

**УДК: 334.7**  
**JEL: G34, G18, G20,**  
**O33, O43**

Л.И. Лугачева, М.М. Мусатова  
Институт экономики и организации промышленного  
производства СО РАН Россия, г. Новосибирск

**Возможности ребалансирования рынка труда  
азиатской России в условиях двустороннего дефицита**

**Аннотация.** Рассмотрена проблема несоответствия квалификации рабочей силы современным запросам компаний, диспропорции в подготовке кадров. Показано, что с одной стороны, бизнес и работодатели испытывают нарастающий хронический структурный дефицит квалифицированных кадров, с другой стороны на рынке труда азиатской России наблюдается недостаток привлекательных рабочих мест. Систематизированы причины устойчивого структурного дефицита и конфликта интересов бизнеса и потенциальных работников. Обсуждаются механизмы, позволяющие гармонизировать ситуацию на рынке труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, структурный дефицит квалифицированных кадров, ребалансировка спроса на рабочие места и их предложения.

L. I. Lugacheva, M. M. Musatova Institute of Economics and  
Organization of Industrial Production SB RAS Russia,  
Novosibirsk

**Opportunities for balancing the labor market of Asian  
Russia in the context of a bilateral deficit**

**Abstract.** The article deals with the problem of non-compliance of the labor force qualification with the modern requirements of companies, as well as the disproportion in the training of personnel. It is shown that on the one hand, business and employers are experiencing a growing chronic structural shortage of qualified personnel, on the other hand, there is a lack of attractive jobs in the labor market of Asian Russia. The reasons for the persistent structural deficit and the conflict of interests of business and potential employees are systematized. The mechanisms that allow to harmonize the situation on the labor market are discussed.

**Keywords:** labor market, structural shortage of qualified personnel, rebalancing of demand for jobs and their supply.

Российские работодатели впервые столкнулись дефицитом кадров на фоне устойчивых темпов экономического роста, начиная с 2004 г. С тех пор ситуация на российском рынке труда стала постепенно усугубляться: работодателям все сложнее найти квалифицированных работников. По данным Росстата, только в машиностроении и металлообработке – 60 тыс. незакрытых вакансий квалифицированных рабочих. Это 3,6% от всех рабочих мест по данным специальностям. А 4–5 лет назад было 2%. За прошедшие 15 лет российский рынок труда сохранял свой стихийный характер. Его сбалансированность – и на уровне отраслей, и на уровне регионов, и на уровне отдельных предприятий – оказалась вне зоны постоянных интересов и управления со стороны властных структур

По мере выхода страны из кризисной ситуации и в реальном секторе запускаются приостановленные и новые проекты. Согласно исследованиям института

Е. Гайдара потребности работодателей в кадрах в промышленном секторе в первом квартале 2021 г. были максимальными за последние 13 лет. [Лунин, 2021], [Мониторинг экономической ситуации в России, май 2021].

Несмотря на физическое наличие достаточного количества рабочей силы (в т.ч. безработных) в России работников, при этом число проблемных вакансий растет. Это свидетельствует о наличии не абсолютного, а структурного дефицита кадров: дефицита по предприятиям, по специальностям, по навыкам и компетенциям отдельных работников.

По данным аналитической службы международной аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza [Трубникова, 2021]. 2020 г. численность занятых в России сократилась на 1,65 млн. чел. Из них 1 млн. чел. - работники в возрасте до 30 лет. Сокращение числа молодых работников оказалось рекордным за последние 12 лет. Оно связано в первую очередь с демографическими проблемами.

Отдельные регионы азиатской России за вирусный кризис лишились свыше 14% молодых работников. Значительнее всего уменьшилась численность занятых до 30 лет в Амурской области (-22,2%), Бурятии (15,8%), Хакасии (-14,6%), Республике Алтай (-14,3%). В число регионов с минимальным сокращением работников в возрасте до 30 лет вошли Приморский край (-3,7%), Чукотский автономный округ (-3,6%), Еврейская авт. область (-2,3%), Якутия и Сахалинская область (-1,2%) [Трубникова Е., 2021].

Причины устойчивого структурного дефицита на рынке труда низкий уровень предлагаемой заработной платы и несоответствие работы трудоустроенных выпускников 2013-2019 гг, полученной квалификации в

ВУЗах (по данным Росстата около 30%), наличие конфликта интересов (табл.1)

Таблица 1

Формирование спроса на квалифицированные кадры  
и конфликт интересов\*

<b>Интересы работодателя</b>	<b>Интересы потенциальных работников</b>
Предпочтения кадрам с невысокими требованиями по зарплатам, но высокой квалификацией	Достойная заработная плата
Предпочтения соискателям, не имеющим перерывов в работе по основному профилю в течение 2-3-х лет	Приоритеты молодежи (поколение Z): фриланс, дистанционный формат и свободный график
Возрастная дискриминация: приоритет отдается кадрам с довольно ограниченным трудоспособным периодом (в возрасте 30-45 лет).	Хорошие производственные и бытовые условия на работе
Потребность в работниках, имеющих не только профессиональные навыки, но и социальных компетенции: умение работать в команде, организовать людей, самостоятельно решать производственные проблемы.	Возможность получить опыт, практику, дополнительные компетенции и навыки в компании
Потребность в хорошо выученных и организованных работниках, обладающих способностью реализовать полученный потенциал.	Надежность и своевременность зарплаты.
Требуются работники без необходимости переобучения	Обеспеченность социальным пакетом: нужны отпуска, детские сады, жилье, транспорт для доставки к месту работы

\*Составлено авторами

На взгляд авторов, ребалансирование рынка труда азиатской России в условиях двустороннего дефицита могут обеспечить следующие меры.

**1. Системная работа региональных служб занятости, ставящих своей целью сбалансировать спрос и предложение рабочей силы в экономическом пространстве.**

Чтобы региональная кадровая политика приносила положительные результаты, можно использовать обучение и переподготовку не только тех специалистов, которые уже работают на предприятиях, но и для большого резерва в виде безработных на данный момент. Для этого могут использоваться современные технологии обучения и переобучения кадров, например, создание цифровых платформ для переобучения и онлайн-образования и экономическое стимулирование повышения квалификации [Мануйлова, 2020с.2].

**2. Гармонизированные отношения между системой среднего и высшего профессионального образования и производством.**

Они будут формироваться в новой модели системы планирования набора в организациях среднего профессионального образования на основе кооперации с бизнесом, учета региональных макропоказателей и разработанного Агентством стратегических инициатив «Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста». В ближайшие годы эта система должна быть внедрена во всех субъектах РФ [Волкова, 2020 с. 2].

Вопросы развития квалификации кадров тесно связаны со стратегиями развития компаний [Денисова И. 2020, 160]. Квалифицированные специалисты могут появиться только тогда, когда работодатель вкладывает средства в их обучение и тем самым повышает

заинтересованность и мотивировалось персонала к продуктивной деятельности. Инвестиции в человеческий капитал со стороны фирм могут реализовываться в таких формах как непрерывное образование, организация учебной практики в мастерских, производственная практика

В развитых экономиках соотношение практики и теории в подготовке рабочих 50:50, в РФ – только 17 %.и есть случаи, когда практики даже больше. Новые стандарты профессионального образования начинают ориентироваться на увеличение доли практики. Однако сделать это без участия работодателей невозможно: затраты на практическое обучение на рабочем месте гораздо выше, чем на теоретическую часть в СПО [Трушин,2019 с 17].

**3. Формирование новых «точек роста» в экономике азиатской части России и создание новых высокотехнологичных рабочих мест** на основе ТОСЭР, ОЭЗ, кластеров, индустриальных парков, реализации новых крупных инвестиционных проектов на основе механизмов соглашений о защите и поощрении капиталовложений (СЗПК), новой версией соглашений СПИК 2.0 и государственно-частного партнерства при участии госбанков и институтов развития.

Так, в 2016-2019 гг. в регионах СФО и ДФО создано 31 территория опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР) (табл.2). Цель их создания – решение проблем моногородов: привлечение потока инвестиций, создание новых производств, а главное – новых рабочих мест.

Таблица 2

Характеристики территорий опережающего социально-экономического развития Сибирского и Дальневосточного федеральных округов

Территория	Количество ТОСЭР	Количество резидентов	Количество рабочих мест, тыс. чел.
СФО	11	91	4,6
ДФО	20	448	76,8
Всего	31	539	81,4

Источник: составлено авторами по [Решетинская, 2020 с.40].

Для этого в бизнес-план инвестиционного проекта ТОСЭР в числе объектов инфраструктуры необходимо включить создание научно-образовательных центров (НОЦ) со специализациями региона.

Авторы исследования предлагают механизм прогнозирования спроса на квалифицированные кадры регионального бизнеса на примере СФО и ДФО, суть которого сводится к выделению крупнейших проектов развития регионов, анализу потребности в кадрах для их реализации и уровне отраслей, и на уровне отдельных предприятий и специальностей. С этой целью регионы азиатской России могут развивать программы целевой подготовки по принципу «один вуз в регионе под потребность нескольких предприятий», используя положительный опыт пилотных проектов Тюменского индустриального университета (ТИУ), Дальневосточного федерального университета.

*Работа выполнена по плану НИР ИЭОПП СОРАН. Проект 5.6.1.5. (0260-2021-0002) «Интеграция и взаимодействие отраслевых систем и рынков в России и ее восточных регионах: ограничения и новые возможности».*

### **Список литературы:**

1. Денисова И. Особенности рынка труда в России в свете развития новых технологий // Будущее российской

- экономики. – Москва: Эксмо, 2020 — 240 с ISBN 978-5-04-090128-9. – С.154-168. ,
2. Мануйлова А. Квалификация не сошлась с рабочим местом. Мониторинг рынка труда // Коммерсантъ, №230 от 15.12.2020, с. 2
  3. Мониторинг экономической ситуации в России, №9 (141), май 2021 г.  
[.http://www.iep.ru/ru/publikacii/publication/monitoring-ekonomicheskoy-situatsii-v-rossii-9-141-may-2021-g.html](http://www.iep.ru/ru/publikacii/publication/monitoring-ekonomicheskoy-situatsii-v-rossii-9-141-may-2021-g.html)
  4. Трудоустройство выпускников 2017-2019 гг., 2015-2017 гг.[https://rosstat.gov.ru/labour\\_force?print=1](https://rosstat.gov.ru/labour_force?print=1)
  5. Лунин А. И цех, и грех. Дефицит рабочих в России — катастрофа или экономический миф? // Аргументы и Факты, № 20. 19.05.2021
  6. Решетинская М.. Территории особого режима // Экономика региона. Приложение №218 от 27.11.2020, стр. 16]
  7. Территории опережающего развития. URL: <https://minvr.gov.ru/activity/territorii-operezhayushchego-razvitiya/> (дата обращения: 14.03.2021)
  8. Волкова О. Кадры для новой экономики. Каких специалистов не хватает в России и как научиться их учить // Ведомости, 20 декабря 2019 г.
  9. Трубникова Е. Удар по молодежи: российский рынок труда лишился более миллиона молодых работников <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2021/udar-po-molodezhi> 14 Апреля 2021
  10. Трушин А. Заграница не поможет. Список дефицитных профессий в РФ за четыре года вырос вдвое // Огонёк.– 2019.– №45.– С. 17.



