

РЕСУРСЫ И ТРАЕКТОРИИ РАБОТНИКОВ

DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.6

УДК 331.5 | ББК 65.240

© Сизова И.Л., Елагина Е.Д., Орлова Н.С.

ДЕФИЦИТ (КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ) КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ: СОВРЕМЕННЫЕ РИСКИ



ИРИНА ЛЕОНИДОВНА СИЗОВА

Санкт-Петербургский государственный университет

Санкт-Петербург, Российская Федерация

e-mail: sizovai@mail.ru

ORCID: [0000-0001-5656-0670](https://orcid.org/0000-0001-5656-0670); ResearcherID: [AAJ-7300-2020](https://orcid.org/AAJ-7300-2020)



ЕЛЕНА ДМИТРИЕВНА ЕЛАГИНА

Санкт-Петербургский государственный университет

Санкт-Петербург, Российская Федерация

e-mail: st098982@student.spbu.ru

ORCID: [0000-0001-8602-3470](https://orcid.org/0000-0001-8602-3470); ResearcherID: [IUM-6888-2023](https://orcid.org/IUM-6888-2023)



НАТАЛЬЯ СЕРГЕЕВНА ОРЛОВА

Санкт-Петербургский государственный университет

Санкт-Петербург, Российская Федерация

e-mail: orloka135t@mail.ru

ORCID: [0000-0002-4018-2940](https://orcid.org/0000-0002-4018-2940); ResearcherID: [IUM-7968-2023](https://orcid.org/IUM-7968-2023)

Актуальность темы исследования заключается в том, что в настоящее время в России активно обсуждается проблема нехватки трудовых ресурсов. Формированию и эффективной реализации трудового потенциала страны препятствует ряд факторов, среди которых можно выделить демографические, социально-экономические, организационные, профессионально-квалификационные и образовательные. В статье с учетом текущего положения на рынке труда обсуждаются ключевые социальные факторы рисков развития дефицита квалифицированных кадров в отдельных секторах экономики и регионах. Цель исследования состоит в выявлении и характеристике ключевых рисков, провоцирующих дефицит высококвалифицированных кадров в стране в текущих условиях. Используя общенаучные средства и методы анализа и сравнения, обобщение фактических данных и экспертных оценок, авторы пришли к выводу о том, что

наряду с долгосрочным сокращением числа трудоспособных лиц ухудшается уровень квалификации российских работников. Это обстоятельство связано с медленной адаптацией молодых работников, с нестабильностью занятости трудящихся в отдельных секторах экономики из-за экономических кризисов и общественных проблем, с быстрым изменением самого рынка труда. Развитие и инвестирование в трудовые ресурсы является необходимым для достижения успеха в современном мире. Наибольший приоритет отдается квалифицированным кадрам, владеющим современными технологиями и востребованными компетенциями. Наличие квалифицированного персонала способствует улучшению качества продукции или услуг, повышению производительности, снижению риска ошибок, усилению конкурентоспособности, развитию инноваций на предприятиях и в организациях. Вложение предприятий в совершенствование кадровой политики и корпоративных образовательных программ, в развитие системы наставничества является важным стратегическим шагом для успешного развития в долгосрочной перспективе.

Персонал, дефицит, образование, квалификация, компетенции, рынок труда, риски.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Статья подготовлена при поддержке РНФ, проект № 23-28-00011 «Дефицит компетенций работников на открытых дистанционных рынках труда в условиях социально-экономической неопределенности».

Введение

В современном мире образование выступает важнейшим фактором, обеспечивающим экономический рост и социальную стабильность через развитие трудового потенциала. Наличие образовательного капитала у трудящихся определяет их способность к занятости, то есть стремление к постоянному обучению, саморазвитию и самореализации. Насколько развиты данные умения у работников, настолько они являются конкурентоспособными на современном рынке труда.

В эпоху технологического прогресса и инноваций, ужесточения экономической конкуренции подготовка квалифицированных кадров и систематическое развитие человеческого потенциала приобретают критически важное значение для социально-экономического развития страны. Эксперты подчеркивают особую роль образования и квалификации работников в связи с наступлением четвертой промышленной револю-

ции (индустрия 4.0) (Ras et al., 2017) и стремительным ростом технологий¹. В России введение санкций со стороны недружественных стран стало причиной к переходу к новой государственной стратегии обеспечения технологического суверенитета².

Процессы, происходящие в экономике и обществе, формируют новые требования к образованию и квалификации работников (Кузьмина, Альберисо, 2011). Большинство обязанностей, выполняемых на рабочих местах, становятся разнообразными и междисциплинарными (Ras et al., 2017). Современные работники должны обладать значительным объемом компетенций, среди которых все больше ценятся креативность, социальный интеллект, инновативность и комплексный подход (Letmathe, Schinner, 2017). В настоящее время считается, что работники должны обладать большим числом когнитивных способностей, чем физической силой. К таким компетенциям относятся прежде всего математические и ин-

¹ Employer Skills Survey 2015: UK Results. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/704104/Employer_Skills_Survey_2015_UK_Results-Amended-2018.pdf (accessed 20.06.2023).

² Почему для России важен технологический суверенитет. URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2022/06/10/62a0e95b9a79472d8b713207> (дата обращения 22.06.2023).

женерные знания. Наряду с этим современные работники должны обладать высокой степенью чувствительности к информации (данным) и работе с ней. В целом в научной литературе приводится довольно широкий и разнообразный перечень требований (Ziegler, Tenberg, 2020; Zirnig, Klein, 2019; Kurz, Pfadenhauer, 2010), среди которых указываются специфические умения, связанные с пониманием и управлением автоматизированными процессами и системами, использованием технологий, бизнес-аналитики и многие другие. Работникам предлагается показать способность к ведению переговоров, продемонстрировать наличие коммуникативных и языковых компетенций, каким-то образом обеспечить социальные умения (дисциплинированность, навыки работы в команде, надежность, ответственность и пр.). Кроме того, значительные изменения происходят в плане перераспределения квалифицированных кадров между отраслями экономики и видами деятельности (Кокшарова и др., 2019). Существенный вклад в процессы перелива рабочей силы вносит развитие новых, нетипичных форм занятости (Кубишин, 2021; Нуреев, Ахмадеев, 2021; Чекмарев и др., 2022).

Таким образом, достижение ключевых целей национальных и федеральных проектов, научно-техническое развитие страны, увеличение ВВП и промышленного производства, выполнение государственного оборонного заказа (ГОЗ), импортозамещение, развитие жизненно важных направлений и цифровой экономики, обеспечение доступной и высококачественной медицинской помощи, воспитание подрастающих поколений и многое другое связано напрямую с развитием человеческих ресурсов. В современной ситуации кадры становятся жизненно важным активом для каждого предприятия и страны в целом. Вице-премьер РФ Т. Голикова указывает на нехватку порядка 1 млн работников³.

³ Голикова: России не хватает не менее одного миллиона трудовых ресурсов. URL: <https://rg.ru/2023/06/16/reg-szfo/golikova-rossii-ne-hvataet-ne-menee-odnogo-milliona-trudovyh-resursov.html> (дата обращения 22.06.2023).

⁴ Профессии на российском рынке труда (2017): аналит. доклад НИУ ВШЭ / отв. ред. Н.Т. Вишневская. Москва: Изд. дом ВШЭ. URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/kd714ks118/direct/205016549> (дата обращения 16.07.2023); Занятость и экономический рост (2018) / под ред. К. Писсаридеса, О.Л. Маргания, С.А. Белозерова. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ.

Обилие научной литературы, исследований и экспертных оценок по теме подготовки кадров для современной экономики, как зарубежной, так и российской, посвящено в основном научному анализу востребованных сегодня квалификации и компетенциях трудящихся⁴ (Константиновский, Попова, 2020; Каравай, 2021 и др.). В меньшей степени внимание исследователей сосредоточено на изучении процессов и факторов, влияющих на изменение человеческих и трудовых ресурсов (Тихонова, Каравай, 2018), и связанных с этим социально-экономических последствий. В данной статье на базе открытых источников, опубликованных фактических сведений и экспертных оценок сделана попытка указать и охарактеризовать ключевые социальные факторы, прямо или опосредованно воздействующие на развитие дефицита кадров в отдельных отраслях и секторах экономики, регионах страны. Особое внимание уделяется обсуждению вопроса о возможных причинах быстро нарастающего кризиса квалифицированных сил в стране, без которых в современном мире невозможен технологический прогресс и устойчивое развитие.

Цель работы заключается в выявлении и характеристике ключевых социальных факторов, способствующих развитию риска дефицита кадров в российской экономике. В первой части статьи анализируется значение трудовых ресурсов и развитие квалифицированных кадров для экономики и устойчивого развития страны. Указываются ключевые факторы, влияющие на дефицит квалифицированной части персонала, обсуждаются меры, принимаемые государством в новых условиях. Второй раздел посвящен обзору и обобщению актуального состояния рынка труда в России и проблеме развития квалифицированных кадров на базе экспертных оценок и анализа доступных фактических данных. В заключении

суммируются новые качества рабочей силы, необходимые для решения поставленных перед страной задач. Обзор и обобщение результатов научной литературы, данных социологических исследований и экспертных оценок в статье реализованы на основе традиционной методологии научного познания с использованием средств анализа, синтеза, метода классификации и изучения динамики процессов и явлений.

Значение квалифицированных кадров в составе трудового потенциала: теоретический анализ

Ожидания рынка труда в отношении работников базируются на наиболее востребованной сегодня концепции трудового потенциала. В общем смысле трудовой потенциал характеризует население, способное к общественно-полезному труду разной степени сложности на основании приобретенного образования и квалификации, а также трудового опыта (Горбунова, Кондрашова, 2012). Однако в самом понятии акцентируются социально-демографические характеристики работника (прежде всего возраст), на основе которых определяется степень трудоспособности. Кроме того, общая оценка трудового потенциала в России зачастую является негативной. Это обусловлено различными причинами, среди которых преобладают такие, как плохая восприимчивость к инновациям, дефицит высококвалифицированных специалистов, неэффективное использование и отсутствие механизмов его наращивания через обучение и развитие новых компетенций, слабая поддержка со стороны государства. Эта мысль подтверждается рядом авторов, указывающих, что проблема воспроизводства трудового потенциала связана с эффективностью функционирования здравоохранения и системы образования, поскольку эти факторы влияют на осуществление трудовой деятельности на высоком профессиональном уровне (Слепцова, Узунян, 2016). Определенное влияние на воспроизводство трудового потенциала оказывают политическая ситуация в стране и доверие людей в отношении властных структур,

а также желание развиваться ради собственного блага (Васильев, 2010). Таким образом, здоровый и образованный работник способствует развитию производства, улучшению технологий, повышению производительности и сокращению затрат предприятия, то есть является ключевым фактором экономического успеха страны и развития всего общества в целом.

Согласно оценкам российских авторов, современная структура трудового потенциала включает здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность и асертивность; образование; профессионализм (Кириллова, Савина, 2014). Трудовой потенциал принято дифференцировать также по количественным и качественным параметрам и в региональном разрезе, поскольку в стране существуют довольно радикальные отличия и колебания, специфические профили и наборы факторов, оказывающие влияние на его развитие. Региональный трудовой потенциал раскладывается на следующие компоненты: образовательно-квалификационный, интеллектуальный, инновационно-предпринимательский и репутационно-коммуникационный (Хадасевич, 2014).

Текущие объемы регионального трудового потенциала в значительной степени различаются по доле молодежи в их составе. Молодежная часть российского трудового потенциала имеет важное значение для развития квалифицированных сил страны. Доля молодежи существенно ниже в тех регионах, в которых длительное время наблюдается низкий уровень рождаемости (например, в Центральной России). В некоторых регионах (в первую очередь на Северном Кавказе, в национальных республиках и в автономных округах) доля молодой рабочей силы значительно выше, чем в среднем по России (Русановский и др., 2014).

Центральным параметром трудового потенциала выступает уровень образования и квалификации трудящихся. В современной экономике особо ценится взаимосвязь между ними, поскольку она определяет способность работника к выполнению конкретных

задач. Если образование свидетельствует об определенной области профессиональных знаний, то квалификация указывает на накопленный уровень и качество знаний и умений работника. Квалификация суммируется на основе продолжительности обучения и опыта работы по полученной специальности. По уровню квалификации работники делятся на четыре группы: высококвалифицированные, квалифицированные, мало-квалифицированные и неквалифицированные (Покропивный, 2003).

Традиционный подход в понимании квалификации трудящихся нуждается в пересмотре в соответствии с новыми требованиями, как и система подготовки специалистов. Сложные технологии и скорость обновления производств особенно стимулируют эту модернизацию. В постиндустриальном обществе все чаще востребован новый тип профессионала, который обладает не только углубленными профессиональными знаниями, но и их качественным разнообразием (Третьякова, 2019). В целом новые квалифицированные силы являются ядром современной экономики (Демироглу, Асанова, 2016), которое она пока еще не может получить⁵. Новые квалифицированные силы играют важную роль в экономическом развитии, поскольку способны улучшать производительность труда, совершенствовать технологии и стимулировать инновации. Следовательно, для развития экономики важно создавать условия для обучения и привлечения новых кадров, а также повышать квалификацию уже имеющих сотрудников.

Существенной проблемой в обеспечении российской экономики квалифицированными кадрами является разбалансирование системы профессиональной подготовки и требований рынка труда по образованию и квалификации работников (Аранжин, 2017). Вследствие этого растет дефицит квалифи-

цированных кадров в стране. Причины такой ситуации заключаются в ориентации профессиональной подготовки не на потребности рынка труда, а на запросы заказчиков образовательных услуг. В результате неразвитости системы профессиональной ориентации множатся специалисты невостребованных направлений и растет число работников, занятых не по специальности. По сообщению Минобрнауки России, на конец декабря 2022 года почти 50% выпускников работали не по специальности, что также осложняет ситуацию в отдельных отраслях экономики⁶.

Кроме того, указанные риски обусловлены недостаточным уровнем подготовки специалистов в системе профессионального образования. Во-первых, уровень полученного профессионального образования в России снижается за счет коммерциализации и недостаточных финансовых вложений со стороны государства. В структуре всех видов профессионального образования неуклонно увеличивается доля коммерческого сегмента. В 2021 году на долю коммерческой подготовки приходилось 5,9% квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена – 39,6%, специалистов с высшим образованием – 52,2% (Колесникова и др., 2023). Недофинсирование учебных учреждений привело к резкому сокращению числа молодых преподавателей с кандидатской и докторской степенью, которые должны готовить и выпускать высококвалифицированные кадры для российской экономики. Снижение объема защит с 2018 года явилось следствием принятых мер – аудита диссертационных советов и анализа защит предыдущих лет, однако в 2022 году показатель защит диссертаций по сравнению с 2018 годом вырос на 20%, что связано с принятием новых правил оценки работ и их защиты среди соискателей научной степени⁷. По данным последней переписи населения, в России проживает

⁵ Проекты России. URL: <https://rg.ru/2023/04/18/dlia-razvitiia-rossii-gotoviatsia-novye-kadry.html> (дата обращения 12.06.2023).

⁶ Минобрнауки сообщило, что почти 50% выпускников вузов России работают не по специальности. URL: <https://tass.ru/obschestvo/16597511> (дата обращения 24.02.2023).

⁷ Фальков сообщил о росте количества защит диссертаций в России на 20% в 2022 году. URL: <https://nauka.tass.ru/nauka/16870039> (дата обращения 25.04.2023).

362,8 тыс. кандидатов и 78,9 тыс. докторов наук⁸. По итогам предыдущей переписи, которая проводилась в 2010 году, кандидатов наук насчитывалось больше на 64%, а докторов наук — на 58% (595,5 и 124,3 тыс. соответственно). На выпуск научных кадров влияет сокращение бюджетных мест и рост стоимости обучения в аспирантуре.

Во-вторых, несмотря на все усилия по продавливанию технических, естественно-научных специальностей, в стране продолжает существовать дисбаланс в получении гуманитарного и технического образования. По последним данным (2021 год) Министерства образования и науки, среди абитуриентов уже долгое время наиболее предпочтительным является направление подготовки «Юриспруденция». Всего эту специальность по состоянию на 2021 год осваивали 332 тыс. чел. На втором месте оказалась «Экономика» (274 тыс. чел.). Третья по популярности специальность — «Менеджмент»: 179 тыс. чел.⁹

В-третьих, проблемы в подготовке квалифицированных кадров усугубила ситуация пандемии, поскольку получение знаний учащимися было осложнено целым рядом факторов, в том числе неготовностью университетов к быстрому переходу в дистанционный формат. В итоге снижается сопряженность спроса и предложения на рынке труда, качество рабочей силы падает из-за ее не востребоваемости (Мариен, Мельникова, 2019; Сизова и др., 2022). Образуется искусственно созданный дефицит кадров, который является следствием отсутствия образовательных программ, нацеленных на рынки труда, и роста числа профессионалов, не способных найти работу.

В настоящее время квалифицированные кадры играют важную роль в экономике любой страны. Они рассматриваются как актив предприятия. Это означает, что работники обладают такими знаниями и навыками, которые позволяют им выполнять задачи в

рамках цифровой экономики. Они способны быстро адаптироваться в условиях технологических изменений, осваивать инновации и технологии, работать для создания новых продуктов и услуг, соответствовать требованиям при оптимизации бизнес-процессов. Подобные требования к работникам стимулируют процессы перманентного развития квалификации, с одной стороны, и проблеме возрастающей стоимости квалифицированной рабочей силы, с другой. Из-за этого многие компании, особенно малые и средние предприятия, столкнутся с проблемой нехватки квалифицированных кадров (Matt et al., 2018). Эксперты полагают, что развитие и внедрение в трудовые процессы алгоритмов искусственного интеллекта сократит потребность в кадрах (Frey, Osborne, 2013). Одновременно компании все чаще стремятся инвестировать средства в развитие персонала. Такой подход включает различные инициативы, например создание корпоративных университетов у системообразующих (крупных) работодателей, развитие корпоративной культуры, ориентированной на потребности работников, расширение обязанностей работодателей перед работниками и внедрение системы наставничества. Таким образом, предприятия не столько снижают требования к соискателям и готовы принимать на работу каждого желающего, сколько стремятся расширять собственные социальные программы, нацеленные на развитие персонала. Постепенно приходит понимание, что проблема недостаточной квалификации работников связана, в том числе, с неготовностью поддерживать квалификацию сотрудников, обучать и наставлять сотрудников без опыта работы или вернувшихся в трудовую жизнь после долгого перерыва.

Со стороны государства считается необходимым разрабатывать эффективные прогнозы по развитию рабочей силы в стране и на их основании развивать адресные программы по переливу рабочей силы из тру-

⁸ Всероссийская перепись населения 2020 года. URL: https://rosstat.gov.ru/vpn_popul (дата обращения 24.02.2023).

⁹ Образование в цифрах (2022): кр. стат. сб. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/749756927.pdf> (дата обращения 16.07.2023).

доизбыточных в трудодефицитные районы и отрасли хозяйства¹⁰. Так, в экономическом анализе понимание дефицита трудовых ресурсов связывается с ситуацией на рынке труда, при которой число предложений рабочих мест превышает спрос на них со стороны соискателей (не хватает рабочей силы). Часто так понимаемый дефицит кадров наблюдается только в отдельных отраслях хозяйства или видах профессиональной деятельности. Нехватка кадров возможна также в определенных регионах страны из-за неблагоприятных условий труда или в силу отсутствия подготовки требуемых специалистов на местах.

В России риски развития дефицита квалифицированных кадров явно выражены. В связи с проведением СВО наблюдается отток части специалистов за рубеж, в отдельные регионы страны или в другие сферы деятельности. Хотя часть специалистов продолжает работать удаленно, а еще часть скорее всего вернется назад после завершения военных действий, возможно обострение дефицита квалифицированного персонала в отдаленных и малых регионах России. Например, в северных и дальневосточных регионах, благодаря высоким заработкам, не существует проблемы нехватки специалистов нефтяной и газовой промышленности, но катастрофически не хватает квалифицированного медицинского персонала, сотрудников в сфере образования и социального обслуживания¹¹.

Одной из серьезных причин дефицита квалифицированного персонала является продолжающееся сокращение населения страны. Несмотря на ожидаемое двукратное увеличение числа выпускников средних школ в ближайшем будущем, трудоспособное население сокращается из-за внешних событий. Согласно данным Росстата, на

1 января 2022 года общая численность населения составила 145478097 чел., его значительная убыль произошла в 2020 году¹². Одновременно уменьшилась численность населения в трудоспособном возрасте и существенно сократилась доля молодежи (Дробот и др., 2020; Чередниченко, 2020). Помимо пандемии коронавируса в ряд очевидных негативных процессов добавляются отток граждан за границу и гибель молодых мужчин при исполнении обязанностей в ходе специальной военной операции¹³. Потеря трудоспособного населения частично может компенсироваться за счет присоединения новых территорий (по предварительной оценке, население России имеет шанс увеличиться на 6,2 млн чел.)¹⁴. Наряду со смертностью населения, вызывает опасения ослабленное во время пандемии и из-за СВО здоровье работающих граждан, которое напрямую влияет на качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов.

В прямой связи с демографическими процессами находится проблема возрастного состава трудоспособного населения. Повышение пенсионного возраста (на 5 лет для мужчин и женщин) обусловливается предложением дополнительных рабочих рук. Однако отмеченная ориентированность экономики на по-современному обученные трудовые ресурсы снижает эффективность государственной реформы. Кроме этой невосприимчивости человеческого и трудового капитала возрастных работников существует нежелание самих трудящихся постоянно обучаться для продолжения трудовой деятельности (Сизова, Орлова, 2020).

Важную роль в развитии дефицита квалифицированного персонала сыграли факт введения санкций против России со сто-

¹⁰ Министр труда рассказал на ПМЭФ о проблемных по безработице регионах. URL: <https://lenta.ru/news/2023/06/16/trd> (дата обращения 25.06.2023).

¹¹ Плюсы и минусы режима самозанятости: результаты опроса. URL: <https://odintsovo.hh.ru/article/26512> (дата обращения 23.02.2023).

¹² Население России: численность, динамика, статистика. URL: <http://www.statdata.ru/russia> (дата обращения 10.06.2023).

¹³ Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 года. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf (дата обращения 15.03.2023).

¹⁴ Население новых территорий России: численность в 2023 году. URL: <https://visasam.ru/emigration/vybor/naselenie-novyh-territoriy-rossii.html> (дата обращения 18.06.2023).

роны западных стран и начало СВО. В связи с проведением СВО около 8,2% от всех иностранных компаний покинули Россию. Порядка 2 млн чел., прежде занятых в иностранных компаниях (работники пищевой и химической промышленности, а также автомобилестроения), потеряли работу. В числе наиболее пострадавших оказались автомобильная и банковская сферы, торговля, связь и телекоммуникации, авиаперевозки¹⁵. В данном случае огромное значение приобретают программы государственной поддержки бизнеса и занятости. Например, передача государству активов компании «Renault» привела к созданию полностью отечественного предприятия (компании «Москвич»), в котором удалось сохранить рабочие места для 4000 сотрудников и выплатить им долги по зарплате¹⁶. Помимо прямой экономической помощи бизнесу государство реализует множество социальных программ содействия занятости. К ним относятся развитие молодежной занятости, в частности создание рынка целевого набора абитуриентов, стимулирование частичной занятости во время обучения в системе профессионального образования, модернизация службы занятости населения, а также развитие программ стажировок и практик на онлайн-платформах для молодежи, начиная с 1 сентября 2023 года¹⁷.

Для сокращения рисков возникновения дефицита квалифицированных кадров государство предоставило предпринимателям более 90 млрд руб. на выплату заработной платы и получение субсидий, в том числе льгот на оплату налогов и страховых взносов.

Для группы самозанятых доступна налоговая ставка в 4% (физические лица), 6% – юридические лица; упрощены процедуры подачи сведений о доходах и перечисление налоговых платежей. В результате широкой господдержки только за 2022 год число самозанятых увеличилось в 1,7 раза и достигло 6,5 млн чел.¹⁸ Если изначально эксперимент по развитию самозанятости в стране был связан с необходимостью сокращения теневой занятости, то сейчас самозанятыми часто становятся те, кого предприятия не хотят включать в штат. Активно развивается своеобразная технология по привлечению компаниями этих лиц к сотрудничеству как исполнителей по договору гражданско-правового характера¹⁹. Для самозанятых появляется возможность иметь работу и доход, а для работодателей – снизить дорогостоящие затраты на востребованный персонал. В настоящее время 56% российских компаний сотрудничают с внештатными сотрудниками²⁰. В некоторых сферах деятельности, например маркетинге, ритейле и строительстве, внешние исполнители, как правило, являются самозанятыми. В эти сферы в качестве внештатных исполнителей чаще всего привлекаются физические лица без специального налогового статуса по договорам ГПХ, а также ИП²¹. Это может быть связано с тем, что исполнители являются специалистами в узкой области, что позволяет компаниям получать качественные услуги для реализации конкретных задач.

Несмотря на общую тенденцию сокращения трудоспособного населения, в России сохраняется низкий уровень безработицы

¹⁵ Центр стратегических разработок оценил последствия ухода иностранных компаний для рынка труда. URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2022/06/10/62a0b1cc9a794715859efe59> (дата обращения 20.06.2023).

¹⁶ Власти Москвы выплатят сотрудникам бывшего завода «Renault Россия» долги по зарплате. URL: <https://tass.ru/ekonomika/14651049> (дата обращения 10.03.2023).

¹⁷ Котьяков назвал одну из главных причин высокой безработицы в регионах. URL: <https://ria.ru/20230616/bezrabotitsa-1878864822.html> (дата обращения 25.06.2023).

¹⁸ Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения 10.03.2023).

¹⁹ Нанять самозанятого: риски и преимущества для работодателя. URL: <https://odintsovo.hh.ru/article/29607> (дата обращения 05.06.2023).

²⁰ Плюсы и минусы режима самозанятости: результаты опроса. URL: <https://odintsovo.hh.ru/article/26512> (дата обращения 01.05.2023).

²¹ 68% российских компаний планируют увеличить долю внештатного персонала. URL: <https://delovoy.mir.biz/68-rossiyskih-kompaniy-planiruet-uvlechit-dolyu-vneshtatnogo-personala.html> (дата обращения 18.05.2023).

(в 2023 году – 3,3%²²). Частично решение проблемы безработицы может быть связано с быстрым реагированием государства на кризисы, происходящие в обществе, внедрением дополнительных инструментов содействия занятости, предложением программ по переобучению и повышению квалификации, в том числе для социально уязвимых категорий (матерей с детьми дошкольного возраста, лиц предпенсионного возраста и многих других)²³. Таким образом, государство высказывает не только крайнюю заинтересованность в развитии трудоспособных сил, но в последнее время выступает мощным источником его регулирования на всех уровнях экономической деятельности, в том числе в преодолении дефицита квалифицированных работников.

Наконец, необходимо обратить внимание на проблемы, связанные с прогрессом цифровизации экономики и автоматизации производства. Для предприятий они составляют значимые организационные риски. Прогрессируя в условиях пандемии, они способствовали, с одной стороны, сокращению потребности предприятий в ряде сотрудников, а с другой, привели к повышению требований к тем, кто остался работать в компании. Частично цифровизация способствует развитию использования удаленной рабочей силы, что приобретает важное значение в условиях ее эффективного применения в масштабах огромной страны. В некоторых случаях сотрудник, работающий на компанию удаленно, может проживать в любом регионе. Это позволяет существенно экономить на заработных платах, если работники нанимаются из регионов с более низким уровнем жизни, а также решить проблему дефицита квалифицированного персонала в отдельных регионах. Привлекаемые самозанятые работники или

индивидуальные предприниматели также требуют меньше расходов на фонд оплаты труда, поскольку их предприятия не отвечают за их социальное и пенсионное обеспечение. Работа в таких условиях далеко не для каждого работника является позитивным изменением, но на фоне турбулентностей экономики такие средства, по крайней мере в краткосрочной перспективе, могут компенсировать дефицит.

Спрос на квалифицированную рабочую силу в России и востребованность профессий в современных условиях

В 2023 году рынок труда приспособился к условиям, вызванным внешними шоками. Однако восстановление экономики и ее дальнейшее развитие тормозят не только технологические ограничения, но и дефицит кадров²⁴. Последнее время эта тема активно обсуждается на государственном уровне, что свидетельствует о том, что кадровый голод становится общенациональной проблемой. Согласно данным hh.ru, за первый квартал 2023 года число открытых вакансий по всей стране увеличилось по сравнению с прошлым годом на 26%²⁵. В результате сложился «рынок соискателя», то есть во многих отраслях экономики и сферах деятельности соотношение вакансий и резюме заметно изменилось в пользу тех, кто ищет работу и желает трудоустроиться. Теперь работодатели должны бороться за талантливых кандидатов, предоставляя им лучшие условия работы и больший выбор возможностей развития. Таким образом, радикально меняются динамика на рынке труда и поисковое поведение соискателей.

Для определения дефицита персонала hh.ru (ведущая российская онлайн-площадка подбора персонала) использует методику,

²² Краткий обзор ситуации на рынке труда за май 2023 года. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10286635.pdf> (дата обращения 19.06.2023).

²³ Содействие занятости населения. URL: <https://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/07> (дата обращения 19.05.2023).

²⁴ О чем говорят тренды. Макроэкономика и рынки: бюллетень Департамента исследований и прогнозирования. URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/43700/bulletin_23-01.pdf (дата обращения 22.06.2023).

²⁵ Число вакансий в России выросло на 26%. URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/488420-cislo-vakansij-v-rossii-vyroslo-na-26> (дата обращения 20.06.2023).

в рамках которой соотношение количества резюме на одну вакансию меньше четырех. Этот индекс показывает нехватку специалистов через отношение количества активных резюме к числу вакансий и учитывает все группы работников по профессиональным областям²⁶. Состояние, когда на одну вакансию приходится от 4 до 7,9 резюме, считается нормальным. Если число резюме на одну вакансию больше 7,9, то данное положение указывает на переизбыток рабочей силы на рынке труда²⁷. Так, по отчетам сайта hh.ru, индекс соотношения числа активных резюме к вакансиям в России в мае 2023 года составил 3,6 (в начале года 4,5), что говорит о принадлежности рынка труда соискателю или о серьезном риске возникновения дефицита рабочей силы 4,5²⁸. Одновременно регулятор hh.ru следующим образом характеризует общую динамику рынка труда: снижение числа соискателей в первом квартале 2023 года предположительно может быть связано с сокращением числа «белых воротничков» и их переходом в статус ИП или самозанятых, а также релокацией. Прогнозировалось дальнейшее снижение показателя в период июня – августа 2023 года, поскольку в летние месяцы традиционно фиксируются низкие показатели активности на рынке труда²⁹.

В целом по России в начале года спрос на работников увеличился на 13%³⁰. Рост числа вакансий связан с развитием промышленности и выходом новых продуктов на рынок. Наибольший кадровый голод испытывают Дальневосточный, Северо-Кавказский, Уральский и Приволжский федеральные округа. Так, число вакансий значительно

возросло в Дальневосточном округе (на 17% за первый месяц года)³¹. Это объясняется востребованностью работников в связи с открытием новых предприятий и развитием строительной сферы. В мае 2023 года наблюдается снижение активности соискателей и возрастание вакансий в Северо-Кавказском регионе. Потребность в квалифицированной рабочей силе обусловлена с изменениями в экономической сфере и переходом на новые цепочки поставок, развитием рынков сбыта. Кадровый голод ощутил Приволжский федеральный округ, где повысился спрос на квалифицированные кадры для обрабатывающей промышленности³². В мае 2023 года зафиксированы рекордно низкие показатели индекса hh.ru в Уральском и Центральном федеральных округах (2,8 и 2,7). Нехватка квалифицированных рабочих на Урале объясняется развитием импортозамещающих производств, увеличением государственного оборонного заказа, а также мобилизацией сотрудников с гражданских предприятий. Центральный федеральный округ испытывает дефицит квалифицированной рабочей силы в связи со многими из указанных причин (демографические проблемы, релокация, мобилизация квалифицированных сотрудников и пр.).

Ключевая проблема, с которой столкнулись многие отрасли экономики, это нехватка квалифицированных кадров, о чем косвенно свидетельствует рекордно низкий процент безработицы, который в апреле 2023 года составил 3,3%³³. Усугубила ситуацию частичная мобилизация. Опросы Института Гайдара зафиксировали значи-

²⁶ Hh.индекс. URL: <https://hh.ru/article/index> (дата обращения 16.06.2023).

²⁷ Быстрее, лучше, точнее: как изменения в каталоге hh.ru сказались на аналитике рынка труда. URL: <https://odintsovo.hh.ru/article/31451> (дата обращения 25.06.2023).

²⁸ Краткий обзор ситуации на рынке труда за январь 2023 года. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10278941.pdf> (дата обращения 20.06.2023).

²⁹ Краткий обзор ситуации на рынке труда за февраль 2023 года. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10286635.pdf> (дата обращения 17.06.2023).

³⁰ Краткий обзор ситуации на рынке труда за февраль 2023 года. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10280283.pdf> (дата обращения 17.06.2023).

³¹ Там же.

³² Основные тенденции рынка труда, снижения неформальной занятости и сокращения задолженности по заработной плате обсудили на совещании с регионами Приволжского федерального округа. URL: https://nagorskadm.gosuslugi.ru/dlya-zhiteley/novosti-i-reportazhi/novosti-193_935.html (дата обращения 17.06.2023).

³³ Краткий обзор ситуации на рынке труда за май 2023 года. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10286635.pdf> (дата обращения 17.06.2023).

тельный дефицит квалифицированных кадров в промышленности в размере 35%³⁴ от общего числа опрошенных предприятий (в опросе приняли участие около 1000 предприятий). Наиболее остро его нехватка ощущается в сфере легкой промышленности. Кроме того, существует проблема неоднородности спроса на рабочую силу среди работодателей. Самыми востребованными группами квалифицированных работников являются «синие воротнички», то есть представители рабочих и производственных профессий. 16% вакансий открыты для представителей «белых воротничков» – финансистов, юристов, маркетологов и т. д., 10% – для представителей IT-профессий³⁵.

По данным hh.ru с января по май 2023 года острый дефицит квалифицированных кадров наблюдается в автомобильной сфере, в медицине и фармацевтике (индекс снизился до 1,9)³⁶. Автомобильная отрасль больше всего пострадала на фоне санкций, сейчас происходит ее медленное восстановление. Многие работники этой сферы ушли в другие профессиональные области в связи с закрытием предприятий и производств. Первоначальные ожидания о том, что эти квалифицированные работники выйдут на рынок труда, не оправдались: они оказались моментально заняты в других сферах. Основные причины дефицита медицинских сотрудников заключаются в снижении стимулирующих надбавок и отмене ковидных надбавок, запланированной оптимизации медицинских работников в государственных учреждениях.

Что касается рабочего персонала, строительной сферы, туризма и добычи сырья³⁷, то предшествующий острый дефицит работни-

ков в этих областях снизился, но соискатели по-прежнему остаются востребованными.

В настоящее время предполагается, что дефицит высококвалифицированных кадров может усугубиться в связи с внедрением налога на работников, работающих на российскую экономику и имеющих статус ИП или самозанятых, но проживающих за границей (повышение ставки НДФЛ до 30%)³⁸. Также можно предположить, что дефицит может повыситься в военной отрасли на фоне СВО, поскольку со временем возрастает потребность в высококвалифицированных специалистах узкой направленности. Таким образом, на рынке труда в 2023 году на фоне низкой активности соискателей, связанной не столько с политическими и демографическими причинами, сколько в первую очередь со внешними шоками, с проблемами подготовки необходимых специалистов и технологической отсталостью страны, наблюдается рост дефицита кадров, в первую очередь квалифицированных работников. Помимо решения указанных общественных и экономических проблем для его преодоления в будущем может потребоваться смена траектории подбора кадров работодателями. Она должна включать привлечение сотрудников более старших возрастов, взаимодействие предприятий с удаленными работниками, самозанятыми, студентами, развитие системы наставничества и корпоративное обучение.

Заключение

Трудовые ресурсы в современном мире – ведущий драйвер экономики и устойчивого развития. Вместе с тем именно квалифицированные работники представляют сегодня

³⁴ 35% промышленных предприятий в России испытывают дефицит кадров. URL: <https://www.iep.ru/ru/kommentarii/sergey-tsukhlo-35-promyshlennykh-predpriyatiy-v-rossii-ispytyvayut-defitsit-kadrov.html> (дата обращения 17.06.2023).

³⁵ Рынок труда сегодня и что о нем должен знать каждый HR-специалист и топ-менеджер. URL: <https://odintsovo.hh.ru/article/31520> (дата обращения 17.06.2023).

³⁶ Краткий обзор ситуации на рынке труда за май 2023 года. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10286635.pdf> (дата обращения 17.06.2023).

³⁷ Краткий обзор ситуации на рынке труда за май 2023 года. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10286635.pdf> (дата обращения 20.06.2023).

³⁸ На данный момент законопроект не принят и находится на стадии рассмотрения в Госдуме («О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации»). URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/369931-8> (дата обращения 16.07.2023).

основу экономики и общества. К таким ресурсам относятся кадры, обладающие знаниями, умениями и опытом, необходимым для создания и развития новых продуктов и услуг в условиях технологического суверенитета и цифрового общества. Благодаря своим талантам и навыкам высококвалифицированный персонал рассматривается как актив любого предприятия в их стремлении к эффективности и конкурентоспособности. Специалисты разных профилей и направлений могут внести существенный вклад в устойчивое развитие через инновации, креативное мышление и высокую производительность труда. Поэтому инвестирование в кадры является ключевым фактором, определяющим успех и развитие современного предприятия.

Наибольший приоритет отдается кадрам, умеющим работать в условиях развития современных технологий. Россия, провозгласившая политику технологического суверенитета, должна стремиться к максимальному использованию и развитию компетенций трудящихся. Поскольку технологии меняются очень быстро и перед страной встали серьезные задачи, государство и компании должны активно включаться в создание инфраструктуры, обеспечивающей работникам помощь в приобретении необходимых навыков, знаний и опыта, в адаптации к новым условиям жизнедеятельности.

Серьезная нехватка квалифицированных кадров в текущей ситуации в России обусловлена многими важнейшими факторами. Помимо демографических проблем,

снижения числа трудоспособного населения ощущается острый дефицит молодых специалистов. Из экономики вымываются квалифицированные кадры в связи с проведением СВО и частичной мобилизацией. Однако ключевым фактором выступает неэффективная система профессионального образования в стране, не способная адекватно отреагировать на потребности рынка труда и на этом основании требующая радикальной модернизации.

Важным аспектом современного рынка труда является развитие компетенций трудящихся, т. е. максимальное задействование трудового ресурса страны на базе разработки современных решений, совершенствования взаимодействия государства/регионов, бизнеса, системы образования и самих работников. В современной экономике важны не только востребованные и разнообразные знания и умения, но и готовность к их постоянному обновлению. Работники должны быть готовы к постоянному обучению и совершенствованию своих знаний и опыта. Современный работник – это активный и познающий субъект, задействованный в разработке и применении новых технологий, адаптирующийся в ситуации перманентных изменений требований в работе, умеющий работать в команде, в условиях многозадачности и креативного принятия решений. В этом смысле зарождается новая философия труда, и ей должны соответствовать все заинтересованные акторы: компании, государственные структуры, институты образования, семья и гражданское общество.

ЛИТЕРАТУРА

- Аранжин В.В. (2017). Условия решения проблемы дефицита высококвалифицированных сотрудников в инновационных организациях // Вестник ЮУрГУ. Сер.: Экономика и менеджмент. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/usloviya-resheniya-problemy-defitsita-vysokokvalifitsirovannyh-sotrudnikov-v-innovatsionnyh-organizatsiyah> (дата обращения 19.06.2023).
- Васильев П.П. (2010). Некоторые проблемы воспроизводства трудового потенциала в Российской Федерации // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. № 2. С. 72–78.
- Горбунова О.Н., Кондрашова И.С. (2012). Особенности формирования трудового и интеллектуального потенциала человека // Социально-экономические явления и процессы. № 10. С. 59–63.
- Демироглу Н.Б., Асанова Л.Р. (2016). Современное состояние и перспективы развития трудовых ресурсов Российской Федерации // Таврический научный обозреватель. № 11. URL: <https://cyberleninka.ru/>

- article/n/sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya-trudovyh-resursov-rossiyskoy-federatsii (дата обращения 12.06.2023).
- Дробот Е.В., Макаров И.Н., Назаренко В.С., Манасян С.М. (2020). Влияние пандемии COVID-19 на реальный сектор экономики // Экономика, предпринимательство и право. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-pandemii-covid-19-na-realnyy-sektor-ekonomiki> (дата обращения 01.05.2023).
- Каравай А.В. (2021). Состояние человеческого капитала российских профессионалов // Terra Economicus. № 19. С. 124–137.
- Кириллова О.Г., Савина К.С. (2014). Трудовой потенциал как экономическая категория // Общество: политика, экономика, право. № 2. С. 24–27. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-kak-ekonomicheskaya-kategoriya> (дата обращения 01.04.2023).
- Кокшарова М.Я., Круглов Д.В., Плотников В.А. (2019). Проблемы регулирования региональных рынков труда в России // Управленческое консультирование. № 9. С. 54–66.
- Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. (2023). Коммерциализация высшего и среднего профессионального образования в России с позиции подготовки рабочей силы // Социально-трудовые исследования. № 1. С. 71–82. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommertsializatsiya-vysshego-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-v-rossii-s-pozitsii-podgotovki-rabochey-sily> (дата обращения 16.07.2023).
- Константиновский Д.Л., Попова Е.С. (2020). Среднее vs высшее // Мир России. № 2. С. 6–26.
- Кубишин Е.С. (2021). Неформальная занятость в России: влияние и уроки пандемии // Вопросы политической экономики. № 3. С. 53–69.
- Кузьмина С.Н., Альберисио Ф. (2011). Подготовка высококвалифицированных кадров с использованием элементов инновационной инфраструктуры вуза // Экономика и управление. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/training-of-highly-qualified-personnel-using-elements-of-a-higher-education-institution-innovation-infrastructure> (дата обращения 18.06.2023).
- Мариен Л.С., Мельникова Д.М. (2019). Разработка концепции прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах при переходе России на цифровую модель развития // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. № 6. С. 62–69.
- Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. (2021). Современный кризис и его влияние на неформальную занятость в России // Вопросы регулирования экономики. Т. 12. № 1. С. 6–22.
- Покропивный С.Ф. (2003). Экономика предприятия. Москва: КНЭУ. 606 с.
- Русановский В.А., Блинова Т.В., Былина С.Г. (2014). Молодежная безработица в России: межрегиональные формы // Промышленность: экономика, управление, технологии. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnaya-bezrabotitsa-v-rossii-mezhregionalnye-sopostavleniya> (дата обращения 20.06.2023).
- Сизова И.Л., Русакова М.М., Александрова А.А. (2022). Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах // Экономическая социология. Т. 23. № 5. С. 45–77.
- Сизова И.Л., Орлова Н.С. (2020). Символическая борьба за реализацию политики «активного долголетия» в российской социально-трудовой сфере // Успехи геронтологии. Т. 33. № 6. С. 1050–1059.
- Слепцова Е.В., Узунян А.А. (2016). Проблемы воспроизводства трудового потенциала в Российской Федерации // Экономика и бизнес: теория и практика. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vosproizvodstva-trudovogo-potentsiala-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения 19.06.2023).
- Тихонова Н.Е., Каравай А.В. (2018). Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала россиян в 2010–2015 гг. // Социологические исследования. № 5. С. 84–98.
- Третьякова Е.А. (2019). Экологическая интенсивность экономического развития регионов Северо-Запада // Балтийский регион. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekologicheskaya-intensivnost-ekonomicheskogo-razvitiya-regionov-severo-zapada> (дата обращения 20.06.2023).
- Хадасевич Н.Р. (2014). Оценка трудового потенциала: подходы и методы // Наукоедение. № 6. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/202EVN614.pdf> (дата обращения 15.05.2023).
- Чекмарев О.П., Лукичев П.М., Конев А.А. (2022). Самозанятые в России: легализация, тенденции развития и влияние на рынок труда // Экономика труда. № 9/2. С. 233–248.
- Чередниченко Г.А. (2020). Выпускники российских вузов на рынке труда (данные опроса Росстата) // Социологическая наука и социальная практика. Т. 8. № 3. С. 108–124.

- Frey C.B., Osborne M.A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114 (C), 1–72.
- Kurtz Th., Pfadenhauer M. (Hrsg.). (2010). *Soziologie der Kompetenz*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-91951-5>
- Letmathe P., Schinner M. (2017). Competence management in the age of cyber physical systems. In: *Industrial Internet of Things*. Springer, 595–614.
- Matt D.T., Orzes G., Rauch E., Dallasega P. (2018). Urban production – A socially sustainable factory concept to overcome shortcomings of qualified workers in smart SMEs. *Computers & Industrial Engineering*. Available at: <https://www.sci-hub.ru/10.1016/j.cie.2018.08.035>
- Ras E., Wild F., Stahl C., Baudet A. (2017). Bridging the skills gap of workers in industry 4.0 by human performance augmentation tools: Challenges and roadmap. *Proceedings of the 10th International Conference on Pervasive Technologies Related to Assistive Environments*, 428–432.
- Ziegler B., Tenberg R. (Hrsg.) (2020). Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche bildung vor einem umbruch? *Berichte zur Beruflichen Bildung*. 1. Auflage. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Available at: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_Ziegler_Tenberg_Berufsbildung%204.0_barrierefrei.pdf
- Zirnic Ch., Klein B. (2019). Wer, Wie, Was – Diskrepanzen zwischen bestehenden Qualifizierungen und neuen erforderlichen Berufsbildern durch die Datafizierung. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 12 (2), 23–34.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ирина Леонидовна Сизова – доктор социологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Российская Федерация, 191124, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3; e-mail: sizovai@mail.ru)

Елена Дмитриевна Елагина – инженер-исследователь, Санкт-Петербургский государственный университет (Российская Федерация, 191124, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3; e-mail: st098982@student.spbu.ru)

Наталья Сергеевна Орлова – аспирант, Санкт-Петербургский государственный университет (Российская Федерация, 191124, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3; e-mail: orloka135t@mail.ru)

Sizova I.L., Elagina E.D., Orlova N.S.

SHORTAGE OF (QUALIFIED) PERSONNEL ON THE LABOR MARKET IN RUSSIA: CURRENT RISKS

The relevance of the research topic lies in the fact that the problem of labor shortage is currently being actively discussed in Russia. The formation and effective implementation of the country's labor potential is hindered by a number of factors, we can highlight demographic, socio-economic, organizational, professional-qualification and educational ones among them. Taking into account the current situation in the labor market, the article discusses the key social factors of the risks of developing the deficit of qualified personnel in certain sectors of the economy and regions. The aim of the study is to identify and characterize the key risks provoking the deficit of highly qualified personnel in the country in the current conditions. Using general scientific means and methods of analysis and comparison, generalization of actual data and expert assessments, the authors came to the conclusion that along with the long-term reduction in the number of able-bodied persons, the level of qualification of Russian workers is deteriorating. This circumstance is connected with the

slow adaptation of young workers, the instability of workers' employment in certain sectors of the economy due to economic crises and social problems, and the rapid changes in the labor market itself. Development and investment in labor resources is essential for success in the modern world. The highest priority is given to qualified personnel with modern technologies and in-demand competencies. The availability of qualified personnel contributes to improving the quality of products or services, increasing productivity, reducing the risk of errors, strengthening competitiveness, development of innovations in enterprises and organizations. Enterprises' investments in the improvement of personnel policy and corporate educational programs, the development of mentoring system is an important strategic step for successful development in the long term.

Personnel, shortage, education, qualification, competences, labor market, risks.

REFERENCES

- Aranzhin V.V. (2017). The conditions for solving the problem of a shortage of highly qualified employees in innovative organizations. *Vestnik YuUrGU. Ser.: Ekonomika i menedzhment=Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 11(2), 71–74. DOI: 10.14529/em170210 (in Russian).
- Chekmarev O.P., Lukichev P.M., Konev P.A. (2022). Self-employed in Russia: Legalization, development trends and impact on the labor market. *Ekonomika truda=Ekonomika truda*, 9(2), 233–248. DOI: 10.18334/et.9.2.114222 (in Russian).
- Cherednichenko G.A. (2020). Graduates of Russian universities in the labor market (data from the Rosstat survey). *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*, 8(3), 108–124. DOI: 10.19181/snsp.2020.8.3.7490 (in Russian).
- Demiroglu N.B., Asanova L.R. (2016). Current state and prospects for the development of labor resources of the Russian Federation. *Tavrisheskii nauchnyi obozrevatel'= Taurian Science Monitor*, 11, 257–263 (in Russian).
- Drobot E.V., Makarov I.N., Nazarenko V.S., Manasyan S.M. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on the real economy. *Ekonomika, predprinimatelstvo i pravo=Economics, Entrepreneurship and Law*, 10(8), 2135–2150. DOI: 10.18334/epp.10.8.110790 (in Russian).
- Frey C.B., Osborne M.A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114 (C), 1–72.
- Gorbunova O.N., Kondrashova I.S. (2012). Features of formation of labour and intellectual potential of the person. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy=Socio-Economic Phenomena and Processes*, 10, 59–63. (in Russian).
- Hadasevich N.R. (2014). Evaluation of labor potential approaches and methods. *Naukovedenie*, 6, 1–8. DOI: 10.15862/202EVN614 (in Russian).
- Karavay A.V. (2021). State of human capital of the Russian professionals. *Terra Economicus*, 19(1), 124–137. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-1-6-31 (in Russian).
- Kirillova O.G., Savina K.S. (2014). Performance potential as an economic category. *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo=Society: Politics, Economics, Law*, 2, 24–27 (in Russian).
- Koksharova M.Y., Kruglov D.V., Plotnikov V.A. (2019). Problems of regulation of regional labor markets in Russia. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie=Administrative Consulting*, 1(6), 54–66. DOI: 10.22394/1726-1139-2019-6-54-66 (in Russian).
- Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. (2023). Commercialization of professional education in Russia from the perspective of workforce training. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*, 50(1), 71–82. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-71-82 (in Russian).
- Konstantinovskiy D., Popova E. (2020) Vocational vs higher education. *Mir Rossii=Universe of Russia*, 29(2), 6–26. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-2-6-26 (in Russian).
- Kubishin E.S. (2021). Informal employment in Russia: The influence and lessons of the pandemic. *Voprosy politicheskoi ekonomii=Problems in Political Economy*, 3, 53–69 (in Russian).
- Kurtz Th., Pfadenhauer M. (Hrsg.). (2010). *Soziologie der Kompetenz*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-91951-5>

- Kuzmina S.N., Albericio F. (2011). Training of highly-qualified personnel using elements of a higher education institution innovation infrastructure. *Ekonomika i upravlenie=Economics and Management*, 12(74), 116–123 (in Russian).
- Letmathe P., Schinner M. (2017). Competence management in the age of cyber physical systems. In: *Industrial Internet of Things*. Springer, 595–614.
- Matt D.T., Orzes G., Rauch E., Dallasega P. (2018). Urban production – A socially sustainable factory concept to overcome shortcomings of qualified workers in smart SMEs. *Computers & Industrial Engineering*. Available at: <https://www.sci-hub.ru/10.1016/j.cie.2018.08.035>
- Marien L.S., Melnikova D.M. (2019). Developing the concept of forecasting the economy need in qualified personnel in the time of Russia’s passing over to the digital model of development. *Vestnik REU im. G.V. Plekhanova=Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, (6), 62–69. DOI: 10.21686/2413-2829-2019-6-62-69 (in Russian).
- Nureev R.M., Akhmadeev D.R. (2021). The contemporary crisis and its influence on informal employment in Russia. *Voprosy regulirovaniya ekonomiki=Journal of Economic Regulation*, 12(1), 6–22 (in Russian).
- Pokropivny S.F. (2003). *Ekonomika predpriyatiya* [Economy of Enterprise]. Moscow: KNEU.
- Ras E., Wild F., Stahl C., Baudet A. (2017). Bridging the skills gap of workers in industry 4.0 by human performance augmentation tools: Challenges and roadmap. *Proceedings of the 10th International Conference on Pervasive Technologies Related to Assistive Environments*, 428–432.
- Rusanovsky V.A., Blinova T.V., Bylina S.G. (2014). Youth unemployment in Russia: interregional comparison. *Promyshlennost’: ekonomika, upravlenie, tekhnologii=Industry: Economics, Management, Technology*, 5, 29–35 (in Russian).
- Sizova I.L., Rusakova M.M., Alexandrova A.A. (2022). The job seekers market and the frictions of finding jobs on online platforms. *Journal of Economic Sociology=Ekonomicheskaya sotsiologia*, 23(5), 45–77. DOI:10.17323/1726-3247-2022-5-45-77 (in Russian).
- Sizova I.L., Orlova N.S. (2020). Symbolic struggle for policy implementation of “active aging” in the Russian social and labor sphere. *Uspekhi gerontologii=Advances in Gerontology*, 33(6), 1050–1059 (in Russian).
- Sleptsova E.V., Uzunyan A.A. (2016). Problems of reproduction of labor potential in the Russian Federation. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika=Journal of Economy and Business*, 12, 134–136 (in Russian).
- Tikhonova N.Ye., Karavay A.V. (2018). Dynamics of some indicators of Russians’ general human capital in 2010–2015. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 5, 84–98 (in Russian).
- Tretyakova E.A. (2019). Environmental intensity of economic growth in the Baltic Sea region. *Baltiiskii region=Baltic Region*, 11(1), 14–28. DOI: 10.5922/2079-8555-2019-1-2 (in Russian).
- Vasiliev P.P. (2010). Some problems of reproduction of labor potential in the Russian Federation. *Nauka i obrazovanie: khozyaistvo i ekonomika; predprinimatel’stvo; pravo i upravlenie=Science and Education: Economy and Economics; Entrepreneurship; Law and Management*, 2, 72–78 (in Russian).
- Ziegler B., Tenberg R. (Hrsg.) (2020). Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche bildung vor einem umbruch? *Berichte zur Beruflichen Bildung*. 1. Auflage. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Available at: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBfn_Ziegler_Tenberg_Berufsbildung%204.0_barrierefrei.pdf
- Zirnic Ch., Klein B. (2019). Wer, Wie, Was – Diskrepanzen zwischen bestehenden Qualifizierungen und neuen erforderlichen Berufsbildern durch die Datafizierung. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 12 (2), 23–34.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Irina L. Sizova – Doctor of Sciences (Sociology), Professor, St. Petersburg State University (1/3, Smolny Street, Saint Petersburg, Russian Federation, 191124; e-mail: sizovai@mail.ru)

Elena D. Elagina – Research Engineer, St. Petersburg State University (1/3, Smolny Street, Saint Petersburg, Russian Federation, 191124; e-mail: st098982@student.spbu.ru)

Natalia S. Orlova – Post-Graduate Student, St. Petersburg State University (1/3, Smolny Street, Saint Petersburg, Russian Federation, 191124; e-mail: orloka135t@mail.ru)