

**М.А. Бороноева**

## **КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ КАК КРИЗИС НА РЫНКЕ ТРУДА**

**M. Boronoyeva. Personnel shortage as a crisis in the labor market**

**Аннотация.** В современном мире, где конкуренция в различных сферах становится все более жестокой, важным фактором успеха и долгосрочного развития любой организации является лояльность ее персонала. Только лишь слаженная структура взаимодействия сотрудников, основанная на знаниях, умениях и опыте, способна привести компанию к успеху. В статье проводится анализ текущей ситуации на рынке труда и раскрывается такая актуальная проблема, как кадровый дефицит, который не позволяет развиваться компаниям в нынешних реалиях.

**Ключевые слова.** персонал, управление персоналом, рынок труда, кадровый дефицит, лояльность персонала, кадровый менеджмент, эффективность компании

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: mb060504@yandex.ru

**Abstract.** In the modern world, where competition in various spheres is becoming increasingly fierce, an important factor of success and long-term development of any organization is the loyalty of its personnel. Only a coherent structure of employee interaction based on knowledge, skills and experience can lead a company to success. The article analyzes the current situation in the labor market and reveals such a pressing problem as staff shortage, which does not allow companies to develop in the current realities.

**Keywords.** personnel, personnel management, labor market, personnel deficit, personnel loyalty, personnel management, company efficiency.

**Contact information:** 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: mb060504@yandex.ru

В основе любой успешной компании лежит слаженная структура взаимодействия сотрудников, основанная на знаниях, умениях и опыте, где каждый, выполняя свою зону ответственности, делает вклад в развитие организации. Эффективная команда с хорошо зарекомендовавшими себя специалистами, взаимным доверием и сотрудничеством является базовым важным фактором, позволяющим считать компанию преуспевающей на рынке.

В нынешних реалиях качество отбора персонала стало важнейшим фактором в работе предприятия. Компания, способная осуществить качественный отбор кандидатов наиболее подходящих под ряд критериев для выполнения определенной работы, действительно может считаться перспективной к дальнейшему развитию. В свою очередь, HR-технологии развиваются с каждым днем и дают толчок в развитии экономики страны путем обеспечения конкурентоспособности организаций. Методы по отбору персонала, которые работали еще несколько лет назад, сегодня не дают желаемого результата. Изменения на рынке труда неизбежны, потому очень важно успевать за нововведениями и уметь грамотно применять их, подстраиваясь под нынешние реалии.

В статье электронного издания газеты «Ведомости» от 4 апреля 2023 года активно обсуждается вопрос острого дефицита персонала, который испытывают компании в настоящее время. Согласно исследованиям, на которые ссылаются авторы статьи,

---

**Бороноева Мария Антоновна** – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

M. Boronoyeva – student of the Saint-Petersburg State University of Economics.

© Бороноева М. А., 2024

работодатели на территории Российской Федерации стали дольше искать работников, и за последние полгода требуется больше времени на закрытие вакансий. Найти подходящего кандидата становится все сложнее. На это влияет множество факторов, к примеру, изменения на рынке труда, уровень мотивации молодых специалистов, демографическая ситуация. Эту тенденцию подтверждают и другие исследования в сфере подбора персонала. Согласно данным, размещенные вакансии в 2021г. успешно закрывались в рамках двух месяцев. В то время как в 2022г. организациям требовалось около 3 месяцев для поиска подходящего кандидата. Срок закрытия вакансии вырос в 1,5 раза.

Согласно исследованиям, проводимым на агрегаторе HeadHunter (hh.ru), около трети работодателей (34%) находятся в поиске сотрудников в среднем до трех месяцев. Также наблюдается проблема и в сфере работы рекрутеров. Поиск работников занимает до 30 дней у 11% организаций, хотя ранее данный показатель составлял 31%. Несущественные изменения наблюдаются у работодателей, занимающихся поиском работников до двух месяцев (отмечается снижение показателя на 1п.п. до 22%). Увеличение доли характерно и для компаний, чей поиск кадров составляет до полугодия (рост составил 8 п.п.) и более полугодия (рост составил 3 п.п.), до 13% и 4% соответственно.

Большие трудности у работодателей вызывает прямой поиск (executivesearch) – поиск редких специалистов или управленцев среднего звена, подходящих по ряду критериев. Такими критериями могут выступать стаж, высокий уровень квалификации, выявление профессиональных и деловых качеств, соответствие жизненных ценностей и установок корпоративной культуре компании и т.д. В каждой организации факторы будут отличаться. Большое количество специфических нюансов способно сузить выборку до нуля. Такой поиск ведется как среди свободных специалистов, так и еще работающих.

В настоящее время, по данным из опроса сервиса «Работа.ру» и платформы «Пульс», на рынок вышло много неквалифицированных работников. Такой сегмент аудитории занимается поиском себя и своего места в жизни, потому часто меняет сферу деятельности, из чего следует текучка кадров на предприятии. Рост откликов от кандидатов без опыта работы возрастает, но их ценность в сравнении с опытными кандидатами в разы ниже.

Начинающие специалисты, как правило, обладают достаточно четко очерченными профессиональными навыками и не таким большим опытом, потому приходят через массовый рекрутинг (massrecruiting), который применяется для подбора большого количества сотрудников. В основном это специалисты линейного уровня.

Потому сложившийся острый дефицит линейного персонала постепенно стабилизируется. Состояние организаций из сферы образования и науки, а также медицины и энергетики приходит в норму.

Сейчас действительно наблюдается тенденция на усложнение найма квалифицированных сотрудников, отметил член генерального совета «Деловой России» Олег Малахов. Существенно ощущается нехватка руководителей высшего и среднего звена, менеджеров, IT-специалистов, а также рабочих: слесари, операторы станков, монтажники, технологи, конструкторы, наладчики и мастера цехов. Стоит отметить, что в различных отраслях причины таких изменений отличны, множество факторов оказывают влияние на сложившуюся ситуацию на рынке труда.

Для отбора узконаправленных специалистов, обладающих конкретными критериями, используют headhunting (охота за головами) – поиск и отбор руководителей высшего звена, высококвалифицированных специалистов при помощи деятельности рекрутингового агентства. HR-специалисты доносят ценность своего предложения и «переманивают» конкретного человека на предприятие. Задача хедхантинга заключается в умении сопоставить особенности организации, ее преимущества с характеристикой, опытом работы и запросами потенциального кандидата, определить наиболее подходящего сотрудника на

конкретную вакансию. При качественно выполненной работе интересы обеих сторон будут удовлетворены.

Можно предположить, что одним из решений проблемы дефицита кадров на предприятиях является система подготовки специалистов по направлениям, т.е. целевое обучение, что является весьма эффективным, т.к. предприятия имеют возможность получить квалифицированного работника, а начинающий специалист может рассчитывать на гарантированное трудоустройство по специальности после прохождения обучения. Но наравне с другими целевое обучение имеет свои недостатки. Например, трата самого ценного ресурса – времени. В процессе ожидания организация теряет не только доход, но и время, за которое этот специалист может стать не таким востребованным. Вновь изменившиеся тенденции на рынке заставят компанию заняться поиском новых сотрудников.

### Литература

1. Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №2/2021 // СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ НАБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА
2. Клеткина, Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения / Н.В. Клеткина // Научный журнал. 2017. № 1 (14). С. 46-50
3. Суркова Ю.В. Эффективные методы подбора персонала в современных организациях // Human progress. 2018. Том 4, № 10. URL: [http://progresshuman.com/images/2018/Tom4\\_10/Surkova.pdf](http://progresshuman.com/images/2018/Tom4_10/Surkova.pdf), свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.
4. Как управлять массовым набором. URL: [hr-portal.ru](http://hr-portal.ru).
5. Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru. URL: <https://hh.ru/article/31716>
6. Электронная газета «Ведомости» от 4 апреля 2023 года. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/04/04/969356-rabotodateli-stali-dolshe-iskat-sotrudnikov>

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-1-155-162

УДК: 331.2

**А.А. Тараканова, А.А. Чекакина**

## ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**A. Tarakanova, A. Chekasina. Challenges and opportunities of remote work  
for personnel management**

**Аннотация.** в статье рассмотрено понятие удаленной работы с точки зрения различных научных школ, её основные составляющие и особенности. Приведены главные вызовы и перспективы, с которыми сталкиваются компании при управлении дистанционным персоналом, а также выявлены возможности, которые открывает

**Abstract.** the article discusses the concept of remote work from the point of view of various scientific schools, its main components and features. The main challenges and prospects that companies face when managing remote personnel are presented, and the opportunities that remote work opens up to increase employee productivity and satisfaction are identified. In the text of

**Тараканова Анна Артемовна** - студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

**Чекакина Алина Андреевна** - студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

A. Tarakanova - student of the Saint-Petersburg State University of Economics

A. Chekasina - student of the Saint-Petersburg State University of Economics

© Тараканова А.А., Чекакина А.А., 2024.