

## **Кадровый голод как актуальный фактор развития рынка труда в России**

Заявка № 1313233

В современных условиях отечественный рынок труда столкнулся с непривычной проблемой, которая ранее была характерна лишь для отдельных сегментов или даже организаций – устойчивым дефицитом кадров. В числе факторов, которые привели к возникновению данной ситуации, можно выделить: долгосрочное влияние негативных демографических трендов, приведших к так называемой «демографической яме»; влияние специальной военной операции в контексте как значительного числа временно мобилизованных работников, так и не меньшего количества сотрудников, релоцировавшихся за рубеж; отсроченным влиянием пандемии, а также сокращением привлекательности рынка труда для мигрантов из-за падения курса российского рубля; падением темпов внутренней миграции между субъектами Российской Федерации; рекордные значения безработицы в стране. Всё это привело к возрастанию напряженности на рынке труда, проблема отмечается на высшем уровне в терминах «ключевого риска для экономического роста» (глава Банка России) и «тормоза экономического развития» (глава Министерства экономического развития) [1]. Как следствие, на рынке труда в России сложилась ситуация «кадрового голода», когда на рынке отсутствуют свободные соискатели работы, чьи профессиональные навыки соответствуют ожиданиям работодателя для заполнения вакансий [3]. В результате мы можем наблюдать трансформацию организационных практик по управлению персоналом. Активнее применяются технологии, которые должны компенсировать нехватку соискателей вакансий, в том числе:

- развитие программ повышения лояльности работников;
- выход на региональные рынки труда с предложениями дистанционной занятости;
- создание и расширение программ переобучения персонала;
- «ставка на молодежь» путем развития программ кадрового резерва;
- расширение практик совмещения должностей внутри организации;
- активизация работы с фрилансерами и расширение масштабов аутсорсинга;
- снижение требований к персоналу [2].

Важным инструментом, позволяющим снизить негативное влияние кадрового голода, является применение технических достижений индустрии 4.0, и в первую очередь – цифровизации как способа решить вопросы неудовлетворенной потребности организаций в работниках. Данный тренд в принципе был особо заметен со времени начала пандемии, когда предприниматели активно стали интересоваться достижениями роботизации как альтернативы работникам, вынужденным соблюдать локдаун. В настоящее же время происходит, с одной стороны, создание всё новых инструментов цифровизации сферы управления персоналом (генеративные нейросети, системы работы с большими данными, кибер-физические системы и др.), а другой – доступность таких цифровых сервисов резко возросла. Эта тенденция дополнительно подкрепляется государственными инвестициями во внедрение цифровых технологий в экономику в рамках задач обеспечения импортозамещения, развития новых производств, достижения технологического суверенитета и внедрения технологий шестого технологического уклада. Следует также отметить, что в силу определенного технологического отставания, сейчас отечественные предприниматели могут использовать уже зарекомендовавшие себя за рубежом практики, что позволяет эффективно осуществлять инвестиции в цифровую трансформацию организаций.

### **Источники и литература**

- 1) Кадровый голод и рост зарплат: как поменялся рынок труда и что его ждет [Электронный ресурс]: статья. - Дата обращения: 29.02.2024 - Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/05/01/2024/6589738d9a794798dc106898?ysclid=lt773bg4ne420720285&from=copy>
- 2) Мортиков В.В. Управление персоналом в условиях дефицита кадров // Вопросы управления, 2022, №1 (74)
- 3) Останин Т.В., Лысенко Е.В. Обоснование концептуального подхода к решению проблемы кадрового голода // [Электронный ресурс]: статья. - Дата обращения: 29.02.2024 - Режим доступа: [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/122030/1/978-5-91256-577-9\\_2022\\_031.pdf?ysclid=lt771d1hid408735337](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/122030/1/978-5-91256-577-9_2022_031.pdf?ysclid=lt771d1hid408735337)
- 4) Суровая реальность HR-2023: дефицит кадров как новый вызов [Электронный ресурс]: статья. - Дата обращения: 29.02.2024 - Режим доступа: <https://hr-elearning.ru/surovaya-realnost-hr-2023-deficit-kadrov/?ysclid=lt773zlfq977799380>