

Научная статья
<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2024-12-2>
УДК 331.5



ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРИЧИНЫ КАДРОВОГО ГОЛОДА В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ РОССИИ

Вертинский К.Д.

Уфимский юридический институт МВД России

Аннотация. В статье обосновывается проблема кадрового голода в современной России. Отмечается, что масштабы кадрового дефицита/голода беспрецедентны: по данным мониторинговых замеров, в сотрудниках нуждаются более 85% разнообразных российских компаний, предприятий и структур. Проблема дефицита кадров не обошла стороной силовые структуры и оборонную промышленность. Данные, критически важные для безопасности государства сферы, также подверглись серьезным изменениям. Предпосылки и причины кадрового голода могут быть разнообразными и не всегда очевидными. Зачастую, исследователи разделяют их на объективные (присущие рынку в целом) и субъективные (присущие конкретной отрасли или сфере деятельности). Учитывая уровень обеспокоенности ученых происходящими тенденциями на рынке труда, представляется целесообразным рассмотреть как общие вопросы, связанные с концепцией нехватки рабочей силы, так и конкретные обстоятельства рынка труда.

Ключевые слова: дефицит кадров, кадровый голод, предпосылки кадрового голода, силовые структуры.

PREREQUISITES AND REASONS FOR THE STAFF SHORTAGE IN THE RUSSIAN POWER FORCES

Kirill D. Vertinskiy

Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Abstract. The article substantiates the problem of personnel shortage in modern Russia. It is noted that the scale of personnel shortage/hunger is unprecedented, according to monitoring measurements conducted, more than 85% of various Russian companies, enterprises and structures need employees. The problem of personnel shortage has not bypassed the security forces and the defense industry. Data, critically important for the security of the state sphere, have also undergone serious changes. The prerequisites and causes of personnel shortage can be varied and not always obvious. Often, researchers divide them into objective (inherent in the market as a whole) and subjective (inherent in a specific industry or sphere of activity). Given the level of concern among scholars about current trends in the labour market, it seems appropriate to consider both the general issues associated with the concept of labour shortage and the specific circumstances of the labour market.

Keywords: personnel shortage, personnel shortage, prerequisites for personnel shortage, security forces.

Введение.

В последние несколько лет на рынке труда в России происходят беспрецедентные изменения. Стабильно сохраняющийся на протяжении десятилетий высокий уровень безработицы упал до рекордно низких значений и в июне 2023 года составил 3,2%.

«Как ни парадоксально, но на фоне снижения безработицы разнообразные кадровые службы и аналитические агентства все чаще начали заявлять о нехватке рабочей силы. В 2024

году все большее количество представителей публичной власти начали высказываться о дефиците рабочей силы в различных отраслях экономики» [2]. «Эту проблему в течение 2024 года признавали и сам Президент, и Минтруд; нехватку рабочих рук в отраслях оценивали Минпромторг, Минстрой, Минсельхоз, Минздрав, Минцифры. О рисках кадрового голода для экономики не раз предупреждал Центробанк, а глава ЦБ Эльвира Набиуллина назвала нехватку рабочей силы основной проблемой для экономического роста.

Министр экономического развития Максим Решетников охарактеризовал рекордно низкий уровень безработицы как аномальный и тормозящий экономику» [7].

Масштабы кадрового дефицита/голода беспрецедентны: по данным мониторинговых замеров, проводимых порталом Superjob, в сотрудниках нуждаются более 85% разнообразных российских компаний.

Специалисты Института статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ подсчитали, что по состоянию на второй квартал 2024 года в России не хватало 2,7 миллиона работников для заполнения всех доступных вакансий. Сотрудники Института указали на то, что «увеличение числа незанятых мест начало ускоряться в 2020 году, и в последние шесть кварталов этот показатель не снижался. Более того, в 2023 году рынок труда России продемонстрировал рекордный уровень смены рабочих мест: почти 30 процентов работников поменяли свои позиции» [4].

Действительно, пандемия COVID-19 вызвала широкомасштабные потрясения на рынках труда. Внезапный и беспрецедентный экономический спад сопровождался выплатами налогово-бюджетного стимулирования домохозяйствам, резким ростом потребительского спроса, уходом работников с рынка труда из-за проблем безопасности и семейных обязанностей, вызванных закрытием детских садов и школ, а также высоким уровнем увольнений. Многие работодатели, особенно в сфере розничной торговли, общественного питания, гостиничного бизнеса и досуга, столкнулись с необычными трудностями в поддержании нормального уровня укомплектованности персоналом. Проблема нехватки рабочей силы стала распространенной темой для обсуждения.

Вторым серьезным потрясением для рынка труда, стала – специальная военная операция (СВО). «Санкции, введенные против России, уход из России ряда западных компаний, запрет на экспорт в Россию широкого спектра товаров существенно изменили и количество рабочих мест, и условия, которые предлагают соответствующим специалистам отечественные и оставшиеся в России иностранные компании» [8].

Исследователи из Германии, О. Линник и I. Teetz, указывают на то, что дефицит квалифицированной рабочей силы сегодня - проблема мирового характера, и в ближайшие годы с ним столкнутся все, без исключения, страны.

Авторы отмечают, что существуют три распространенных убеждения о рынке труда: во-первых, что более широкое использование искусственного интеллекта (ИИ) приведет к массовой безработице в будущем;

во-вторых, что восстановление мобильности и миграции после пандемии восстановит снабжение рынков, которые в настоящее время страдают от нехватки рабочей силы;

в-третьих, в объявлениях о вакансиях, в соответствии с действующим законодательством о трудоустройстве, не используются предвзятые формулировки и предоставляются равные возможности соискателям.

Все они ошибаются. В будущем мы столкнемся с нехваткой рабочей силы во всем мире [1].

Проблема дефицита кадров или как его еще называют «кадровый голод», не обошла силовую структуру и оборонную промышленность. Данные, критически важные для безопасности государства сферы, так же подверглись серьезным изменениям. Так, например, «за последние годы в России усугубилась ситуация с некомплектом личного состава МВД. В отдельных регионах и районах недостаток достигает 90 %. Об этом на заседании Совета Федерации рассказал министр внутренних дел РФ Владимир Колокольцев. По словам главы МВД, на сегодняшний день некомплект личного состава в органах внутренних дел в среднем по всем регионам России составляет 152 тысячи человек» [5]. «Несмотря на сильный переток кадров из гражданских отраслей в предприятия оборонно-промышленного комплекса (ОПК), сохраняется потребность примерно в 160 тыс. специалистов» [6].

Обсуждение. Результаты.

Кадровый голод – это состояние на рынке труда, при котором работодатели сталкиваются с недостатком квалифицированных специалистов, способных удовлетворить растущие потребности бизнеса.

Не существует официального, общепринятого или стандартного определения кадрового голода, и этот термин не используется широко в экономике труда.

Исходя из существующих сегодня в науке подходов к трактовке понятия «кадровый голод», в рамках нашего исследования определим его как устойчивое рыночное неравновесие между спросом и предложением, при котором количество требуемых работников превышает доступное

предложение, готовое работать по преобладающей заработной плате и условиям труда в определенном месте и в определенный момент времени.

Эмпирические свидетельства стойкого дисбаланса могут включать одновременный рост заработной платы и занятости или вакансий, что свидетельствует о том, что рост спроса на рабочую силу опережает рост предложения. В качестве альтернативы для измерения дефицита, можно использовать растущее количество труднозаполняемых вакансий или увеличение средней длительности вакансий. Однако, чтобы определить, существует ли дефицит, потребуется провести черту, разделяющую обычную напряженность рынка труда от условий дефицита. Кроме того, большая часть дискуссий относительно дефицита рабочей силы касается определенных видов рабочих мест, для которых потребуются данные о вакансиях по профессиям, которые редки. На практике, большая часть доказательств дефицита рабочей силы опирается на общие данные о вакансиях.

Кадровый голод становится все более актуальным в условиях стремительного развития технологий и изменения требований к профессиональным навыкам. В последнее время многие отрасли, такие как информационные технологии, здравоохранение и инженерия, ощущают острую нехватку кадров, что, в свою очередь, негативно сказывается на их конкурентоспособности и устойчивом развитии.

Одной из главных причин кадрового голода является разрыв между образовательными учреждениями и потребностями рынка. Система образования часто не успевает адаптироваться к динамическим изменениям, что приводит к выпуску специалистов, не обладающих необходимыми компетенциями. Кроме того, демографические изменения, такие как старение населения и низкая рождаемость, также усугубляют ситуацию.

Для преодоления кадрового голода необходимо внедрение новых подходов к обучению и повышению квалификации, а также активное сотрудничество между государством, бизнесом и образовательными учреждениями. Инвестиции в программы переподготовки и подготовки кадров могут стать ключом к решению данной проблемы и обеспечению устойчивого роста экономики.

Предпосылки и причины кадрового голода могут быть разнообразными и не всегда очевидными. Зачастую, исследователи разделяют их на объективные (присущие рынку в целом) и

субъективные (присущие конкретной отрасли или сфере деятельности).

К объективным предпосылкам кадрового голода в силовых структурах и оборонном секторе можно отнести:

– демографический кризис (сокращение численности трудовых ресурсов в период пандемии мобилизация, военные потери, релокация и отъезд части трудоспособного населения за пределы России). Как справедливо отмечают О. А. Колесникова, Е. В. Маслова, И. В. Околелых: «Количественно эти потери пока поддаются лишь частичной оценке, а в демографическом аспекте являются долгосрочными и трудно восполнимыми» [2];

– технологический сдвиг (в сторону цифровой экономики). Автоматизация и цифровизация рабочих функций «вывела из строя» большой пласт сотрудников чьи функции были алгоритмичные, предсказуемые;

– санкционное давление на экономику России спровоцировавшее отток рабочей силы из определенных специальностей (преимущественно, IT);

Субъективные предпосылки кадрового голода включают в себя:

– ошибки в подходах к подготовке кадров военно-промышленного комплекса. Вице-президент Ассоциации «НП «ОПОРА» Максим Третьяков, обосновывая причины нехватки кадров в ОПК, отметил, что: «Эта промышленность всегда шла вторым эшелонном с меньшей доходностью, с большими проблемами по сравнению с сырьевой экономикой, и, соответственно, меньше платила, меньше вкладывалась в обучение, не была популярной, и молодежь не шла туда работать. Все это сейчас сошлось в тяжелый узел, когда нужно увеличивать производство любой обрабатывающей продукции, в том числе военной, а делать это особо некому» [3];

– специфика профессии. Работа предполагает эмоционально-волевою устойчивость, морально-нравственные качества, а также угрозу личной безопасности;

– сложность начала карьеры и низкие заработные платы. Молодежь все чаще отдает предпочтение профессиям все более «раскрученным» и «престижным» в современной среде;

– высокая степень загруженности кадрового и состава силовых структур и оборонных предприятий.

Заключение.

Кадровый голод в силовых структурах России - явление многоаспектное, коренится в различных факторах, как объективных, так и субъективных.

Экономические условия, влияющие на уровень заработной платы и социальных гарантий, становятся весомыми причинами, способствующими оттоку кадров. Падение престижности службы в условиях экономической нестабильности вызывает все больший скептицизм у молодежи и приводит к уменьшению числа, желающих служить в правоохранительных органах и армии.

Кроме того, система подготовки кадров, требующая модернизации, не всегда соответствует современным требованиям. Обучение зачастую остается на уровне устаревших программ,

что ставит под сомнение готовность молодых специалистов сталкиваться с комплексными вызовами в своей будущей профессиональной деятельности.

Не менее важным аспектом является и психологический климат внутри организаций. Жесткие условия службы, высокая стрессовая нагрузка и недостаток поддержки со стороны руководства способствуют снижению мотивации сотрудников.

Таким образом, кадровый голод в силовых структурах России представляет собой сложный и многослойный феномен, требующий глубокого анализа и комплексных решений.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Linnik O., Teetz I. Counteracting the global labor shortage risk through the human–AI collaboration in digital recruiting // *IEEE Technology and Society Magazine*. – 2023. – Т. 42. – №. 2. – P. 42-47.
2. Колесникова, О. А. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова, И. В. Околелых // *Социально-трудовые исследования*. – 2023. – № 4(53). – С. 179-189.
3. «Годы эволюции»: Почему Россия столкнулась с дефицитом кадров ОПК. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsn.fm/economy/gody-evolutsii-pochemu-rossiya-stolknulas-s-defitsitom-kadrov-opk> (дата обращения: 23.10.2024).
4. Дефицит кадров достиг исторического максимума в России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dzen.ru/a/ZyNRyCK1kTLIORDW?ysclid=m30lh9mrv2531454175> (дата обращения: 23.10.2024).
5. Колокольцев: комплект личного состава МВД в России превышает 150 тысяч человек [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fontanka.ru/2024/05/14/73575668/?ysclid=m30mz63arg690836218> (дата обращения: 23.10.2024).
6. Мантуров рассказал, сколько сотрудников не хватает оборонным предприятиям. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/07/06/2024/6662c05f9a7947b6bcad6605?ysclid=m30mz0imvs717885237> (дата обращения: 23.10.2024).
7. Кадровый голод и рост зарплат: как поменялся рынок труда и что его ждет. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/05/01/2024/6589738d9a794798dc106898?ysclid=m30mzkxugl718393284> (дата обращения: 23.10.2024).
8. Санкции и СВО привели к большим изменениям на российском рынке труда Об этом сообщает "Рамблер". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://finance.rambler.ru/money/50707144-sanktsii-i-svo-priveli-k-bolshim-izmeneniyam-na-rossiyskom-rynke-truda/> (дата обращения: 23.10.2024).

References:

1. Linnik O., Teetz I. Countering the global risk of labor shortages with human help–AI Collaboration in Digital Recruiting // *IEEE Technology and Society Journal*. - 2023. – Vol. 42. – No. 2. – pp. 42-47.

2. Kolesnikova, O. A. *Personnel shortage in the modern Russian labor market: manifestations, causes, trends, coping measures* / O. A. Kolesnikova, E. V. Maslova, I. V. Okolelykh // *Social and labor research*. – 2023. – № 4(53). – Pp. 179-189.

3. "Years of evolution": Why Russia faced a shortage of defense industry personnel. [electronic resource]. – Access mode: <https://nsn.fm/economy/gody-evolutsii-pochemu-rossiya-stolknulas-s-defitsitom-kadrov-opk> (date of application: 10/23/2024).

4. The shortage of personnel has reached a historical maximum in Russia. [electronic resource]. – Access mode: <https://dzen.ru/a/ZyNRyCK1kTLIORDW?ysclid=m30lh9mrv2531454175> (accessed: 10/23/2024).

5. Kolokoltsev: the shortage of personnel of the Ministry of Internal Affairs in Russia exceeds 150 thousand people [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.fontanka.ru/2024/05/14/73575668/?ysclid=m30mz63arg690836218> (date of application: 10/23/2024).

6. Manturov told how many employees are missing from defense enterprises. [electronic resource]. – Access mode: <https://www.rbc.ru/economics/07/06/2024/6662c05f9a7947b6bcad6605?ysclid=m30mz0imvs717885237> (accessed: 10/23/2024).

7. Personnel hunger and wage growth: how the labor market has changed and what awaits it. [electronic resource]. – Access mode: <https://www.rbc.ru/economics/05/01/2024/6589738d9a794798dc106898?ysclid=m30mzkxugl718393284> (date of application: 10/23/2024).

8. Sanctions and THEIR led to major changes in the Russian labor market, Rambler reports. [electronic resource]. – Access mode: <https://finance.rambler.ru/money/50707144-sanktsii-i-svo-priveli-k-bolshim-izmeneniyam-na-rossiyskom-rynke-truda/> (date of access: 10/23/2024).

Информация об авторе:

Вертинский Кирилл Дмитриевич, преподаватель, Уфимский юридический институт МВД России, dorogi287@gmail.com

Kirill D. Vertinsky, Lecturer, Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia.