



Особенности формирования кадровой стратегии Российской Федерации в условиях попыток политической и экономической изоляции страны на международной арене

Карамышева Е.П., магистрант 1 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»

Обнинский институт атомной энергетики – филиал Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», Обнинск, Россия

Баранов А.Э., магистрант 1 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»

Обнинский институт атомной энергетики – филиал Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», Обнинск, Россия

Софьянова С.Ю., магистрант 1 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»

Обнинский институт атомной энергетики – филиал Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», Обнинск, Россия

Осипов В.А., к.э.н., доцент, доцент отделения социально-экономических наук

Обнинский институт атомной энергетики – филиал Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», Обнинск, Россия

Тимашкова Т.Е., к.э.н., доцент отделения социально-экономических наук

Обнинский институт атомной энергетики – филиал Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», Обнинск, Россия

Аннотация. Рынок труда России, несмотря на рекордно низкий уровень безработицы, в настоящее время находится не в лучшем состоянии, что провоцирует рост определенных рисков для отечественной экономики. Целый ряд событий, произошедших друг за другом, привели к социальным и

экономическим потрясениям в РФ. Демографический спад и сокращение количества молодых работников, несколько волн эмиграции – всё это привело к кадровому дефициту в стране. Эффективным способом борьбы с кадровым голодом является проведение грамотной и последовательной государственной политики на рынке труда РФ.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, отток работников, кадровый дисбаланс, кадровый дефицит, процессы импортозамещения, государственная поддержка рынка труда

Features of the formation of the personnel strategy of the Russian Federation in the conditions of attempts of political and economic isolation of the country in the international arena

Karamysheva E.P., student of master's program for «State and Municipal Administration», Obninsk Institute for Nuclear Power Engineering, Obninsk, Russia

Baranov A.E., student of master's program for «State and Municipal Administration», Obninsk Institute for Nuclear Power Engineering, Obninsk, Russia

Sofyanova S.Yu., student of master's program for «State and Municipal Administration», Obninsk Institute for Nuclear Power Engineering, Obninsk, Russia

Osipov V.A., candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Social and Economic Sciences, Obninsk Institute for Nuclear Power Engineering, Obninsk, Russia

Timashkova T.E., candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Social and Economic Sciences, Obninsk Institute for Nuclear Power Engineering, Obninsk, Russia

Annotation. The Russian labor market, despite the record low unemployment rate, is currently not in the best condition, which provokes the growth of certain risks for the domestic economy. A number of events that occurred one after another led to social and economic upheavals in the Russian Federation. The demographic decline and the reduction in the number of young workers, several waves of emigration - all

this led to a shortage of personnel in the country. An effective way to combat the shortage of personnel is to conduct a competent and consistent state policy in the labor market of the Russian Federation.

Key words: labor market, employment, unemployment, employee outflow, personnel imbalance, personnel deficit, import substitution processes, state support for the labor market

Одним из важных макроэкономических показателей, определяющих экономический потенциал страны, является состояние рынка труда. Под рынком труда понимается совокупность экономических взаимоотношений, которые подразумевают обмен трудовых услуг на заработную плату [2, С.18].

Проблема занятости и безработицы – одна из главных в развитии экономики страны. Уровень безработицы в Российской Федерации в 2015 году составил 5,6%, в 2016 году – 5,5%, в 2017 году – 5,2%, в 2018 году – 4,8%, в 2019 году – 4,6%. Значение данного показателя планомерно сокращалось.

В 2020 году уровень безработицы в России резко вырос и составил 5,8%. Из-за распространения коронавирусной инфекции часть граждан потеряли работу и остались без источника дохода. В центрах занятости в качестве безработных в 2019 году было зарегистрировано менее 700 тыс. человек, в 2020 году – почти 2800 тыс. человек. В 2021 году после фазы восстановления уровень безработицы сократился и составил 4,8 % [3].

Уровень безработицы в Российской Федерации ниже, чем во многих других странах. Причинами данного факта является низкий уровень рождаемости в 1990-х годах, который, в свою очередь, привел к демографическому спаду и сокращению числа молодых работников, активно стремящихся трудоустроиться. Средний возраст безработных граждан в возрасте от 15 лет и старше – 38,2 года. Люди до 25 лет составляют среди безработных 19%, лица в возрасте 50 лет и старше – 22,1%, лица без трудового опыта – 27,6%.

По данным Росстата из-за демографических ям в 1990-х годах российский рынок труда потерял с 2010 по 2021 год 6 млн. трудового персонала в возрасте

до 30 лет. Эксперты утверждают, что тенденция сокращения молодых работников сохранится. Уровень рождаемости после демографического кризиса в 1990-х годах вырос несущественно и по-прежнему остаётся на низком уровне [6].

Слабая социальная защита в России также является причиной низкого уровня безработицы в стране. Пособие по безработице в Российской Федерации существенно ниже, чем в большинстве европейских странах. Потеряв работу, гражданин стремится быстро найти новое место для осуществления трудовой деятельности [1, С.67].

В 2022 году уровень безработицы в России составил – 3,7%. Рынок труда Российской Федерации в 2022 году переживал непростые времена. 24 февраля 2022 года президент РФ объявил о начале «специальной военной операции» на территории Украины. Далее страна столкнулась с рядом испытаний: введение санкций, направленных против Российской Федерации; уход зарубежных компаний с отечественного рынка; несколько волн релокации.

Из доклада Росстата «Социально-экономическое положение России» за январь-февраль 2023 года следует, что количество граждан без работы в январе текущего года составило 2734 тыс. человек, в феврале – 2635 тыс. человек. Официальный уровень безработицы в январе 2023 года составил 3,6%, в феврале – 3,5% [3].

Рынок труда России, несмотря на рекордно низкий уровень безработицы, в настоящее время находится не в лучшем состоянии, что провоцирует рост определенных рисков для отечественной экономики.

Усугубляет ситуацию и то, что российская экономика столкнулась с рядом вызовов, которые ставят новые задачи перед страной. Зарубежные компании покинули отечественный рынок, поэтому Россия вынуждена активно налаживать процессы импортозамещения.

Аналитики Центробанка определили дефицит кадров как ключевой риск спада экономического потенциала страны, иными словами, нет кадров – нет экономического роста. На текущем этапе возможности расширения

производства в российской экономике в большей степени ограничены состоянием отечественного рынка труда [6].

Кадровый голод в России вызван оттоком работников в результате как призыва на военную службу, так и уклонения от мобилизации. По разным экспертным оценкам, из Российской Федерации в 2022 году выехало от 500 тыс. до 800 тыс. человек. При этом большая часть из них – граждане в трудоспособном возрасте. Во многих отраслях промышленности и сферы услуг нехватка рабочей силы имеет тенденцию к усилению [5].

Из данных Росстата следует, что за один год с декабря 2021 по декабрь 2022 года количество трудящихся россиян в возрасте до 35 лет сократилось на 1,33 млн. человек и достигло минимальных значений с начала 1990-х годов [3]. Основными причинами снижения численности работающей молодежи является демографический спад и волны эмиграции. Изменение количества занятых по возрастным группам в 2022 году представлено в табл. 1.

Таблица 1

Изменение количества занятых по возрастным группам в 2022 году

Возрастная группа	Изменение по сравнению с 2021 г., тыс. чел.
15-19 лет	+9
20-24 года	-87
25-29 лет	-724
30-34 года	-524
35-39 лет	+212
40-44 года	+181
45-49 лет	+61
50-54 года	+202
55-59 лет	-5
60-69 лет	+336
От 70 лет и старше	-31

Число молодых кадров составило 21,5 млн. человек или 29,8% от общего числа всех занятых граждан. Данный исторический минимум приближен к уровню, зафиксированному в 2006 году [4]. Категория молодых работников является наиболее важной для рынка труда России, так как она обучается профессиям, востребованным во всем мире, и в дальнейшем трудоустраивается

в соответствии с полученным образованием на российских предприятиях. К сожалению, на данный момент, подобное трудоустройство сталкивается с рядом препятствий, что усугубляет дисбаланс, складывающийся на рынке труда РФ.

Глава Минцифры М.И. Шадаев на заседании в Государственной думе сообщил, что российский IT-рынок покинуло 100 тыс. специалистов в 2022 году. Это около 10% сотрудников IT-компаний, которые выехали из страны и не вернулись. Около 80% граждан, уехавшие за рубеж, продолжают работать в отечественных компаниях. Однако 20% - это трудовые кадры уже для других стран [5].

В список специалистов, кто уехал из Российской Федерации, вошли: программисты; разработчики; руководители проектов; дизайнеры; менеджеры по продажам; маркетологи; пиарщики; представители строительной сферы; специалисты инженерной отрасли; кадры производственных специальностей; рабочий персонал; иные специалисты.

Большая доля специалистов, чей труд связан с интеллектуальной деятельностью, продолжают работать на российские компании в дистанционном формате.

В 1 квартале 2023 года сохраняется тренд на релокацию – отток специалистов из России. По данным HeadHunter россиян, желающие покинуть страну, приглашают работать в Казахстан, Беларусь, Грузию, Узбекистан, Киргизию, Турцию, США, Армению, Германию, ОАЭ [7]. На рис. 1 представлена статистика за 1 квартал 2023 года по числу резюме соискателей, которых пригласили на собеседование для работы за рубежом.

Кадровый голод в России в 2023 году наблюдается в IT-отрасли. В аппарате вице-премьера Дмитрия Чернышенко заявили, что по сравнению с прошлым годом спрос на IT-специалистов в РФ вырос на 63%. На начало 2023 года на отечественном рынке около 59000 вакансий открыто для специалистов данного профиля. Наиболее востребованы такие кадры как разработчики, аналитики, специалисты технической поддержки, системные администраторы, руководители проектов.

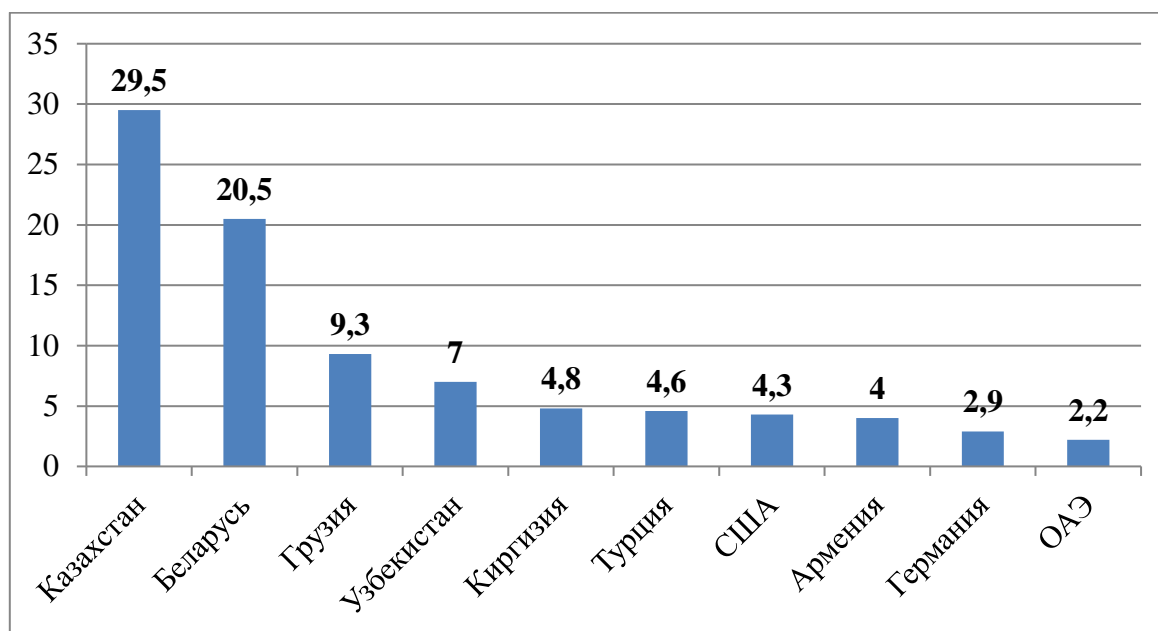


Рис. 1 – Число резюме соискателей, которых пригласили на собеседование для работы за рубежом в 1 кв. 2023 года, тыс. шт.

Также серьезный кадровый дефицит в Российской Федерации испытывает строительная отрасль. В феврале 2023 года Минстрой заявил о нехватке 200 тыс. специалистов в этой отрасли экономики. Ещё 90 тыс. работников требуется в сферу ЖКХ.

Кадровый голод в 2023 году наблюдается и в военно-промышленной отрасли. Первый зампред комитета Госдумы по обороне А.А. Журавлев в феврале 2023 года сообщил о том, что оборонным заводам России не хватает 50 тыс. специалистов. Важно отметить, что военно-промышленный комплекс нуждается прежде всего в высококвалифицированных кадрах – инженерах узкого профиля [6].

Предприятия обрабатывающей промышленности формируют спрос на специалистов по продажам и консультированию, технологов, механиков, рабочих-станочников, сборщиков, водителей. Однако найти квалифицированных работников, у которых высокая доля ручного труда, трудно. По прогнозам на 2023 год спрос на «синие воротнички» будет активно расти [5].

Конкуренция за кадры – это актуальная тема как для экономики России, так и для экономик других стран мира. В этих условиях ускоряется рост

заработных плат, опережая при этом увеличение производительности труда, что, в свою очередь, является одной из причин роста инфляции.

В 2023 году рынок труда Российской Федерации ждёт активная адаптация к сложившимся условиям. Структура и модель занятости будет меняться по мере трансформации отечественной экономики.

В Институте Гайдара сообщили, что в апреле 2023 года зафиксирован самый масштабный почти за 30 лет дефицит рабочей силы в российской промышленности. Для обеспечения технологического суверенитета отечественным предприятиям нужны высококвалифицированные кадры [4].

Стратегия налаживания собственного производства первоначально ориентирована на отрасли экономики, в которых наибольшая доля импорта: промышленное станкостроение; электронная промышленность; легкая промышленность; медицинская промышленность; тяжелое машиностроение; машиностроение для пищевой промышленности; фармацевтическая отрасль.

Сдерживающим фактором реализации стратегии импортозамещения является кадровый дефицит. В условиях продолжения снижения численности рабочей силы и её старение в 2023 году рынок труда будет сильно зависеть от государственной поддержки.

Эффективным способом борьбы с кадровым голодом является проведение грамотной и последовательной политики, направленной на решение ряда задач:

- привлечение высококвалифицированных специалистов на российский рынок труда из дружественных стран;
- совершенствование системы образования;
- поддержка молодых специалистов.

Для решения проблемы кадрового голода следует активно привлекать специалистов из дружественных стран, особенно тех, кто готов работать по наиболее дефицитным в Российской Федерации профессиям. Торговым представительствам и посольствам РФ следует осуществлять активный поиск перспективных кадров для российского рынка труда из азиатских и латиноамериканских стран.

Высококвалифицированные специалисты в сфере IT нужны государству и отечественному бизнесу. Отток IT-специалистов из России сохраняется. Усугубило ситуацию на рынке принятие закона об электронных повестках и ужесточения наказания для уклонистов.

Для решения проблемы нехватки IT-кадров отечественные компании могут рассмотреть вариант аутсорсинга специалистов из Индии, Израиля, Китая и других дружественных стран. В России следует создавать благоприятные условия для упрощения процедуры трудоустройства иностранных граждан на удалённую работу в российских компаниях.

Для обеспечения удобства трудовой миграции в Россию высококвалифицированных специалистов нужно пересмотреть ограничения, связанные с регулированием данного процесса. Для привлечения дефицитных кадров и удержания их в стране следует обеспечить ускоренный и упрощенный формат предоставления им вида на жительство, а в дальнейшем – гражданства.

Проблема физической нехватки рабочих кадров для отраслей военно-промышленного комплекса требует комплексный подход. Необходимо в России внедрить систему расчета мобилизационных кадровых резервов и обеспечить планирование специальной профессиональной подготовки кадров для системы ВПК и смежных предприятий.

Актуальной проблемой для российского рынка труда является то, что программы учебных заведений не совпадают с требованиями работодателей. Выпускники вузов или колледжей имеют дипломы, но не имеют конкретных навыков для осуществления трудовой деятельности. Молодым специалистам приходится обучаться с нуля рабочим функциям на предприятиях.

Для обеспечения российского рынка труда высококвалифицированными специалистами, необходимо модернизировать систему образования и обеспечивать практико-ориентированное обучение в вузах и колледжах.

В рамках программы для средних учебных заведений «Профессионалитет» происходит реструктуризация системы образования. Преимуществом данного проекта является снижение срока обучения (до 2-3 лет) без потери качества за

счёт интенсификации и оптимизации программ. Набор идет по направлениям, востребованным отраслями промышленности Российской Федерации.

Благодаря реализации программы «Профессионалитет» ожидается преодоление дефицита рабочих кадров и повышение качества СПО. Благодаря тесному взаимодействию учебных заведений с работодателями обучающиеся программы имеют возможность получить рабочую специальность высокой квалификации в короткие сроки, приобрести релевантный профессии опыт на производстве, получить предложение о трудоустройстве на предприятие.

Высшие учебные заведения в России также нуждаются в комплексной модернизации. Выпускники институтов по завершению обучения должны иметь необходимые теоретические знания и профессиональные навыки, приобретенные в рамках производственных практик. Вузам следует активно сотрудничать с работодателями, чтобы готовых специалистов трудоустраивать на отечественные предприятия, которые нуждаются в высококвалифицированных специалистах.

Особую роль следует уделять государственной поддержке молодых специалистов, чтобы удерживать ценные кадры в стране: предоставление молодым специалистам льготного жилья, стимулирующие доплаты и компенсации. Молодежь играет огромную роль в социально-экономическом развитии не только конкретно взятого региона, но и страны в целом.

Сочетание вышеописанных мер позволит снизить остроту кадрового голода в России. Закрыв потребность в специалистах в различных отраслях экономики, страна сможет эффективно реализовать стратегию импортозамещения и прийти к намеченным результатам. Экономический рост может быть обеспечен при комплексном подходе: решение проблемы дефицита кадров, преодоление технологических ограничений, усиление внешнего спроса на российскую продукцию.

Библиографический список:

1 Давыденко Т.А., Последствия безработицы и факторы, влияющие на них / Т.А. Давыденко, М.В. Кондаков // Научный результат. Экономические исследования. – 2019. – Т. 5, № 3. – С. 35-38.

2 Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2023. — 387 с.

3 Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата посещения – 13.04.2023).

4 Деготькова И. Эксперты сообщили о рекордном кадровом голоде в промышленности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/18/10/2022/634d6a3c9a7947ccf8d52166> (дата обращения: 25.04.2023).

5 «РИА Новости» [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <https://ria.ru/> (дата посещения – 13.04.2023).

6 Бирюков М. ЦБ заметил усиление нехватки рабочей силы на фоне мобилизации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.forbes.ru/biznes/482622-cb-zametil-usilenie-nehvatki-rabocej-sily-na-fone-mobilizacii> (дата обращения: 20.04.2023).

7 HeadHunter [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <https://hh.ru/> (дата посещения – 13.04.2023).

References:

1 Davydenko T.A., Consequences of unemployment and factors influencing them / T.A. Davydenko, M.V. Kondakov // Scientific result. Economic research. – 2019. – V. 5, № 3. – S. 35-38.

2 Odegov Yu.G. Labor Economics: textbook and workshop for universities / Yu.G. Odegov, G.G. Rudenko. – 3rd ed., revised. and additional – M.: Yurayt, 2023. – 387 p.

3 Federal State Statistics Service [Electronic resource]: official website. Access mode: <https://rosstat.gov.ru/> (date of visit – 04/13/2023).

4 Degotkova I. Experts reported on a record shortage of personnel in the industry [Electronic resource]. Access mode: <https://www.rbc.ru/economics/18/10/2022/634d6a3c9a7947ccf8d52166> (date of access: 04/25/2023).

5 RIA Novosti [Electronic resource]: official website. Access mode: <https://ria.ru/> (date of visit - 04/13/2023).

6 Biryukov M. The Central Bank noticed an increase in the shortage of labor against the background of mobilization [Electronic resource]. Access mode: <https://www.forbes.ru/biznes/482622-cb-zametil-usilenie-nehvatki-rabocej-sily-na-fone-mobilizacii> (date of access: 04/20/2023).

7 HeadHunter [Electronic resource]: official site. Access mode: <https://hh.ru/> (date of visit - 04/13/2023).

Для цитирования: Карамышева Е.П., Особенности формирования кадровой стратегии Российской Федерации в условиях попыток политической и экономической изоляции страны на международной арене / Карамышева Е.П., Баранов А.Э., Софьянова С.Ю., Осипов В.А., Тимашкова Т.Е. // Российский экономический интернет-журнал. – 2023. – № 2. URL: © Карамышева Е.П., Баранов А.Э., Софьянова С.Ю., Осипов В.А., Тимашкова Т.Е., Российский экономический интернет-журнал 2023, № 2.