

УДК 33**Особенности кадровой политики в условиях дефицита рабочей силы****Вирина Ирина Владимировна**

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики городского хозяйства и сферы обслуживания,
Московский университет им. С.Ю. Витте
115432, Российская Федерация, Москва, 2-й Кожуховский пр-д, 12/1;
e-mail: virina_iv@rambler.ru

Аннотация

В данной работе рассмотрены основные проблемы современного рынка труда в Российской Федерации. В частности, рассмотрена проблема дефицита кадров по секторам и сферам экономики. Аналитическую основу исследования составили сборники государственной статистики «Труд и занятость в России», а также экспертные оценки опроса, проведенного IT-сервисом «Superjob» в ноябре 2024 года. Методологическую основу исследования включали метод сравнения, статистический, комплексный, системный, структурный, метод обобщения и синтеза. К важным результатам работы следует отнести сравнительный анализ динамики среднесписочной численности работников в государственном и частном секторе в 2010, 2020 и 2022 годах. Подтверждение выводов о наличии кадрового голода на предприятиях в Российской Федерации на основе оценок руководителей кадровых подразделений. Выявлены отрасли, где наиболее остро стоит проблема нехватки специалистов в экономике. Сделан вывод о том, что кадровый голод в равной мере затронул организации с различной численностью работников. Были предложены меры по улучшению этой ситуации в системе кадровой политики организации: расширение социального пакета для всех категорий, работающих; анализ индивидуальных особенностей работника и состава его семьи; повышение квалификации работников и формирование кадрового резерва; активная работа с профессиональными учебными заведениями; разработка специальных программ стажировки для студентов.

Для цитирования в научных исследованиях

Вирина И.В. Особенности кадровой политики в условиях дефицита рабочей силы // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 9А. С. 575-580.

Ключевые слова

Дефицит трудовых ресурсов, кадровый голод, экономика, кадровая политика.

Введение

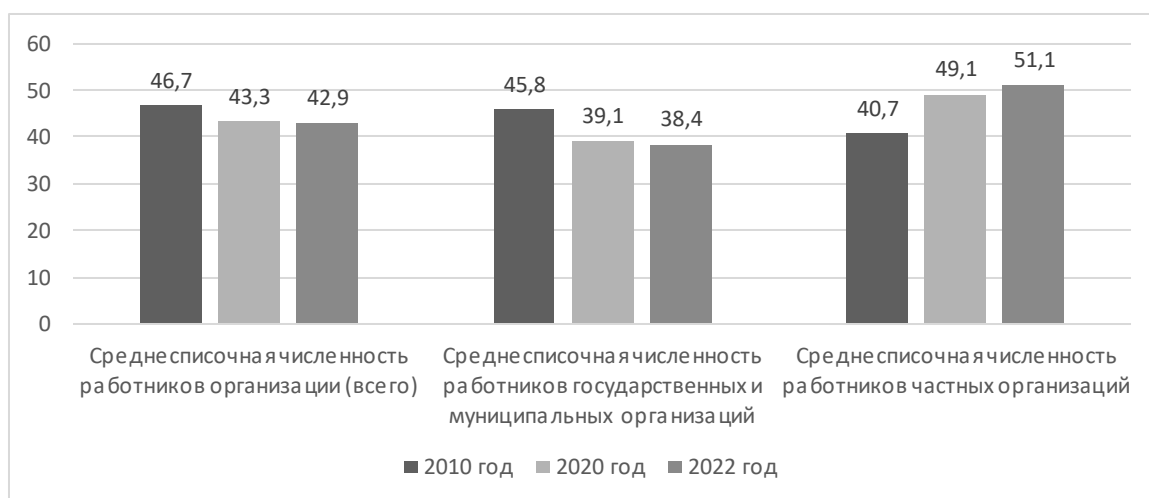
В условиях современной трансформации глобальных внешнеэкономических отношений главной проблемой выступает сокращение численности трудовых ресурсов как в отдельных регионах Российской Федерации, в округах так и в целом по стране, являясь основной движущей силой для дальнейшего повышения роста национальной экономики. Только в случае наличия необходимого количества работников с соответствующим профессиональным образованием и опытом на конкретном рабочем месте можно будет рассчитывать на развитие и активное противостояние угрозам и вызовам из вне.

Основная часть

За последние два года Президент РФ Владимир Путин неоднократно подчеркивал важность кадрового потенциала страны, который нужно укреплять и обязательно инвестировать в него. Кроме того, Президент РФ четко обозначил проблему «кадрового голода» как основное препятствие экономическому развитию.

Действительно, по мнению экспертов рынка труда, «в настоящее время практически все потенциально значимые источники пополнения рабочей силы уже исчерпаны. И это - на фоне неблагоприятной демографической ситуации, когда, по прогнозам, в ближайшее десятилетия численность занятых может снизиться на 5–10 млн человек» [Капелюшников, 2024, С.55].

Анализируя среднесписочные показатели численности работников, по секторам экономики, можно увидеть, что наибольшее сокращение среднесписочной численности работников около 7,5 млн. человек наблюдалось на государственных и муниципальных предприятиях в период с 2010 года по 2022 год. При этом, в частном секторе экономики, происходил рост среднесписочной численности работников с 40,7 млн. человек до 51,1 млн. человек за аналогичный период. Таким образом, общая среднесписочная численность работников в Российской Федерации сократилась с конца 2010 года с 46,7 млн. до 42,9 млн. человек в 2022 году (см. рис.1).



Источник: составлено автором на основе данных Росстата [Труд и занятость в России. 2023, [www...](#) ; С.88]

Рисунок 1 – Сравнительный анализ тенденций и динамики среднесписочной численности работников в государственном и частном секторе, тыс. человек

Очевидно, что за последние несколько лет сократилась среднесписочная численность работников организаций в стране, главным образом за счет работников, выбывших из государственного и муниципального сектора.

Данные экспертного опроса руководителей кадровых служб, проведенного IT-сервисом «Superjob» в ноябре 2024 года, доказывают, что более 80% организаций в России испытывают кадровый голод [Официальный сайт IT-сервиса по поиску работы и подбору сотрудников. Superjob.ru, www...]. Кроме того, компании с численностью до 100 человек и свыше 1000 работающих, демонстрируют одинаково высокий показатель дефицита кадров.

В разрезе сфер деятельности организаций, наибольший дефицит персонала наблюдается: в производственной сфере (90%), в логистике и транспорте (89%), а также в сфере информационных технологий и телекоммуникаций (87%), в остальных сферах – банки-финансы, продажи, строительство-недвижимость показатели находятся в пределах средних значений (см.рис.2).

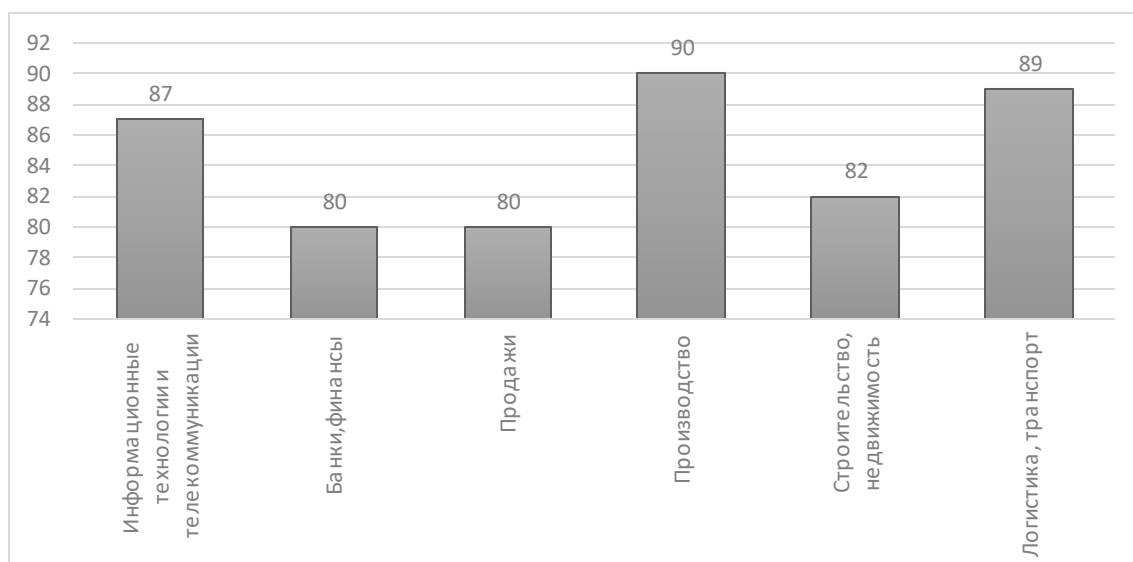


Рисунок 2 – Распределение оценок представителей кадровых служб дефицита специалистов в зависимости от сферы деятельности организации, (в % к числу опрошенных)

С целью преодоления дефицита рабочей силы на рынке труда, уже разработан и вступит в действие с 1 января 2025 года национальный проект «Кадры» [Официальный сайт Правительства РФ, www...]. По данным Правительства РФ, в этом национальном проекте будет объединено четыре наиболее приоритетных направления, касающихся формирования и развития трудовых ресурсов в стране: организация мероприятий по трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений и меры по увеличению численности предпринимателей среди молодежи, снижение производственного травматизма и совершенствование системы повышения квалификации и переквалификации среди занятого населения.

Очевидно, что в период дефицита кадров, организациям с разным формами собственности, необходимо предпринимать необходимые проактивные меры с целью обеспечения необходимыми трудовыми ресурсами на производстве. Эти мероприятия должны быть отражены в стратегии развития организаций и в специальных положениях о кадрах или

кадровой политике.

В сложившейся ситуации, в системе кадровой политики организации необходимо предусмотреть меры, по удержанию работников в организации и привлечению новых в условиях конкуренции работодателей за рабочую силу. К таким мерам можно отнести:

1.Расширение пакета социальных льгот для сотрудников. В этой части становится важным предоставление достижимых льгот без учёта стажа работы в организации, чтобы вопрос об их получении решался с момента принятия на работу. Особенное внимание уделить жилищным программам для сотрудников: предоставление и оплата аренды жилья и т.д.

2. Анализ индивидуальных особенностей работника и состава его семьи при предоставлении социальных льгот, возможность выбора из набора льгот, а в случае отказа от набора льгот, предусмотреть возможность компенсировать их.

3. В условиях дефицита работников, возникает острая необходимость в проведении переквалификации сотрудников и повышении их квалификации, что позволило бы работникам совмещать разные производственные функции и решать более широкий круг задач. Результатом обучения работников может стать формирование кадрового резерва на управленческие должности или повышение в организации с увеличением окладной части заработной платы.

4. С целью привлечения дополнительного персонала возникает необходимость активной работы с профильными профессиональными учебными заведениями, расширение целевого набора из числа поступающих на обучение, проведение ярмарок вакансий непосредственно в Вузах и колледжах.

5. Разработка специальных программ стажировок для студентов в организации позволяет достаточно оперативно и с наименьшими затратами решить вопрос нехватки специалистов, и в последующем рассмотреть их трудоустройство.

Заключение

В рамках данной статьи автором анализируется современное состояние рынка труда в России, характеризующееся дефицитом трудовых ресурсов и сложной демографической ситуации.

На основе показателей Федеральной службы государственной статистики, был проведен анализ динамики среднесписочной численности работников на государственных и муниципальных предприятиях и в частном секторе, в ходе которого выявлено значительное сокращение числа работников в государственном секторе экономики.

Исходя из данных экспертного опроса руководителей кадровых служб, сделаны выводы об остром дефиците специалистов в таких сферах как производство, логистика и транспорт и в сфере информационных технологий.

Разработаны меры по совершенствованию кадровой политики организации с целью решения проблемы нехватки специалистов в условиях сложившегося кадрового голода в Российской Федерации: расширение социального пакета достижимых льгот для сотрудников; учёт индивидуальных особенностей работников при предоставлении различных компенсаций и возможность их выбора; проведение обучающих мероприятий таких как повышение квалификации, переквалификации с целью ротации кадров, совмещения работы и формирования кадрового резерва на предприятии; повышение активности в работе с профильными вузами и колледжами для привлечения молодых специалистов; введение в систему кадровой политики организации различных стажировок для студентов старших курсов.

Библиография

1. Капелюшников Р. И. Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры) [Текст]: препринт WP3/2024/02 / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. – 60 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 20 экз. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://wp.hse.ru/data/2024/04/04/2143616755/WP3_2024_02_____.pdf (дата обращения 07.11.2024 г.)
2. Коваленко А. А. Об оценках дефицита кадров с профессиональным образованием (ч. 1. Специалисты среднего звена) / А. А. Коваленко, А. В. Федотов // Профессиональное образование и рынок труда. – 2024. – Т. 12, № 2(57). – С. 41-59. – DOI 10.52944/PORT.2024.57.2.003. – EDN LZSRLX.
3. Краковская И.Н. Кадровый голод – стимул к цифровой трансформации бизнеса? Инвестиционные решения с позиций управленческой экономики // Экономика труда. – 2024. – Том 11. – № 11. – doi: 10.18334/et.11.11.121986.
4. Мортиков В. В. Управление персоналом в условиях дефицита кадров / В. В. Мортиков // Вопросы управления. – 2022. – № 1(74). – С. 73-86. – DOI 10.22394/2304-3369-2022-1-73-86. – EDN RWUORM.
5. Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://government.ru/news/52489/> (дата обращения 07.11.2024 г.)
6. Официальный сайт IT-сервиса по поиску работы и подбору сотрудников. Superjob.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114966/kadrovyyj-golod-usililsya-v-promyshlennosti-i-it/> (дата обращения 07.11.2024 г.)
7. Рассохина Т. В. Адаптация систем управления персоналом гостиничных предприятий в условиях растущего дефицита кадров / Т. В. Рассохина, А. Б. Шиндин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2024. – Т. 14, № 1-1. – С. 64-73. – DOI 10.34670/A.R.2024.83.43.008. – EDN LLDSSC.
8. Сизова И. Л. Дефицит (квалифицированных) кадров на рынке труда в России: современные риски / И. Л. Сизова, Е. Д. Елагина, Н. С. Орлова // Социальное пространство. – 2023. – Т. 9, № 3. – DOI 10.15838/sa.2023.3.39.6. – EDN WORSGF.
9. Субботина Т. Н. Дефицит кадров в российской экономике: состояние, проблемы, пути решения / Т. Н. Субботина, А. Н. Пузанова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2024. – № 6-2(112). – С. 115-119. – DOI 10.24412/2411-0450-2024-6-2-115-119. – EDN DFXLIM
10. Труд и занятость в России. 2023: Стат. сб./Росстат М., 2023. – 180 с.

Peculiarities of personnel policy in conditions of labor shortage

Irina V. Virina

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics of Urban Economy and Service Sphere,
Witte Moscow University
115432, 12/1, 2nd Kozhukhovskiy pr-d, Moscow, Russian Federation;
e-mail: virina_iv@rambler.ru

Abstract

This paper considers the main problems of the modern labor market in the Russian Federation. In particular, it considers the problem of staff shortage by sectors and spheres of the economy. The analytical basis of the study was formed by the collections of state statistics “Labor and Employment in Russia”, as well as expert assessments of the survey conducted by the IT-service “Superjob” in November 2024. The methodological basis of the research included the method of comparison, statistical, complex, systemic, structural, generalization and synthesis method. The important results of the work include a comparative analysis of the dynamics of the average number of employees in the public and honest sector in 2010, 2020 and 2022. Confirmation of conclusions about the presence of personnel hunger at enterprises in the Russian Federation on the basis of estimates of heads of

personnel departments. Identified the sectors where the problem of shortage of specialists in the economy is the most acute. It was concluded that the staffing hunger equally affected organizations with different numbers of employees. The following measures were proposed to improve this situation in the system of personnel policy of the organization: expansion of the social package for all categories of employees; analysis of individual characteristics of an employee and his family composition; improvement of employees' qualification and formation of personnel reserve; active work with professional educational institutions; development of special internship programs for students.

For citation

Virina I.V. (2024) Osobennosti kadrovoy politiki v usloviyakh defitsita rabochei sily [Peculiarities of personnel policy in conditions of labor shortage]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (9A), pp. 575-580.

Keywords

Labor shortage, personnel hunger, economy, personnel policy.

References

1. Kapelyushnikov R.I. (2024), «Escalation of vacancies in the Russian labor market (dynamics, structure, triggers) », National research University "Higher School of Economics", Publishing house. House of the Higher School of Economics, Moscow, 60 p. [Electronic resource]. – Access mode: URL: https://wp.hse.ru/data/2024/04/04/2143616755/WP3_2024_02_____.pdf (access date 11/07/2024)
2. Kovalenko, A. A. (2024), «On assessments of the shortage of personnel with professional education (Part 1. Mid-level specialists)» / A. A. Kovalenko, A. V. Fedotov // Professional education and the labor market. – T. 12, No. 2(57). – pp. 41-59. – DOI 10.52944/PORT.2024.57.2.003. – EDN LZSRLX.
3. Krakovskaya I.N. (2024), «Personnel shortage - an incentive for digital transformation of business? Investment decisions from the perspective of managerial economics» // Labor Economics. – Volume 11. – No. 11. – doi: 10.18334/et.11.11.121986.
4. Mortikov, V.V. (2022), «Personnel management in conditions of personnel shortage» / V.V. Mortikov // Management issues. No. 1(74). – P. 73-86. – DOI 10.22394/2304-3369-2022-1-73-86. – EDN RWUORM.
5. Official website of the Government of the Russian Federation [Electronic resource]. – Access mode: URL: <http://government.ru/news/52489/> (accessed November 7, 2024)
6. The official website of an IT service for job search and employee selection. Superjob.ru [Electronic resource]. – Access mode: URL: – <https://www.superjob.ru/research/articles/114966/kadrovyy-golod-usiliysya-v-promyshlennosti-i-it/> (accessed 11/07/2024)
7. Rassokhina T.V. (2024), «Adaptation of personnel management systems of hotel enterprises in the context of a growing shortage of personnel» / T.V. Rassokhina, A.B. Shindin // Economics: yesterday, today, tomorrow. – T. 14, No. 1-1. – P. 64-73. – DOI 10.34670/AR.2024.83.43.008. – EDN LLDSSC.
8. Sizova I. L. (2023), «Shortage of (skilled) personnel in the labor market in Russia: modern risks» / I. L. Sizova, E. D. Elagina, N. S. Orlova // Social space. — T. 9, No. 3. – DOI 10.15838/sa.2023.3.39.6. – EDN WORSGF.
9. Subbotina T. N. (2024), «Personnel shortage in the Russian economy: state, problems, solutions», Economics and business: theory and practice, No. 6-2(112). – pp. 115-119. – DOI 10.24412/2411-0450-2024-6-2-115-119. – EDN DFXLIM.
10. Labor and employment in Russia. (2023), Stat. Sat./Rosstat, Moscow, 180 p.