

**Г.В. Еремичева,
Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН,
Центр исследований социально-трудовой сферы им. Б.Г. Тукумцева,
Санкт-Петербург**

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ РЫНКА ЗАНЯТОСТИ: НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

Дефицит кадров рынка занятости обсуждается на всех уровнях: управленцев, исследователей, журналистов. Делается попытка выделить основные причины и тренды происходящего процесса. На материале официальных документов, аналитики и статистики рекрутинговых компаний рассмотреть его в разных аспектах. Предположительный вывод, что государство, сохраняя конкурентную рыночную экономику, стремится усилить свое влияние на рынке занятости.

Ключевые слова: дефицит кадров, документы, статистика, аналитика.

**G.V. Eremicheva,
Sociological Institute of FCTAS RAS,
Center for Social and Labor Research
named after B.G. Tukumtsev, Saint Petersburg**

STAFF SHORTAGE IN THE EMPLOYMENT MARKET: A NEW REALITY

The shortage of personnel in the employment market is discussed at all levels: managers, researchers, journalists. An attempt is made to identify the main causes and trends of the ongoing process. On the material of official documents, analytics and statistics of recruiting companies, consider it in different aspects. It is assumed that the state, while maintaining a competitive market economy, seeks to strengthen its influence in the employment market.

Keywords: personnel shortage, documents, statistics, analytics.

На прошедшем в марте 2023 года VII Международном Петербургском Форуме труда «От рынка труда к рынку занятости: новая реальность» проблема дефицита кадров почти во всех его сегментах была одной из наиболее обсуждаемых. Ее обострение связывается с новыми реалиями, влияющими на

формирование общего рынка труда стран СНГ, возникшими как следствие изменения геополитики после начала СВО, санкциями, реформой Службы занятости РФ, постпандемийными трансформациями [1].

Данные известных рекрутинговых компаний демонстрируют важнейшие тренды современного рынка занятости³. Наибольшим дефицитом кадров отличаются отрасли «Строительство, проектирование, недвижимость», «Продажи», «Промышленность, производство», «ИТ, интернет, связь, телекоммуникации», «Транспорт логистика, склад, ВЭД». Наименьший спрос наблюдается в сферах управления персоналом, юридической, образования, некоммерческого сектора. Большинство соискателей по-прежнему ориентируются на офисную работу.

Ухудшение ситуации произошло в первую очередь в индустриализированных районах, где локализуются предприятия реального сектора экономики, которые традиционно ощущают нехватку кадров рабочих профессий, где снижение производства привело к сокращению занятости почти на треть. На этих предприятиях спрос на рабочую силу упал на 17,6 % и было зафиксировано 1,7 млн вакантных рабочих мест. В связи с этим сокращение вакансий произошло в 68 регионах. Но количество свободных ставок превышало число соискателей в 76 регионах. Только в девяти субъектах наблюдался дефицит вакансий [2].

С другой стороны, перепрофилирование и наращивание производства, обусловленное импортозамещением, спровоцировало повышение спроса на квалифицированных рабочих и технических специалистов.

Это демонстрирует заметное межрегиональное расслоение, при котором основная база высокооплачиваемых рабочих мест концентрируется в крупных городах. Но крупные города и индустриальные центры в большей степени и страдают от дефицита кадров. Крупный город располагает огромными возможностями для самореализации работника, и прежде всего в негосударственном секторе занятости. Он становится местом притяжения основной массы мигрирующих соискателей. Напротив, в небогатых, как правило, дотационных регионах главным работодателем является государство и системообразующие предприятия, кадровая ситуация которых является определяющей на рынке занятости.

³ Используются данные с сайтов компаний «Зарплата.ру» [5], FinExpertiza [6], hh.ru [7], Superjob [8], портала «Роструд: работа в России» [9]

Прошедший год показал рекордный дефицит соискателей на российском рынке труда, сравнимый с 2005 г. В результате образовался сильнейший разрыв между спросом и предложением [3].

Санкт-Петербург также испытывает аналогичный всей стране кадровый дефицит и преимущественно в тех же отраслях экономики. Структура предложений на рынке труда в начале 2023 года осталась неизменной: больше всего востребованными оказались продавцы, курьеры, упаковщики, водители, разнорабочие. Явно выразился возросший спрос на мужские профессии – слесари, сантехники, фрезеровщики, сварщики, электромонтажники и др. Со стороны соискателей отмечался взрывной спрос на вакансии в ОПК [5; 8]. Это свидетельствует о том, что вакансии, обеспечивающие бронь, становятся наиболее востребованными, даже в случае потери зарплаты и ухудшения условий труда.

Серьезным вызовом на рынке занятости стали международные санкции, способствующие уходу зарубежных компаний с отечественного рынка. Он сопровождался перепрофилированием и переструктурированием отдельных компаний, передачей или продажей бизнеса отечественным акционерам и менеджменту. Даже в условиях длительного простоя, сокращения найма работников компании старались сохранить персонал и минимизировать массовые сокращения.

Вопреки тревожным ожиданиям, россияне позитивно встретили смену работодателей. По данным исследования, приводимого «Известиями», 41,6 % россиян выбирают работу в отечественных компаниях, связывая это с большей стабильностью трудоустройства в текущей ситуации. Испытывают страх работы в зарубежных компаниях почти 29 % респондентов в возрасте до 35 лет и 33,5 % – старше 35 лет, участвовавших в исследовании. Среди недостатков работы в иностранных компаниях респонденты, кроме нестабильности, выделяли такие, как «слабые карьерные перспективы» – 27,5 %; «высокую степень бюрократии» – 20 %; «отсутствие четкого разделения функций между подразделениями и сотрудниками» – 15 %; «обязательное наличие индивидуального плана развития» – 15 %; «многоступенчатый процесс подбора персонала» – 15 %; «сложную и специфическую корпоративную культуру» – 12,5 %; «обезличивание» сотрудника, утрату самостоятельности – 10 %; «строгие корпоративные нормы и этика» – 10 %. Отсутствие недостатков отметили 27,5 % респондентов [2].

Среди недостатков работы в отечественных компаниях были отмечены следующие: «зарплата ниже рынка» – 36,6 %; «высокий уровень бюрократии»

– 32,9 %; «отсутствие структурированности функций отделов» – 29,9 %; «отсутствие карьерного роста и зарплаты» – 28,1 %; «отсутствие четкого разделения функций между подразделениями и сотрудниками» – 26,8 %; «низкие стандарты работы» – 25 %; «отсутствие минусов» – 20,1 %; «высокая конкуренция» – 7,3 %. Как мы видим, респонденты и в том и в другом случае находили схожие недостатки. Как существенные преимущества сотрудничества с иностранцами были выделены: «возможность работать с узнаваемым международным брендом» – 73,3 %; «привлекательный соцпакет» – 65,1 %; «более масштабные проекты и задачи» – 52,7 %; «более высокая заработная плата» – 52,1 % [2].

Еще один тренд оказался достаточно популярным и апробированным в период пандемии – это работа на «удаленке». Интерес к этому формату сохраняется как у мужчин, так и у женщин. Доля вакансий, предлагающих удаленную занятость в последний год, выросла почти в два раза – с 3 до 5,4 %. Но работа в таком режиме не всегда является преимуществом для ее выбора [5; 6; 8].

Самым злободневным остается вопрос повышения зарплат. И хотя некоторым компаниям, ставшим отечественными, пришлось поднять зарплату своим работникам, в целом по рынку работодатели пытались оптимизировать издержки на труд за счет перевода работников на неполный рабочий день, отсутствия реального повышения зарплат с учетом инфляции, создания рабочих мест с новыми формами занятости. Для выживания бизнесу необходима более гибкая политика его организации и оплаты труда, расширение возможностей привлечения более квалифицированных кадров, большая легализация.

Значимая роль в процессе регулирования и поддержки предпринимательства отводится такой категории, как самозанятые. В настоящее время и платформенная занятость, и разные форматы самозанятости привлекают особое внимание управленцев и законодателей. Проект закона «О занятости населения в РФ» предлагает новые инструменты взаимодействия всех участников для осуществления заявленного перехода «рынка труда к рынку занятости» [4].

Преодоление кадрового дефицита требует нового подхода в регулировании занятости, а точнее, «нового этапа – настройки тонких механизмов на рынке труда». Это означает, что и работодатели, и соискатели меняют свое поведение и форматируют кадровую логистику так, чтобы наиболее эффективно использовать компетенции и навыки нанимаемого работника [1]. Работодатель может сокращать фонд оплаты труда за счет увольнения малопроиз-

водительных сотрудников и перевода персонала на другие формы отношений, включая аренду, фриланс и самозанятость. При этом государство и аффилированные с ним структуры становятся самыми востребованными работодателями. Все это позволит переструктурировать занятость в отдельных сегментах и снизить кадровый дисбаланс спроса и предложения.

Список литературы:

1. VII Международный Форум труда «От рынка труда к рынку занятости: новая реальность» // <https://journal.ecostandardgroup.ru/news/vii-sankt-peterburgskiy-mezhdunarodnyy-forum-truda-proanaliziroval-osnovnye-trendy-rynka-truda-2023-/>
2. Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды // <https://www.auditit.ru/articles/personnel/a111/1071206.htm>
3. Белкина О. Вот это кадр: на рынке труда возник дефицит соискателей. Число вакансий превысило количество безработных в стране / Газета «Известия» от 4 марта 2023 // <https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-defitcit-soiskatele>
4. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (последняя редакция) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
5. <https://career.habr.com/companies/devzpru>
6. FinExpertiza / URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/> / URL: <https://finexpertiza.ru/solutions/actual-topics/>
7. <https://spb.hh.ru/article/research>
8. <https://spb.superjob.ru/>
9. <https://official-rostrud.ru/rabota-v-rossii/>