

**Е.Д. Елагина,
Санкт-Петербургский государственный университет**

РИСКИ РАЗВИТИЯ ДЕФИЦИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ¹

Социально-экономическая и политическая неопределенность способствуют развитию новых тенденций на рынке труда. В статье изучаются факторы риска, влияющие на возможное возникновение дефицита персонала на рынке труда на фоне текущих внешних и внутренних социально-экономических событий в России. Сделаны выводы о степени значимости рисков и их влияния на рынок труда и занятости.

Ключевые слова: рабочая сила, дефицит, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, риски.

**E.D. Elagina,
Saint Petersburg State University**

RISKS OF DEVELOPING A SHORTAGE OF LABOR RESOURCES IN THE LABOR MARKET IN RUSSIA²

Socio-economic and political uncertainty contribute to the development of new trends in the labor market. The article examines the risk factors affecting the possible occurrence of a shortage of personnel in the labor market against the background of current external and internal socio-economic events in Russia. Conclusions are drawn about the degree of significance of risks and their impact on the labor market and employment.

Keywords: labor force, deficit, labor resources, labor potential, risks.

Традиционный экономический подход к пониманию дефицита трудовых ресурсов описывает ситуацию на рынке труда, при которой число предложений рабочих мест превышает спрос на них со стороны соискателей (не хватает рабочей силы). В реальности часто дефицит кадров наблюдается только в отдельных отраслях хозяйства или видах профессиональной деятельности. Нехватка кадров возможна также в конкретных регионах страны из-за неблагоприятных условий труда или в силу отсутствия подготовки требуемых специ-

¹ Статья подготовлена при поддержке РНФ, проект № 23-28-00011 «Дефицит компетенций работников на открытых дистанционных рынках труда в условиях социально-экономической неопределенности».

² The research was supported by RSF (project No 23-28-00011) «Lack of competence of employees in open remote labor markets in conditions of socio-economic uncertainty».

алистов на местах. В целом, в научной литературе выделяется немалое количество факторов риска, которые способствуют развитию дефицита трудовых ресурсов. Их можно объединить в несколько групп: демографические, социально-экономические, организационные, профессионально-квалификационные и образовательные риски.

Демографические риски. Согласно данным Росстата, численность населения страны сокращается с каждым годом. Уменьшилась численность населения в трудоспособном возрасте, а именно молодежи в возрасте 20-24 лет из-за демографической ямы 90-х [1, с. 9]. В настоящее время численность молодежи 7 млн человек при норме 12 млн человек для нашей страны. При этом, вполне можно ожидать новую демографическую яму из-за политической ситуации между Россией и Украиной. Среди основных негативных процессов очевидны отток граждан за границу и гибель молодых мужчин при исполнении обязанностей в специальной военной операции. Одновременно в 2019-2022 гг. произошло снижение рождаемости в стране [1, с. 8].

Большое влияние как на качественные, так и на количественные аспекты трудового потенциала оказывает здоровье населения. Состояние здравоохранения, как правило, оценивается по следующим показателям: продолжительность жизни, ожидаемая продолжительность здоровой жизни, уровень смертности в трудоспособном возрасте. В качестве крайней степени неблагополучия можно рассматривать добровольный уход человека из жизни.

Во-вторых, произошло сокращение трудоспособного населения после пандемии, что опосредованно способствовало сокращению числа семей.

В-третьих, по данным Росстата, с 2014 года рождаемость снизилась, несмотря на программу государственной поддержки молодых семей с детьми. Снижение рождаемости связано с сокращением числа женщин в возрасте 20-29 лет, растущей неопределенностью на рынке труда, а также из-за пандемии.

Социально-экономические риски. К этой группе относится финансовая политика государства и внешнеторговая сфера. К возможным факторам дефицита трудовых кадров можно отнести расширение отдельных секторов экономики (например, в сфере услуг) с предоставлением более привлекательных условий труда.

Нельзя обойти вниманием ситуацию, связанную с санкциями против России со стороны западных стран, введенных в 2022-2023 году в связи с проведением СВО (около 8,2 % иностранных компаний покинули Россию). Специалисты рынка труда указывают на высвобождение 2 млн человек, прежде занятых в иностранных компаниях. Больше всего пострадали после ухода иностранных компаний автомобильная и банковская сферы, торговля, связь и телекоммуникации, авиаперевозки. Сокращения, невыплаты зарплат, инфля-

ция снизили покупательную способность населения. Однако государство оперативно приняло пакет мер по финансовой поддержке населения, предотвращая или отдаляя возможные негативные последствия. Только на поддержку отечественного рынка труда в 2022 г. было выделено более 39 миллиардов рублей из резервного фонда [2].

По всей видимости пока, несмотря на очевидные трудности, рынок труда адаптируется к новым условиям [3, с. 206]. Официальный уровень безработицы в 2021 году составил 5 %. Несмотря на относительно невысокий уровень безработицы, государство постоянно принимает меры по борьбе с безработицей и по поддержке ее на допустимом уровне. Так, в рамках созданного в 2015 году Рострудом общероссийского портала вакансий «Работа в России», развиваются дополнительные инструменты содействия по поиску персонала организациями. Граждане имеют возможность не только выбирать вакансии, но и подать документы в ГСЗН на выплату по безработице. В предыдущие годы государство активно задействовало ищущих работу в программах по переобучению и повышению квалификации, в том числе и из категорий социально-уязвимых лиц (матерей с детьми дошкольного возраста, лиц предпенсионного возраста и многих других).

Организационные риски. Риски связаны с увеличением организацией объемов своей деятельности; выходом на пенсию сотрудников, которых на какое-то время нечем заменить; переездом компании в другой регион; отсутствием должной мотивации персонала, например, из-за неинтересной работы или невысокой заработной платы, а также отсутствия продвижения по карьерной лестнице, вследствие чего сотрудники покидают организацию, и работодатель вынужден искать им замену. В число организационных рисков входит расположение организации в регионе с неблагоприятным климатом и вредными условиями труда.

Вначале пандемия обострила организационные проблемы на Севере страны и на Дальнем Востоке. Большая потребность в работниках наблюдается в сфере добычи сырья. Несмотря на значительное число вакансий, все открытые позиции в этой области предполагают работу вахтовым методом. Во время пандемии трудовые мигранты вернулись на родину, многие сотрудники-россияне уехали с вахты в родные города и нашли работу там. При подборе персонала работодатели делают сильной стороной материальный аспект мотивации работников. По данным hh.ru, медиана предлагаемой зарплаты в сфере добычи сырья в Якутии в марте 2021 года составила 86 912 руб., что на 38 % выше среднероссийского показателя по отрасли (63 094 руб.). Для развития трудовых ресурсов в отдаленных уголках России действует государственная программа трудовой мобильности населения, в рамках которой осуществляет-

ся помощь работнику и его семье при переезде в другой регион страны в случае предложения работы.

Профессионально-квалификационные и образовательные риски. Эффективность экономической деятельности в стране сейчас напрямую зависит от качества трудовых ресурсов, которое определяет профессиональные и квалификационные способности трудящихся [4, с. 256]. Данные риски обусловлены недостаточным уровнем подготовки специалистов в высших образовательных учреждениях и в учреждениях среднего профессионального образования. Во-первых, уровень полученного профессионального образования в России снижается за счет его коммерциализации и недостаточных финансовых вложений со стороны государства. Во-вторых, существует дисбаланс в получении гуманитарного и технического образования. В-третьих, образовательные программы отстают от реальных потребностей в подготовке кадров, либо такая подготовка не соответствует запросам предприятий. Возникший дефицит 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 настоящее время большое значение придается цифровым компетенциям работников и способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям, чему соответствуют далеко не все специалисты.

Таким образом, в России в настоящее время не столько присутствует дефицит трудовых ресурсов в целом, сколько существуют значимые риски, которые способствуют его нарастанию. Самыми значимыми из них являются демографические и квалификационные. Кроме того, необходимо выстраивать более сбалансированную систему использования трудовых ресурсов страны с учетом отраслевой и региональной специфики отечественной экономики.

Список литературы:

1. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 года // Росстат // https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf
2. Правительство выделило почти 40 млрд рублей на поддержку рынка труда в регионах // Правительство России // <https://open-resource.ru/spisok-literatury/>
3. Гурьева М.Н., Сбруянова К.А., Влияние западных санкций на рынок труда в России // Экономика и бизнес. 2022. №5. С. 206.
4. Демироглу Н.Б., Асанова Л.Р. Современное состояние и перспективы развития трудовых ресурсов Российской Федерации и основные тенденции развития // Таврический научный обозреватель. 2016. №11. С. 257-263.