

УДК 331.5

***АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА В РФ
В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА***

Луканина Н.В.

студент,

Севастопольский государственный университет,

Севастополь, Россия

Дребот А.М.

Доцент,

Севастопольский государственный университет,

Севастополь, Россия

Аннотация. Проанализировано состояние рынка труда в РФ, выделены причины кадрового дефицита и определены дискуссионные вопросы относительно перспектив развития российского рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, занятость, кадровый дефицит, причины кадрового дефицита, диверсификация профессиональных компетенций, гибридная занятость.

***ANALYSIS OF THE LABOR MARKET STATE IN THE RUSSIAN
FEDERATION IN CONDITIONS OF STAFF SHORTAGE***

Lukanina N.V.

student,

Sevastopol State University,

Sevastopol, Russia

Drebot A.M.

Associate Professor,

Sevastopol State University,

Sevastopol, Russia

Abstract. The state of the labor market in the Russian Federation is analyzed. The causes of the personnel shortage are highlighted. Basic prospects of the Russian labor market for the development are identified.

Keywords: labor market, unemployment, employment, staff shortage, diversification of professional competencies, reasons of staff shortage, hybrid employment.

Актуальность темы состоит в том, что эффективность развития рынка труда в сложившихся условиях кадрового дефицита во многом определяет реализацию перспективных возможностей для роста российской экономики в целом. Кадровый дефицит возможно преодолеть только с учётом характеристик, описывающих положение российского рынка труда. На основании данных аналитиков, вопросы кадрового обеспечения специалистами отдельных профилей не закрыты по состоянию на третий квартал 2024 г. у 88% работодателей по всем регионам [1].

Уровень занятости российского населения вырос с 71,475 млн. чел. на начало 2014 г. и до 73,636 млн. чел. на начало 2024 г. [6, с.29]. Общий прирост за 10 лет составил +3,02%. Цифра не удовлетворяет реальный спрос на рынке труда на текущий момент. Важным фактором следует назвать системные международные ограничительные меры (санкции) в различных отраслях и сферах экономики [7]. Рост экономики и политика импортозамещения касательно стран, поддержавших санкции в отношении РФ при одновременном наращивании объёмов торговли с рядом новых стран-партнёров, привели к созданию целого ряда новых и дополнительных рабочих мест практически во всех сферах экономики. Основным результатом импортозамещения для рынка труда в 2024 г. стал кадровый дефицит. По данным рисунка 1 видно, что прирост численности рабочей силы, обеспечивающей спрос на рынке труда в РФ не отличался на протяжении 10 лет какой-либо устойчивой тенденцией занятости: после прироста за 2015 г. в 1,13%, за 2016 г. показатель занятости вырос всего на 0,26%, а после снизился на 0,008% за 2017 г.



Рисунок 1 – Изменение занятости по РФ по состоянию на начало года за период с 2014 по 2024 гг. (составлено авторами по данным [6, с.29])

Периоды 2019 и 2020 гг. дали отрицательный результат по приросту занятости: -0,77% и -1,76% соответственно. За 2023 г. прирост числа занятых оказался наибольший за 10 лет и составил +1,37%.

На фоне роста кадрового дефицита устойчивой является тенденция ежегодного роста среднего возраста трудоустроенного населения по РФ. Так показатель составлял 40,3 года на начало 2014 г. и уже 42,2 года – на начало 2024 г. То есть, показатель вырос за 10 лет на 4,71% [6, с.29].

Ещё одной тенденцией рынка труда в РФ последнего десятилетия является снижение уровня безработицы: с 5,5% на начало 2014 г. до 4% на начало 2023 г. и до 3,2% на начало 2024 г. [6, с.119]. В марте 2024 г. отмечено «обновление исторически рекордного минимума для страны в 2,7%» [8].

Критически низкий уровень безработицы сегодня выступает по оценке М. Решетникова как «тормозящая экономику аномалия» [4]. Конкурс на одно рабочее место составляет в 2024 г. не более 3,5 резюме по оценкам портала HeadHunter [1]. Среди наиболее свободных ниш, по которым отмечается серьёзный кадровый дефицит: логисты и водители в транспортно-

логистических компаниях, мастера автосервисов, линейный торговый персонал в сфере ритейла (дефицит 390,7 тыс. чел.), врачи и медперсонал, IT-специалисты, инженеры в производственной сфере, специалисты строительной отрасли [3]. Нехватка специалистов, согласно выставленным вакансиям, достигла 2,714 млн. человек по итогам первого полугодия 2024 г. Показатель вырос на 0,45 млн. вакансий относительно аналогичного периода 2023 г. при учёте роста занятости за обозначенный временной интервал на 0,271 млн. [8, с.5]. При этом, например, несмотря на увеличение числа трудоустроенных в строительной отрасли на 0,9% только за второй квартал 2024 г., кадровый дефицит продолжает сохраняться на уровне 10,6%. Общее число занятых в отрасли максимальное с 2017 г. и составляет 2,426 млн. специалистов [8, с.7-9]. На российских предприятиях, относящихся к обрабатывающей промышленности, фактический кадровый дефицит по итогам первого полугодия 2024 г. достиг 14,8% от общего числа требующихся рабочих и специалистов, а именно 0,4 млн. с приростом в 32,1 тыс. вакантных рабочих мест только за три месяца второго квартала 2024 г. [8, с.9]. В транспортной отрасли, несмотря на увеличение числа занятых на 13,4 тыс. человек за второй квартал 2024 г. или на 6,5%, свободных вакансий остаётся на 0,22 млн. сотрудников [8, с.10]. На рисунке 2 отражён прирост занятых по отдельным отраслям по факту на начало второго полугодия 2022-2024 г.

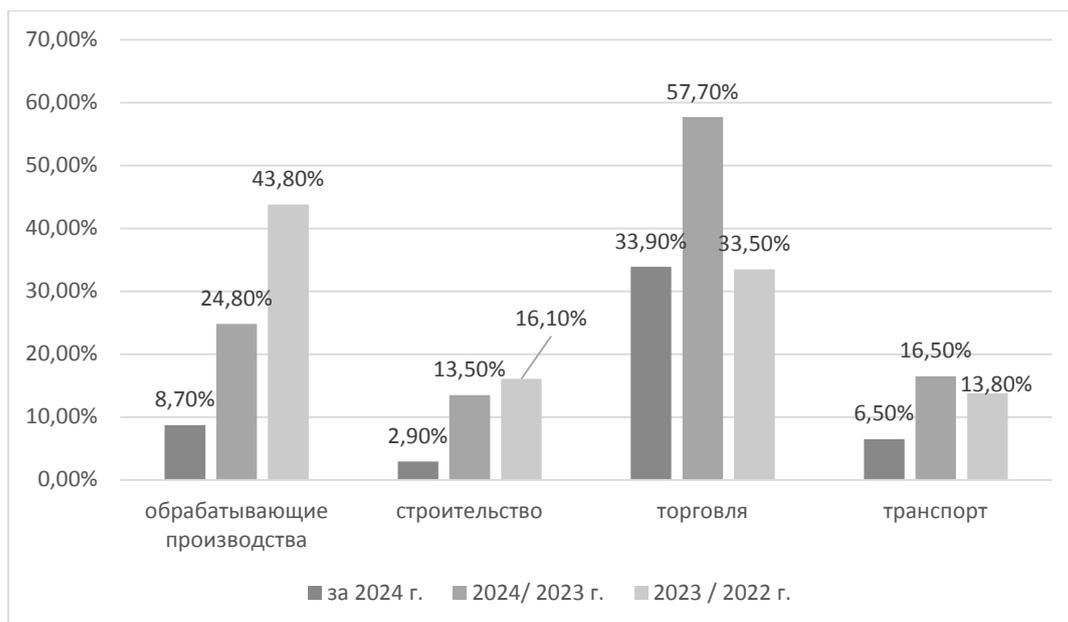


Рисунок 2 – Прирост числа занятого населения РФ по отдельным отраслям экономики на начало второго полугодия (составлен автором по данным [7, с.10])

По данным рисунка 2 прослеживается наибольший прирост занятости по состоянию на начало второго полугодия 2023 г. относительно 2022 г. Следовательно, после масштабных трансформаций 2022 г. экономика начала расти, а соответственно, рынок труда продемонстрировал устойчивое увеличение спроса.

Рост среднего уровня оплаты труда в 2022-2023 гг. по стране устойчиво превышал темпы роста ВВП и инфляции [4]. В 2024 г. скорость роста материального стимулирования замедлилась ввиду того, что возможности исчерпаны растущими ценами на фоне падающего спроса и покупательной способности населения [2]. Как следствие, альтернативой роста издержек на фонд оплаты труда из-за привлечения и сохранения сотрудников высоким уровнем материального стимулирования или полным социальным пакетом, руководство бизнес-структур выбрало кадровую оптимизацию по численности.

В среднем по РФ средняя номинальная ежемесячная заработная плата по итогам второго квартала 2024 г. была на уровне 86,5 тыс. руб. [8, с.5]. Относительно первого квартала 2024 г. величина показателя выросла на +7,5%.

Прирост за обозначенный период прошлого 2023 г. отмечался на уровне +17,5%.

Анализ сложившейся на текущий момент на рынке труда ситуации является следствием воздействия целого набора причин, актуализация которых не являлась одномоментной. Можно выделить следующие основные причины усиления кадрового дефицита в российской экономике:

– последствия «пандемии, в результате которой часть трудоспособного населения страны за 2020-21 гг.» сменила сферу занятости на сервисы доставки. Кроме того, выросла смертность [4];

– релокация трудовых мигрантов, ставший тенденцией «в результате давления на экономику западными санкциями при одновременном ослаблении рубля» [1], прослеживается с 2021 г.;

– эмиграция от 200 до 300 тыс. специалистов в начале СВО в зарубежные страны. Значительный удельный вес специалистов в сфере IT замедлил по итогу процессы модернизации в экономической среде [2];

– освобождение более 200 тыс. рабочих мест в различных сферах гражданской деятельности как следствие участия специалистов в СВО [4];

– развитие отечественного производства в рамках масштабного импортозамещения и предприятий ВПК создало по всей стране не менее 0,5 млн. новых рабочих мест;

– уровень оплаты труда, оцениваемый как неконкурентоспособный 49% кандидатов на трудоустройство, приводит к оттоку специалистов из отдельных сфер, несмотря на подготовку кадрового потенциала для них в учебных заведениях (особенно остро проблема стоит на производственных предприятиях) [1]. До 30% соискателей отказываются от трудоустройства из-за неудовлетворительных условий труда [1].

В целом, в качестве исходной причины экспертами выделяется «демографическая яма 90-х гг. XX в.» [3], когда численность трудоспособного

населения существенно снизилась из-за тотальной эмиграции, «высокой смертности, в том числе, как результата передела сфер влияния в формирующейся предпринимательской среде на фоне роста безработицы и сокращения рождаемости» [4]. Последствия первого десятилетия становления российской экономике отразились сейчас отрицательно на её трудовом потенциале.

Выделим ключевые характеристики российского рынка труда в 2024 году:

1. Ускорение поиска потенциальных сотрудников за счёт активного практического внедрения нейросетей и профильных специализированных программ (таких как «Поток Рекрутмент») [4]. Автоматизированная система осуществляет подбор специалистов с учётом максимально возможного набора требуемых навыков и параметров. С другой стороны, нивелируется труд HR-агентств, переводя их в разряд «устаревающих профессий».

2. На фоне практически тотальной нехватки специалистов отдельных специальностей принципиальным вопросом перед работодателями и топ-менеджерами встаёт создание максимально благоприятного психологического рабочего климата и условий труда в комфортной среде. Отсюда вытекает прямая потребность в выделении дополнительных средств на создание и поддержание такой среды и, соответственно, климата [2]. На фоне невозможности экономии по затратам на фонде оплаты труда, предпринимательские структуры сталкиваются с проблемой поиска других источников оптимизации затрат для сохранения конкурентоспособной по цене продукции, с которой они вышли на рынок.

3. Разработка форм «гибридной занятости» как баланса между заинтересованностью работодателей (до 23%) [3] в возвращении сотрудников в офисы для оптимальной командной работы и заинтересованностью в противовес сотрудниками «в сохранении гибкого графика труда, который даёт удалённая форма работы» [3]. Альтернативным вариантом является совмещение офисной и удалённой работы для отдельных специалистов по заранее

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

утверждённой графику. Такой формат требует, с одной стороны, повышения эффективности оценки работы сотрудников в офлайн формате, а с другой – позволяет иметь в штате ценных специалистов с любой географической удалённостью.

4. На фоне стремительного роста вовлечённости нейросетей во все сферы деятельности на российском рынке [3], моментальным откликом рынка труда уже в 2024 г. стал рост числа специалистов, работающими с новыми нейро сервисами. Активно изучаются ChatGPT, Midjourney и прочие нейро сервисы, позволяющие получить генерацию контента и повышение собственной эффективности персонала [1]. Появляются специалисты, осуществляющие кадровую подготовку согласно инновационным веяниям рынка. Дискуссионным вопросом по данному направлению выступает возможность отделения «фиктивных специалистов», создавших резюме с использованием нейросетей и привлечения фактически «новаторов», осваивающих потенциал искусственного интеллекта для повышения эффективности и результативности работы своей компании-нанимателя.

5. С учётом рекордно низкого показателя на российском рынке труда по безработице при параллельном оттоке специалистов востребованных профессий в 2022-2023 гг. прослеживается новая тенденция, которая уверенно становится неотъемлемой составляющей сегодняшнего рынка труда: рост спроса на специалистов диверсифицированного профиля. Проблема кадрового дефицита решается HR-специалистами и руководителями предпринимательских структур за счёт обучения имеющих потенциал для саморазвития и карьерного роста сотрудников по программам «hard skills». Отсюда у персонала появляется возможность карьерной самореализации не за счёт «вертикального карьерного роста» [1], а за счёт «горизонтального». То есть, ценность и уровень оплаты труда персонала растёт не за счёт перехода вверх по карьерной лестнице на руководящую должность, а за счёт возможности обеспечения одним сотрудником нескольких направлений работы, повышая, тем самым, его

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

незаменимость и ценность для компании [1]. Следовательно, происходит диверсификация профессиональных компетенций специалистов.

Одним из наиболее острых вопросов, касательно тенденций на российском рынке труда, является предотвращение падения качества трудовых ресурсов на фоне их дефицита при параллельном необоснованном завышении требований имеющимися специалистами по оплате труда и условиям труда. Кроме того, принципиально важным стало создание «адаптивной среды непрерывного обучения» [3] персонала в условиях стремительного роста роли во всех сферах жизни нейросетей.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Выполнен анализ текущего состояния на рынке труда в РФ.
2. Выделены причины, которые привели к кадровому дефициту на фоне критически низкого уровня безработицы в 2024 г. при учёте устойчивого роста уровня занятости.
3. Составлена характеристика ключевых направлений, которые кардинально изменяют российский рынок труда в последние несколько лет.
4. Выделены дискуссионные вопросы по каждой из ключевых характеристик, требующие дальнейшей работы и исследований для поиска оптимального баланса, позволяющего идти в ногу с инновационными рыночными трансформациями и, при этом, соблюдать интересы работодателей.

Библиографический список:

1. Жильникова И. Макротренды, акценты рынка труда и новая роль HR – первые выводы 2024 года/ И. Жильникова // НН-аналитика. – 04.03.2024. – URL:<https://hh.ru/article/32527?ysclid=m3hmv1j3js446589910>
2. Захаров Д. К. Рынок труда России в условиях экономических санкций / Д.К.Захаров, Е.В.Каштанова, А.С. Лобачева // УПИРР, 2023. – №4. –

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-rossii-v-usloviyah-ekonomicheskikh-sanktsiy>

3. Квасников В. HR-тренды на 2024 год/ В. Квасников // Поток. HR-новости. – 09.2024. – URL: <https://potok.io/blog/hr-trends/hr-trends-in-russia-2024/>

4. Особенности подбора кадров в 2024 году // Аудит-ит.ру. – 06.02.2024. – URL: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1095591.html>

5. Почилова К.В. Рынок труда в современных условиях хозяйствования / К.В. Почилова, М.А. Ошин // Юность и знания - гарантия успеха – 2023. Сборник научных статей 10-й Международной молодежной научной конференции. В 2-х томах. Том 1. – Курск, 2023. – 478 с.

6. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2024 (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат. Сборник / Росстат. – Москва, 2024.– 152 с.

7. Основные инструменты актуальных ограничительных мер в отношении России и Крыма / Е. П. Гармашова, А. М. Дребот, М. Ю. Тарабардина [и др.] // Управление экономикой, системами, процессами: Сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 16–17 октября 2020 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2020. – С. 55-57.

8. Рынок труда отдельных отраслей экономики России: текущая ситуация и ожидаемый фокус перемен. II квартал 2024 года / Аналитический отчет. – Москва: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 65 с.

Оригинальность 81%