким образом, локальный дефицит кадров был характерен для России даже в периоды общей высокой безработицы.

Таблица

**Комплекс признаков усиления кадрового дефицита на рынке труда России в 2021–2023 гг., представленных различными компаниями**

Источник информации	Динамика числа вакансий (спроса)	Динамика числа резюме (предложения)	Динамика самого дефицита	Сдвиги в сроках поиска работы, возрастной структуре соискателей	Динамика зарплат
1	2	3	4	5	6
Мониторинг предприятий Банка России	Самый проблемный – реальный сектор, компании переманивают кадры	Самая острая ситуация в обработке, водоснабжении, добыче сырья, на транспорте	По данным опроса 14 тыс. предприятий, дефицит кадров в первом квартале 2023 г. побил рекорд 1998 г.	Кандидаты зрелого возраста или женщины могут рассчитывать на положительный отклик	Дисбаланс на рынке труда вынуждает повышать зарплаты специалистам высшего уровня
SuperJob	Число вакансий в России за 2022–2024 гг. выросло в 1,7 раза: на 50 % в 2023 г. и на 10 % в 2024 г. к предыдущим годам	В 2023 г. рост числа вакансий (+57 %) значительно превысил снижение числа резюме (–2 %), что привело к сокращению уровня конкуренции на 33 %	Наиболее серьезный дефицит кадров наблюдается в производственных и логистических компаниях, в сфере услуг и ИТ	Срок поиска сотрудников увеличился в 1,5 раза, особенно в ИТ (в 2 раза). Поиск опытных сотрудников (более шести лет стажа) занимает четыре–шесть месяцев. Работодатели чаще приглашают людей предпенсионного и пенсионного возраста (+37 и +67 % соответственно к 2022 г.)	В 2022 г. зарплатные предложения выросли на 11,6 % (ИТ – 15,0 %, строительство – 12,5 %, промышленность – 11,6 %)

## Окончание табл.

1	2	3	4	5	6
Авито Работа	В 2023 г. число вакансий выросло на 96 % (в 2022 г. – на 69 %). Лидировали производство (17 % вакансий, рост на 86 %, зарплата – 60 тыс. р.), продажи (11 %, рост на 46 %, зарплата – 42 500 р.) и строительство (10,7 %, рост на 71 %, зарплата – 80 тыс. р.).	В 2023 г. число резюме выросло на 6 %, больше всего в банковской сфере (+67 %), маркетинге (+61 %) и искусстве (+56 %). Количество вакансий увеличилось почти вдвое (+96 %), лидировали производство (17 %, рост на 86 %, зарплата – 60 тыс. р.), продажи (11 %, рост на 46 %, зарплата – 42 500 р.) и строительство (10,7 %, рост на 71 %, зарплата – 80 тыс. р.)	В 2023 г. число вакансий выросло на 96 % (в 2022 г. на 69 %). В структуре спроса лидировали: производство (17 %, рост зарплат на 22 % – до 60 тыс. р.), продажи (11 %, рост зарплат на 20 % – до 42 500 р.) и строительство (10,7 %, рост зарплат на 33 % – до 80 тыс. р.)	В 2022 г. активность молодых соискателей выросла на 53 %, число вакансий для подростков – на 59 % (более 200 тыс.). В 2023 г. увеличился спрос на сотрудников старше 45 лет (+57 %, включая 31 % – на сотрудников старше 60 лет), число вакансий выросло почти вдвое (+96 %), лидировало производство (17 % от общего числа)	В 2023 г. количество вакансий выросло почти вдвое (+96 %). Лидерами стали: производство (рост на 86 %, зарплата – 60 тыс. р.), продажи (рост на 46 %, зарплата – 42 500 р.) и строительство (рост на 71 %, зарплата – 80 тыс. р.). Осенью рост числа вакансий составил 84 %, зарплаты увеличились на 28 %, особенно в ИТ и строительстве
hh.ru	Различна по отраслям: в сфере маркетинга прирост к 2021 г. 65 %, в полиграфии спад	В сфере маркетинга также прирост количества резюме относительно 2021 г. на 76 %	В 2022–2023 гг. дефицит кадров достиг рекордного уровня. Наибольший спрос отмечался на рабочий персонал (37 %), специалистов в продажах (33,5 %) и в строительстве (14,7 %)	Число работников моложе 35 лет сократилось на 1,3 млн чел. к 2021 г., срок их поиска возрос в 1,5 раза	74 % работодателей с привлекательной зарплатой по вакансиям находят работников менее чем за три месяца

Анализ данных из различных источников показывает значительное усиление кадрового дефицита в России в 2022–2023 гг. Рост числа вакансий

канси́й значительно превышает рост числа резюме, что приводит к увеличению сроков поиска персонала и повышению уровня заработной платы. Дефицит наиболее остро ощущается в реальном секторе экономики (производство, строительство, транспорт, логистика), а также в сфере услуг и ИТ [7; 8]. Повышенный спрос наблюдается на специалистов среднего и старшего возраста, что может свидетельствовать о нехватке молодых специалистов в ряде профессий [9]. Несмотря на общий рост уровня оплаты труда, значительные различия в его динамике наблюдаются в различных отраслях. Рекордные значения дефицита кадров, зафиксированные в первом квартале 2023 г., указывают на системную проблему, требующую комплексного решения.

Для решения проблемы дефицита кадров необходимо комплексное воздействие на различные сферы:

- *инвестиции в образование и профессиональную подготовку*: необходимо модернизировать систему образования, чтобы она соответствовала требованиям современного рынка труда, и развивать программы переподготовки и повышения квалификации [10];
- *стимулирование миграции квалифицированных специалистов*: разработка программ привлечения квалифицированных мигрантов может помочь восполнить дефицит кадров в определенных отраслях;
- *повышение заработной платы и улучшение условий труда*: более высокая заработная плата и привлекательные условия труда могут привлечь больше специалистов в востребованные отрасли;
- *развитие технологий, автоматизирующих процессы*: внедрение новых технологий может повысить производительность труда и уменьшить необходимость в большом количестве работников в некоторых секторах.

В заключение следует подчеркнуть, что проблема дефицита кадров является многогранной и требует комплексного и системного подхода к ее решению. Анализ состояния рынка труда показал, что дефицит рабочей силы носит как количественный, так и качественный характер, формируясь под влиянием технологического прогресса, демографических трендов и несовершенства системы образования и профессиональной подготовки. Для преодоления сложившейся на рынке труда ситуации необходимы целенаправленные действия, включающие инвестирование в человеческий капитал, совершенствование системы образования и профессиональной переподготовки, стимулирование миграции квалифицированных специалистов и создание благоприятных условий труда. Только координация усилий государства, бизнеса и образовательных учреждений позволит смягчить остроту проблемы дефицита кадров и обеспечить устойчивое развитие экономики. Дальнейшие исследования,

ориентированные на более точный прогноз изменений на рынке труда и разработку эффективных стратегий адаптации к будущим вызовам, являются необходимым условием успешного решения этой важной задачи.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Маслова Е. В.* Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова, И. В. Околелых // Социально-трудовые исследования. 2022. № 2 (47). С. 42–55.
2. *Хажеева М. А.* Роль экономического роста в повышении благосостояния / М. А. Хажеева // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. № 1. С. 5–9.
3. *Мокрецова О. И.* Теоретические основы финансирования социальных расходов / О. И. Мокрецова // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2007. № 3. С. 12–14.
4. *Гольская Ю. Н.* Организация внутреннего контроля на железнодорожном транспорте / Ю. Н. Гольская // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2016. № 4 (52). С. 178–181.
5. *Чекмарев О. П.* Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда / О. П. Чекмарев, А. Л. Ильвес, П. А. Конев // Экономика труда. 2023. № 4 (10). С. 475–496.
6. Оценка напряженности на рынке труда: региональный и отраслевой аспекты / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев [и др.] // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2020. Т. 18. С. 449–465.
7. *Сидоренко В. И.* Проблемы планирования и распределения затрат отраслевых предприятий в условиях кризиса / В. И. Сидоренко, Ю. Н. Гольская // Экономика региона. 2010. № 2 (22). С. 203–207.
8. *Винокуров С. И.* Экономическое развитие сельскохозяйственного производства Иркутской области / С. И. Винокуров // Развитие регионального АПК и сельских территорий: современные проблемы и перспективы : материалы 16-й Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 65-летию СибНИИЭСХ СФНЦА РАН, Новосибирск, 15–16 окт. 2020 г. Новосибирск : Изд. центр НГАУ «Золотой колос», 2020. С. 47–49.
9. *Гольская Ю. Н.* Методика оценки влияния транспортной инфраструктуры на социально-экономическое развитие региона / Ю. Н. Гольская // Транспортная инфраструктура Сибирского региона. 2014. Т. 2. С. 114–118.
10. *Лапшакова Е. Ю.* К вопросу об оценке экономической эффективности инвестиционных проектов / Е. Ю. Лапшакова, Н. Н. Григорьева // Транспортная инфраструктура Сибирского региона. 2016. Т. 2. С. 192–195.