

В. Г. Шагунова¹, М. И. Кулеш¹

¹ Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. Дефицит трудовых ресурсов в России, или нехватка квалифицированного персонала, - это проблема, с которой в последние годы столкнулись многие компании в различных отраслях. Этот вопрос особенно актуален в контексте стратегического курса России на независимость и самодостаточность. Способность страны справиться с этой проблемой будет определять ее способность поддерживать стабильную и процветающую экономику, а также ее способность эффективно реагировать на внешние вызовы.

Решение этой проблемы можно рассматривать в оперативном, тактическом и стратегическом аспектах. В краткосрочной перспективе менеджмент должен оперативно принимать меры привлечения персонала. В среднесрочной перспективе (тактический уровень) необходимо решить проблему нехватки специалистов в критически важных секторах, таких как технологии, здравоохранение и образование. Этого можно достичь с помощью различных мер, включая увеличение финансирования образовательных программ, стимулирование профессионалов к работе в востребованных областях и привлечение иностранных талантов. В долгосрочной перспективе важно создать устойчивую систему для воспроизводства высококлассных специалистов. Это требует комплексного подхода, который включает повышение качества образования, разработку программ профессиональной подготовки и создание благоприятной бизнес-среды, поощряющей инновации и предпринимательство. Поступая таким образом, Россия может обеспечить стабильное снабжение квалифицированными рабочими, которые смогут поддержать экономический рост и конкурентоспособность страны.

В статье отдельно рассмотрена ситуация в Иркутской области, показано, каких профессионалов не хватает в регионе.

В конечном счете, решение проблемы дефицита трудовых ресурсов в России является стратегической задачей, требующей скоординированных усилий правительства, бизнеса и общества в целом. Работая сообща, Россия может построить сильную и устойчивую систему развития талантов, обеспечивающую ее долгосрочное процветание и независимость.

Ключевые слова: дефицит трудовых ресурсов, кадровый голод, демографическая яма, скрытая безработица, кадровый резерв.

V. G. Shagunova¹, M. I. Kulesh¹

¹ Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russian Federation

PROBLEMS OF STAFFING THE ECONOMY

Abstract. The labor shortage in Russia, or the lack of qualified personnel, is a problem that many companies in various industries have faced in recent years. This issue is especially relevant in the context of Russia's strategic course towards independence and self-sufficiency. A country's ability to cope with this challenge will determine its ability to maintain a stable and prosperous economy, as well as its ability to respond effectively to external challenges.

The solution to this problem can be considered in operational, tactical and strategic aspects. In the short term, management must quickly take measures to attract personnel. In the medium term (tactical level), the shortage of specialists in critical sectors such as technology, health and education needs to be addressed. This can be achieved through a variety of measures, including increasing funding for educational programs, encouraging professionals to work in high-demand fields, and attracting foreign talent. In the long term, it is important to create a sustainable system for the reproduction of highly qualified specialists. This requires a comprehensive approach that includes improving the quality of education, developing job training programs and creating an enabling business environment that encourages innovation and entrepreneurship. By doing so, Russia can ensure a stable supply of skilled workers who can support the country's economic growth and competitiveness.

The article separately examines the situation in the Irkutsk region, showing which professionals are lacking in the region.

Ultimately, solving the problem of labor shortage in Russia is a strategic task that requires coordinated efforts by the government, business and society as a whole. By working together, Russia can build a strong and sustainable talent development system that ensures its long-term prosperity and independence.

Key words: *shortage of labor resources, personnel shortage, demographic hole, hidden unemployment, personnel reserve.*

Введение

Социально-экономическое развитие страны сталкивается с серьезной проблемой, которая затрудняет дальнейшее продвижение вперед. Это проблема нехватки квалифицированных кадров, которая ощущается во многих отраслях экономики. Недостаточное количество квалифицированных специалистов не позволяет компаниям поддерживать достигнутые показатели производительности, а для начинающих предпринимателей это может стать непреодолимым препятствием на пути к успеху. Этот дефицит кадров может привести к задержкам в реализации проектов и ограничению возможностей для развития бизнеса. [1,2]

Для изучения причин такого состояния дел и поиска решений проблем в сфере кадрового обеспечения экономики, в данной статье рассматриваются различные факторы, влияющие на дефицит квалифицированного персонала. Целью исследования является обоснование рекомендаций, которые помогут снизить уровень нехватки кадров и улучшить ситуацию в этой области.

Проблема дефицита кадров в отечественной экономике

Рынок труда в России сталкивается с серьезной проблемой - нехваткой квалифицированных кадров. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), количество вакансий в стране неуклонно растет, и в ноябре 2022 года оно достигло рекордного уровня в 1,7 миллиона. Наиболее пострадавшими секторами являются ИТ, строительство и обрабатывающая промышленность, которые испытывают трудности с поиском квалифицированных работников. [2,3]

Основной причиной этой проблемы является демографический кризис, с которым Россия столкнулась в последние годы. Население стареет, и количество молодых людей, подходящих на работу, сокращается. Кроме того, пандемия COVID-19 усугубила ситуацию, поскольку многие компании сократили свой персонал и заморозили наем из-за экономической неопределенности.

Еще одним фактором, способствующим нехватке рабочей силы, является недостаточная мобильность населения. Люди с меньшей вероятностью переезжают в другой город или регион в поисках работы, что привело к нехватке работников в определенных областях. Правительство ввело различные программы, поощряющие людей переезжать в определенные регионы, но эффективность этих программ до сих пор неясна.

ИТ-сектор особенно страдает от нехватки рабочей силы. По оценкам экспертов, в отрасли не хватает около 1 миллиона специалистов, и ожидается, что в ближайшие годы это число будет расти. Военная мобилизация 2022 года также оказала влияние на рынок труда, поскольку многие квалифицированные работники были призваны на военную службу, что еще больше усугубило нехватку. [4,5]

Последствия нехватки рабочей силы серьезны. Многие компании вынуждены сокращать производство, а некоторые даже вообще прекратили свою деятельность. Нехватка квалифицированных рабочих также влияет на качество продуктов и услуг, поскольку компании вынуждены нанимать неквалифицированный персонал. Это, в свою очередь, приводит к снижению удовлетворенности клиентов и потере конкурентоспособности на рынке. [6]

Правительство предприняло шаги по решению проблемы нехватки рабочей силы. В 2022 году правительство ввело программу, поощряющую компании нанимать работников из других регионов, предлагая им финансовые стимулы и помощь в переезде. Однако эффективность этой программы по-прежнему неясна, и многие компании скептически относятся к ее потенциалу в решении проблемы. [7,8]

Дефицит трудовых ресурсов в России является серьезной проблемой, которая затрагивает многие отрасли, включая ИТ, строительство и обрабатывающую промышленность. В частности, в Иркутской области на февраль 2024 года существует достаточно высокий спрос на рабочие профессии. В топе находятся: водитель грузового автомобиля (с оплатой до 78 тыс. руб.), электрогазосварщик (заработная плата в среднем составляет 79 тыс.руб.), а также курьер, что связано с повышением спроса на услугу доставки товаров на дом. Помимо этого существует уже устоявшийся спрос на строителей, специалистов по добыче нефти и газа, слесарей и т.д. При этом наблюдается серьезный дефицит врачей (всего 0,7 кандидатов на свободное место) и токарей (0,8 кандидата на место). Также неожиданно образовался недостаток неквалифицированной рабочей силы: дворников, администраторов магазинов и кассиров. В связи с сложившейся ситуацией Екатерина Дегтярева – директор популярной площадки по поиску работы и сотрудников hh.ru Сибирь – призвала принять недостаток человеческих ресурсов как «новую нормальность», а такие навыки, как эффективное привлечение и удержание сотрудников разных направленностей – признать ключевыми для специалистов по управлению кадрами. [9,10]

Основной причиной проблемы является демографический кризис, который привел к нехватке квалифицированных рабочих. Правительство внедрило различные программы для решения этой проблемы, но их эффективность по-прежнему неясна. Последствия нехватки рабочей силы серьезны, и важно, чтобы правительство и предприятия работали вместе, чтобы найти решение этой проблемы. [11]

Что можно сделать.

В условиях продолжающегося кризиса в России многие компании изо всех сил пытаются удержаться на плаву, а спрос на квалифицированных работников снижается. Однако все еще существуют определенные отрасли и рабочие места, которые останутся востребованными, а некоторые компании даже запускают новые проекты, чтобы помочь работникам приобрести новые навыки и найти работу. Одним из таких проектов является программа "Заработаем вместе", целью которой является создание прозрачного рынка инвестиций в человеческий капитал. Проект предоставляет бесплатное обучение и профориентацию ищущим работу, а затем помогает им найти работу в компаниях-участницах. В свою очередь, компании возвращают проекту процент от зарплаты сотрудника, только если сотрудник успешно справляется со своей новой ролью. В настоящее время проект проходит пилотную проверку в Сахалинской области. [12]

Помимо этого Минпросвещения России анонсировало Федеральный проект «Профессионалитет». Ключевая инициатива проекта: создание так называемых «кластеров». Это интеграция колледжей и секторов местной экономики, в которой не хватает кадров. В рамках проекта будет выделяться один такой колледж, в котором будет осуществлена модернизация по следующим направлениям: педагогический состав. Управленческая структура, новые образовательные программы. Обучение в таких заведениях будет более интенсивным и практико-ориентированным, т.к. проект имеет конкретную задачу – закрыть вакансии того сектора экономики, который принимает участие в каждом конкретном регионе. [13]

Несмотря на кризис, по-прежнему существует множество профессий, которые останутся востребованными, например, линейный персонал, который может работать над различными проектами, не требуя специальных навыков. Аутсорсинговые компании также, вероятно, продолжат процветать, поскольку они могут обеспечить гарантию оплаты и более частые выплаты своим сотрудникам, а также жилье и питание для тех, кто работает над удаленными проектами. [14]

Другие отрасли, которые, вероятно, продолжат нанимать новых сотрудников, включают фармацевтические компании, которым необходимо разрабатывать аналоги дорогих зарубежных лекарств, а также государственные учреждения и организации, связанные с оборонной промышленностью или работающие с Китаем и ОАЭ. Кроме того,

таким компаниям, как "Одноклассники", "Яндекс.Дзен" и "ВКонтакте", а также оставшимся СМИ в России, также могут потребоваться новые сотрудники. [15]

Однако поиск работы может занять больше времени, и лучше иметь запасной план, например, временную работу или работу с частичной занятостью, к которому можно прибегнуть.

Заключение

Результаты исследования показывают, что кадровый голод может быть решен на уровне отдельных предприятий. Например, изменение подхода к молодым кандидатам может быть реализовано любым предприятием, не завися от его размера. Проект «Заработаем вместе» может быть полезен для узконаправленных отраслей, а программа "Профессионалитет" - это стратегическое решение, направленное на подготовку рабочих с высоким уровнем профессионального образования. Таким образом, на российском рынке труда есть возможность решить проблему кадрового голода.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. На каких специалистов растёт спрос в Сибири и на Урале зимой 2022-2023 // ЗАРПЛАТА.РУ – URL: <https://www.journal.zarplata.ru/what-specialists-are-in-demand-in-siberia-and-the-urals/> (дата обращения 19.12.2022)
2. Росстат: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://rosstatistika.ru> (дата обращения: 31.10.18 г.)
3. Макаров Е. В Приморском крае не хватает рабочей силы // ПРИМАМЕДИЯ.РУ – URL: <http://primamedia.ru/news/economics/27.05.2012/207912/> (дата обращения 01.03.2022).
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: Инфра-М, 2003. – С. 322.
5. Работников каких профессий не хватает в стране // SAKHALINMEDIA.RU – URL: <https://www.google.com/amp/s/sakhalinmedia.ru/news/amp/817385/> (дата обращения 29.05.2019)
6. Петрук Г.В. РЕШЕНИЕ КАДРОВОЙ ПРОБЛЕМЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ МОНОГОРОДОВ // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 5-1. – С. 87-90; URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=5284> (дата обращения: 18.05.2023).
7. Азимова, М.Т. Современный рынок труда и проблемы его функционирования / М.Т. Азимова // Социально-экономические явления и процессы. 2017. Т. 12. № 1. С. 7-13.
8. Аникина, Е.А. Экономическая теория: учебник / Е.А. Аникина, Л.И. Гавриленко. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. – 413 с.
9. Рабочие профессии – в топе самых востребованных в Иркутской области по итогам февраля // SIA.RU – URL: https://sia.ru/?section=484&action=show_news&id=460832
10. От врачей до токарей: в каких специалистах Иркутская область остро нуждается // IRK.KP.RU – URL: <https://www.irk.kp.ru/daily/27568/4893230/>
11. Леонтьева И.А. Применение аналитических методик в исследовании потребностей регионального рынка труда / И.А., Леонтьева К.В. Плешков // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 2 (115). – С. 382-387.
12. Проект «Заработаем вместе» // ЗАРАБОТАЕМВМЕСТЕ.РФ – URL: <https://заработаемвместе.рф/o-proekte>
13. Федеральный проект «Профессионалитет» // МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ – URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (дата обращения 15.06.2020)
14. Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе // Основы ЭУП. 2020. №4 (16). С. 91-96.
15. Валдеева Е.М., Парфенова Н.И. Организация работы по подбору персонала // Human Progress. 2019. №4. С. 56-58.

REFERENCES

1. What specialists are in demand in Siberia and the Urals in the winter of 2022-2023 // ZARPLATA.RU - URL: <https://www.journal.zarplata.ru/what-specialists-are-in-demand-in-siberia-i-ural/> (accessed 12/19/2022)
2. Rosstat: Federal State Statistics Service [Electronic resource]. URL: <http://rosstatistika.ru> (date of access: 10/31/18)
3. Makarov E. In the Primorsky Territory there is not enough labor // PRIMAMEDA.RU - URL: <http://primamedia.ru/news/economics/27.05.2012/207912/> (accessed 01.03.2022).
4. Maslov E.V. Enterprise personnel management. - M.: Infra-M, 2003. - S. 322.
5. Workers of what professions are lacking in the country // SAKHALINMEDIA.RU - URL: <https://www.google.com/amp/s/sakhalinmedia.ru/news/amp/817385/> (accessed 29.05.2019)
6. Petruk G.V. SOLUTION OF THE PERSONNEL PROBLEM AT PRODUCTION ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF MONOTOWNS // International Journal of Applied and Fundamental Research. – 2014. – No. 5-1. – P. 87-90; URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=5284> (date of access: 05/18/2023).
7. Azimova, M.T. Modern labor market and problems of its functioning / M.T. Azimova // Socio-economic phenomena and processes. 2017. V. 12. No. 1. S. 7-13.
8. Anikina, E.A. Economic theory: textbook / E.A. Anikina, L.I. Gavrilenko. – Tomsk: Publishing House of Tomsk Polytechnic University, 2014. – 413 p.
9. Blue-collar professions are among the top most in demand in the Irkutsk region based on the results of February // SIA.RU – URL: https://sia.ru/?section=484&action=show_news&id=460832
10. From doctors to turners: what specialists the Irkutsk region urgently needs // IRK.KP.RU – URL: <https://www.irk.kp.ru/daily/27568/4893230/>
11. Leontyeva I.A. Application of analytical methods in studying the needs of the regional labor market / I.A., Leontyeva K.V. Pleshkov // Economics and entrepreneurship. – 2020. – No. 2 (115). – pp. 382-387.
12. Project “Let's earn money together” // EARN TOGETHER.RF – URL: <https://Zarabotayemtomeste.rf/o-proekte>
13. Federal project “Professionalism” // MINISTRY OF EDUCATION OF THE RUSSIA - URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (access date 06/15/2020)
14. Barbarskaya M.N. The essence of the process of personnel management of an organization at the present stage // Fundamentals of EUP. 2020. No. 4 (16). pp. 91-96.
15. Valdeeva E.M., Parfenova N.I. Organization of personnel selection // Human Progress. 2019. No. 4. pp. 56-58.

Информация об авторах

Кулеш Михаил Иванович – к.э.н., доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: kmiirk@yandex.ru

Шагунова Валерия Георгиевна – студент 3 курса, направление подготовки «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: valeriasagunova85@gmail.com

Information about the authors

Kulesh Mikhail Ivanovich – Candidate of Economics, Associate Professor of the Department “Financial and Strategic Management”, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: kmiirk@yandex.ru

Shagunova Valeria Georgievna – 3-rd year students, specialty “Personnel Management”, profile “Personnel Management Organization”, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: valeriasagunova85@gmail.com