

УДК 33**Оценка актуальных проблем современного рынка труда****Колесникова Ольга Викторовна**

Кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента в энергетике и промышленности,
Инженерно-экономический институт МЭИ,
111250, Российская Федерация, Москва, ул. Красноказарменная, 14;
e-mail: KolesnikovaOV@mpei.ru

Аннотация

В статье представлены существующие проблемы рынка труда. Возникающие социально-экономические отношения между работодателем и сотрудником (наемным рабочим) основаны на определенных условиях, которые позволяют компаниям развиваться в своей отрасли, а сотрудникам вносить свой профессиональный вклад в это развитие. Однако следует выделить текущие проблемы на рынке труда. К таким проблемам можно отнести следующее: нехватка кадров, безработица, изменение режима работы (удаленка), ожидания кандидатов, спрос на профессии, снижение затрат на формирование фонда оплаты труда и многое другое. Основная цель исследования заключается в оценке и анализе существующих проблем рынка труда как с позиции компаний, так и с точки зрения сотрудников. Методологической основой является сравнительный метод, логический структурный анализ. Результатами исследования можно считать предложения по перспективным направлениям развития рынка труда на ближайшие десятилетия. В последние годы в рамках развития цифровой экономики, быстрого роста научно-технического прогресса, профессиональные знания стали резко устаревать. Любая компания должна быть готова к ужесточению требований со стороны государства, а потенциальный кандидат принять эти требования со стороны меняющейся внешней среды. Внешняя среда существенно влияет как на сотрудников, так и на компании. Конечно же, в настоящий момент требования в одних организациях могут значительно отличаться от требований других организаций. Однако постепенно рынок труда выравнивает все требования к профессиональной деятельности сотрудников, наличия у них компетенций и иных условий нахождения на рабочем месте.

Для цитирования в научных исследованиях

Колесникова О.В. Оценка актуальных проблем современного рынка труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 3А. С. 558-566.

Ключевые слова

Рынок труда, безработица, тенденции развития, проблемы, ожидания, трудовые ресурсы, персонал.

Введение

Наиболее актуальные проблемы выходят на первый план в данный момент. Многие исследования нацелены на факторы внешней среды глобального плана, такие как пандемия, политические изменения и экономический формат развития в разных странах. Прогнозирование рынка труда носит краткосрочный характер, поскольку ограничено множеством факторов. К таким факторам необходимо отнести факторы макросреды, такие как политические, экономические, социальные, технологические, экологические и социокультурные.

Фундаментальной проблемой рынка труда периода 2020-2024 гг. остается дефицит кадров. Российские компании испытывают нехватку кадров во многих отраслях и сферах деятельности. Обоснование данной проблемы связано с низкой оплатой труда в отдельных отраслях и сферах деятельности, а также факторами макросреды – демографией и геополитической ситуации. Особенно сильная нехватка персонала охватила крупный бизнес, где очень сильно наблюдается текучесть кадров.

Главными проблемами на рынке труда являются: во-первых, недостаточная квалификация работников, во-вторых, нехватка специалистов в той или иной сфере деятельности, отток квалифицированных кадров из страны, значительная занятость в теневой сфере и специфика конъюнктуры рынка труда.

Основная часть

Рассматривая особенности развития рынка труда, можно сказать, что соотношение между реальными и потенциальными работниками и работодателями в последнее время существенно меняется. Изменяется спрос на услуги работоспособного населения и рабочими местами, которые изменяются, исходя из конъюнктуры рынка и таких фактора как образование, опыт, конкуренция и другие.

На протяжении длительного времени главным ресурсом в компании, так и в обществе остается персонал. Кадры – это главный ресурс, который необходимо эффективно использовать. В трудовые ресурсы страны необходимо инвестировать, начиная с детского сада и заканчивая выходом на пенсию. Следует выделять направления инвестирования, конечно же, это обучение, переобучение персонала, исходя из требований внешней среды и развития экономики страны.

Внутри компании руководители должны быть заинтересованы в решение ключевых вопросов в рамках кадровой политики. Решение таких проблем как набор, подбор, адаптация, обучение, повышение квалификации требует дополнительных финансовых ресурсов. Однако соотношение затрат и результатов может обеспечить стабильное существование компании на протяжении длительного периода времени.

Следует рассматривать формирование кадров на различных уровнях управления. Так, на уровне государства рассматривается формирование профессионалов, поскольку это влияет на экономический рост в стране. Трудовые ресурсы должны обладать необходимым объемом знаний, умений и навыков. Эти требования прописывается в образовательных стандартах. Правильное их применение позволит сформировать наиболее производительный персонал, который будет рационально использовать материальные ресурсы в производственном процессе, владеть навыками применения инновационных продуктов и технологий в рамках автоматизации и роботизации процессов производства.

В европейских компаниях существует три концепции обучения:

– специализированное обучение, связанное с сохранением рабочего места и

самовыражение;

- многопрофильное обучение, связанное с повышением мобильности работника;
- ориентация на личность, выявление в сотруднике склонности к научным исследованиям.

Однако на данный момент ситуация на рынке труда в разных странах мира неоднозначная. Динамика рынка труда в данный момент существенно изменчива. Если рассматривать зарубежные компании, то так ситуация описанная в статье, опубликованной в *American Economic Review: Insights*, авторов Антуан Берто, Эдоардо Мария Акабби, Кристина Барсело, Андреас Гульяс, Стефано Ломбарди и Раффаэле Саджио. Авторы рассматривают последствия потери работы в Европейских странах, представленных на рисунке 1.

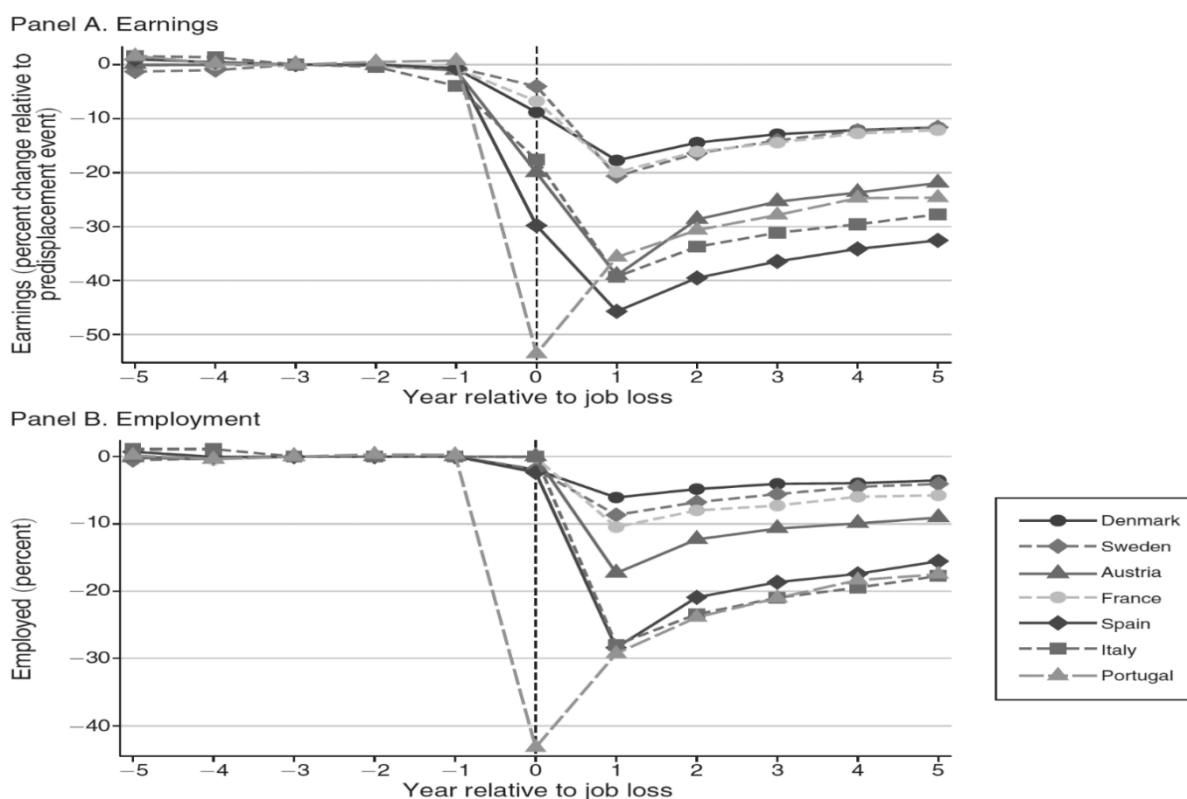


Рисунок 1 - Потеря работы и вероятность занятости (American Economic Review: Insights)

На рисунке 1 представлена информация по потере рабочих мест в европейских странах. Указаны две панели А и В, где А – среднее изменение заработка за 5 лет с момента увольнения с работы, В – вероятность занятости работника, хотя бы один день в течении каждого года.

Во многих странах потеря работы приводит к снижению уровня занятости и снижению доходов. Панель А показывает, что после перемещения заработка работников в странах Северной Европы были на 20% ниже по сравнению с заработками, измеренными в годы, предшествовавшие перемещению, а на юге потери увеличились в 2 раза.

Панель В показала, что вероятность остаться безработными остается на ближайшие 5 лет выше в Италии, Испании и Португалии. Представленное исследование показало существенные различия в положении уволенных работников в разных странах Европы.

Рассмотрим тенденции развития рынка труда в России в 2023 году, так, основные тенденции

связаны с дефицитом рабочей силы, конкуренцией за персонал в некоторых отраслях и сферах деятельности. На рисунке 2 представлен спрос и предложение на рынке труда за 8 месяцев 2023 года по данным

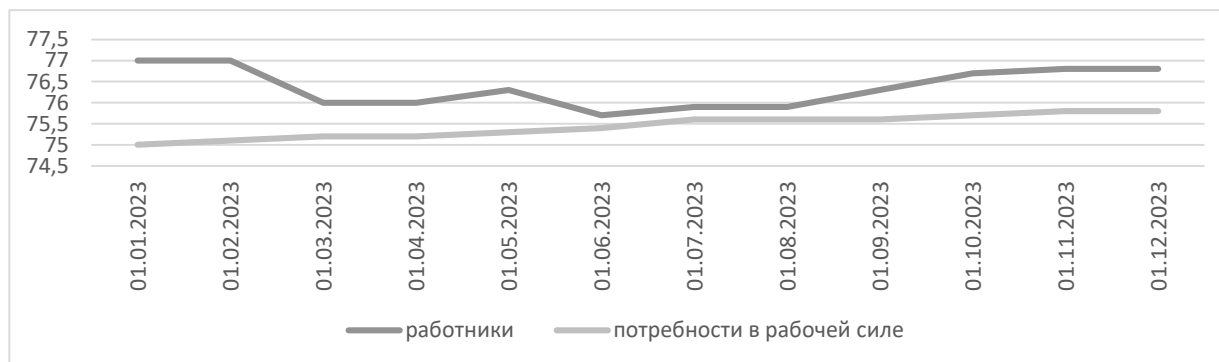


Рисунок 2 - Спрос и предложение на рынке труда в 2023 году

На рисунке 2 представлены результаты потребности в рабочей силы и востребованности. По данным исследований самый низкий уровень безработицы в 3% был представлен в августе 2023 года. Постепенно за период 2022-2023 гг. осуществляется увеличение численности занятого населения, уровень занятости населения составил 61,3%, при этом увеличивается доля занятости женщины в среднем на 0,5% ежегодно. Разница между спросом и предложением на рынке труда за 2023 года остается минимальной, можно сказать, что наблюдается напряженность на рынке труда

Следующая проблема – *спрос на профессии*

Наиболее дефицитные позиции на рынке труда представлены квалифицированными рабочими, ИТР, инженеры, машинисты спецтранспорта и водители большегрузов. Если рассматривать отрасли и сферы деятельности, то наиболее востребованными являются промышленная отрасль, здесь темп прироста вакансий ежегодно увеличивается в 2,2 раза, строительство и транспортно-логистическую сферу. Очень высокий спрос на персонал в службы доставки в 2 раза и ресторанный бизнес на 40%.

Таблица 1 - Позиции востребованности кадров в 2023 году

Сфера деятельности компании (в порядке убывания количества вакансий)	Топ-3 наиболее востребованных позиций	Прирост количества вакансий за год, %
Промышленность, производство	Квалифицированные рабочие ИТР Мастера цехов и участков работ	+122%
Строительство, проектирование, недвижимость	Квалифицированные рабочие ИТР Производители работ	+31%
Транспорт, логистика, склад, ВЭД	Водители грузовых автомобилей Машинисты спецтехники Складские рабочие	+35%
Ритейл	Продавцы-консультанты Кассиры Администраторы магазинов	+24%
Услуги, ремонт, сервисное обслуживание	Рабочие по обслуживанию и ремонту промышленного и торгового оборудования Рабочие автосервисов	+14%
Службы доставки	Курьеры Водители-курьеры Сборщики заказов	+107%

Сфера деятельности компании (в порядке убывания количества вакансий)	Топ-3 наиболее востребованных позиций	Прирост количества вакансий за год, %
Медицина, фармацевтика	Средний и младший медицинский персонал Врачи-специалисты Фармацевты/провизоры	+5%
Туризм, гостиницы, общественное питание	Повара Кухонные работники Обслуживающий персонал гостиниц	+36%
IT, интернет, связь, телекоммуникации	Программисты Product-менеджеры Системные администраторы	+10%
Закупки, снабжение	Менеджеры по закупкам: продуктов питания косметики, бытовой химии ТНП	+27%

<https://www.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/>

Определить востребованность профессий возможно по следующим критериям: вакансий больше, чем продолжений на рынке соискателей, во-вторых, предлагается высокая оплата труда, выше средней по рынку в определенных отраслях с повышением ежегодно и, в-третьих, компании готовы обеспечить для специалистов: бесплатное питание, ДМС, фитнес-зал.

Также необходимо изучить основные платформы hh.ru и Superjob и другие сервисы по трудоустройству. Многие соискатели анализируют эти платформы, чтобы соответствовать требованиям работодателей.

Рассмотрим следующую проблему – ожидания кандидатов и их удержание

В настоящее время многие руководители стремятся создать определенные условия для более продуктивной работы сотрудников. Существуют программы и технологии, которые это обеспечивают. Так, Well-being программа, которая помогает поддерживать психологическое здоровье, содержит предложения по занятию активными видами упражнений, спорту, продвижение по карьерной лестнице и другое. Компании, внедряющие эту программу, более устойчивы на рынке труда, и максимально вовлекают сотрудников в рабочий процесс.

Для удержания кандидатов в организации необходимо понятие его заинтересованности нахождения на данном рабочем месте в течении определенного времени, также уровень мотивации и созданного психологического состояния внутри коллектива. Существуют некоторые элементы удержания сотрудников:

- использование инструментов снижения текучести кадров
- мотивация сотрудников с помощью внедрения KPI. Однако этот показатель должен быть понятен, в противном случае это приведет к увеличению текучести кадров, поскольку персонал не достигнет заявленных значений в премировании.
- сочетание смешенного формата в работе. Более привлекателен гибкий график и удаленный формат или их сочетание.
- необходимость снижать возникающие конфликты
- содействовать профессиональному росту сотрудников.

Используя традиционные подходы и современные технологии позволяет компаниям иметь конкурентное преимущество перед своими конкурентами с целью удержания наиболее профессиональных сотрудников.

Проблема – управление цифровыми компетенциями в современном бизнесе

Современный сотрудник в рамках развития цифровой экономики должен обладать цифровыми компетенциями. В первую очередь необходимо отнести компетенции по обработке,

обмену хранению и защиты информации. В таблице 2 представлены значимые компетенции по существенному индексу связи.

Таблица 2 - Цифровые компетенции

Компетенции и навыки	Индекс значимости
Работа с базами данных	1,0
Владение английским языком	0,48
Машинное обучение	0,31
Владение методами защиты информации	0,13
Взаимодействие с клиентами	0,11

<https://issek.hse.ru/news/540276172>

В развитии цифровых навыков и компетенций у населения осуществляется учебными заведениями под контролем со стороны государства. Так, реализуется федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», проводится исследование «Индекс цифровой грамотности у граждан Российской Федерации», которое направлено на выявление навыков, знаний и умений населения для эффективного использования цифровых ресурсов и технологий в жизни и на работе.

Снижение затрат на формирование фонда оплаты труда. Данный элемент существующего рынка труда существенно влияет на мотивацию сотрудников. Однако работодатель стремится оптимизировать расходы на формирование фонда оплаты труда. Какие же мероприятия следует проводить в целях экономии? Рассмотрим более подробно эти направления в таблице 3.

Таблица 3 - Способы снижения затрат на персонал в рамках Трудового законодательства

Название мероприятия	Описание мероприятия
«Простой» в организации	Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).
Дистанционная работа	По соглашению сторон сотрудников, постоянное присутствие которых на рабочем месте не требуется, можно перевести на дистанционную работу (глава 49.1 ТК РФ). Это позволит уменьшить расходы на оплату труда, услуги ЖКХ, а возможно и отказаться от излишних арендуемых площадей
Неполный рабочий день	Сотрудников можно перевести на неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ), или предложить гибкий режим труда с введением суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).
Организационные и технологические изменения	Такая мера (ст. 74 ТК РФ) добавит сотрудникам дополнительные обязанности, но при этом позволит сохранить ряд должностей.
Вывести невостребованные вакансии из штатного расписания	Часто вакантные должности присутствуют в штатном расписании для того, чтобы только перераспределять фонд оплаты труда в пользу имеющихся сотрудников. Если в данный момент вы не ищете кандидата на вакантную должность, из штатного расписания ее следует удалить.
Переход на сдельную оплату труда	Сотруднику можно выплачивать зарплату не за фактически отработанное время, а за выполненную работу по утвержденным расценкам (если производственные условия и специфика работы позволяют сделать это (ч. 2 ст. 150 ТК РФ)).

Название мероприятия	Описание мероприятия
Не стимулирующие выплаты	Речь идет о ежемесячных доплатах за наличие высшего образования и выслуге лет. Как правило, такие доплаты не стимулируют сотрудника работать эффективнее. А между тем, средства можно распределить рациональнее.
Изменить систему выплат	С сотрудниками можно попробовать договориться о сокращении заработной платы по соглашению сторон с целью сохранения рабочих мест. Премии можно и оставить рамках мотивационной модели, выплачивая при достижении полезных результатов. Ограничить выплаты работникам только оклада, в локальном акте компании о порядке премирования сотрудников.

Приведенные способы не должны нарушать права сотрудников компании. Однако работникам необходимо понимать, что в определенные моменты, например в период кризисов, допускается снижение заработной платы. Это делается за счет переменной части, постоянная часть заработной платы (окладная часть) практически не меняется.

В целом можно отметить, что выявленные проблемы очень актуальны в текущий момент времени. Сотрудники организации выступают инструментом, с помощью которого производятся товары, оказываются услуги, то есть идет развитие общества, отрасли, страны. Для эффективного использования трудовых ресурсов в компании необходимо создавать определенные условия внутри организации. К таким мероприятиям следует относить все направления развития работников в рамках развития научно-технического прогресса.

Заключение

Выявленные проблемы в области формирования кадров на сегодняшний день необходимо рассматривать более глобально. Наблюдается дефицит кадров, например, по прогнозам ученых к 20230 году дефицит кадров достигнет 4 млн. человек, приведет к снижению ВВП на 2%. Заместить эту нехватку трудовых ресурсов мигрантами нерационально и практически невозможно, поскольку основной акцент делается на специалистов со средним специальным образованием и высшим образованием. Работодателям следует пересмотреть работу с персоналом, потребуется немало усилий для удержания опытных, высококвалифицированных кадров. Для этого следует более эффективно использовать экономические законы, связанные с производительностью труда и заработной платой, создавать лучшие условия труда, продвижение по карьере, обучение сотрудников, в рамках выстраивания долгосрочных партнерских взаимоотношений с высшими учебными заведениями.

В последние годы в рамках развития цифровой экономики, быстрого роста научно-технического прогресса, профессиональные знания стали резко устаревать. Любая компания должна быть готова к ужесточению требований со стороны государства, а потенциальный кандидат принять эти требования со стороны меняющейся внешней среды. Внешняя среда существенно влияет как на сотрудников, так и на компании. Конечно же, в настоящий момент требования в одних организациях могут значительно отличаться от требований других организаций. Однако постепенно рынок труда выравнивает все требования к профессиональной деятельности сотрудников, наличия у них компетенций и иных условий нахождения на рабочем месте.

Основная роль отводится государству, которое должно поддерживать всех работодателей по средствам финансирования мероприятий по подготовке, переподготовке кадров для бизнеса,

нацеленных на увеличение производительности. Компаниям следует дорожить сотрудниками, обучать их и создавать условия для их индивидуального развития.

Все это возможно в перспективе на рынке труда, если задачи бизнеса и государства будут совпадать и решаться вместе, сообща.

Библиография

1. Борисов С.А., Жогин А.О. Формирование цифровых компетенций сотрудников как элемент повышения конкурентоспособности фирмы // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 4-2. С. 148-154.
2. Борисова А. Каким будет рынок труда в 2022 году: чем отличаются международные прогнозы Glassdoor от российских // Директор по персоналу. 2022. № 1. С. 22-24.
3. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
4. Калмыков В.В. Развитие глобального рынка альтернативных моделей занятости: состояние, проблемы, перспективы, механизмы государственного регулирования // Экономика и предпринимательство. 2022. № 1. С. 126-132.
5. Капелюшников Р.И. Анатомия коронакризиса через призму рынка труда // Вопросы экономики. 2022. № 2. С. 33-68
6. Сотрудники отказываются от высокой зарплаты в пользу новой работы. Прогнозы от ANCOR // Директор по персоналу. 2022. № 2. С. 12-13.
7. Тимохина О.А. Современное состояние российского рынка труда в контексте его цифровой трансформации // Менеджмент в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 83-91.
8. Bauer L., Edelberg W., Estep S. A Closer Look at a Hot Labor Market. W.: The Hamilton Project, 2022. 12 p.
9. Bertheau A. et al. The Unequal Cost of Job Loss Across Countries // SSRN Electronic Journal. 2022. 29727.
10. Well-being программа: как заботиться о благополучии сотрудников. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67735-well-being-programma-20-m7>

Assessment of current problems of the modern labor market

Ol'ga V. Kolesnikova

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management in Energy and Industry,
Engineering and Economic Institute of MPEI,
111250, 14, Krasnokazarmennaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: KolesnikovaOV@mpei.ru

Abstract

The article presents the existing problems of the labor market. The emerging socio-economic relationship between employer and employee (hired worker) is based on certain conditions that allow companies to develop in their industry, and employees to make their professional contribution to this development. However, current problems in the labor market should be highlighted. Such problems include staff shortages, unemployment, changes in working hours (remote work), candidate expectations, demand for professions, reducing costs for the formation of the wage fund, and much more. The main purpose of the study is to assess and analyze existing labor market problems both from the point of view of companies and from the point of view of employees. The methodological basis is the comparative method, logical-structural analysis. The results of the study can be considered proposals for promising directions for the development of the labor market for the coming decades. In recent years, as part of the development of the digital economy and the rapid

growth of scientific and technological progress, professional knowledge has become sharply outdated. Any company must be prepared to tighten requirements from the state, and a potential candidate must accept these requirements in the face of a changing external environment. The external environment significantly affects both employees and companies. The requirements in some organizations may differ significantly from the requirements of other organizations. However, the labor market is gradually leveling out all the requirements for the professional activities of employees, their competencies and other conditions for being in the workplace.

For citation

Kolesnikova O.V. (2024) Otsenka aktual'nykh problem sovremennogo rynka truda [Assessment of current problems of the modern labor market]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (3A), pp. 558-566.

Keywords

Labor market, unemployment, development trends, problems, expectations, labor resources, personnel.

References

1. Bauer L., Edelberg W., Estep S. (2022) *A Closer Look at a Hot Labor Market*. W.: The Hamilton Project.
2. Bertheau A. et al. (2022) The Unequal Cost of Job Loss Across Countries. *SSRN Electronic Journal*, 29727.
3. Borisov S.A., Zhogin A.O. (2022) Formirovanie tsifrovyykh kompetentsii sotrudnikov kak element povysheniya konkurentosposobnosti firmy [Formation of digital competencies of employees as an element of increasing the competitiveness of a company]. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava* [Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law], 4-2, pp. 148-154.
4. Borisova A. (2022) Kakim budet rynek truda v 2022 godu: chem otlichayutsya mezhdunarodnye prognozy Glassdoor ot rossiiskikh [What will the labor market be like in 2022: how do international Glassdoor forecasts differ from Russian ones]. *Direktor po personalu* [HR Director], 1, pp. 22-24.
5. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
6. Kalmykov V.V. (2022) Razvitie global'nogo rynka al'ternativnykh modelei zanyatosti: sostoyanie, problemy, perspektivy, mekhanizmy gosudarstvennogo regulirovaniya [Development of the global market of alternative employment models: status, problems, prospects, mechanisms of government regulation]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 1, pp. 126-132.
7. Kapelyushnikov R.I. (2022) Anatomiya koronakrizisa cherez prizmu rynka truda [Anatomy of the coronavirus crisis through the prism of the labor market]. *Voprosy ekonomiki* [Economic Issues], 2, pp. 33-68
8. (2022) Sotrudniki otkazyvayutsya ot vysokoi zarplaty v pol'zu novoi raboty. Prognozy ot ANCOR [Employees give up high salaries in favor of a new job. Forecasts from ANCOR]. *Direktor po personalu* [HR Director], 2, pp. 12-13.
9. Timokhina O.A. (2022) Sovremennoe sostoyanie rossiiskogo rynka truda v kontekste ego tsifrovoy transformatsii [The current state of the Russian labor market in the context of its digital transformation]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and abroad], 4, pp. 83-91.
10. *Well-being programma: kak zabotit'sya o blagopoluchii sotrudnikov* [Well-being program: how to take care of the well-being of employees]. Available at: <https://www.hr-director.ru/article/67735-well-being-programma-20-m7> [Accessed 04/04/2024]