

Кантемирова Мира Аслангериевна

Северо-Осетинская государственная медицинская академия

Буклова Снежана Олеговна

Северо-Осетинская государственная медицинская академия

Дзилихова Дана Висарионовна

Северо-Осетинская государственная медицинская академия

Кадровый дефицит в Республике Северная Осетия-Алания. Причины и пути решения

Аннотация. В статье рассматривается актуальность реализации национального проекта «Кадры», направленного на устранение дефицита кадров в России. Проанализированы проблемы кадрового дефицита в России, с акцентом на комплексное исследование дефицита кадров в Республике Северная Осетия-Алания. Главной целью статьи являются изучение причин проблемы дефицита рабочих кадров и поиск возможности ее решения. Приведены результаты исследований и опросов по вопросам нехватки рабочих кадров на территории Республики Северная Осетия-Алания, а так же возможные пути решения данного вопроса. Представленные меры призваны снизить дефицит рабочих кадров и повысить экономический уровень республики.

Ключевые слова: рабочие кадры, дефицит, спрос, предложение, экономика, рынок труда, профессии.

Kantemirova Mira Aslangerievna

North Ossetian State Medical Academy

Buklova Snezhana Olegovna

North Ossetian State Medical Academy

Dzilikhova Dana Visarionovna

North Ossetian State Medical Academy

Shortage of workers in the Republic of North Ossetia-Alania. Reasons and solutions.

Abstract. The article examines the relevance of the implementation of the national project "Personnel", aimed at eliminating the shortage of personnel in Russia. The problems of personnel shortage in Russia are analyzed, with an emphasis on a comprehensive study of personnel shortage in the Republic of North Ossetia-Alania. The main purpose of the article is to study the causes of the shortage of workers and to find ways to solve it. The results of research and surveys on the shortage of workers in the Republic of North Ossetia-Alania, as well as possible solutions to this issue, are presented. The presented measures are designed to reduce the shortage of workers and increase the economic level of the republic.

Keywords: workers, shortage, demand, supply, economy, labor market, professions.

Введение. На повестке дня остро стоит проблема кадрового дефицита в Российской Федерации. Кадровый голод является одной из самых значимых проблем в России. Вопрос о кадровом дефиците существовал всегда, но наиболее остро государство столкнулось с ним в начале 2024 года, когда в условиях развивающихся экономики, кадровый провал начал становиться все более выраженным. О назревающей проблеме высказался и глава государства – Владимир Путин. Так, по его словам, дефицит рабочих кадров к началу 2035 года должен составить 9,7 миллиона, что на 2,4 миллиона больше, чем на данный момент. Для урегулирования проблемы, государством был разработан национальный проект «Кадры», о

котором анонсировал Президент Российской Федерации Владимир Путин, выступая с Посланием Федеральному Собранию.

Дефицит кадров - это экономический и социальный феномен, возникающий в результате несоответствия между предложением и спросом на работников определённой квалификации в определённых отраслях.

По итогам 2024 года дефицит персонала Центробанк назвал максимальным за последние 30 лет.

По данным лаборатории конъюнктурных опросов Института экономической политики имени Гайдара, совокупный спрос на рабочие места в 2024 году достиг рекордной отметки с начала 2020 года. На нехватку квалифицированных кадров в январе пожаловались 47% руководителей промышленных предприятий, что явилось рекордным уровнем кадрового голода в промышленности за всю историю опросов с 1996 года.

Дефицит кадров в России в 2024 году составил 4,8 млн человек, по опросам предприятий, в которых участвуют 13 000 российских компаний.

Основная часть.

Остановившись более подробно на дефиците кадров РСО-Алания, мы выяснили, что нехватка сотрудников не обошла республику стороной. Мы выяснили, что по данным на конец 2024 года, на одну вакансию приходится до 2 активных резюме, что говорит о серьёзном кадровом голоде.

Проанализировав причины кадрового дефицита, мы выделили наиболее значимые из них:

1) Стремительно развивающиеся технологии: появление новых технологий предъявляет работникам необходимость освоения новых актуальных навыков и знаний, которые порой не от кого перенять. Учебные заведения зачастую не в состоянии обновлять учебную программу, а обучающие курсы стоят не малых денег. Как итог, квалификация работников становится устаревшей, а рынок труда страдает от нехватки рабочих рук.

2) Уменьшение естественного прироста населения: снижение рождаемости приводит к снижению численности экономически активных граждан, которые не всегда могут быть заменены младшим поколением с выходом на пенсию.

3) Изменение взглядов на жизнь: многие отрасли жизни требуют от работника постоянного совершенствования и упорного труда, к чему не готово подрастающее поколение, предпочитающее размеренный образ жизни и баланс между работой и отдыхом. Обыденные профессии больше не кажутся для молодежи интересными.

4) Миграция квалифицированного персонала: плохие условия труда, низкая заработная плата, уровень жизни и перспектива профессионального роста вынуждают молодых опытных специалистов покидать свои страны.

5) Специальная военная операция: на рынке труда так же отразилась и частичная мобилизация. Около 1.000.000 человек были мобилизованы или подписали контракты.

6) Низкий уровень зарплат: заводы, склады, образовательные и социальные учреждения страдают от нехватки рабочих кадров, что связано с низким уровнем заработной платы.

7) Актуальность курьерской службы и такси: увеличение спроса на курьеров и такси обусловил высокие зарплаты и гибкий график, что явилось более привлекательным работниками на производстве. Казалось бы, уровень безработицы стал колоссально низким, но многие предприятия и организации столкнулись с низкой обеспеченностью кадрами.

8) Рост самозанятости населения: согласно методологии Международной организации труда, с начала этого года последовательно снижался и в октябре достиг нового исторического минимума — 2,3% от численности рабочей силы, это означает, что в экономике практически не осталось свободных рук.

9) Снижение количества мигрантов: примерно три четверти всех зарубежных и вахтовых мигрантов работают в одной из четырёх отраслей - строительство, торговля, транспорт, административная деятельность. По данным Института Столыпина, доля

официальных мигрантов на российском рынке труда в 2023 году составляла 4–5%, а с учётом нелегально трудящихся мигрантов — до 10%.

10) Особенности культуры и темперамента: большинство населения, в частности представители мужского пола, зачастую не готовы трудиться на кого-то, считая это чем-то унижительным и постыдным. Более того, потенциальным работникам хочется получить все и сразу – престижной должности и высокой зарплаты, чего в большинстве случаев можно добиться лишь через упорный труд и годы работы, на что у многих попросту не хватает терпения.

Нехватка профессиональных кадров в различных сферах деятельности привела к неблагоприятным последствиям: снижение производительности труда, перегрузка сотрудников, увеличение затрат для привлечения новых сотрудников, снижение конкурентоспособности компаний, отсутствие мотивации у работников к повышению квалификации.

Для достоверного и качественного определения степени дефицита кадров в различных сферах деятельности в РСО-Алания нами было проведено исследование, за основу был взят материал, полученный на основании данных крупнейшей российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter, клиентами которого являются свыше 515 тыс. компаний.

Для выявления сфер наиболее страдающих от нехватки рабочей силы, нами было обработано 1300 резюме.

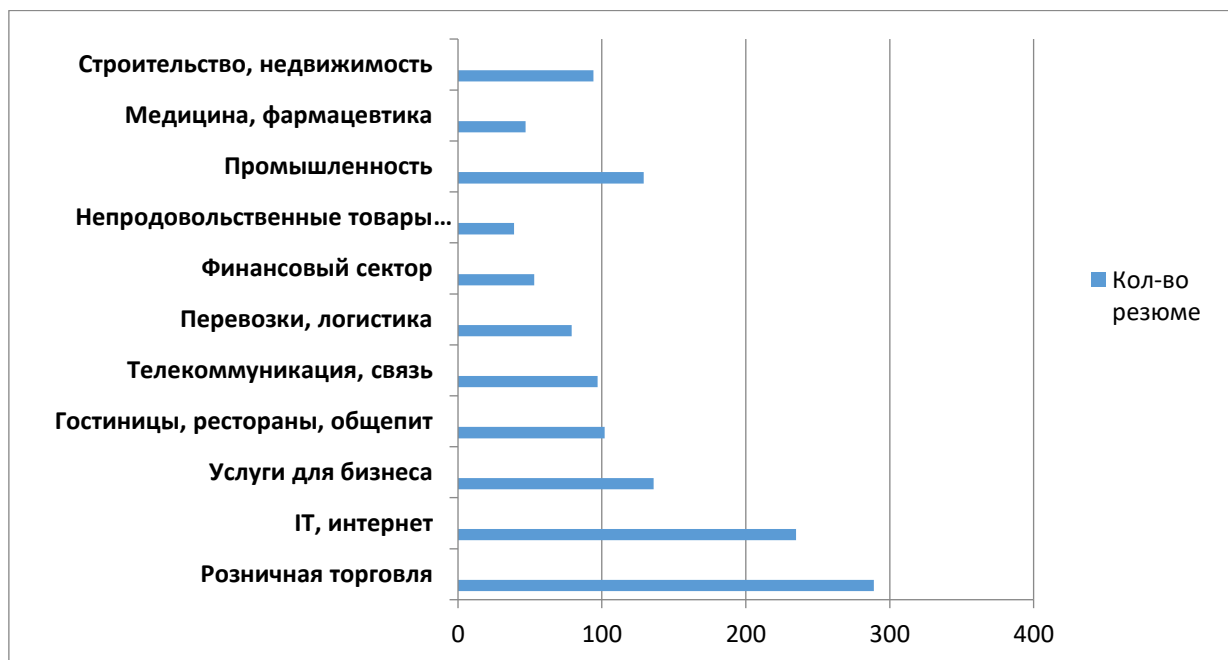


График №1.

График №1 отражает количественное соотношение активных резюме. Наибольший дефицит кадров ощущается в сфере розничной торговли (289 резюме). На втором месте оказалась сфера IT, интернета (235 резюме). На следующем месте оказались так же работники сферы услуг для бизнеса (136 резюме). На четвертом месте расположилась промышленности (129 резюме), затем сфера гостиниц, ресторанов и общепита (102 резюме). На шестом месте – сфера телекоммуникаций и связи (97 резюме), затем строительства и недвижимости соответственно (94 резюме), сфера перевозок и логистики (79 резюме). На девятом месте – сфера финансового сектора (53 резюме). Далее сфера медицины и фармацевтики (47 резюме), сфера непродовольственных товаров народного потребления (39 резюме).

Процентное соотношение активных резюме представлено на диаграмме №2.

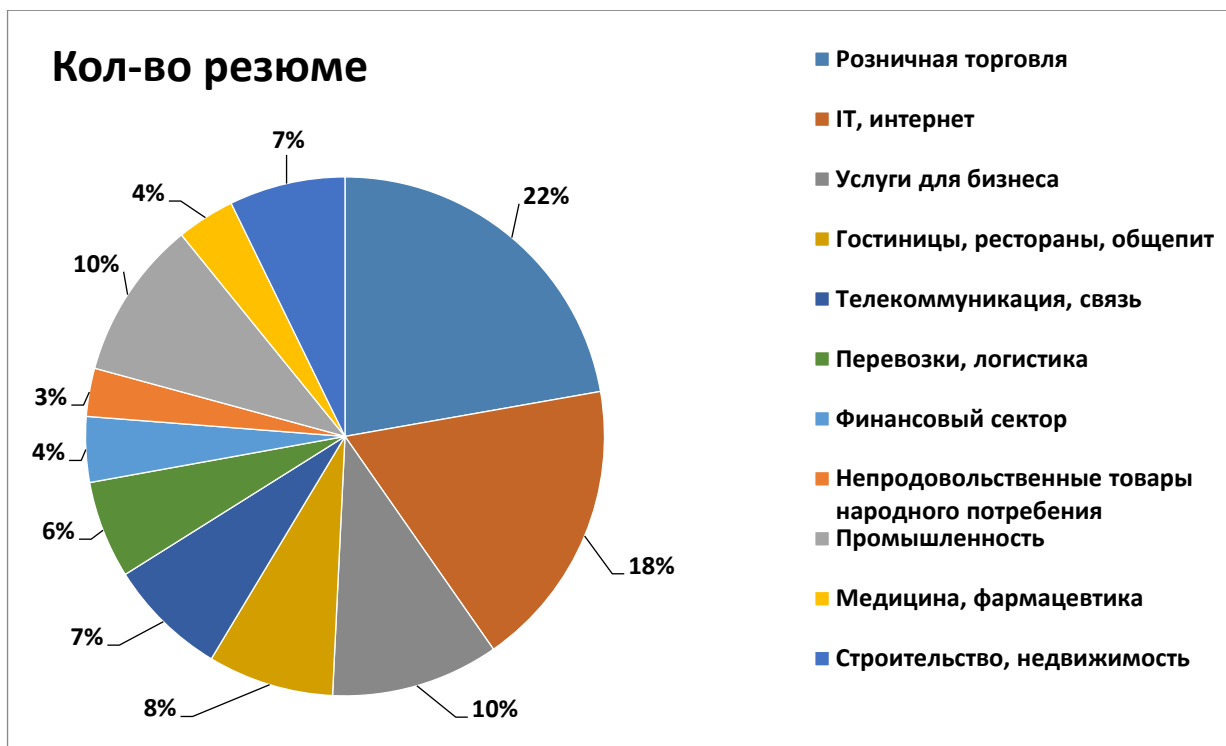


Диаграмма №2.

По данным исследования, прирост вакансий на сайте за последний год составил от 3 до 20 процентов, несмотря на то, что уровень безработицы по данным на 2024 год составил 0,8%.

Нами так же был проведен опрос среди трудоспособного населения для определения конкретных причин дефицита кадров в различных областях деятельности. Всего нами было опрошено 300 респондентов в возрасте от 25 до 60 лет. Опрос проводился с помощью бумажных анкет и в виде онлайн-опроса.

Опрос включал следующие вопросы:

- 1) Довольны ли вы своей работой?
- 2) Задумываетесь ли вы когда-нибудь об увольнении?
- 3) Каковы причины вашего недовольства работой и раздумий об увольнении?
- 4) Остались бы вы на своем рабочем месте, если бы эти проблемы решились?



Диаграммы №3 и №4.

На диаграмме №3 показано, что 249 респондентов недовольно своей работой и всего лишь 51 респондент отозвался о ней положительно.

Диаграмма №4 отражает, задумывались ли респонденты об увольнении с работы. Оказалось, что 186 человек из 300 опрошенных задумываются об уходе с места работы, 114 об этом не думает.

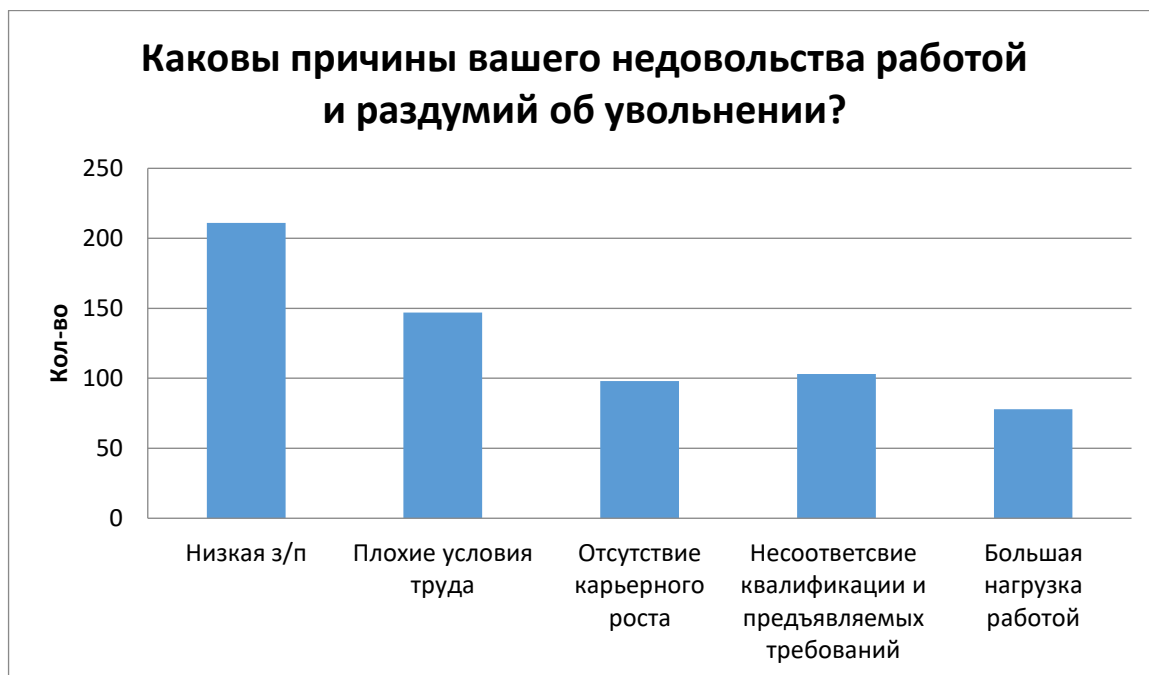


График №5.

График №5 отражает основные причины недовольства работниками их работой и раздумий об увольнении. Среди наиболее распространенных оказалась низкая заработная плата, которая по мнению многих сотрудников к тому же не соответствует их нагрузке на работе. Немаловажным оказались плохие условия труда, которые включили в себя отсутствие комфортного рабочего места и техники. Отсутствие карьерного роста так же явилось стимулом отсутствия мотивации к работе и появления мыслей об увольнении. Часть работники так же стала задумываться об увольнении из-за несоответствия их квалификации необходимым требованиям.

Нами так же был проведен социальный опрос среди работодателей с вопросом о том, какие основные причины кадрового дефицита по их мнению. Среди основных высказанных причин явились:

1. Несоответствие квалификации требованиям: многие работники не обладают необходимым багажом знаний и навыков для работы.
2. Отсутствие опыта работы: большинство работодателей ищут сотрудников с опытом за плечами.
3. Плохо составленное резюме так же является причиной, по которой работодатель может отказать работнику.
4. Отсутствие у нового поколения желания к обучению и работе.
5. Особенности менталитета: среди народов Кавказа широко распространено убеждение о том, что человек должен работать сам на себя, а не трудиться на кого-то.

Заключение. Таким образом, нехватка рабочей силы является одной из ключевых проблем как РСО-Алания, так и государства в целом, и сохраняется даже в условиях стабильного предложения на рынке труда, тормозя рост экономики. Ситуация с нехваткой кадров действительно набирает обороты и становится более острой, особенно в тех отраслях, которые уже перешагнули докризисный уровень. Следует отметить, что устранение данной проблемы возможно лишь при совместном, сплоченном взаимодействии работников, работодателей, государства и общества в целом.

Нехватка рабочих кадров является острой проблемой российской экономики. Дефицит сотрудников ощущается во всех ключевых отраслях работы и сказывается на уровне экономики в целом. Нехватка профессиональных кадров в различных сферах деятельности привела к неблагоприятным последствиями: снижение производительности труда, перегрузка сотрудников, увеличение затрат для привлечения новых сотрудников, снижение конкурентоспособности компаний, отсутствие мотивации у работников к повышению квалификации.

На основании исследования, нами был составлен список действий, которые в той или иной степени смогли бы разрешить нехватку персонала для урегулирования проблемы на рынке труда. Решением могут явиться следующие предложенные нами варианты:

- Инвестирование в образовательные программы: создание бесплатного обучения и специальных курсов позволит населению повышать свою квалификацию, а работодателям нанимать работников с необходимыми навыками;

- Трудоустройство выпускников после окончания обучения: отсутствие опыта является распространенной причиной нехватки необходимых рабочих кадров. Обеспечение стажировки и практики после обучения позволит неопытным сотрудникам набраться опыта и упростит процесс найма в компанию;

- Повышение заработной платы, назначение премий, улучшение условий работы, создание стипендий и грантов, что поспособствует мотивации работников к усердной работе;

- Проведение профилактических работ и рекламных компаний для привлечения молодого поколения к работе;

- Для предотвращения физической нагрузки сотрудников необходима максимальная автоматизация рабочего процесса, внедрение искусственных технологий для работы с бумажной работой;

- Взаимодействие работодателей с учебными учреждениями: поиск работодателями перспективных студентов во время обучения для их дальнейшей стажировки в компании и устройства на работу.

Список источников

1. Кантемирова М.А., Дзидзоева Я.В., Дулаев О.Т., Карсанова Е.М. Демографическая ситуация в республиках Северо-Кавказского федерального округа: настоящее и будущее // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 4. № 5 (146). С. 143-152.

2. Кантемирова М.А., Багаева К.М., Кобесов Г.Р. Реализация национального проекта "борьба с бедностью" на примере РСО – Алаания // Вестник экономической безопасности. 2022. № 5. С. 266-268.

3. Кантемирова М.А., Алборова А.А., Кабалоева Ф.Р. Национальный проект "Молодёжь России" и его реализация на материалах РСО-Алаания // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. 2024. № 4. С. 191-200.

4. Кантемирова М.А., Макеева Т.В., Газацев Д.Р. Демография Республики Северная Осетия-Алаания // Инновационный потенциал развития общества: взгляд молодых ученых. Сборник научных статей Всероссийской научной конференции перспективных разработок, в 2-х томах. Курск, 2020. С. 265-269.

5. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие, 2015. - ISBN 978-5-7996-1393-8, с.5-13

6. Кочиева Э. В Северной Осетии нехватка рабочих специалистов: ГТРК «Алаания». [Электронный ресурс]. URL: <https://alaniatv.ru/v-severnoj-osetii-po-prezhnemu-ostro-stoit-vopros-nehvatki-spetsialistov-rabochih-spetsialnostej/> (Дата обращения: 27.12.2024г.)

7. Даничев А. Набиуллина назвала основную проблему российской экономики: РИА Новости. [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20231109/ekonomika-1908349387.html> (Дата обращения: 25.12.2024г.)

8. Деготькова И. Кадровый голод и рост зарплат: как поменялся рынок труда и что его ждет: РКБ. [Электронный ресурс]. URL:

<https://www.rbc.ru/economics/05/01/2024/6589738d9a794798dc106898>

(Дата обращения:

2.01.2025г.)

9. Гимпельсон В. От безработицы к дефициту кадров: как сломалась российская модель рынка труда: Forbes.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/500324-ot-bezraboticy-k-deficitu-kadrov-kak-slomalas-rossijskaa-model-rynka-truda> (Дата обращения: 3.01.2025г.)

10. Цомартова М.Э., Волик М.В. Последствия дефицита специалистов на рынке труда и вызовы 2024 года // Дискуссия. – 2024. – Вып. 125 – С. 128-138 // DOI: 10.46320/2077-7639-2024-4-125-128-138

Информация об авторах

Кантемирова Мира Аслангериевна, доктор экономических наук, профессор кафедры общественного здоровья, здравоохранения и социально-экономических наук, Северо-Осетинская государственная медицинская академия, г. Владикавказ, Россия

Буклова Снежана Олеговна, студентка ФГБОУ ВО «Северо-Осетинская Государственная Медицинская Академия», г. Владикавказ, Россия.

Дзилихова Дана Висарионовна, студентка ФГБОУ ВО «Северо-Осетинская Государственная Медицинская Академия», г. Владикавказ, Россия.

Information about the authors

Kantemirova Mira Aslangerievna, Doctor of Economics, Professor of the Department of Public Health, Public Health and Socio-Economic Sciences, North Ossetian State Medical Academy, Vladikavkaz, Russia

Buklova Snezhana Olegovna, student of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education of the Ministry of Education «North Ossetian State Medical Academy», Vladikavkaz, Russia.

Dzilikhova Dana Visarionovna, student of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education of the Ministry of Education «North Ossetian State Medical Academy», Vladikavkaz, Russia.