Кадровый дефицит в России и способы его ликвидации

Делаева Милана Усамовна

Студент (бакалавр)

Чеченский государственный университет, Институт экономики и финансов, Грозный,
Россия

E-mail: delaevamilana@gmail.com

Руководители организаций стремятся к максимизации прибыли, достижению определенной доли на рынке, дальнейшему продвижению и развитию предприятия, сохранению лидерства по различным показателям в выбранной отрасли. Для достижения этих целей на предприятии проводят политику по эффективному планированию и организации управления хозяйственной деятельностью. Общая структура предприятия включает в себя множество производственных подразделений, отделов и служб по управлению предприятием, и одним из наиболее важных звеньев данной структуры организации является грамотно разработанная стратегия управления персоналом, то есть создание кадровой структуры в организации и разработка кадровой политики. Сферу управления персоналом обозначают аббревиатурой HR (на англ. Human Resources — «человеческие ресурсы»). Она является главным преимущественным звеном на предприятии, при правильном управлении и распределении которого можно повысить производительность труда и рентабельность организации.

На сегодняшний день HR-директоры сталкиваются с проблемой дефицита кадров. К 2023 году на территории Российской Федерации наблюдается высокий уровень нехватки рабочей силы, и это при условии рекордно низких показателей безработицы (в 2023 году по данным, указанным на официальном сайте Росстата, уровень безработицы составил 2,9%). На ряду с принятыми в отношении России санкциями и поднятием ключевой ставки, нехватка персонала влияет на экономический рост всей страны. Некоторые экономисты считают, что именно нехватка персонала является главной причиной, приводящая к экономическому спаду. Начиная с 2015 года по 2023 год число занятых уменьшилось на 2 млн человек. Связано это, главным образом, с демографическими изменениями, а также оказывают значительное влияние политическая ситуация в стране, экономическое положение и социальные установки, которые меняются по мере изменения общества.

Основной причиной является демографические изменения структуры населения в России. За последние десять лет число молодых людей уменьшилось почти вдвое. Людей в возрасте 25–29 лет стало меньше, а это один из самых активных возрастов для трудоустройства. В целом численность населения в 2023 году в России по сравнению с 2022 годом уменьшилась на 600 тыс. человек.

Кроме того, в 2022-2023 годах произошло сильное изменение в структуре населения по причине миграции в другие страны. Санкции, которые были приняты в отношении России, снижение волатильности рубля и многие другие факторы привели к нестабильности экономики. Из-за снижения экономической привлекательности страны произошёл отток большей части трудовых мигрантов. По той же причине увеличился уровень эмиграции населения страны, большая часть из которых молодые люди в возрасте 20-29 лет.

Кроме внешних выделяют и внутренние причины отсутствия у трудоспособного населения желания устраиваться на работу в организацию. Человек при выборе работы обращает внимание на следующие пункты: уровень заработной платы и условия труда. В случае неконкурентоспособности заработной платы или наличия неблагоприятных условий труда предприятие привлечь людей к участию в производственно-хозяйственной деятельности не сможет.

На данный момент высока нехватка персонала в следующих отраслях экономики:

- транспортно-логистических компаний и промышленности;
- производства и строительства;
- сферы продаж;
- сферы услуг;
- финансовых организаций;
- IT-компаний.

В совокупности все эти причины привели к дефициту кадров по всей стране, оказывая влияние на государственном и локальном уровне. Следствием высокого уровня дефицита рабочей силы становится:

- снижение производительности труда на предприятиях;
- снижение показателей ВВП по стране (по прогнозам к 2030 году ожидают потери ВВП на уровне 1–2%);
- увеличение разрыва между реальным и номинальным показателями заработной платы;
- а также возникновение кризисных тенденций в деятельности организации, особенно сильное влияние оказывает на предприятия малого и среднего вида, приводя их к банкротству и дальнейшему закрытию.

Решить проблему кадрового дефицита можно только в случае взаимодействия государства и организаций, то есть проводить преобразование политики разработка программы по устранению кадрового дефицита на организационном и законодательном уровне.

Государству необходимо настраивать систему образования на потребности рынка, поддерживать работодателей и программы повышения производительности, снизить налоги, увеличить МРОТ, привлекать мигрантов с высокой квалификацией.

Для того, чтобы решить проблему нехватки кадров на организационном уровне предприятию необходимо провести мероприятия по преобразованию внутренней структуры.

Во-первых, необходимо изменить подходы к инвестированию. Инвестиции в персонал – это вложения в рост и развитие персонала. На ряду с материальными существуют и нематериальные стимуляторы, такие как возможность карьерного роста и развития сотрудника. В системе мотивации персонала заработная плата является не единственным элементом, мотивирующим сотрудника организаций различных сфер деятельности. Поэтому очень важно развивать систему инвестирования для увеличения производительности труда и рентабельности предприятия.

Во-вторых, необходимо преобразование технологий, используемых в HR-сфере. С каждым годом происходит постепенная цифровая трансформация различных сфер жизнедеятельности человека, в том числе и управления бизнес-процессами. Внедрение информационных систем значительно упрощает выполнение повторяющихся рутинных действий, при этом повышается уровень точности, предотвращая ошибки, возникающие из-за человеческого фактора. Сотрудники и управленческий персонал получают доступ к системе данных по кадровым ресурсам предприятия, что повышает уровень и скорость принятия решений и позволяет сконцентрироваться на стратегических задачах.

В-третьих, руководитель должен проводить политику «найма без предубеждений», т.е. принятие и рассмотрение вакансий кандидатов, которых обычно не нанимают из-за каких-либо предубеждений – чаще всего по половозрастному признаку.

В-четвертых, проведение мероприятий по обучению персонала. На данный момент времени перед предприятием встает острая проблема не только нехватки персонала, но и проблема нехватки *квалифицированного* персонала. Обучение персонала выступает основным способом развития организации и повышения эффективности её деятельности. В настоящее время требования к персоналу определяются темпами научно-технического прогресса,

всеобщей информатизацией общества, а также внедрением профессиональных стандартов в российскую практику управления.

В-пятых, для того чтобы привлечь сотрудников необходимо разработать структуру заработной платы, достичь ее конкурентоспособности и улучшить условия труда. Это способствует увеличению заинтересованности кандидатов, ищущих работу, занять именно эту должность.

В заключение, можно сказать, что кадровая безопасность является одной из важных аспектов развития организации, нарушение которой приводит не только к снижению производительности труда на самом предприятии, но также влияет и на все экономическое положение страны в целом. Дефицит рабочей силы – это отрицательная тенденция, влияние которой должно ликвидироваться как на законодательном, так и на организационном уровне. Поэтому государство проводит мероприятия по устранению дефицита персонала, но без взаимодействия и включения в этот процесс предприятий невозможно достичь полноценного результата. Таким образом, HR-сфера предприятия является наиболее важной в общей структуре предприятия и поэтому менеджер должен прилагать усилия по разработке программы регулирования и формирования кадровой структуры организации.

Источники и литература

- 1) Пересунько Е.Н. «Совершенствование системы мотивации персонала на предприятии (на примере ОАО «МегаФон Ритейл» Кавказский филиал)» / Туапсе, 2016 г. С 7-78
2. Костюченко А.А., Мельникова М.А. ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ / 2021 г. С 416-419
3. <https://www.rbc.ru/economics/04/12/2023/656c83409a79471d72124f2d?from=copy>
4. <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1095591.html?ysclid=lsdopgk68f563591980>
5. <https://www.kdelo.ru/art/386036-sistema-motivatsii-personala-21-m1>
6. <https://www.kom-dir.ru/article/2537-defitsit-kadrov>
7. <https://equity.today/investicii-v-personal-sposoby-i-raschet-effektivnosti.html?ysclid=lslohluca336272800>
8. <https://b2blog.beeline.ru/stati/investicii-v-personal/?ysclid=lslo9f3xis648296538>
9. <https://skillbox.ru/media/management/glavnoe-o-motivatsii-personala-cto-eto-takoe-i-kak-mozhno-motivirovat-sotrudnikov/?ysclid=lsmgplwkif529934291>
10. <https://equity.today/investicii-v-personal-sposoby-i-raschet-effektivnosti.html?ysclid=lslohluca336272800>