

**Гурбо Анастасия Александровна**

студент специалитета  
Северо-Западный институт управления РАНХИГС  
Санкт-Петербург, Россия

**Тарасова Татьяна Николаевна**

Кандидат экономических наук, доцент  
Северо-Западный институт управления РАНХИГС  
Санкт-Петербург, Россия

**КАДРОВЫЙ ГОЛОД НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

---

**Аннотация**

Статья посвящена проблеме кадрового голода на современном рынке труда России. Проводится анализ причин и факторов, способствующих нехватке квалифицированных специалистов на предприятиях. Результаты исследования представляют собой рекомендации для предприятий по борьбе с кадровым дефицитом.

**Ключевые слова:** кадровый дефицит, экономическая безопасность

---

Кадровый голод в России становится все более актуальной проблемой, поскольку многие отрасли сталкиваются с ним. Он заключается в отсутствии или нехватке квалифицированного персонала, а также в отсутствии необходимых компетенций у соискателей. Дефицит кадров несет большие риски для предприятий: снижение производительности, увеличение нагрузки на действующий персонал, ухудшение качества продукции или оказания услуг, возможные финансовые потери и многие другие. В связи с этим кадровый голод может значительно подорвать экономическую безопасность и конкурентоспособность компании.

В данной статье мы проанализируем рынок труда, причины появления кадрового голода, а также предложим рекомендации по преодолению дефицита кадров.

Множество специалистов подчеркивают, что нехватка кадров является основным вызовом для экономики нашей страны. Исследования, проведенные Центром конъюнктурных исследований ИСИЭЗ ВШЭ, показывают, что в июне 2023 года почти все сектора российской промышленности столкнулись с дефицитом квалифицированных сотрудников. В первой половине 2023 года предприятия смогли заполнить только 60% имеющихся вакансий. Особенно остро проблема нехватки специалистов ощущается в обрабатывающей промышленности, где дефицит кадров достигает 660 тысяч человек, а закрываются лишь 20% предложенных вакансий.

В добывающих отраслях ситуация не лучше – там удается заполнить только 30% вакансий [1].

О кадровом голоде свидетельствуют исследования различных интернет порталов-рекрутмента. Согласно результатам исследования портала SuperJob, 8 из 10 компаний сталкиваются с нехваткой персонала, и лишь каждая девятая не испытывает подобных трудностей. При этом средние и крупные организации испытывают кадровый голод чуть чаще, чем небольшие фирмы (83% среди предприятий с численностью персонала от 100 сотрудников и 80% среди компаний, где занято менее 100 чел.). Особенно остро проблема ощущается в производственных компаниях (90%), а также в транспортно-логистических организациях (89%). В сфере услуг нехватку персонала испытывают 88% компаний, а в IT-сфере – 87% [2].

Далее обратимся к открытому сервису аналитике рынка труда hh.ru и hh.индексу, показывающему соотношение количества резюме к количеству вакансий к выбранной профессиональной области. Данный индекс рассматривается как ключевой аналитический инструмент для оценки состояния рынка труда. Он играет важную роль в выявлении дефицита или избытка соискателей в различных профессиональных областях. Анализируя этот индекс, можно не только понять, где наблюдается острый дефицит кадров, но и выявить сферы с высоким уровнем конкуренции за рабочие места.

Рассмотрим значения hh.индекса и его интерпретацию. Значения Индекса [3]:

- 1) меньше или равно 1.9 – острый дефицит соискателей,
- 2) 2.0-3.9 – дефицит соискателей,
- 3) 4.0-7.9 – умеренный уровень конкуренции за рабочие места, здоровое соотношение между работодателями и соискателями,
- 4) 8.0-11.9 – высокий уровень конкуренции соискателей за рабочие места, рынок работодателя,
- 5) больше или равно 12 – крайне высокий уровень конкуренции соискателей за рабочие места.

На графике рисунка 1 видно, что дефицит соискателей приходится на следующие сферы: розничная торговля, рабочий персонал, сельское хозяйство, туризм, гостиницы и рестораны, медицина и фармацевтика, строительство и недвижимость, продажи и обслуживание клиентов, транспорт, логистика и перевозки, автомобильный бизнес, производство и сервисное обслуживание.



Рисунок 1 – Значение hh.индекса по отраслям

Анализ рынка труда показывает острый дефицит соискателей во многих профессиональных областях.

Рассмотрим причины, которые привели предприятия к нехватке кадров.

Демографический спад. 1990-е годы стали периодом резкого уменьшения рождаемости и увеличения смертности. Основные причины этого кризиса заключаются в снижении валового внутреннего продукта, падении реальных доходов населения, увеличении уровня безработицы, а также в военных и гражданских конфликтах. Эти обстоятельства сформировали у граждан чувство "неуверенности в будущем", что, в свою очередь, привело к значительному сокращению рождаемости. Как результат, к 2020 году возникла серьезная нехватка трудоспособного населения [4].

Миграционные процессы. Пандемия и специальная военная операция значительно повлияли на перемещение граждан, что вызвало массовый переезд людей в другие страны и отток рабочей силы.

Популярность фриланса. Молодые люди все чаще выбирают возможность работать независимо от месторасположения и графика, что делает фриланс весьма

привлекательным вариантом. С каждым днем становится все проще работать не на одного начальника, а на нескольких клиентов. При этом можно самому определять нагрузку и стоимость услуг.

Тренды на новые профессии. Развитие технологий и изменение потребностей рынка труда привели к появлению новых востребованных профессий, в таких направлениях, как IT, цифровой маркетинг, SMM и др.

В итоге наблюдается комплексное взаимодействие демографических, социальных и экономических факторов, что требует от предприятий не только адаптации стратегии найма и удержания сотрудников, но и необходимость отслеживания новых трендов на рынке труда.

На каждом конкретном предприятии перед внедрением рекомендаций стоит проанализировать причины возникновения дефицита кадров.

Предложенные рекомендации будут направлены на расширение круга соискателей и удержание работников.

#### 1. Удаленный или гибридный формат работы.

Если у организации есть возможность перевести часть сотрудников на удаленную работу, то это может помочь расширить географию поиска кандидатов. Таким образом, организация не ограничивается местным рынком труда и может нанимать иногородних сотрудников. В случае, если организация не готова к такому формату работы, она может попробовать ввести гибридный формат работы, который сочетает элементы удалённой работы и деятельности в офисе. Это может послужить средством удержания работников и стать конкурентным преимуществом для привлечения соискателей.

#### 2. Поиск нестандартных источников кадров.

Стажировки и практика для студентов: Привлечение студентов или выпускников для прохождения стажировки или практики. Такие сотрудники могут стать полноправными членами команды в будущем, и стажировки могут быть хорошим способом для организации найти талантливых специалистов.

#### 3. Привлечение фрилансеров.

Временное привлечение специалистов для выполнения конкретных задач или проектов может быть эффективным решением для устранения дефицита кадров на краткосрочной основе.

#### 4. Аутсорсинг.

Некоторые задачи, которые не являются критичными для основной деятельности компании, можно передать на аутсорсинг, таким образом, разгрузив штатных сотрудников. Это также позволяет сосредоточиться на ключевых направлениях и не нанимать дополнительных специалистов. Аутсорсинг позволяет уменьшить расходы за счёт сокращения персонала и налоговой нагрузки.

#### 5. Удержание сотрудников.

Создание хороших условий труда, поддержание баланса работы и личной жизни, а также наличие карьерных перспектив для сотрудников способствует снижению текучести кадров и повышению лояльности. В условиях кадрового голода, когда многие компании сталкиваются с нехваткой квалифицированных специалистов, важно не только привлечь талантливых работников, но и удержать их в команде.

Открытые каналы коммуникации между руководством и подчиненными, а также сбор регулярной обратной связи помогают выявлять потребности работников и реагировать на них. Это создает среду, в которой сотрудники ощущают свою значимость и ценность для компании, что, в свою очередь, снижает вероятность их ухода в поисках лучших условий в других организациях.

#### 6. Конкурентоспособные условия труда.

Пересмотр системы оплаты труда, введение бонусов и премий за высокие достижения, улучшение социальных пакетов, включая медицинские страховки, и другие льготы могут стать конкурентным преимуществом предприятия.

Таким образом, предложенные рекомендации должны быть реализованы с учетом особенностей и возможностей организации. Их внедрение позволит избежать нехватки кадров, повысит экономическую стабильность и будет способствовать успешному росту компании.

### **Список использованных источников**

1. Эксперты ВШЭ назвали отрасли с наибольшей кадровой уязвимостью. Зарплаты в промышленности растут, но этого недостаточно для решения проблемы с кадрами // РБК. – [Электронный ресурс]. – Режим <https://www.rbc.ru/economics/10/08/2023/64d376d79a79479371da267b>.

2. Кадровый голод усилился в промышленности и IT //Исследовательский центр портала Superjob.ru – [Электронный ресурс]. – Режим

<https://www.superjob.ru/research/articles/114966/kadrovyyj-golod-usililsya-v-promyshlennosti-i-it/?ysclid=m405xrujqn729170490>

3. hh-индекс. URL: <https://stats.hh.ru> (дата обращения: 27.10.2024).

4. Кадровый голод. Формируем 100%-ный штат в условиях тотального дефицита сотрудников / Павел Сивожелезов. – Москва : Эксмо, 2023 – 272 с. – (Второй пилот. Книги, которые помогают принимать правильные управленческие решения).

5. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 233 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16853-2. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541536> (дата обращения: 27.10.2024).