

УДК 331.5

JEL J04, J24, R23

<https://www.doi.org/10.17059/udf-2024-2-10>

Дефицит работников на рынке труда: возможности преодоления для устойчивого развития региона¹

Е. В. Масленникова ^а, О. А. Антонова ^б, Е. А. Колесник ^в, Е. Н. Елисеева ^г

^{а, в, г} Челябинский государственный университет (г. Челябинск, Россия).

^б Челябинский филиал Института экономики УрО РАН; Челябинский государственный университет (г. Челябинск, Россия).

^а <https://orcid.org/0000-0003-2469-5057>

^б <https://orcid.org/0000-0003-0050-7883>

^в <https://orcid.org/0000-0001-7522-4074>

^г <https://orcid.org/0009-0008-6214-1163>

Автор для корреспонденции: О. А. Антонова (antonova.oa@uiiec.ru).

Аннотация. Основной целью устойчивого развития региона является повышение качества жизни населения, в основе которого лежит развитие экономики, требующее демографического, финансового, технологического и кадрового обеспечения. Негативным фактором, препятствующим экономическому развитию, является дефицит рабочей силы на рынке труда, обусловленный снижением рождаемости, старением населения, оттоком за рубеж, диспропорциями профессионально-квалификационной структуры работников и другими причинами. Вместе с тем существуют возможности его преодоления, связанные со сферой формирования и использования рабочей силы. Целью исследования является определение причин дефицита работников на рынке труда, возможностей его преодоления для обеспечения устойчивого развития региона. Гипотезу составляет предположение, что возможности преодоления дефицита работников на рынке труда лежат в сфере повышения производительности труда, качества трудовой жизни организаций, совершенствовании сферы профессионального образования, а также привлечения в сферу занятости дополнительных категорий работников. В исследовании применялись формально-логические и диалектические методы. Результатом исследования являются рекомендации региональным органам власти по преодолению дефицита работников на рынке труда и совершенствованию экономической политики и политики занятости.

Ключевые слова: дефицит рабочей силы; рынок труда; человеческий капитал; устойчивое развитие региона

¹ © Масленникова Е. В., Антонова О. А., Колесник Е. А., Елисеева Е. Н. Текст. 2024

Labour Market Shortages: Possibilities of Overcoming for Regional Sustainable Development

E. V. Maslennikova^a, O. A. Antonova^b, E. A. Kolesnik^c, E. N. Eliseeva^d
^{a, c, d}Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russia).

^bChelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS; Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russia).

^a <https://orcid.org/0000-0003-2469-5057>

^b <https://orcid.org/0000-0003-0050-7883>

^c <https://orcid.org/0000-0001-7522-4074>

^d <https://orcid.org/0009-0008-6214-1163>

Corresponding author: O. A. Antonova (antonova.oa@uiec.ru).

Abstract. *Regional sustainable development strives to improve the quality of life of the population, which is based on the development of the economy requiring demographic, financial, technological and human resources support. A negative factor hampering economic development is labour market shortages resulting from a decline in the birth rate, ageing of the population, outflow of workers abroad, imbalance in the professional and qualification structure of workers, etc. However, it is possible to overcome this shortage by labour generation and use. The study aims to determine the reasons for labour market shortages, as well the possibilities of overcoming it to ensure regional sustainable development. It is hypothesised that in order to overcome labour market shortages, it is necessary to increase productivity and quality of labour life in organisations, improve the sphere of vocational education, as well as employ additional categories of workers. The research applied formal and dialectical methods. As a result, the article proposed recommendations for regional authorities to overcome labour market shortages and improve economic and employment policy.*

Keywords: labour shortage; labour market; human capital; regional sustainable development

Введение

Устойчивое развитие региона предполагает единство экономических, экологических и социальных факторов. При этом важное значение имеет состояние рынка труда, обеспечивающее соединение рабочей силы с рабочими местами, регулируемое уровнем заработной платы. Развитие региона зависит от обеспеченности трудовыми ресурсами, так как это напрямую определяет возможности развития предприятий и организаций, генерирующих доходы.

По данным Национального рейтингового агентства, в 2022 г. оценка 85 регионов РФ по уровню интеграции ESG-критериев в деятельность субъекта показала следующие результаты: продвинутый уровень имеют 19 регионов, развитый — 16, умеренный — 16, развивающийся — 20, начальный — 20. Челябинская область имеет умеренный уровень устойчивого развития и занимает 38-е место из 85¹.

Современное состояние рынка труда региона характеризуется наличием дефицита работников, что накладывает ограничения на возможности регионального развития и в перспективе негативно скажется на темпах роста экономики. Поэтому выявление причин дефицита работников на рынке труда и возможностей региона по его преодолению является важной и актуальной задачей.

Основными тенденциями, характеризующими состояние предложения труда становятся снижение притока молодежи на рынок труда, увеличение среднего возраста

¹Национальное рейтинговое агентство. https://www.ra-national.ru/wp-content/uploads/2022/12/ranking_esg_regions.pdf?ysclid=lsk5ev98oy657160619

занятого населения, низкая мобильность работников, неравномерное распределение населения по территории страны, диспропорции профессионально-квалификационной структуры работников и структуры рабочих мест. Низкий уровень безработицы не позволяет обеспечить предприятия трудовыми ресурсами традиционным путем через расширение найма, усиливает конкуренцию между работодателями и вынуждает искать дополнительные возможности преодоления дефицита работников на рынке труда.

Спрос на рабочую силу в России в 2023 г. вырос, а уровень безработицы опустился до минимального значения, о чем сказано в докладе Центрального Банка «Региональная экономика: комментарии ГУ»¹. По данным проведенного Центральным Банком опроса, 60 % компаний сообщили о нехватке сотрудников. Большинству из них не хватает квалифицированных специалистов, 75 % организаций подняли зарплату, чтобы удержать сотрудников. В докладе также отмечается, что загрузка рабочей силы в промышленности достигла максимума за всю историю наблюдений. Главными причинами роста спроса на труд являются расширение производства из-за ухода с рынка иностранных компаний и рост госзаказа.

Особенно остро дефицит кадров ощущается в социальной сфере. Снижение численности медиков в 2022 г. зафиксировано в 66 регионах страны в том числе в Челябинской области. Так, согласно подсчетам Минздрава РФ, в 2023 г. дефицит врачей в России составил почти 26,5 тыс. чел. Нехватка среднего медперсонала оценивается в 50 тыс. чел. С каждым годом желающих посвятить себя медицине становится все меньше: в 2023 г. число резюме от соискателей снизилось еще на 1 % по сравнению с 2022 г. В то же время, по данным «НН Статистика», количество предлагаемых работодателями вакансий по сравнению с 2022 г. увеличилось на 37 %². Дефицит кадров в здравоохранении в краткосрочной перспективе отразится на снижении качества предоставляемой медицинской помощи населению, увеличении нагрузки на медперсонал, что приводит к быстрому профессиональному выгоранию, а в долгосрочной перспективе требуемый объем медицинской помощи будет только увеличиваться, так как происходит старение населения.

В сфере образования оценки дефицита педагогов разнятся от 11 тыс.³ до 250 тыс. чел. В Центре экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС считают, что школам России не хватает около 3,1 % учителей, а это составляет свыше 250 тыс. педагогов⁴.

Исходя из этого, поиск путей и возможностей преодоления дефицита работников на рынке труда и их реализация будут способствовать кадровому обеспечению предприятий и организаций и как следствие, устойчивому развитию региона.

Для выявления и анализа возможностей преодоления ситуации дефицита работников на рынке труда в целях обеспечения устойчивого развития региона необходимо комплексное исследование ситуации дефицита работников на рынке труда, которое

¹ Банк России. Региональная экономика: комментарии ГУ. 2023. https://cbr.ru/Collection/Collection/File/46309/report_01092023.pdf

² Елекоева Т. Наболевшая профессия: дефицит врачей в России усилился. <https://www.dp.ru/a/2023/08/15/nabolevshaja-professija-deficit>

³ Кеффер. Л. Голикова заявила о нехватке 11 тыс. учителей в России. Коммерсант. <https://www.kommersant.ru/doc/6282634?ysclid=lsk8oqbf5x611908612>

⁴ Максимова Е. От трех до 100 %: сколько учителей не хватает российским школам. <https://newizv.ru/news/2023-09-01/ot-treh-do-100-skolko-uchiteley-ne-hvataet-rossiyskim-shkolam-418217?ysclid=lsk8hnfd41148860533>

позволило бы определить основные направления решения имеющихся проблем и сформулировать рекомендации как для региональных органов власти по совершенствованию социальной и экономической политики, так и для организаций реального сектора экономики по решению проблем кадрового обеспечения.

Таким образом, целью исследования является определение причин дефицита работников на рынке труда, возможностей его преодоления для обеспечения устойчивого развития региона. Возможности преодоления дефицита работников на рынке труда лежат в сфере совершенствования элементов качества трудовой жизни предприятий и организаций региона, совершенствовании сферы профессионального образования, а также привлечении в сферу занятости дополнительных категорий работников, создавая им соответствующие условия.

Обзор литературы, методы исследования

Методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященных проблемам демографии, рынка труда, занятости, анализу дефицита работников на рынке труда.

Для анализа ситуации, разработки и обоснования рекомендаций применялись формально-логические и диалектические методы: системный подход, анализ и синтез, индукция и дедукция, а также общетеоретические методы сравнительного анализа, методы социологического опроса.

Эмпирическим материалом для выводов и обобщений послужили материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, материалы периодических изданий, а также результаты проведенного авторами социологического исследования.

Для того, чтобы определить возможности преодоления дефицита работников на рынке труда необходимо дать определение ключевым понятиям.

В процессе функционирования рынка труда возможны неравновесные ситуации, в том числе и ситуация дефицита работников на рынке труда.

В самом общем виде дефицит рассматривается как недостаточность средств, ресурсов в сравнении с ранее намечавшимся, запланированным или необходимым уровнем.

Работников организации можно рассматривать в качестве ресурса, обеспечивающего планомерную работу организации. Поэтому дефицит работников на рынке труда следует рассматривать как ситуацию превышения спроса на рабочую силу над ее предложением, сопровождаемого незаполненными вакансиями и функционированием организаций с численностью персонала меньшей, чем та, которая является для них оптимальной. Под оптимальной численностью понимается ее значение, указывающее на то, какой штат должен быть в организации.

О наличии дефицита работников на рынке труда свидетельствуют следующие признаки (Колесникова и др., 2023):

- 1) высокая динамика спроса на рабочую силу (рост числа вакансий);
- 2) отрицательная динамика предложения труда (снижение количества активных резюме);
- 3) тенденция перехода от избыточного предложения кадров к избыточному спросу;
- 4) удлинение сроков поиска работников;
- 5) смягчение возрастных и гендерных предпочтений;
- 6) тенденция к росту зарплат.

Анализ исследований показал, что основные причины сложившейся неравновесной ситуации можно разделить на общие, характерные для всех отраслей,

и специфические, характерные для отраслей, хронически имеющих незакрытые вакансии.

Общими причинами, по мнению исследователей, являются негативные демографические тенденции, рост экономически неактивной части населения, диспропорции профессионально-квалификационной структуры работников и потребностей экономики, отток работников из страны, а также структурная перестройка экономики (Мирзабалаева & Антонова, 2023).

Специфическими причинами, отмеченными в исследованиях, характерных для таких отраслей, как образование, здравоохранение, сельское хозяйство, социальная сфера и т. д., указываются низкий уровень заработной платы, тяжелые условия труда, высокая нагрузка на персонал, низкое качество рабочих мест, отсутствие престижа профессии в обществе (Заир-Бек и др., 2020; Савинкина & Шепелова, 2014; Смолин, 2023; Ушачев и др., 2017).

В Челябинской области дефицит работников на рынке труда обусловлен, прежде всего, общими причинами, связанными с изменением политической и экономической ситуации, а именно: оттоком трудовых мигрантов из ближнего зарубежья, частичной мобилизацией, ростом промышленного производства предприятий ОПК.

Для решения проблем дефицита кадров на рынке труда принимается ряд мер, которые обсуждались на расширенном заседании Президиума Государственного Совета по вопросу «О развитии рынка труда в Российской Федерации», прошедшем в сентябре 2023 г.¹ К таким мерам относится создание новых, высокотехнологичных рабочих мест, повышение автоматизации и роботизации производства, оптимизация производственных процессов через внедрение технологий бережливого производства, развитие гибкой занятости, привлечение отдельных категорий экономически неактивного населения на рынок труда, совершенствование образовательных программ основного и дополнительного образования.

Предполагается, что данные меры позволят привести в равновесие спрос и предложение на рынке труда и сократить дефицит работников.

Результаты, обсуждение

В ходе исследования дефицита работников на уровне региона были выявлены следующие последствия, наступление которых возможно, если не принять соответствующих мер по преодолению недополучения человеческого капитала. К последствиям, на наш взгляд, можно отнести:

— потерю кадрового суверенитета, трудового потенциала и недополучения человеческого капитала в виде налоговых отчислений в муниципальные бюджеты. Суммарный показатель недоиспользования рабочей силы по регионам РФ в 2019 г. составил 7,1 %, в 2020 г. — 9,0 %, 2021 г. — 7,2 %². Суммарный показатель недоиспользования рабочей силы — отношение суммарной численности лиц в состоянии неполной занятости, безработных и потенциальной рабочей силы к численности рабочей силы в расширенной концепции (т. е. суммарное значение занятых, безработных и потенциальной рабочей силы), %;

— потери от снижения производительности труда. В рамках реализации национального проекта «Производительность труда» акцент сделан на обучение и внедрение

¹ Расширенное заседание Президиума Государственного Совета по вопросу «О развитии рынка труда в Российской Федерации» (2023). Президент России. <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/72319>

² Рабочая сила, занятость и безработица в России. Стат. сб. Москва. Росстат. 2022.

принципов бережливого производства, хотя в центре национального проекта должен быть человек труда с его потенциалом, потребностями, интересами и их реализацией, который будет осуществлять обучение и внедрение бережливого производства. Отсюда возможен дальнейший дефицит рабочей силы и снижение производительности труда;

— рост затрат на заработную плату для удержания имеющейся рабочей силы, на привлечение и обучение новых сотрудников. По данным Главного управления по труду и занятости Челябинской области рост заработных плат в 2022 г. составил 17 %;

— потеря конкурентоспособности организаций региона от дефицита и снижения качества подготовки рабочих и специалистов, недополучение человеческого капитала от потери высококвалифицированных кадров, особенно в высокотехнологичных производствах;

— снижение темпов экономического роста и устойчивого развития региона, которое связано с возможным снижением промышленного производства;

— зависимость регионального рынка труда от трудовых мигрантов из стран ближнего зарубежья.

В то же время дефицит работников имеет, на наш взгляд, некоторые позитивные последствия, влияющие на рост человеческого капитала.

Во-первых, снижение дискриминации по возрасту и опыту работы. Частичная мобилизация усилила дефицит рабочей силы в отраслях, где в большей степени заняты мужчины — это производство, транспорт, строительство. В этих условиях работодатели стали более лояльны к соискателям старшего возраста и без опыта работы. Увеличилось количество рассмотренных работодателями предложений от возрастных кандидатов от 45 лет и старше. Намечился тренд на снижение эйджизма и гендерного неравенства среди соискателей. Работодатели охотнее стали принимать молодых кандидатов без опыта работы.

Во-вторых, рынок труда персонала. Об изменении поведения работодателей на рынке труда говорит снижение требований к кандидатам и активное привлечение рабочей силы с открытого рынка труда, в том числе тех, кто не имеет необходимой профессии. Такое положение на рынке труда должно отразиться на снижении неформальной занятости и переводе ее работодателями в легальные трудовые отношения.

В условиях дефицита рабочей силы на региональном рынке труда нами было установлено три сегмента с позиции потери человеческого капитала.

1. Стабильный сегмент, в котором находятся высокооплачиваемые конкурентоспособные работники, имеющие поддержку занятости от работодателя. В данном сегменте потери человеческого капитала будут минимальны.

2. Традиционный сегмент, в котором находятся работники, выполняющие трудовую функцию в рамках стандартных форм организации занятости. В этом сегменте потери человеческого капитала будут средними, так как отсутствуют какие-либо гарантии, как от работника, так и от работодателя.

3. Прекарный сегмент, маргинальный, в котором находятся работники, занятые в неформальном секторе рынка труда, что составило в 2021 г. 20,3 % от общей численности занятого населения регионов. В этом сегменте потери человеческого капитала будут максимальными, так как отсутствует полностью или частично соблюдение трудового законодательства.

В Челябинской области в 2022 г. число занятых в неформальном секторе экономики выросло до 295 тыс. чел. Доля занятых на неофициальных рабочих местах увеличилась

в регионе до 17 %, что на 1 % больше аналогичного периода 2021 г. В Уральском федеральном округе в 2022 г. доля занятых в неформальном секторе составляла 15,4 % от всех работников, в Свердловской области — 15,9 %, Курганской области — 21,6 %, ХМАО — 7,4 %, ЯНАО — 10,2 %, Тюменской области (без округов) — 19,4 %¹.

В исследовании, посвященном влиянию неформальной занятости на формирование бюджета региона, совокупный ущерб для бюджета Югры, по данным 2018 г., составил более 14 680,3 млн руб. (Хромцова и др., 2020).

В связи с этим для устойчивого развития региона, сокращения потерь человеческого капитала необходимо решать проблему дефицита рабочей силы внутри страны. Для этого предлагается обратить внимание на занятых в неформальном секторе рынка труда и потенциальную рабочую силу. Согласно «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы», которая пересмотрела и обновила ряд устоявшихся понятий, характеризующих экономическую активность населения и процессы, связанные с ней, ввела новые понятия, в том числе понятие «потенциальная рабочая сила»², под потенциальной рабочей силой понимаются незанятые лица, которые выражают заинтересованность в занятости, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы и / или их готовность приступить к работе³. По мнению М.Е. Баскаковой, «показатель «потенциальная рабочая сила» позволяет более гибко подойти к определению масштабов и уровня общей безработицы, вычленив тех, кто не входит в рабочую силу, но кто в наибольшей степени готов к выходу на рынок труда, и на этой основе определить размеры внутренних дополнительных источников рабочей силы для национальной и региональной экономики» (Баскакова, 2022). В РФ в 2019 г. доля потенциальной рабочей силы среди лиц, не входящих в рабочую силу, составила 10,8 % (1,57 млн чел.), в 2020 г. — 11,2 % (1,65 млн чел.), в 2021 г. — 8,3 % (1,23 млн чел.). Это сопоставимо с масштабами общей безработицы и с числом официально занятых внешних трудовых мигрантов. В Челябинской области потенциальная рабочая сила в трудоспособном возрасте составила в 2019 г. 16,0 тыс. чел., в 2020 г. — 16,9 тыс. чел., в 2021 г. — 12,6 тыс. чел.⁴. В условиях дефицита рабочей силы потенциальная рабочая сила с учетом того, что эти люди полностью встроены в российскую языковую, культурную, законодательную среду, обладают профессиональными навыками, полученными по отечественным стандартам, становится немаловажным источником рабочей силы для национальной и региональной экономики.

Одним из направлений восполнения дефицита рабочей силы на российском рынке труда является вовлечение в трудовые отношения граждан, достигших пенсионного возраста. По данным Комплексного наблюдения условий жизни населения, опубликованным Росстатом, в 2022 г. 17,8 % опрошенных указали, что работают после

¹ Михайлова А. Уровень неформальной занятости в Челябинской области вырос. 2022. <https://bfm74.ru/biznes/v-chelyabinskoy-vyros-urovenneofitsialnoy-zanyatosti/>

² Resolution on statistics of labor activity, employment and underutilization of labor. The International Labour Organization. 19th International Conference of Labor Statisticians. 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf

³ Federal State Statistics Service. Order from 12/31/2015 N 680 “On approval of official statistical methodology formation of a system of labor activity indicators, employment and labor underutilization recommended 19th International Conference of Labor Statisticians». <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-Rostata-ot-31.12.2015-N-680/>

⁴ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2022. Стат. сб. Москва. Росстат, 2022.

назначения пенсии¹. Средняя продолжительность трудового стажа у граждан после назначения пенсии в среднем составила 7,47 года. Учитывая, что количество лиц пенсионного и предпенсионного возраста в ближайшие годы будет расти, следует рассмотреть достоинства и недостатки вовлечения их в сферу занятости для сокращения дефицита рабочей силы. К числу достоинств следует отнести наличие у пенсионеров опыта, лояльности по отношению к своему работодателю, у них более развит социальный капитал. То есть возрастные работники представляют определенный интерес для работодателей, но в силу эйджизма отдают предпочтение тем, кто моложе 45 лет (Калабина & Шадрина, 2022).

Есть подтвержденные данные в отечественных и зарубежных исследованиях о наличии прямой связи между периодом трудовой активности людей и продолжительностью их жизни. Как правило, трудовое долголетие продляет жизнь, и сами пенсионеры заинтересованы в продолжении трудовой активности (Калабина & Газизова, 2021; Забелина, 2018).

Также работающие пенсионеры повышают свой уровень дохода и тем самым не только улучшают качество своей жизни, но и снижают нагрузку на социальную сферу своего региона в части оказания мер социальной поддержки малообеспеченным.

Главным недостатком работающих пенсионеров и одновременно ограничением для их трудовой занятости остается состояние их здоровья, которое заметно ухудшается по мере их старения. Если в возрасте от 60 до 64 лет преобладают достаточно активные в экономическом и социальном плане люди, продолжающие осуществлять трудовую деятельность, то от 65 до 75 лет люди, как правило, менее активные, многим из них требуются медицинская помощь и социальные услуги. Люди старше 75 лет, как правило, имеют множественные проблемы со здоровьем и зачастую нуждаются в уходе и помощи².

Повышение возраста выхода на пенсию у мужчин с 60 до 65 лет и у женщин — с 55 до 60 лет значительно сократили долю граждан, готовых продолжать трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста. Граница трудоспособности и возраст выхода на пенсию практически уравнились, что заметно ограничило возможность рассмотрения данной возрастной группы населения для преодоления дефицита рабочей силы на рынке труда.

Кроме объективных ограничений по здоровью пенсионеры имеют другие причины для прекращения трудовой занятости: желание сменить образ жизни, оказать помощь детям в воспитании внуков, уход за другими членами семьи, включая престарелых родителей, невозможность найти другую работу после увольнения по инициативе работодателя и др. А также влияние оказывает проводимая государством политика в отношении граждан пенсионного возраста, а именно, возможность получать пенсионные выплаты большего размера при отложенном выходе на пенсию и др. (Малева и др., 2016). Все эти причины выступают ограничением для вовлечения пенсионеров в трудовые отношения.

¹ Результаты комплексного наблюдения условий жизни населения в 2022. https://rosstat.gov.ru/itog_inspect

² Об утверждении Стратегии действий в интересах пожилых граждан Российской Федерации до 2025 г. Указ Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. №164-р. Сборник законов Российской Федерации. № 7, 02/15/2016, ст. 1017.

В авторском опросе, проведенном в 2023 г., приняло участие 280 респондентов¹, 47,5 % которых уже достигли пенсионного возраста. От их числа 65,4 % подтвердили готовность продолжить трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста.

Наиболее предпочтительными формами трудовой занятости, по мнению респондентов, после достижения ими пенсионного возраста являются полная занятость с официальным трудоустройством (30 %), частичная занятость (26,1 %), гибкий график (15,4 %), самозанятость (13,2 %), удаленная работа (на дому) (11,4 %). Почти 66 % респондентов выбирают нестандартные формы занятости после достижения ими пенсионного возраста.

Среди основных мотивов продолжения трудовой деятельности у респондентов на первое место вышел инструментальный тип мотивации: доход от трудовой деятельности (65 %) и наличие социального пакета (26,8 %), на второе место — профессиональный тип: профессиональное развитие и самореализация (40 %) и возможность передать свой опыт (27,9 %), на третьем месте оказался патриотический тип мотивации: профессиональное и межличностное общение (21,8 %).

Заслуживает внимания и то, что наиболее предпочтительным вариантом трудоустройства после достижения пенсионного возраста 55 % опрошенных называют продолжение работы в организации, с которой они были связаны в настоящее время трудовыми отношениями. То есть инициатива по продлению трудовой активности по-прежнему сохраняется за работодателями.

Таким образом, для вовлечения в трудовые отношения предпенсионеров и пенсионеров, которые не имеют работы, необходимо проводить взвешенную политику в области сохранения здоровья, в сфере пенсионных выплат работающим пенсионерам, повышать качество рабочих мест, а также активизировать общественную дискуссию о проявлениях эйджизма и его последствиях. Эти меры в совокупности позволят в некоторых отраслях, таких, как образование, здравоохранение и др. компенсировать часть дефицита рабочей силы на рынке труда.

Заключение

Результаты проведенного исследования показали, что основными причинами дефицита работников на рынке труда являются сокращение населения, уменьшение числа молодых людей, вступающих в трудоспособный возраст, отток квалифицированных специалистов за рубеж, несоответствие профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов структуре рабочих мест, наличие рабочих мест с неудовлетворительными рабочими местами, низкий уровень оплаты труда в ряде отраслей и т. д.

Можно назвать следующие источники покрытия дефицита работников на рынке труда:

- безработные граждане;
- потенциальная рабочая сила, т. е. граждане, не вовлеченные в трудовую деятельность по разным причинам;
- граждане, занятые неполное рабочее время;
- граждане, занятые неофициально;
- иностранная трудовая миграция;
- граждане предпенсионного и пенсионного возрастов.

¹ Опрос по изучению форм занятости возрастных граждан был проведен со 2 по 10 октября 2023 г., в котором приняли участие 280 жителей г. Челябинска в возрасте 50 лет и старше.

Несмотря на то, что государством принимается большой комплекс мер, направленных на преодоления дефицита работников на рынке труда анализ показывает, что они или еще не проявили себя в полной мере, или недостаточны и нуждаются в совершенствовании.

В целом решение проблемы дефицита работников на рынке труда возможно только совместными усилиями государственных органов власти и организаций через создание такой системы социально-трудовых отношений, в центре которой будет находиться человек труда с его потенциалом, потребностями и интересами, а также через формирование благоприятной среды для реализации его потенциала.

Исходя из представленных причин и имеющихся источников покрытия дефицита работников на рынке труда, открывающих возможности решения данной проблемы, можно сформулировать следующие рекомендации как органам региональной государственной власти, так и организациям.

Для органов государственной власти в целях обеспечения устойчивого регионального развития и преодоления дефицита работников на рынке труда необходимы:

- вовлечение в трудовую деятельность молодежи, пенсионеров;
- развитие внутренней мобильности рабочей силы;
- стимулирование притока мигрантов с высоким уровнем квалификации;
- разработка программ по обучению и переобучению работников;
- принятие мер по снижению неформальной занятости;
- устранение системного дисбаланса в сфере образования, приведение учебных программ в соответствии с требованиями работодателей.

Организациям внести изменения в кадровую политику, обеспечив следующие условия:

- повышение качества трудовой жизни работников;
- расширение социальных программ для работников;
- участие в системе подготовки и переподготовки кадров;
- разработку программ по привлечению и удержанию работников старших возрастных групп;
- формирование и развитие бренда работодателя;
- оптимизацию работы служб управления персоналом.

Таким образом, предлагаемые рекомендации позволяют реализовать имеющиеся возможности по преодолению дефицита работников на рынке труда в целях устойчивого регионального развития.

Список источников

Баскакова, М. Е. (2022). Потенциальная рабочая сила современной России: социально-демографический портрет и уровень образования. *Социально-трудовые исследования*, 48(3), 105–117.

Забелина, О. В. (2018). Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда. *Экономика труда*, 5(1), 165–176.

Заир-Бек, С. И., Мерцалова, Т. А., Анчиков, К. М. (2020). *Кадры школьного образования: возможности и дефициты. Выпуск 18*. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 17.

Калабина, Е. Г., Шадрин, Е. А. (2022). Трансформация занятости пожилых работников в современной России: причины и последствия. *Экономика труда*, 9(10), 1577–1590.

Калабина, Е. Г., Газизова, М. Р. (2021). Стимулирование занятости старшего поколения: зарубежный опыт. *Экономика труда*, 8(2), 111–122.

Колесникова, О. А., Маслова, Е. В., Окольных, И. В. (2023). Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. *Социально-трудовые исследования*, 53(4), 179–189. <http://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189>

Малева, Т. М. и др. (2016). *Возрастные работники российского рынка труда*. Москва: Дело, 172.

Мирзабалаева, Ф. И., Антонова, Г. В. (2023). Структурные диспропорции спроса и предложения на рынке труда в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах. *Экономика труда*, 10(8), 1145–1168.

Савинкина, Л. А., Шепелова, Т. С. (2014). Проблема дефицита медицинских кадров и пути ее решения. *Современные проблемы науки и образования*, 6, 569.

Смолин, О. Н. (2023). Кадровый кризис в науке и социальной сфере: пути преодоления. *Научные труды Вольного экономического общества России*, 241(3), 139–148.

Ушачев, И. Г., Еремеев, В. И., Жуков, Н. И. (2017). Сельскохозяйственные кадры: дефицит при избытке. *АПК: экономика, управление*, 2, 15–26.

Хромцова, Л. С., Бурундукова, Э. М., Осипова, В. С. (2020). Влияние неформальной занятости населения ресурсодобывающего региона Севера на формирование его бюджета. *Экономика региона*, 16(2), 666–379.

References

Baskakova, M. E. (2022). The potential labor force of modern Russia: The socio-demographic profile and level of education. *Sotsialno-trudovye issledovaniya [Social and labor research]*, 48(3), 105–117. (In Russ.)

Kalabina, E. G., & Shadrina, E. A. (2022). Transformation of age employees' employment in modern Russia: causes and consequences. *Ekonomika truda [Russian Journal of Labor Economics]*, 9(1), 1577–1590. (In Russ.)

Kalabina, E. G., & Gazizova, M. R. (2021). Stimulating employment of the older generation: foreign experience. *Ekonomika truda [Russian Journal of Labor Economics]*, 8(2), 111–122. (In Russ.)

Khromtsova, L. S., Burundukova, E. M., & Osipova, V. S. (2020). The Impact of Informal Employment of the Population of the Northern Resource-Producing Region on Its Budget. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 16(2), 666–379. (In Russ.)

Kolesnikova, O. A., Maslova, E. V., & Okolelykh, I. V. (2023). Personnel shortage in the current Russian labor market: Manifestations, causes, trends, measures to overcome it. *Sotsialno-trudovye issledovaniya [Social and labor research]*, 53(4), 179–189. <http://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189> (In Russ.)

Maleva, T. M. et al. (2016). *Vozrastnye rabotniki rossiyskogo rynka truda [Age workers in the Russian labor market]*. Moscow: Delo, 216. (In Russ.)

Mirzabalayeva, F. I., & Antonova, G. V. (2023). Structural imbalances in labor market supply and demand at the sectoral and occupational qualification levels. *Ekonomika truda [Russian Journal of Labor Economics]*, 10(8), 1145–1168. (In Russ.)

Savinkina, L. A., & Shepelova, T. S. (2016). Scarcity of health workers and its solutions. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya [Modern problems of science and education]*, 6, 569. (In Russ.)

Smolin, O. N. (2023). Personnel crisis in science and social sphere: ways to overcome. *Nauchnye trudy Volnogo ekonomicheskogo obshhestva Rossii [Scientific Works of the Free Economic Society of Russia]*, 241(3), 139–148. (In Russ.)

Ushachev, I. G., Ereemeev, V. I., & Zhukov, N. I. (2017). Agricultural personnel deficit in excess of. *APK: ekonomika, upravlenie [AIC: Economics, Management]*, 2, 15–26. (In Russ.)

Zabelina, O. V. (2018). Peculiarities of employment and problems of employment of older groups in the Russian labor market. *Ekonomika truda [Russian Journal of Labor Economics]*, 5(1), 165–176. (In Russ.)

Zair-Bek, S. I., Mertsalova, T. A., & Anchikov, K. M. (2020). *Kadry shkolnogo obrazovaniya: vozmozhnosti i defitsity. Vypusk 18 [School education personnel: opportunities and deficits. Issue 18]*. M.: National Research University Higher School of Economics, 17. (In Russ.)

Информация об авторах

Масленникова Елена Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Челябинский государственный университет; <https://orcid.org/0000-0003-2469-5057> (Российская Федерация, 454001, г. Челябинск, ул. Бр. Кашириных, 129; e-mail: evm26@mail.ru).

Антонова Ольга Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН; Челябинский государственный университет; <https://orcid.org/0000-0003-0050-7883> (Российская Федерация, 454011, г. Челябинск, ул. Свободы, 155; e-mail: antonova.oa@uiec.ru).

Колесник Елена Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Челябинский государственный университет; <https://orcid.org/0000-0001-7522-4074> (Российская Федерация, 454100, г. Челябинск, Комсомольский просп., 109А; e-mail: elena.kolesnik.007@yandex.ru).

Елисеева Елена Николаевна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Челябинский государственный университет; <https://orcid.org/0009-0008-6214-1163> (Российская Федерация, 454001, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129; e-mail: eliseevalena73@mail.ru).

About the authors

Elena V. Maslennikova — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public and Municipal Administration, Chelyabinsk State University; <https://orcid.org/0000-0003-2469-5057> (129, Br. Kashirinykh St., Chelyabinsk, 454001, Russian Federation; e-mail: evm26@mail.ru).

Olga A. Antonova — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Senior Research Associate, Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS; Chelyabinsk State University; <https://orcid.org/0000-0003-0050-7883> (155, Svobody St., Chelyabinsk, 454011, Russian Federation; e-mail: antonova.oa@uiec.ru).

Elena A. Kolesnik — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public and Municipal Administration, Chelyabinsk State University; <https://orcid.org/0000-0001-7522-4074> (109A, Komsomolsky Ave., Chelyabinsk, 454100, Russian Federation; e-mail: elena.kolesnik.007@yandex.ru).

Elena N. Eliseeva — Cand. Sci. (Pedag.), Associate Professor of the Department of Public and Municipal Administration, Chelyabinsk State University, <https://orcid.org/0009-0008-6214-1163> (129, Br. Kashirinykh St., Chelyabinsk, 454001, Russian Federation; e-mail: eliseevalena73@mail.ru).