



Ключевые тренды на рынке труда и их влияние на кадровую безопасность организаций

Терешкина О.С., к.э.н., доцент,

МИРЭА-Российский технологический университет, Москва, Россия

Гурнина Д.А., к.социол.н., доцент,

МИРЭА-Российский технологический университет, Москва, Россия

Аннотация. Серьезная проблема современного рынка труда касается острого дефицита персонала. Объяснения данной ситуации связаны с разными факторами: и пандемия, которая привела к повышенной смертности, и отток трудовых мигрантов, и введение специальной военной операции, и другие. В статье подробно рассмотрены данные предпосылки, способствующие так называемому «кадровому голоду».

Авторами статьи уделено особое внимание изучению основных трендов, формирующих рынок труда. Дана подробная их характеристика, подтвержденная многочисленными исследованиями, опросами, проведенные разными аналитическими компаниями.

Ключевые слова: рынок труда, дефицит кадров, тренды, миграция, кадровая безопасность, безработица, корпоративное обучение

Key trends in the labor market and their impact on the personnel security of organizations

Tereshkina O.S., candidate of Economics docent,

MIREA – Russian Technological University, Moscow, Russia

Gurnina D.A., candidate of Sociologist, docent,

MIREA – Russian Technological University, Moscow, Russia

Annotation. A serious problem of the modern labor market concerns an acute shortage of personnel. Explanations of this situation are related to various factors: the pandemic, which led to increased mortality, the outflow of migrant workers, the introduction of a special military operation, and others. The article examines in detail these prerequisites that contribute to the so-called «personnel hunger».

The authors of the article pay special attention to the study of the main trends shaping the labour market. Their detailed characteristics are given, confirmed by numerous studies and surveys conducted by various analytical companies.

Key words: labour market, shortage of personnel, trends, migration, personnel security, unemployment, corporate training

Кадровая безопасность играет значительную роль в обеспечении устойчивого функционирования организаций на рынке труда. Она направлена на защиту прав и интересов сотрудников, обеспечение безопасных условий труда, предотвращение профессиональных рисков и создание благоприятной рабочей среды.

Рост конкуренции за человеческие ресурсы и динамичность рынка труда подчеркивают важность кадровой безопасности для привлечения и удержания квалифицированных специалистов, обеспечения стабильности и профессионального роста сотрудников, а также повышения общей эффективности трудовых процессов. Настоящая статья направлена на исследование актуальности кадровой безопасности в современном бизнесе, анализ ключевых вызовов и трендов на рынке труда.

Одной из определяющих тенденций в вопросе обеспечения кадровой безопасности, характерной для современной России, выступает серьезный дефицит профессиональных кадров или иначе говоря, «кадровый голод».

По данным одного из самых известных и крупных сайтов по поиску работы и сотрудников в мире - HeadHunter - hh.ru, имеющийся дефицит трудоспособного населения в настоящее время является фундаментальной проблемой рынка труда в России. Рассчитываемый ими ежемесячно индекс hh.ru

составил в марте 2024 года 3,7, что означает наличие дефицита соискателей. По сравнению с прошлым годом за тот же период он был равен 4,6. Как видим, разница существенна и значима для рынка труда [6].

По данным «Мониторинга предприятий» Банка России, проведенный опрос 14 тыс. предприятий из нефинансовых секторов, показал, что обеспеченность работниками снизилась до минимума с начала наблюдений ЦБ РФ (с 1998 г.). При этом хуже всего оказалась ситуация у обрабатывающих производств, предприятий промышленности, водоснабжения, добычи полезных ископаемых и в сфере транспортировки и хранения [15].

Возникает вопрос, в чем причины возникновения данной ситуации. Следует рассмотреть ряд предпосылок, которые способствовали этому.

Во-первых, в результате пандемии коронавируса в период с 2020 по 2021 года повысилась смертность (в том числе трудоспособного населения);

Во-вторых, в совокупности с ограничениями в период пандемии, развёрнутые санкции в отношении нашей страны и ослабление денежной единицы России сделали менее привлекательным нашу страну для заработков и последовал соответственно отток трудовых мигрантов.

Так, по оценкам специалистов, в первой половине 2022 года на фоне сложившейся ситуации имел место существенный миграционный отток, который наблюдался по 66 регионам России.

В 2023 году имеется тенденция к восстановлению миграционного прироста (который почти на половину компенсировал естественную убыль населения – рис. 1).

Однако по региональному разрезу только в 10 регионах миграционный прирост полностью компенсировал естественную убыль населения (в таких как например, Московской, Ленинградской, Калининградской областях, Краснодарском, Камчатском краях), что можно объяснить привлекательностью, прежде всего, крупных регионов, а в случае с Краснодарским краем – это, по-видимому, ближайшая территория перетока населения из вновь образованных

регионов нашей страны. При этом в 36 регионах России наблюдалась миграционная убыль одновременно с естественной убылью.

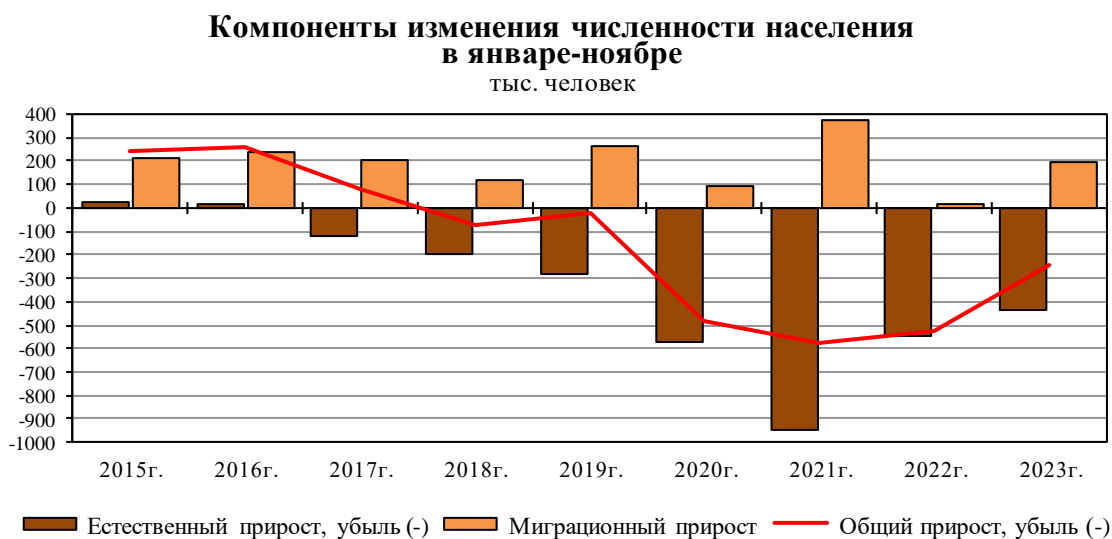


Рис.1 – Динамика численности населения

Источник: Социально-экономическое положение России. 2023 [20].

Вместе с тем, несмотря на имеющийся некоторый миграционный приток по отдельным регионам, рост спроса на рабочую силу наблюдается в большинстве регионов. В подтверждение этому имеющееся увеличение потребности работодателей в рабочей силе в разных отраслях: по данным Росстата, на октябрь 2023 года возросла на 8,5% по сравнению с тем же периодом за 2022 год. В абсолютном выражении дефицит кадров в России по итогам 2023 года согласно проведенному исследованию экономиста ФГБУН «Институт экономики РАН» Н. Ахапкина составил порядка 4,8 млн человек [1].

Более того, изучая цели мигрантов (по данным МВД РФ) имеет место доминирование притока в страну низкоквалифицированных кадров при имеющейся нехватке квалифицированного персонала.

В-третьих, введение в феврале 2022 года специальной военной операции (СВО). В результате несколько сотен мужчин трудоспособного возраста (по примерным оценкам 650 тысяч) участвуют в СВО [19]. Они соответственно частично освободили рабочие места.

В-четвертых, после начала СВО и объявления частичной мобилизации еще несколько сотен тысяч россиян (преимущественно молодых людей)

эмигрировали в 2022-2023 году. Так только в одну Грузию осенью 2022 года уехало 700 тыс. граждан и 600 тыс. из них переехали в соседние страны [18].

При этом наблюдается так называемая ИТ-релокация: именно высока доля ИТ-специалистов, покинувших страну. При этом необходимость в подобных специалистах испытывают организации в самых разных сферах. Это связано с внедрением процессов автоматизации, информатизации, цифровизации в различных секторах национальной экономики, что постоянно способствует появлению новых рабочих мест соответствующей профессиональной подготовки.

Все рассмотренные выше факторы, влияющие на нехватку профессиональных кадров, усугубляются такой огромной проблемой как демографическая яма 1990-х годов и сокращения трудоспособного населения страны.

Анализируемая тенденция наглядно представлена специалистами Института демографии НИУ ВШЭ имени А.Г. Вишневого на рис. 2, где проведено сравнение половозрастной структуры 2013 и 2023 годов [24].

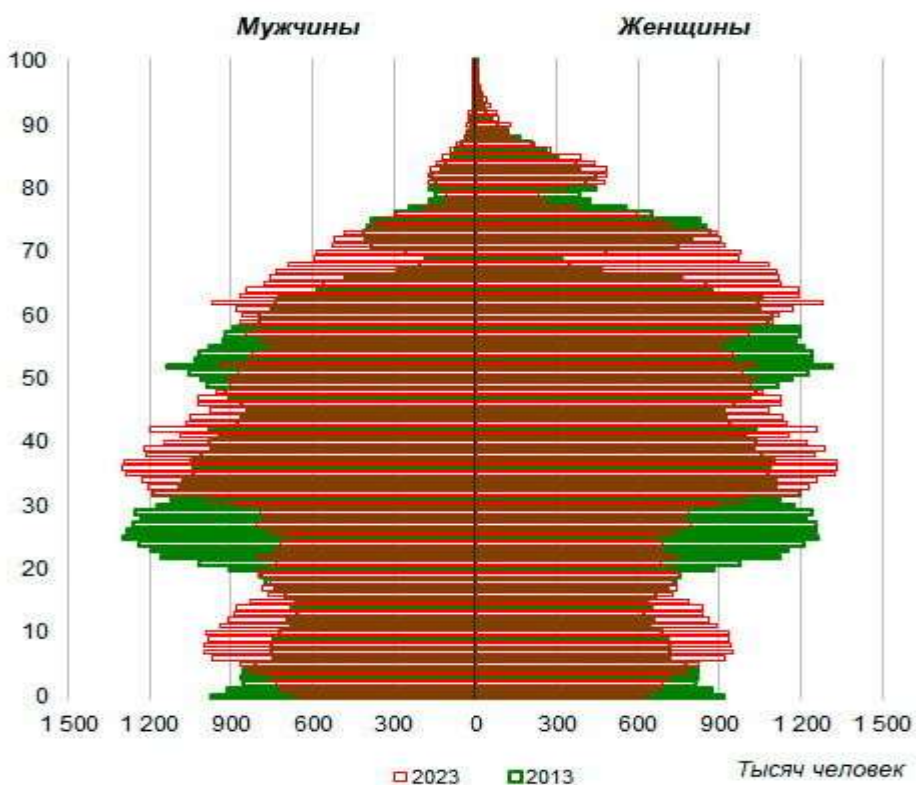


Рис. 2 – Сравнение половозрастной структуры населения 2013 и 2023 годов

На рис. 2 видно, что за последние 10 лет количество людей в возрасте 20-30 лет сократилось в разы. Постепенно на смену им придут те, кому от 10 до 20, но и их количество будет меньше чем десять лет назад в 2013 году. Соответственно имеет место явная нехватка молодых кадров. Данная тенденция затрагивает как последнее, так и предстоящие десятилетия. В краткосрочной перспективе важно то, что доля трудоспособных людей в возрасте 30-45 лет стала больше.

Встает вопрос: что это означает для бизнеса? А это свидетельствует о подтверждающей негативной тенденции нехватки рабочей силы даже в условиях рекордно низкого уровня безработицы в России – 2,8% на начало 2024 года. Однако это скорее свидетельствует на наличие проблем, а не на их отсутствие. Как было заявлено главой Министерства экономики развития РФ М. Решетниковым, подобный уровень безработицы является серьезным тормозом для развития экономики. Также им подчеркивается, что в современных условиях человеческий капитал стал самым дефицитным ресурсом, и в этом министр экономики увидел «серьезный системный вызов» [3,23].

В настоящее время не ни одной практически отрасли, ни одной профессиональной группы где не наблюдается высокий рост вакантных рабочих мест. Российская экономика существует сейчас в условиях стресса крайне острого недостатка трудовых ресурсов.

Таким образом, в условиях имеющего дефицита рабочей силы следует рассмотреть возможные способы удержания (привлечения) сотрудников, которые предпринимают работодатели, и насколько они эффективны.

По результатам опроса, проведенного консалтинговой компанией RosExpert [9], среди более чем 400 российских и международных компаний как из промышленного, так и финансового секторов экономики, также ИТ-сфера, торговли, строительства, медицина и других отраслей, работодатели рассматривает следующие возможные способы сохранения рабочих мест:

- повышение заработной платы;
- предоставление удаленного формата работы;

- оформление мобилизационной брони.

Результаты опроса представлены в виде диаграммы (рис.3).

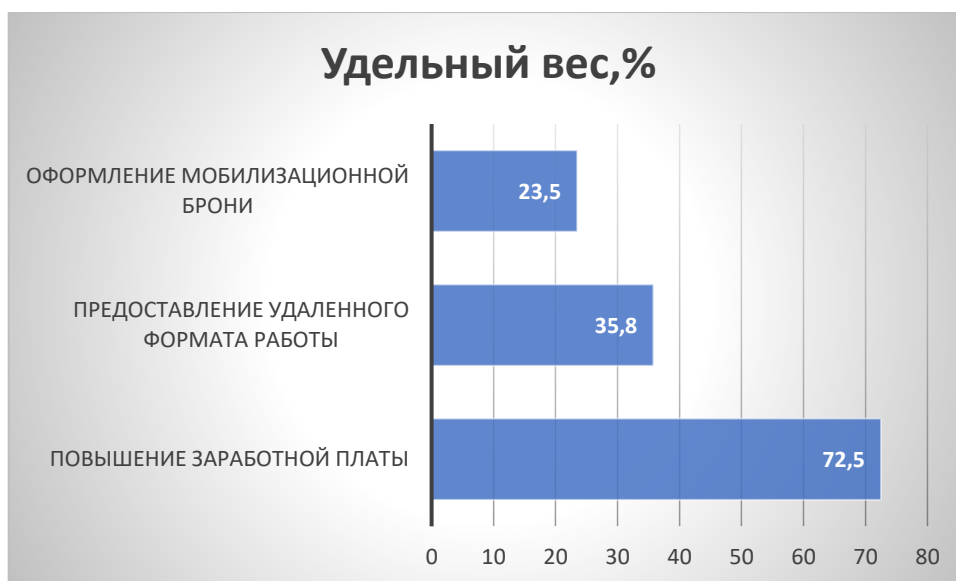


Рис. 3 – Способы удержания сотрудников, предпринимаемые работодателями

Как видно, одним из самых распространённых способов удержания сотрудников является повышение окладов. Анализ также показал, что компании ИТ-сферы и digital больше других повышают заработную плату своим работникам. Ими заложено в бюджет пересмотр оклада в среднем на 10% на 2023 год и это выше, чем в других отраслях. Также это касается сотрудников ИТ-подразделений в компаниях из других секторов экономики.

Проведенное исследование Российской школой управления (РШУ) среди 1273 компаний (представители российского и международного бизнеса разных отраслей) по поводу изменения заработной платы за текущий и год и планов на 2024 год, показало следующее [11].

По итогам 2023 года рост доходов сотрудников отметили 61% респондентов, при этом в 37% компаний никаких существенных изменений не произошло. Было отмечено и сокращение оплаты труда (2% опрошенных).

В 2024 году запланировано увеличение заработной платы у 63% опрошенных компаний. При этом до 5% рассчитывают поднять 24 % респондентов, в пределах 5-10% - уже 36%, на 11-20% - 10 % компаний. Увеличение более чем на 20% рассматривают только 3%.

Таким образом, можно отметить, что больше половины компаний готовы увеличить уровень оплаты труда на сумму до 10 % от его текущего уровня.

Отметили также 37% респондентов, что повышение заработной платы коснется всех сотрудников. Остальные увеличат зарплаты выборочно: на 20% - специалистам, на 18% - рабочим, на 8% - среднему менеджменту и на 5% высшему руководству.

Как отмечает директор РШУ Анастасия Боровская: «Повышение зарплат — это закономерный ответ на ситуацию, которая сложилась на рынке труда. [...] Но здесь нужно действовать аккуратно и своевременно. Важно помнить, что высокая зарплата не может быть единственным мотиватором для удержания» [11].

Рассмотренные выше методы используют также компании в целях привлечения новых сотрудников. Проведенный анализ показал, что гибридный формат работы готовы предложить 63,2 % компаний, при этом уровень базовой заработной платы выше медианы рынка обеспечивают свыше 56 % респондентов. Кроме этого, отмечается, что значимая роль для соискателей играет наличие современного комфортабельного офиса и известного бренда компании (об этом указали 50 % респондентов) [25].

Однако следует понимать, что использовать до бесконечности способ увеличения оплаты труда не может себе позволить ни одна компания, поскольку определенно наступит такой момент, когда финансовая ситуация не позволит выплачивать зарплату на предыдущем уровне и при отсутствии других механизмов удержания желание продолжать работать у сотрудников уже не будет.

Поэтому следует рассмотреть какие тренды в современном мире существуют по удержанию (привлечению) сотрудников на рынке труда в 2024 году.

Начнем с важности корпоративного обучения, что особо привлекает соискателей и уже работающих. Спрос на повышение квалификации возрастает:

наличие курсов повышения квалификации, переобучение сотрудников. Это дает возможности расти внутри компании.

Проведенный опрос Школы управления «Сколково», показал, что в качестве основных задач в отношении всех сотрудников являются задачи как раз связанные с обучением и развитием под новые задачи и вызовы (62%), а уже второй - сохранение ключевых сотрудников (50%) [8].

Современные программы обучения нацелены на персонализацию, практическую ориентацию, высокую скорость освоения материала.

Среди инновационных трендов в обучение персонала стоит выделить:

1) мультимодальное обучение, которое предполагает предоставление учебного материала в разных форматах (видео, текст, иллюстрации, подкасты и т.п.). Возрастание важности данного тренда способствует бурное развитие новых технологий.

2) обучение на основе вызовов (Challenge Based Learning), которое предполагает обучение через решение сложных задач. Это происходит поэтапно – вовлечение через вопросы, расследование и действие. Это обучение через опыт, самостоятельный поиск знаний, а не просто поглощение информации от корпоративного тренера (коуча).

3) предпринимательское обучение: связано с развитием у сотрудников таких важных для бизнеса навыков как критическое мышление, креативность, умение решать проблемы, командная эффективность.

Обучение предпринимательскому мышлению поможет найти в команде настоящих лидеров или же помочь им вырасти.

Возрастающая ценность корпоративного обучения подтверждается проведенным исследованием LinkedIn [21], где отмечено то, что мотивирует сотрудников учиться (рис. 4).

Многочисленные исследования подтверждают высокую заинтересованность руководства организаций (81% опрошенных) инвестировать в своих сотрудников [12]. Если посмотреть по отраслям, то имеются такие результаты:

- 1) наибольший интерес проявляют представители производственного и агропромышленного комплексов – 83%;
- 2) 76% компаний – медицинские организации;
- 3) 75% - рекруты из ИТ-сферы;
- 4) 74% - компании из транспортной отрасли.

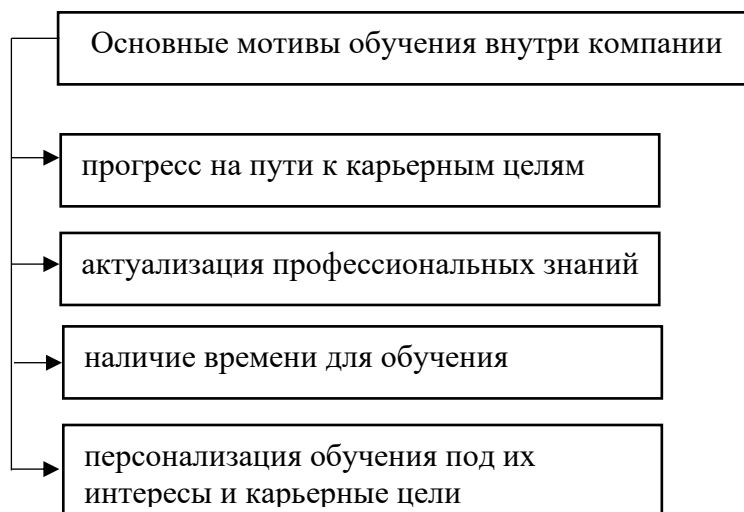


Рис. 4 – Факторы, мотивирующие сотрудников к обучению внутри компании

По поводу частоты обучения отмечают ежемесячное обучение 13% опрошенных компаний, ежеквартально – 10%, раз в полгода – 19% и 13% только раз в год.

При этом 36% респондентов ответили, что оплачивают обучающие курсы по запросам самих сотрудников.

Интересным трендом в обучении, который наблюдается особенно в быстро меняющемся бизнесе (например, ИТ-сфера), является создание самими компаниями корпоративных университетов. На 2022 год в России уже насчитывалось более 100 корпоративных университетов. Большинство из них тренингов до реализации длительных программ.

Примечательно выраженная направленность предлагаемых программ обучения в корпоративных университетах под конкретные бизнес-задачи, решение которых требуется в организациях.

Однако надо понимать, что создание корпоративных университетов требует серьезных финансовых вложений, которые могут себе позволить только

крупные организации с численностью не менее 3000 человек (по мнению, генерального директора компании КРОС Мовсесян Е.)

Следующий тренд состоит в выборе формата работы: удаленный, офис или гибридная работа.

После пандемийного периода количество людей, работающих дома, существенно выросло. Работники и сейчас продолжают активно искать гибридную и удаленную работу. Это общемировая тенденция. Сейчас, например, структура работы в США такова:

- гибридный график работы имеют 50%,
- удаленно полностью работают 30%,
- в офисе только оставшиеся 20%.

В нашей стране ситуация отличается: по оценкам только 10% россиян работают удаленно, в гибридном формате - 9%. В офисе работают соответственно 81%.

На гибридный формат работы, как видим, пока приходится меньше всего. При этом сами работодатели называют явные достоинства данного подхода, такие как:

- соблюдение сотрудниками баланса между работой и семьей (67% отмечают);
- имеется возможность больше уделять времени семье (42%);
- меньшая утомляемость и выгорание на работе (42%).

При этом есть причины, по которым гибридный формат работы не устраивает работодателей: трудно осуществлять контроль над сотрудниками (25%), размытость границ рабочего времени (43%), сложность в поддержание командного духа в коллективе (21%) [22].

При этом представляет интерес ситуация к различным форматам работы самих работников. По проведенным социальным опросам, люди хотят работать удаленно: так 64% говорят об удобстве такой работы, а 62% о большем числе преимуществ, чем недостатков удаленной работы. Стремятся к такому формату работы именно молодые люди – 90% в возрастной категории от 25 до 34 лет.

Также, по опросу hh.ru, 46% респондентов рассматривают вакансии, где предлагают работу именно удаленно [5].

Получается, что имеется заинтересованность со стороны респондентов в удаленной работе, но предприятия не готовы предлагать такой формат. Основной причиной этому может быть в сложностях контроля с одной стороны, и с другой, опасением в снижении производительности труда. Кроме того, данный формат не является свойственным для российской действительности. Возможно только гибридная форма будет находить со временем большее применение.

Интересным новым трендом, реально воплощенным в некоторых компаниях, стало введение 4-х дневной рабочей недели. Цель: повысить мотивированность сотрудников, усилить их вовлеченность в работу.

При этом важно сохранение на прежнем уровне величины заработной платы и количества часов работы в течение одного дня.

Заинтересованность во введение четырёхдневной рабочей недели, как показывают социологические опросы среди 1600 респондентов в марте 2024г., выражают 49% опрошенных. Чаще всего за сокращение количества рабочих мест выступали респонденты в возрасте до 34 лет – 65% [7].

В качестве примера компании, которая успешно реализовала данный пилотный проект, выступает один из крупнейших российских девелоперов «Самолет».

При реализации пилота компанией был тщательно изучен опыт зарубежных стран, и за месяц был осуществлен выбор участников в пилоте по четырехдневке. Выбор пал на офисных работников (а не строителей) – проектные менеджера, разработчики, аналитики, руководители по продуктовой стратегии и другие, многие из которых работали на удаленке. Участие было исключительно на добровольной основе, и важно было также, чтоб сотрудники не были перегружены сверхурочной работой в период пилота.

По итогам проведенного эксперимента, уровень вовлеченности персонала вырос на 30%, производительность примерно увеличилась на 3-5%, а рост уровня энергии к концу недели на 70% [10,16].

При этом отмечается, что не у всех команд удалось перестроиться на 4-х дневную рабочую неделю: примерно каждый десятый участник по ходу пилота вернулся на пятидневку и это вполне нормально.

Намного важнее тот факт, что в компании в принципе есть возможность перейти на четыре рабочих дня и успешно функционировать.

Следующий тренд для рассмотрения является автоматизация бизнес-процессов в компании, что выступает как один из инструментов в борьбе с кадровым дефицитом. Так считают 68 % опрошенных респондентов – представителей бизнеса (приняли участие в опросе 1980 человек, который проводился в конце апреля 2024 года) [17].

При этом надо учитывать, что проведение автоматизации связаны с существенным финансовыми вложениями. И в результате опроса было выявлено, что больше 70 % опрошенных готовы вложить до 5 млн рублей в реализацию проектов по автоматизации (подробнее представлено на рис. 5).

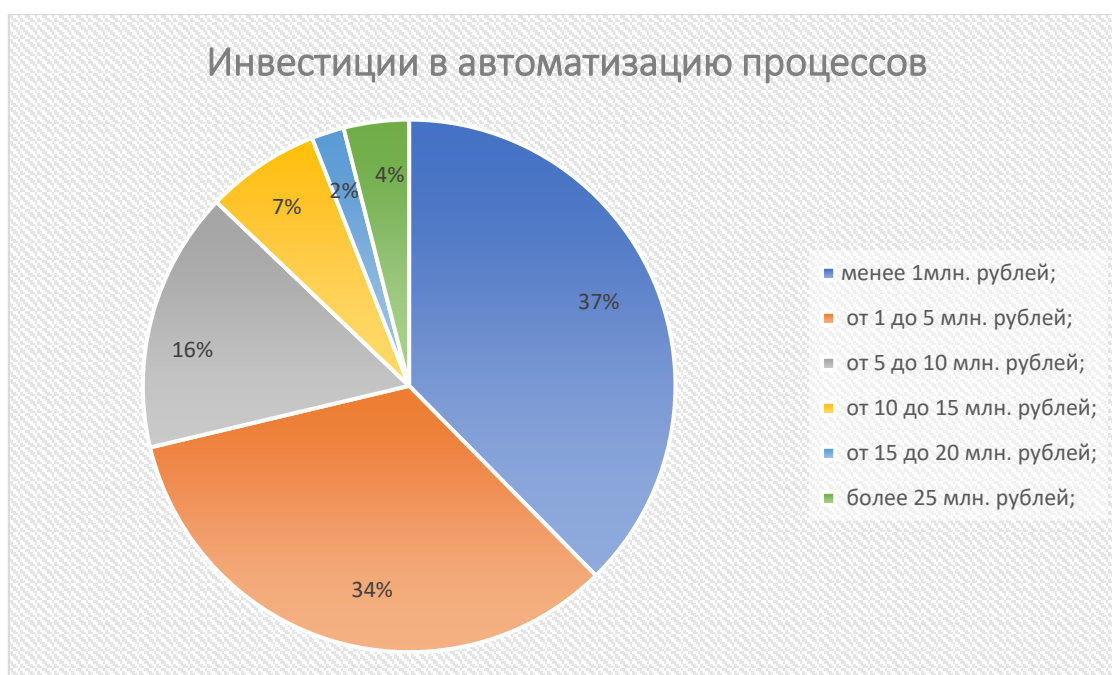


Рис. 5 – Объем средств, которые готовы инвестировать в автоматизацию своих процессов, представители бизнеса

Работодатели также дополнительно планируют организовать обучение необходимыми навыками тех сотрудников, работа которых будет автоматизирована (так считают 72% респондентов). При этом 42 % предполагают найти для сотрудников иное применение их навыков и только 15% предложат им самостоятельно пройти обучение.

Отмечают респонденты-работодатели и возможные трудности, которые могут возникнуть при реализации проекта-автоматизации (рис.6).

Как видно большая часть респондентов озабочены особенно тем, что стоимость внедрения проекта автоматизации бизнес-процессов будет высока и потребуется переобучать сотрудников или находить им взамен новые задачи.



Рис. 6 – Перечень факторов, могут препятствовать при автоматизации бизнес-процессов в компании (по мнению опрошенных)

Следующий тренд – работодатели стали отдавать предпочтение молодым специалистам из-за кадрового голода [17].

По существующей практике в таких условиях работодатели стали чаще прибегать к созданию кадрового резерва. Суть заключается в том, что отбор будущих специалистов уже начинается в университетах или колледжах. Это осуществляется в период прохождения ими практик, стажировок, а также

обучение на целевой основе с гарантированным трудоустройством. Подобную молодежную политику практикуют уже больше 60% компаний, по мнению экспертов. При чем имеется направленность данной политики уже и на учащихся в средних учебных заведениях.

Отмечается хорошая отдача от реализации подобных практик: на постоянную работу в компанию после прохождения программ стажировок приходят до 70% выпускников.

Работодатели отмечают ценность молодых кандидатов в желание их активно трудиться, вникать в рабочий процесс, энергичность, целеустремленность, креативность, гибкость ума, адаптивность.

При трудоустройстве молодых кадров действуют разные формы поддержки (по данным ВНИИ труда). Это и субсидирование найма молодежи, а также программа переобучения по национальному проекту «Демография». Кроме того, в сферах образования, здравоохранения, сельском хозяйстве молодые специалисты имеют возможность получить дополнительную поддержку при трудоустройстве (действует в определенных регионах).

Последний актуальный тренд, который выделим, практика найма сотрудников за один день, так называемый One Day Offer. Такой подход позволяет работодателям закрывать вакансии быстро в условиях острого дефицита рабочих кадров. Если раньше такая практика касалась привлечения только низкоквалифицированных кадров или специалистов ИТ-сферы начального уровня, то в современных условиях таким образом готовы привлекать и квалифицированных сотрудников, и работников с уникальными компетенциями.

Анализ действующих практик показывает, однако, что пока только 10% компаний в России активно использует данный подход, 21% прибегают только в самых крайних случаях, а большинство организаций пока не сталкивались с его использованием (хотя 29% из них не против попробовать) [4].

При этом практика применения формата One Day Offer различается в зависимости от целей работодателей. Если в одних компаниях так привлекают

на массовые позиции начального уровня, то в других инструмент используют для поиска опытных кандидатов.

В чем преимущество методики One Day Offer? Прежде всего, это быстрое закрытие вакансии для работодателя. В условиях дефицита кадров и наличия у одного кандидата нескольких предложений от разных работодателей, в выигрыше будет тот, кто действует быстрее. Именно поэтому подход найма сотрудника за один день будет эффективен для ценных специалистов, за которыми много компаний охотятся.

Однако реализация данного подхода сложна и трудоемка. Требуется кросс-функциональная работа не одного департамента. Правильный выбор должен быть сделан в очень короткий период времени и есть угроза ошибиться, что представляет потенциальный риск для бизнеса.

Но несмотря на это использование данного подхода по быстрому найму особенно в условиях дефицита кадров на рынке труда имеет существенные определённые перспективы.

В завершение рассмотрения темы следует обратить внимание на запуск нового национального проекта «Кадры». Об этом было официально заявлено Президентом РФ Владимиром Путиным 24.02.2024 г. в ходе послания Федеральному собранию [13].

Цель программы заключается в координации профессиональной самореализации населения с возможностями системы образования и новыми требованиями современного рынка труда.

Речь как раз идет о том, что если ранее фокус внимания со стороны органов госвласти на российский рынок труда сосредоточен на уровне безработицы. Но нынешнее исчезновение данной проблемы (напомним уровень безработицы сейчас исторически крайне низкий – 2,8%), привело к новым вызовам, о которых было рассмотрено в работе, - острая нехватка квалифицированных рабочих кадров и конкуренция в связи с этим между работодателями за сотрудников (и в частности используя повышение уровня оплаты труда).

В связи с этим в рамках нового нацпроекта «Кадры» обращается внимание (пока в концептуальном плане) на:

- популяризацию профессии категории «синих воротничков» - рабочие кадры, задействованные в производстве и промышленности;
- сближение образовательных и профессиональных стандартов с целью обеспечения максимально быстрого выхода выпускников на рабочие места.

Таким образом, реализация в долгосрочной перспективе национального проекта «Кадры» (после конкретизации мер со стороны Правительства, направленных на достижение поставленных целей) надеемся позволит решить актуальные проблемы на рынке труда и обеспечить необходимый уровень кадровой безопасности организаций.

Библиографический список:

1. Ахапкин Н.Ю. Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2023. – № 6. – С. 7-25. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_6_7_25 EDN: СОНFFG (дата обращения: 10.04.2024)
2. Бухарский В., Тирских Т., Галиева Г. Миграция населения РФ в 2023: кадровый голод// Кредитное рейтинговое агентство «Эксперт РА»: сайт. 26.12.2023 URL: https://en.raexpert.ru/researches/regions/migration_regions_2023/ (дата обращения: 10.04.2024)
3. Воронин Д. В рекордно низкой безработице увидели опасность для экономики России// Ленту.ру: сайт 06.09.2023 URL: https://lenta.ru/news/2023/09/06/tormoz_ekonomiki/ (дата обращения: 05.04.2024)
4. Галиева Д. Работодатели ускоряют наем. // Газета «Коммерсантъ» «HR-технологии» от 29.02.2024. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6534662> (дата обращения: 14.04.2024)
5. Григорьев Е. Тренды 2024 года. Часть 1: как кадровый голод повлияет на удалёнку и корпоративное обучение// платформа vc.ru 13.12.2023 URL:

<https://vc.ru/u/390350-evgeniy-grigorev/952077-trendy-2024-goda-chast-1-kak-kadrovyy-golod-povliyaet-na-udalenu-i-korporativnoe-obuchenie> (дата обращения: 10.04.2024)

6. Динамика hh.индекса //hh.статистика URL: <https://stats.hh.ru/> (дата обращения: 12.04.2024)

7. Каждый второй россиянин мечтает о четырехдневке // Автор: Исследовательский центр портала Superjob.ru 04.04.2024 URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114592/kazhdyj-vtoroj-rossiyanin-mechtaet-o-chetyrehdnevke/> (дата обращения: 10.04.2024)

8. Как изменится рынок корпоративного обучения руководителей крупных компаний в 2022-2023 гг.// Школа управления СКОЛКОВО: исследование URL: <https://www.skolkovo.ru/researches/kak-izmenitsya-rynok-korporativnogo-obucheniya-rukovoditelej-krupnyh-kompanij-v-2022-2023-gg/> (дата обращения: 10.04.2024)

9. Кеффер Л. RosExpert: 73% компаний повышают зарплаты для сохранения сотрудников// Газета «Коммерсантъ» 23.08.2023 URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6173606> (дата обращения: 10.04.2024)

10. Компания РФ перевела сотрудников на 4-дневную рабочую неделю в качестве эксперимента// МОСКВА24 05.04.2023 URL: <https://www.m24.ru/videos/obshchestvo/05042023/565618> (дата обращения: 10.04.2024)

11. 63% компаний увеличат зарплаты сотрудникам в 2024 году // Школа: Русская Школа Управления. 05.03.2024 URL: <https://www.e-executive.ru/sections/hr-news/news/2097669-63-kompanii-velichat-zarplaty-sotrudnikam-v-2024-godu> (дата обращения: 05.04.2024)

12. Мамонтова Е. Российские компании готовы повышать квалификацию сотрудников за свой счет // Российская газета - Спецвыпуск: образование и культура №72(9314) 03.04.2024 URL: <https://rg.ru/2024/04/03/iz-ofisa-zapartu.html> (дата обращения: 10.04.2024)

13. Мануйлова А. Отдел недостающих кадров. // Газета «Коммерсантъ» 01.03.2024 URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6536074> (дата обращения: 14.04.2024)

14. Набаткина К. Труд и возраст: в России вырос спрос на молодых специалистов. // Газета «Известия» 29.03.2024. URL: <https://iz.ru/1673474/kseniia-nabatkina/trud-i-voznrast-v-rossii-vyros-spros-na-molodykh-spetsialistov> (дата обращения: 14.04.2024)

15. Подцероб М. Кадровый голод диктует российским компаниям новые способы найма и удержания персонала // газета «Ведомости» 03.11.2023 URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/11/03/1004039-kadrovii-golod-diktuet-rossiiskim-kompaniyam-novie-sposobi-naima> (дата обращения: 10.04.2024)

16. Полгода назад девелопер «Самолет» ввёл четырёхдневку// платформа vc.ru 17.02.2023 URL: <https://vc.ru/samolet/609577-polgoda-nazad-developer-samolet-vvel-chetyrehdnevku> (дата обращения: 10.04.2024)

17. 70% работодателей считают, что автоматизация поможет справиться с кадровым дефицитом. // HR-НОВОСТИ 02.04.2024 URL: <https://www.executive.ru/sections/hr-news/news/2097732-70-rabotodatelei-schitaut-chno-avtomatizatsiya-pomozhet-spravitsya-s-kadrovym-defitsitom> (дата обращения: 13.04.2024)

18. Саитова В. Три тенденции: как СВО и релокация меняют демографию// Группа компаний РБК: сайт. 29.01.2023 URL: https://www.rbc.ru/spb_sz/29/01/2023/63ce99cc9a794787b4a2e9de (дата обращения: 10.04.2024)

19. Самойленко Г. 9 реальных причин дефицита персонала в России// ХАБР: сайт. 09.12.2023 URL: <https://habr.com/ru/articles/778784/> (дата обращения: 05.04.2024)

20. Социально-экономическое положение России. 2023 // сайт: Федеральная служба государственной статистики URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Doklad_2023.htm (дата обращения: 10.04.2024)

21. Судейская А. Корпоративное обучение — 2023: краткий обзор трендов из международных отчётов.// Skillbox: статьи 31.03.2023 URL: https://skillbox.ru/media/corptrain/korporativnoe-obuchenie-2023-kratkiy-obzor-trendov-iz-mezhhdunarodnykh-otchetov/?utm_source=media&utm_medium=link&utm_campaign=all_all_media_links_links_articles_all_all_skillbox (дата обращения: 10.04.2024)

22. Треть сотрудников российских компаний работают в гибридном формате// HR-НОВОСТИ 29.02.2024 URL: <https://www.e-executive.ru/sections/hr-news/news/2097661-tret-sotrudnikov-rossiiskih-kompanii-rabotaut-v-gibridnom-formate> (дата обращения: 10.04.2024)

23. Чугунов А. Навес вакансий на десятилетия // газета «Коммерсантъ»: сайт 08.04.2024 URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6633886> (дата обращения: 05.04.2024)

24. Щербакова Е.М. Демографические итоги I полугодия 2023 года в России (часть I) // Демоскоп Weekly. 2023. № 999-1000. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2023/0999/barom01.php> (дата обращения: 10.04.2024)

25. HR-ы нашли способ удержать персонал на фоне кадрового голода: 72,5% компаний готовы на повышение зарплат// Журнал «Директор по персоналу»: новости 24.08.2023 URL: https://www.hr-director.ru/news/77206-hr-y-nashli-sposob-uderjat-personal-na-fone-kadrovogo-goloda-725-kompaniy-gotovy-na?from=Rubrcontentblock_news (дата обращения: 10.04.2024)

References:

1. Akharkin N.Yu. Russian economy under sanctions restrictions: dynamics and structural changes // Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. – 2023. – № 6. – P. 7-25. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_6_7_25 EDN: COHFFG (access date: 04/10/2024)

2. Bukharsky V., Tirskikh T., Galieva G. Migration of the population of the Russian Federation in 2023: personnel shortage // Credit rating agency «Expert RA»:

website. 12/26/2023 URL: https://en.raexpert.ru/researches/regions/migration_regions_2023/ (access date: 04/10/2024)

3. Voronin D. They saw a danger for the Russian economy in record low unemployment // Lenta.ru: site 09/06/2023 URL: https://lenta.ru/news/2023/09/06/tormoz_ekonomiki/ (date of access: 05.04. 2024)

4. Galieva D. Employers are speeding up hiring. // Kommersant newspaper «HR technologies» dated 02.29.2024. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6534662> (access date: 04/14/2024)

5. Grigoriev E. Trends of 2024. Part 1: how staff shortages will affect remote work and corporate training // vc.ru platform 12/13/2023 URL: <https://vc.ru/u/390350-evgeniy-grigorev/952077-trendy-2024-goda-chast-1-kak-kadrovyy-golod-povliyaet-na-udalenu-i-korporativnoe-obuchenie> (date of access: 04/10/2024)

6. Dynamics of hh.index //hh.statistics URL: <https://stats.hh.ru/> (access date: 04/12/2024)

7. Every second Russian dreams of a four-day work week // Author: Research Center of the Superjob.ru portal 04/04/2024 URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114592/kazhdyj-vtoroj-rossiyanin-mehtaet-o-chetyrehdnevke/> (access date: 04/10/2024)

8. How the market for corporate training for executives of large companies will change in 2022-2023 // SKOLKOVO School of Management: research URL: <https://www.skolkovo.ru/researches/kak-izmenitsya-rynok-korporativnogo-obucheniya-rukovoditelej-krupnyh-kompanij-v-2022-2023-gg/> (date of access: 04/10/2024)

9. Keffer L. RosExpert: 73% of companies increase salaries to retain employees // Kommersant newspaper 08/23/2023 URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6173606> (access date: 04/10/2024)

10. The Russian company transferred employees to a 4-day work week as an experiment // MOSCOW24 04/05/2023 URL: <https://www.m24.ru/videos/obshchestvo/05042023/565618> (access date: 04/10/2024)

11. 63% of companies will increase employee salaries in 2024 // School: Russian School of Management. 03/05/2024 URL: <https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/news/2097669-63-kompanii-udelichat-zarplaty-sotrudnikam-v-2024-godu> (access date: 04/05/2024)

12. Mamontova E. Russian companies are ready to improve the qualifications of employees at their own expense // Russian newspaper - Special issue: education and culture No. 72 (9314) 04/03/2024 URL: <https://rg.ru/2024/04/03/iz-ofisa-zapartu.html> (date of access: 04/10/2024)

13. Manuilova A. Department of missing personnel. // Newspaper «Kommersant» 03/01/2024 URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6536074> (access date: 04/14/2024)

14. Nabatkina K. Labor and age: the demand for young specialists has increased in Russia. // Newspaper «Izvestia» 03/29/2024. URL: <https://iz.ru/1673474/kseniia-nabatkina/trud-i-voznrast-v-rossii-vyros-spros-na-molodykh-spetsialistov> (access date: 04/14/2024)

15. Podtserob M. Personnel shortage dictates new ways for Russian companies to recruit and retain personnel // Vedomosti newspaper 11/03/2023 URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/11/03/1004039-kadrovii-golod-diktuet-rossiiskim-kompaniyam-novie-sposobi-naima> (date of access: 04/10/2024)

16. Six months ago, the developer «Samolet» introduced a four-day period // platform vc.ru 02/17/2023 URL: <https://vc.ru/samolet/609577-polgoda-nazad-developer-samolet-vvel-chetyrehdnevku> (access date: 10.04. 2024)

17. 70% of employers believe that automation will help cope with personnel shortages. // HR NEWS 04/02/2024 URL: <https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/news/2097732-70-rabotodatelei-schitaut-chto-avtomatizatsiya-pomozhet-spravitsya-s-kadrovym-defitsitom> (date of access: 04/13/2024)

18. Saitova V. Three trends: how SVO and relocation are changing demographics // RBC Group of Companies: website. 01/29/2023 URL:

https://www.rbc.ru/spb_sz/01/29/2023/63ce99cc9a794787b4a2e9de (access date: 04/10/2024)

19. Samoilenko G. 9 real reasons for the personnel shortage in Russia // Khabr: website. 12/09/2023 URL: <https://habr.com/ru/articles/778784/> (access date: 04/05/2024)

20. Socio-economic situation in Russia. 2023 // website: Federal State Statistics Service URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Doklad_2023.htm (access date: 04/10/2024)

21. Sudeiskaya A. Corporate training – 2023: a brief overview of trends from international reports.// Skillbox: articles 03/31/2023 URL: https://skillbox.ru/media/corptrain/korporativnoe-obuchenie-2023-kratkiy-obzor-trendov-iz-mezhdunarodnykh-otchetov/?utm_source=media&utm_medium=link&utm_campaign=all_all_media_links_links_articles_all_all_skillbox (access date: 04/10/2024)

22. A third of employees of Russian companies work in a hybrid format // HR