

Проблема кадрового дефицита в Ульяновской области Российской Федерации и некоторые пути ее решения

Мухаметов Дамир Алмазович

Аспирант

ORCID: 0009-0006-1546-8863, e-mail: damirqwerty@gmail.com

Ульяновский государственный университет, г. Ульяновск, Россия

Аннотация

В работе рассматривается проблема кадрового дефицита в Ульяновской области в контексте текущих экономических и политических преобразований. Анализируются причины дефицита квалифицированных специалистов, которые включают как позитивные факторы (быстрое экономическое развитие и технологические изменения), так и негативные (демографические изменения, отраслевые особенности, дисбаланс на рынке труда и миграция). Приводятся статистические данные по уровню безработицы, миграции и структуре населения, что позволяет выявить основные тенденции и спрогнозировать дальнейшее развитие ситуации на рынке труда. Особое внимание уделено проблеме миграции выпускников вузов и их влиянию на экономику региона. Также рассматривается влияние международной и межрегиональной миграции на рынок труда и демографическую ситуацию в регионе. Обсуждаются возможные пути решения проблемы кадрового дефицита, включая улучшение материально-технической базы учебных заведений, адаптацию образовательных программ к требованиям рынка труда и введение многоуровневой системы контроля над миграцией. Предложенные меры направлены на создание условий для привлечения и удержания квалифицированных специалистов в регионе, что, в свою очередь, будет способствовать его устойчивому экономическому развитию.

Ключевые слова

Кадровый дефицит, региональное развитие, экономическое развитие, рынок труда, безработица, молодежь, миграция, население, кадровая политика

Для цитирования: Мухаметов Д.А. Проблема кадрового дефицита в Ульяновской области Российской Федерации и некоторые пути ее решения // Вестник университета. 2024. № 11. С. 161–176.



Problem of staffing shortage in the Ulyanovsk region of the Russian Federation and some ways to solve it

Damir A. Mukhametov

Postgraduate Student

ORCID: 0009-0006-1546-8863, e-mail: damirqwerty@gmail.com

Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia

Abstract

The article examines the problem of personnel shortage in the Ulyanovsk region in the context of current economic and political transformations. The reasons for the shortage of qualified specialists are analysed, which include both positive factors (rapid economic development and technological changes) and negative ones (demographic changes, industry characteristics, imbalance in the labour market and migration). Statistical data on the level of unemployment, migration, and population structure are provided, which makes it possible to identify the main trends and predict the further development of the situation in the labour market. Particular attention is paid to the problem of migration of graduates of higher educational institutions and their impact on the economy of the region. The article also examines the impact of international and interregional migration on the labour market and demographic situation in the region. Possible ways to solve the problem of the personnel shortage are discussed, including improving the material and technical base of educational institutions, adapting educational programmes to the requirements of the labour market, and introducing a multi-level system of control over the migration. The proposed measures are aimed at creating conditions for attracting and retaining the qualified specialists in the region, which in turn will contribute to its sustainable economic development.

Keywords

Personnel shortage, regional development, economic development, labour market, unemployment, youth, migration, population, personnel policy

For citation: Mukhametov D.A. (2024) Problem of staffing shortage in the Ulyanovsk region of the Russian Federation and some ways to solve it. *Vestnik universiteta*, no. 11, pp. 161–176.



ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время отрасли реального сектора экономики Ульяновской области переживают значительные структурные и технологические преобразования, обусловленные переходом к инновационной модели развития. Эти изменения связаны как с новыми приоритетами регионального развития, так и с политическими изменениями, начавшимися в 2022 г. Однако развитие лимитировано несколькими факторами, такими как недостаточно развитый рынок, несовершенство законодательства, ограниченный доступ к новым технологиям и ограниченные ресурсы для производства.

Как и в Ульяновской области, в целом в Российской Федерации (далее – РФ, Россия) произошла смена полюсов в сфере кадрового обеспечения: нехватка рабочих мест сменилась нехваткой трудовых ресурсов, так как спрос превысил предложение. Такие же выводы в своих исследованиях делают О.А. Колесникова, Е.В. Маслова и И.В. Околеных [1].

Н.Н. Гунько, О.А. Динукова, В.Я. Вишневер, изучая сбалансированность на рынке труда, приходят к выводам: «Отсутствие равновесия между спросом и предложением на рынке труда проявляется через безработицу и дефицит рабочей силы, что негативно отражается на производительности труда на макроуровне» [2, с. 211].

О.П. Чекмарев, А.А. Ильвес и П.А. Конев отмечают, что «исследователи склоняются к выводам о скорее локальных дефицитах кадров в России, хотя социологические и статистические исследования показывают, что проблемы занятости и дефицита кадров являются достаточно значимыми для экономических субъектов современной России» [3, с. 478].

Понятие «кадровый дефицит» можно определить как ситуацию, при которой существует недостаток квалифицированных и подходящих специалистов для заполнения вакансий и выполнения необходимых задач. Это означает, что спрос на определенные виды рабочей силы превышает предложение и работодатели испытывают трудности в нахождении подходящих кандидатов на вакансии.

Кадровый дефицит в регионе может возникать по разным причинам, включая как позитивные, так и негативные.

К позитивным причинам относятся:

- быстрое экономическое развитие: когда экономика региона или страны растет быстро, возникает повышенный спрос на рабочую силу и рынок труда не всегда успевает соответствовать этому росту;
- технологические изменения: развитие новых технологий может потребовать от специалистов новых навыков, что способно создать кадровый дефицит в отраслях, которые не успевают приспособиться к этим изменениям.

К негативным причинам можно отнести:

- снижение рождаемости, старение населения и т.д., то есть демографические изменения, которые способны привести к уменьшению числа работников, доступных для определенных отраслей;
- отраслевые особенности: некоторые отрасли могут постоянно сталкиваться с кадровым дефицитом из-за особенностей своей работы, требующей высокой квалификации и опыта;
- дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда;
- выбытие человеческих ресурсов из региона в другой регион/страну в связи с тем, что там более высокая заработная плата и (или) лучше условия труда;
- не соответствующая нынешним реалиям материально-техническая база учебных заведений, а также несоответствие теоретической и практической подготовки рабочих кадров.

ПРОБЛЕМАТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В целом дефицит кадров – это общемировая тенденция. Как отмечает Президент России В.В. Путин, «для России эта проблема является достаточно острой. Если мы не будем предпринимать энергичных усилий для того, чтобы эти задачи решать, то к концу 2030 года дефицит квалифицированных кадров у нас составит где-то около 3 млн человек»¹. Также он отметил, что цифра в 3 млн чел. чуть меньше прогнозируемого дефицита в Германии и Великобритании, однако для россиян это очень много. Нехватка специалистов может привести к потерям в российской экономике, «измеряемым сотнями миллиардов

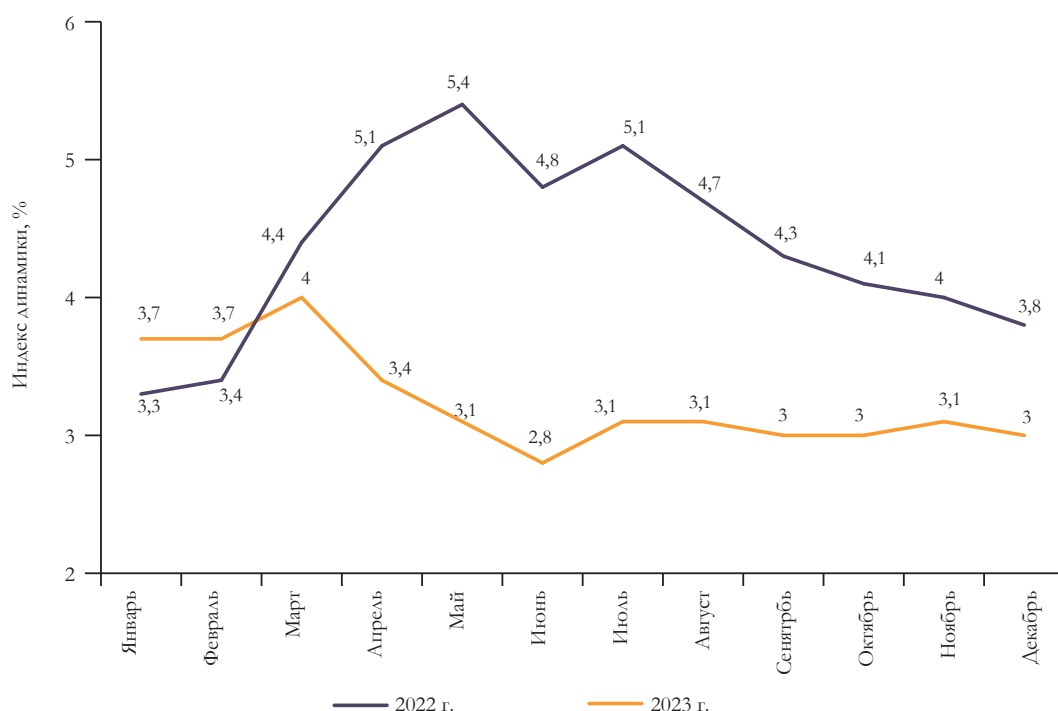
¹ РБК. Путин предупредил о дефиците квалифицированных кадров к 2030 году. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/01/11/2019/5dbc6df69a7947f792ab10a3> (дата обращения: 23.08.2024).

долларов недополученной прибыли»². По его словам, уже сейчас, в 2024 г., дефицит кадров в РФ составляет 2,5 млн чел.

Подтверждая слова Президента России, Д.Н. Чернышенко, заместитель Председателя Правительства РФ, на Петербургском международном экономическом форуме заявил, что «дефицит сотрудников в России к 2030 году составит 2,4 млн человек»³. Главными причинами являются проблема демографии (демографическая яма) и проблема развития собственных производств.

Институт развития предпринимательства и экономики провел исследование и пришел к неблагоприятным выводам: примерно 92 % российских компаний испытывают дефицит кадров. Около 55 % работников необходимы в промышленности, в сельском хозяйстве – 47 %, в строительстве – 38 %. Проблема кадрового дефицита характерна почти для всех отраслей и субъектов страны⁴.

По данным статистики, Ульяновская область испытывает дефицит кадров по всем профессиональным областям (рис. 1).



Источник⁵

Рис. 1. Индекс динамики соотношения вакансий и соискателей за 2022 г. и 2023 г.

Если значение индекса составляет до 1,9, то рынок испытывает острый дефицит соискателей. При значении от 2,0 до 3,9 имеется просто дефицит соискателей. Умеренный уровень конкуренции за рабочие места или же здоровое соотношение между работодателями и соискателями достигается при значении индекса 4,0–7,9. Высокий уровень конкуренции характерен для значения индекса 8,0–11,9. Если же оно составляет 12 и больше, то на рынке преобладает крайне высокий уровень конкуренции.

Некоторый темп роста индекса в 2022 г. можно связать с событиями, произошедшими в феврале 2022 г.: санкции дали новый виток развитию экономического кризиса, страх остаться без денег побуждал людей к поиску работы с целью получения стабильного заработка.

Традиционно дефицит кадров наблюдается в производстве и по рабочим профессиям. Средний индекс составляет 2,3. Подобные дефициты кадров способны оказать серьезное воздействие на различные

² РБК. Путин предупредил о дефиците квалифицированных кадров к 2030 году. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/01/11/2019/5dbc6df69a7947f792ab10a3> (дата обращения: 23.08.2024).

³ Прайм. Чернышенко предупредил о страшной демографической яме в России. Режим доступа: <https://1prime.ru/20240607/yama-848950382.html> (дата обращения: 06.09.2024).

⁴ Известия. Названы отрасли с наибольшей нехваткой кадров в России. Режим доступа: <https://iz.ru/1673404/2024-03-28/nazvany-otrasli-s-naibolshe-nekhvatkoi-kadrov-v-rossii> (дата обращения: 06.09.2024).

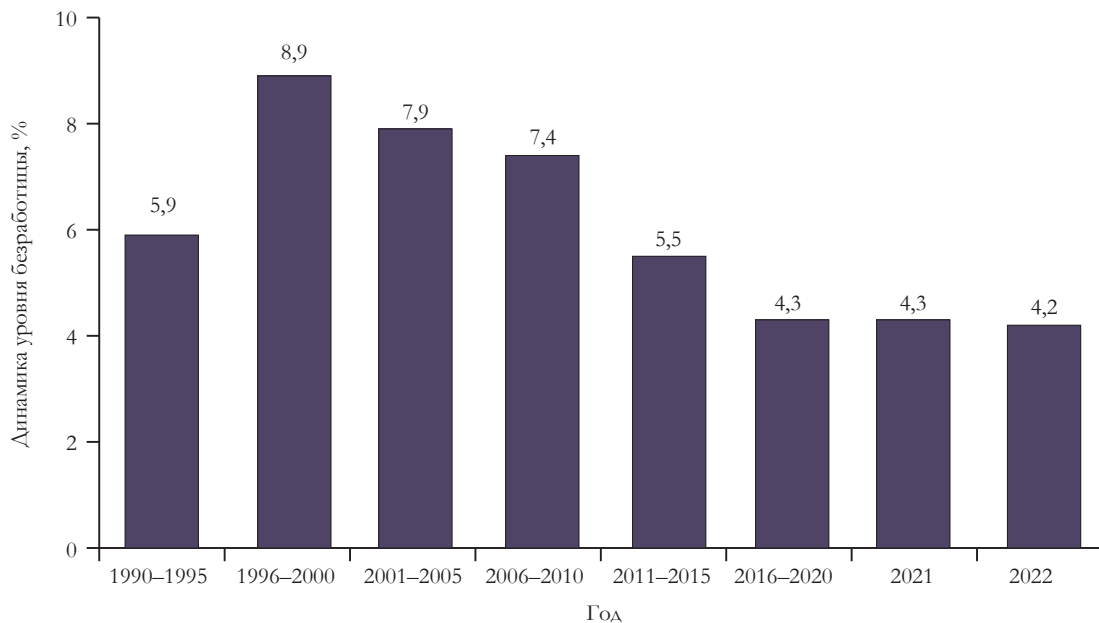
⁵ hh статистика. Ульяновская область. Режим доступа: https://stats.hh.ru/ulyanovsk_oblast?hhIndexProfArea=working_staff (дата обращения: 08.09.2024).

отрасли и секторы экономики региона. Например, некоторые отрасли могут испытывать недостаток специалистов определенного профиля, что, вероятно, приведет к увеличению расходов на поиск и обучение персонала, а также снизит производственные показатели и конкурентоспособность предприятий.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Принимая во внимание низкий уровень безработицы в России, исследователи начинают обращать внимание на местные проблемы с кадрами в различных регионах. Проводимые исследования (социологические и статистические) однозначно подтверждают наличие данной проблемы в РФ. Ульяновская область не является исключением.

Рис. 2 представляет собой данные о динамике безработицы в Ульяновской области за период с 1990 г. по 2022 г. Этот период охватывает различные этапы развития региона и экономические изменения, которые могли повлиять на уровни занятости и безработицы.



Примечание: МОТ – Международная организация труда

Источник⁶

Рис. 2 Динамика уровня безработицы в Ульяновской области

Уровень безработицы в России в разные периоды, такие как переход к рыночной экономике в 1990-х гг., кризисы 2008–2009 гг. и начало пандемии в 2020 г., отражал экономический спад. Однако кризисы 2014 г. и 2022 г. оказались особыми: несмотря на падение валового внутреннего продукта и валового регионального продукта (далее – ВРП) соответственно, уровень занятости оставался стабильным и в 2023 г. даже достиг исторического минимума (2,3).

Это свидетельствует о том, что связь между уровнем безработицы и спадом ВРП стала менее очевидной. Возможно, это связано с изменением структуры экономики, появлением новых отраслей, а также с усилением гибкости и адаптивности рынка труда.

Анализ факторов, влияющих на безработицу, показывает, что постковидная экономика, военно-политический конфликт и социальная поддержка могли бы увеличить безработицу, но единственным фактором, снижающим ее, является демографическая ситуация.

2022 г. и 2023 г. показали уменьшение безработицы. В свою очередь, это может указывать на отсутствие равновесия на рынке труда и на преобладание сверхзанятости.

Табл. 1 отражает уровень безработицы в Ульяновской области по возрастным группам в период с 2019 г. по 2022 г.

⁶ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области. Официальные публикации Ульяновскстата. Режим доступа: <https://73.rosstat.gov.ru/folder/42056#> (дата обращения: 08.09.2024).

Таблица 1

Уровень безработицы по возрастным группам в Ульяновской области

Возрастная группа, лет	Год				Средний показатель за период
	2019	2020	2021	2022	
15–19	29,0	25,0	21,0	18,1	23,3
20–29	5,3	6,1	6,9	6,5	6,2
30–39	3,0	5,7	4,4	4,4	4,4
40–49	3,5	5,0	3,8	4,4	4,2
50–59	4,2	3,5	3,5	2,9	3,6
60–69	0,5	0,9	1,2	1,4	1,0

Примечание: данные представлены в %

Источник⁷

Анализ данных из табл. 1 привел нас к следующим выводам.

Динамика демонстрирует, что показатель уровня безработицы снижается в зависимости от возраста (чем старше возрастная группа, тем меньше данный показатель). Это является специфическим феноменом для РФ и Ульяновской области в частности. В зарубежных странах наоборот: чем старше возрастная группа, тем сложнее найти работу. Такой феномен может свидетельствовать о том, что работодатели в России предпочитают нанимать работников более старших возрастов, чем молодых.

С 2020 г. уровень безработицы начал снижаться во всех возрастных группах. Однако в возрастных категориях 15–19 и 20–29 лет он остается достаточно высоким. Это можно объяснить недостаточным опытом и низкой квалификацией, не соответствующими требованиям работодателей, либо ростом потребности в работе среди молодых людей.

В возрастных группах старше 30 лет наблюдается значительное снижение безработицы, за исключением категории 60–69 лет. Это указывает на то, что, несмотря на общее улучшение экономической ситуации, молодые люди продолжают испытывать трудности и сталкиваются с определенными барьерами при поиске работы.

Анализ структуры населения поможет понять факторы, которые влияют на уровень безработицы в зависимости от возрастной группы (табл. 2).

Таблица 2

Состав населения Ульяновской области от 15 до 70+ лет

Возраст, лет	На 1 января 2019 г., чел.	В % от всего	На 1 января 2020 г., чел.	В % от всего	На 1 января 2021 г., чел.	В % от всего	На 1 января 2022 г., чел.	В % от всего	На 1 января 2023 г., чел.	В % от всего
Всего	1 035 765	100	1 026 905	100	1 007 874	100	1 000 565	100	992 582	100
15–19	52 310	5,1	52 836	5,1	53 004	5,3	53 902	5,4	54 522	5,5
20–24	57 118	5,5	53 911	5,2	52 258	5,2	50 731	5,1	51 448	5,2
25–29	82 247	7,9	75 345	7,3	68 400	6,8	63 620	6,4	58 642	5,9
30–34	101 426	9,8	100 597	9,8	92 222	9,2	94 096	9,4	87 590	8,8
35–39	87 166	8,4	89 814	8,7	91 925	9,1	94 754	9,5	97 417	9,8
40–44	83 021	8,0	82 642	8,0	82 523	8,2	82 078	8,2	82 091	8,3
45–49	80 189	7,7	80 115	7,8	79 294	7,9	79 328	7,9	79 068	8,0
50–54	84 042	8,1	80 208	7,8	77 848	7,7	76 681	7,7	76 582	7,7
55–59	105 620	10,2	101 998	9,9	96 176	9,5	89 961	9,0	84 057	8,5
60–64	97 531	9,4	98 023	9,5	99 681	9,9	100 033	10,0	99 087	10,0

⁷ Федеральная служба государственной статистики. Регионы России. Социально-экономические показатели. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 09.09.2024).

Окончание табл. 2

Возраст, лет	На 1 января 2019 г., чел.	В % от всего	На 1 января 2020 г., чел.	В % от всего	На 1 января 2021 г., чел.	В % от всего	На 1 января 2022 г., чел.	В % от всего	На 1 января 2023 г., чел.	В % от всего
65–69	77 800	7,5	79 533	7,7	81 110	8,0	82 117	8,2	84 552	8,5
70+	127 295	12,3	131 883	12,8	133 433	13,2	133 264	13,3	137 526	13,9

Источник⁸

В Ульяновской области в целом население сокращается, население в возрасте от 15–19 и 35–39 лет имеет небольшой прирост, в возрасте от 20 до 34 лет заметно сокращается, наблюдается плавное снижение в возрасте 40–59 лет. Рост численности населения в возрастных группах от 60 до 70+ лет указывает на старение региона и общее увеличение доли старших возрастных групп.

Прогнозируется, что в ближайшие 5–8 лет доля населения старше 60 лет будет постепенно снижаться. С учетом новых условий выхода на пенсию ожидается также сокращение числа лиц, переходящих в пенсионный возраст, что поможет сгладить негативные последствия недостаточного количества молодых людей на рынке труда.

Также прогнозируется усиление дефицита рабочей силы в ближайшие два-четыре года из-за снижения числа лиц в молодых возрастных группах. В последующие годы ожидается рост предложения рабочей силы, однако вопросы молодежной занятости и экономической активности станут более актуальными.

Тенденция увеличения трудовой мобильности молодых людей и снижение их численности на рынке труда могут неблагоприятно сказаться на сглаживании кадрового дефицита региона при актуальных изменениях производственной структуры региона и внешнеторговых связях.

С возрастной группой молодежи прямо связаны выпускники вузов. Выпускники играют важную роль в экономическом развитии регионов. Их перемещение между регионами может влиять на экономическую активность. Экономический дисбаланс и неблагоприятная экономическая ситуация в субъектах могут стимулировать выпускников менять место жительства и уезжать из региона учебы (табл. 3).

Таблица 3

Доля выпускников, покинувших регион обучения, и зарплаты выпускников, трудоустроенных в регионе обучения и покинувших его

Регион	Доля выпускников, работающих не в регионе обучения, %	Средняя заработная плата выпускников, покинувших регион обучения, руб.	Средняя заработная плата выпускников, трудоустроенных в регионе обучения, руб.
РФ	27	64 900	50 900
ПФО	29	67 700	40 200
Республика Башкортостан	37	68 000	42 300
Республика Марий Эл	40	49 400	32 700
Республика Мордовия	51	57 700	30 000
Республика Татарстан	30	59 900	43 100
Удмуртская Республика	33	51 200	36 300
Чувашская Республика	45	52 700	32 300
Пермский край	33	61 200	45 000
Кировская область	38	57 600	35 100
Нижегородская область	32	66 400	42 800
Оренбургская область	40	58 100	38 000
Пензенская область	41	55 600	34 000
Самарская область	38	69 200	41 600

⁸ Там же.

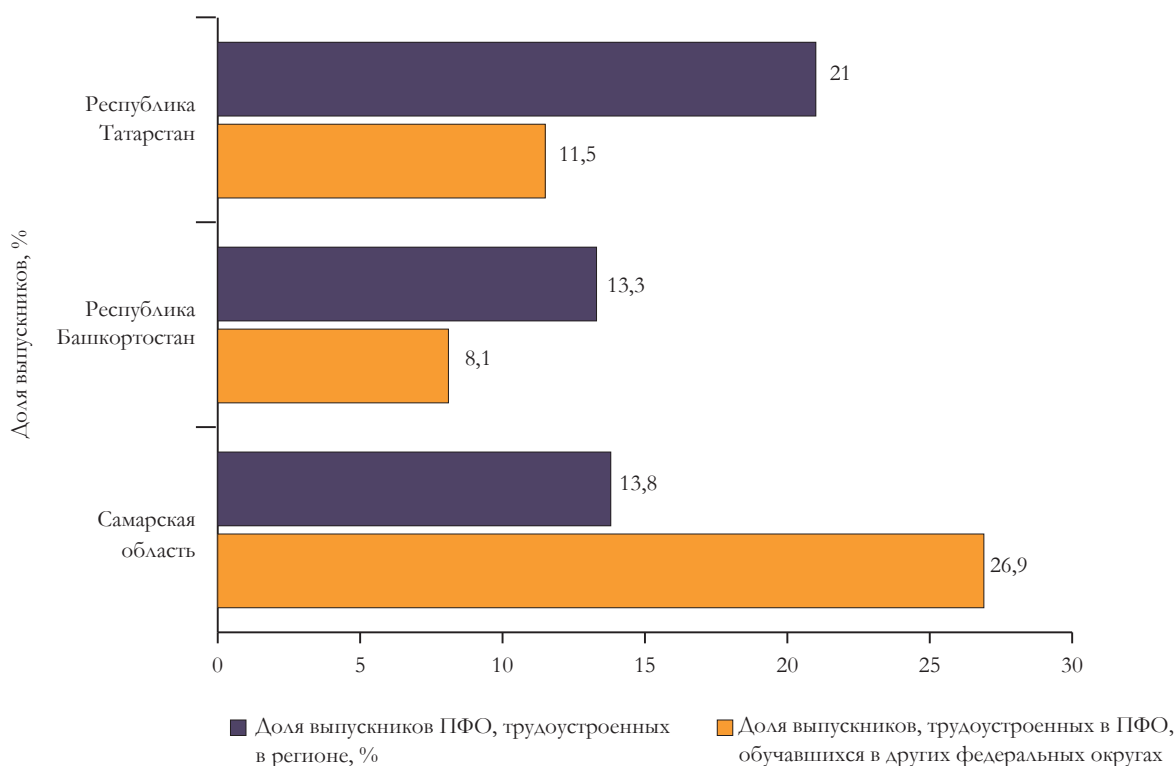
Регион	Доля выпускников, работающих в регионе обучения, %	Средняя заработная плата выпускников, покинувших регион обучения, руб.	Средняя заработная плата выпускников, трудоустроенных в регионе обучения, руб.
Саратовская область	49	61 300	33 100
Ульяновская область	42	71 700	36 100

Примечание: ПФО – Приволжский федеральный округ

Составлено автором по материалам источника [4]

Из табл. 3 видно, что из Ульяновской области выезжают работать 42 % от числа всех выпускников, что в 1,5 раза выше средних показателей по России и ПФО. Вне Ульяновской области их заработная плата составляет 71 700 руб., тогда как в самой области среднее предложение составляет 36 100 руб. В 2023 г. на территории Ульяновской области обучалось 34 832 студента бакалавриата, специалитета и магистратуры. Таким образом, практически половина из них, 14 629 студентов, потенциальная рабочая сила, эмигрирует в регионы с предложением более высокой заработной платы.

Ключевые регионы ПФО, специализирующиеся на машиностроении, включают Республику Татарстан (21 % выпускников), Республику Башкортостан и Самарскую область (13 и 14 % соответственно). Самарская область является основным регионом трудоустройства для внешних выпускников благодаря ее развитой промышленности и потребности в инженерных и технических специалистах (рис. 3).



Составлено автором по материалам источника [4]

Рис. 3. Основные субъекты ПФО с точки зрения трудоустройства выпускников

Значительным фактором, по нашему мнению, является массовая трудовая эмиграция, превратившаяся в проблему национального значения. В контексте исследуемого региона массовый отток населения имел непоправимые последствия для заполнения вакансий на предприятиях.

В России внутренняя миграция к 2019 г. составила 4 млн чел. ежегодно. Из них половина мигрирует внутри регионов – менее 1,4 % всего населения РФ.

С учетом того, что в других странах внутренняя миграция более активная, в России ее уровень низок относительно 10-летнего прошлого, когда он превышал 10 %. Например, в Соединенных Штатах

Америки доля внутренней миграции населения составила около 10 % в 2019 г. и 60 % из них пришлось на миграцию между штатами.

Так, в 2022 г. миграционная убыль Ульяновской области составила 1 827 чел., тогда как в 2021 г. данный показатель достигал 625. В 2023 г. убыль равнялась 493 чел. Миграционная динамика представлена в табл. 4.

Таблица 4

Миграция населения Ульяновской области в 2006–2022 гг.

Показатель, тыс. чел.	2006–2010 гг.	2011–2015 гг.	2016–2020 гг.	2021 г.	2022 г.
Межрегиональная миграция					
Прибыло	5,7	11,8	12,9	10,5	9,4
Убыло	10,1	17,1	16,5	13,3	12,6
Прирост	– 4,4	– 5,3	– 3,6	– 2,8	– 3,2
Международная миграция					
Прибыло	1,1	3,3	2,9	2,9	3,7
Убыло	0,3	0,6	0,8	0,7	2,3
Прирост	0,8	2,7	1,8	2,2	1,4
Общий прирост (убыль)	– 3,6	– 2,6	1,8	– 0,6	– 1,8

Источник⁹

В 2022 г. в России количество выехавших из страны и прибывших в нее оказалось примерно равным. Это разительное изменение по сравнению с предыдущими годами. Изменение миграционной ситуации связано с особенностями учета выезжающих. В 2021 г. временное продление регистрации во время пандемии COVID-19 и автоматическая фиксация факта выезда после любой регистрации иностранца сроком более 9 месяцев привели к недоучету выезжающих.

Недоучет выезжающих в 2021 г. и резкое увеличение в 2022 г. после окончания пандемии количества выезжающих стали причиной этого сдвига. Региональные данные подтверждают эту тенденцию. Данные из табл. 4 доказывают увеличение количества выезжающих из Ульяновской области в другие страны с 0,7 тыс. чел. в 2021 г. до 2,3 тыс. чел. в 2022 г. Миграционная ситуация, определяемая по долгосрочной регистрации на территории страны, не демонстрирует существенной динамики.

В последние годы в Ульяновской области наблюдается увеличение числа прибывающих из-за рубежа. Однако этот прирост мигрантов не приводит к повышению качества трудовых ресурсов региона, поскольку большинство прибывших имеют низкую профессиональную квалификацию или вовсе ее не имеют. В основном мигранты приезжают из стран Содружества Независимых Государств, особенно из Средней Азии. Образование и профессиональная подготовка у них часто неудовлетворительные, что позволяет им работать только на низкотехнологичных производствах.

Несмотря на низкую производительность и качество труда в целом, такие мигранты выгодны местным предпринимателям и экономике, так как представляют собой дешевую рабочую силу, их ожидание по желаемому уровню заработной платы ниже, чем у россиян. Приобретает особую важность введение многоуровневой системы контроля над миграцией, которая бы включала отбор и оценку мигрантов по их профессиональным навыкам и квалификации.

В Ульяновской области, как и во многих других регионах, сельское население заметно сокращается. Высокая доля пожилых людей в сельской местности и влияние негативных демографических процессов приводят к снижению трудового потенциала, что, в свою очередь, серьезно воздействует на развитие сельской экономики.

Весьма очевидно, что из сельской местности наибольший отток людей приходится на возрастную группу 18–40 лет – трудоспособную и более квалифицированную часть населения. Это, в свою очередь, влияет на состояние сельского хозяйства и его развитие в перспективе.

Соотношение объемов миграции городского и сельского населения рассматриваемого региона представлено в табл. 5.

⁹ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области. Официальные публикации Ульяновскстата. Режим доступа: <https://73.rosstat.gov.ru/folder/42056#> (дата обращения: 08.09.2024).

**Соотношение объемов миграции городского и сельского населения
Ульяновской области за 2013–2023 гг.**

Год	Объем миграции, чел.			Объем миграции на 1 тыс. населения, %		
	Все население	В том числе		Все население	В том числе	
		Городское население	Сельское население		Городское население	Сельское Население
2013	– 3 424	– 1 139	– 2 285	– 2,7	– 1,2	– 7,0
2014	– 1 568	908	– 2 476	– 1,	1,0	– 7,6
2015	– 1 185	257	– 1 442	– 0,9	0,3	– 4,5
2016	– 737	1 292	– 2 029	– 0,6	1,4	– 6,4
2017	– 1 325	848	– 2 173	– 1,1	0,9	– 7,0
2018	– 2 552	234	– 2 786	– 2,1	0,2	– 9,1
2019	– 2 395	– 206	– 2 189	– 1,9	– 0,2	– 7,3
2020	– 1 030	958	– 1 988	– 0,8	0,8	– 1,6
2021	– 625	1 646	– 2 271	– 0,4	1,8	– 7,4
2022	– 1 746	– 47	– 1 699	– 1,5	– 0,1	– 6,2
2023	– 493	479	– 972	– 0,4	0,4	– 0,8

Источник¹⁰

Из табл. 5 видно: миграционный отток сельского населения составляет большую часть эмигрировавших из Ульяновской области. По всему исследуемому периоду заметно, что на общий показатель уехавших из Ульяновской области в значительной степени влияет показатель по сельскому населению.

Основными мерами для решения этой проблемы являются повышение заработной платы в сельской местности, государственная поддержка сельскохозяйственных производителей, а также развитие социальной и производственной инфраструктуры в деревнях и селах. Оптимальным решением было бы создать такие условия, чтобы люди, переехавшие в город для получения образования, стремились возвращаться обратно в село.

Помимо этого, значительное воздействие на эмиграцию оказывает уровень заработной платы. Ульяновская область занимает 10-е место из 14 в ПФО по уровню заработной платы за 2023 г. (36 126 руб.).

Опрос 2014 г. среди граждан, покинувших Ульяновскую область для поиска работы, показал, что большинство находят ее в Москве и Московской области: на данный регион приходится 48 % уехавших. Вторым регионом по притяжению является Самарская область, куда направились 23 % граждан. На Ленинградскую область и Санкт-Петербург, соответственно, приходится 9,5 % опрошенных. Небольшая доля (12 %) уехавших приходится на соседние регионы: Татарстан, Мордовию, Пензу, Чебоксары, Нижний Новгород и др.

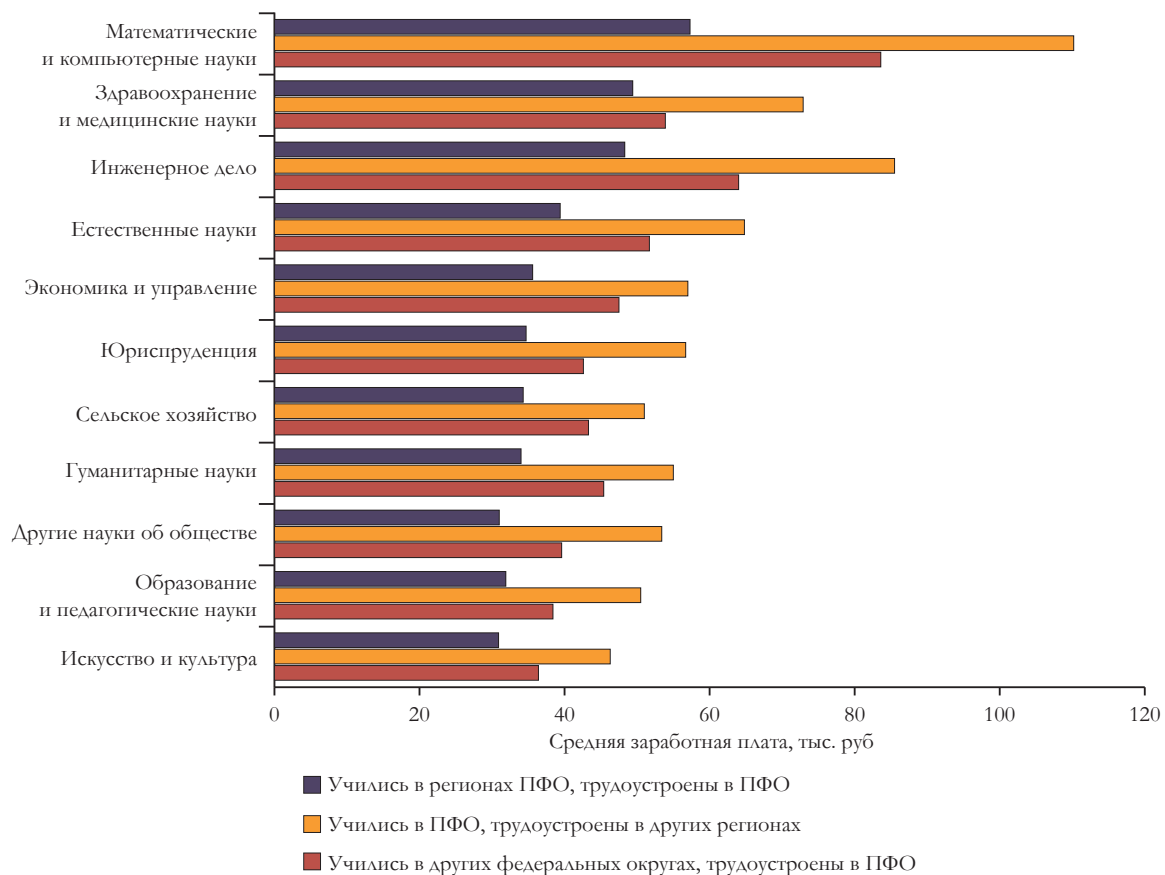
Среди уезжающих 37 % – строители и водители, 31 % – разнорабочие и охранники, 23 % – юристы, учителя, инженеры, программисты, бухгалтеры и экономисты, то есть высококвалифицированные кадры, и 9 % – электрики, сварщики и продавцы.

Основной причиной переезда является более высокая заработная плата. Выпускники регионов ПФО по заработной плате значительно уступают внешним выпускникам, работающим в регионе (рис. 4).

Анализ диаграммы показывает, что выпускники всех направлений подготовки из регионов ПФО значительно уступают по заработной плате внешним выпускникам, работающим в регионе. Наибольшие различия наблюдаются в следующих областях:

- математические и компьютерные науки – внешние выпускники зарабатывают на 46 % больше;
- инженерное дело – разница составляет 33 %;
- естественные науки – разница составляет 31 %.

¹⁰ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области. Официальные публикации Ульяновскстата. Режим доступа: <https://73.rosstat.gov.ru/folder/42056#> (дата обращения: 08.09.2024).



Составлено автором по материалам источника [4]

Рис. 4. Средняя заработная плата выпускников в зависимости от региона учебы и трудоустройства по направлениям подготовки

Это может быть связано с тем, что выпускники из других регионов обладают более высоким уровнем подготовки по сравнению с местными выпускниками, особенно в ПФО. Это создает дополнительные сложности для молодых специалистов округа, конкурирующих за высокооплачиваемые рабочие места.

Основным последствием данной ситуации стало нарушение процесса воспроизводства рабочей силы в регионе, что привело к двойному дефициту: с одной стороны, недостаток квалифицированных работников, а с другой – дефицит рабочей силы среднего и молодого возраста.

Эти два дефицита взаимно усугубляют друг друга. Недостаток квалифицированных кадров замедляет производственные процессы и выпуск необходимой продукции. В то же время устаревшая производственная база и отсутствие современных рабочих мест отталкивают молодых специалистов от трудоустройства на предприятия региона.

Проблема усложняется тем, что без внедрения необходимых улучшений ситуация остается неблагоприятной. Региональные промышленные предприятия оказались в текущем экономическом кризисе с нерешенными кадровыми проблемами.

Низкое качество подготовки выпускников вузов подтверждается проводимыми исследованиями. Так, Л. Лежнева в своих работах, ссылаясь на опрос компании (распространенного сервиса для поиска работы) HeadHunter, указывает на то, что 93 % работодателей оценивают качество профессиональной подготовки молодых людей-выпускников, выходящих на рынок труда, как ниже среднего или среднее. Всероссийский центр изучения общественного мнения при проведении социологического исследования выявил, что 20 % опрошенных работодателей ссылаются на низкий уровень подготовки и общее отсутствие кандидатов; 15 % считают, что проблемой заполнения вакансий является неконкурентный уровень предлагаемых заработных плат; 13 % работодателей подчеркнули фактор недостатка требуемой квалификации выпускников для замещения должности¹¹.

¹¹ Лежнева Л. Тень знаний: работодатели назвали самых невостребованных специалистов. Режим доступа: <https://iz.ru/1217736/liubov-lezhneva/ten-znaniy-rabotodateli-nazvali-samykh-nevostrebovannykh-sptcialistov> (дата обращения: 10.09.2024).

Еще в 2008 г. 52 % предпринимателей отмечали проблему дефицита квалифицированных кадров как одну из наиболее острых, мешающих развитию бизнеса¹². В 2019 г. 58 % работодателей пришли к выводу, что на положительное развитие и ведение бизнеса негативно влияет система образования и уровень профессиональной подготовки, 22 % из них подчеркнули однозначно негативное влияние¹³.

Всего 61,4 % выпускников Ульяновской области трудоустраиваются на первую работу, связанную с полученной профессией (специальностью) (табл. 6).

Таблица 6

Удельный вес выпускников, трудоустроившихся на первую работу, связанную с полученной профессией (специальностью), по уровню образования

Регион	Все выпускники	Высшее (специалитет)	Высшее (магистратура)	Высшее (бакалавриат)	Среднее профессиональное (специалисты среднего звена)	Среднее профессиональное (квалифицированные рабочие, служащие)
РФ	67,1	74,4	74,9	66,8	61,4	57,2
ПФО	65,8	76,4	74,3	65,1	60,8	51,7
Ульяновская область	61,4	74,4	72,2	64,7	42,5	51,7

Примечание: данные представлены в %

Источник¹⁴

Данные из табл. 6 указывают на то, что практически по всем показателям Ульяновская область уступает показателям по ПФО и по России в целом на 1–19 %. Молодые специалисты среднего звена неохотно трудоустраиваются на первую работу, связанную с полученной профессией.

Однако, по данным Главного информационно-вычислительного центра Московского государственного технического университета радиотехники, электроники и автоматики – Российского технологического университета (далее – МИРЭА), уровень занятости выпускников Ульяновской области, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования (далее – СПО), составляет 82,5 %. Стоит учесть, что данные представлены без связи между программой обучения и рабочим местом. Здесь учитываются все выпускники СПО, осуществляющие трудовую, предпринимательскую деятельность, деятельность в форме самозанятости¹⁵.

Сопоставив данные Федеральной службы государственной статистики и МИРЭА, мы пришли к выводу, что 40 % выпускников СПО Ульяновской области устраиваются на работу не по выбранной специальности (профессии), 17,5 % не могут найти работу сразу после завершения обучения в учебном заведении.

На основании вышеизложенного стоит сделать вывод о том, что выпускники, которые впервые выходят на рынок труда, имеют низкое качество профессиональной подготовки. Это, в свою очередь, ярче выражает проблему дефицита кадров при общем дефиците граждан в этой возрастной группе.

Анализ данных показывает, что качество подготовки работников, впервые выходящих на рынок труда, остается низким. Это обостряет проблему кадрового дефицита, особенно на фоне сокращающегося числа молодых специалистов. Дополнительно наблюдается несоответствие между структурой профессионального образования и реальным спросом на рабочую силу, что также подтверждено исследованиями Ф.И. Мирзабалаевой и Г.В. Антоновой [5].

¹² ВЦИОМ Новости. Легко ли быть бизнесменом? Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/legko-li-byt-biznesmenom> (дата обращения: 10.09.2024).

¹³ ВЦИОМ Новости. Бизнес в России: взгляд изнутри. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/biznes-v-rossii-vzglyad-iznutri> (дата обращения: 10.09.2024).

¹⁴ Федеральная служба государственной статистики. Выборочное наблюдение трудоустройства выпускников 2021. Режим доступа: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 27.09.2024).

¹⁵ Федеральный институт цифровой трансформации в сфере образования. Характеристика системы среднего профессионального образования. Режим доступа: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2023/_spo/material.php?type=2&id=10606 (дата обращения: 10.09.2024).

Кроме того, опытность работников зависит от продолжительности работы на одном месте, что можно косвенно оценить по данным об их прибытии и убытии, представленным в табл. 7¹⁶.

Таблица 7

**Прибытие и выбытие работников по отраслям экономики
в Ульяновской области за 2017–2022 гг.**

Отрасль экономики	Год											
	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	При- нято	Вы- было	При- нято	Вы- было	При- нято	Вы- было	При- нято	Вы- было	При- нято	Вы- было	При- нято	Вы- было
Всего чел.	58 266	66 279	58 993	67 963	57 381	63 611	52 728	60 230	61 013	69 559	72 384	79 580
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, % от всего	1,4	2,2	1,6	1,8	1,3	1,5	1,3	1,2	1,5	1,6	2,2	2,1
Добыча полезных ископаемых, % от всего	0,5	0,6	0,6	0,5	2,3	2,1	0,3	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4
Обрабатывающие производства, % от всего	20,9	24,0	21,4	23,3	17,6	21,0	15,7	18,3	20,1	24,9	23,0	25,3
Строительство, % от всего	3,5	4,7	2,5	2,8	1,8	2,3	1,4	1,5	2,1	1,7	2,3	2,2
Услуги, % от всего	73,6	68,5	75,2	74,2	75,5	69,0	71,8	69,4	80,5	76,3	96,2	90,1

Составлено автором по материалам источника [5]

В Ульяновской области текучесть кадров ежегодно составляет около 6-й части занятых, что представляет серьезную проблему для роста производительности труда. Продолжительность работы на одном месте способствует повышению производительности, но молодые специалисты, по данным исследования Kontakt EnterSearch Russia 2023 г., чаще меняют работу. Так, 39 % готовы работать на одном месте один-два года, а 25 % – два-три года¹⁷.

Как было отмечено выше, молодежь обладает достаточной трудовой мобильностью и ей требуется опыт работы. С положительной стороны, частая смена мест работы повышает универсальность и гибкость молодых специалистов, а с негативной – влияет на экономику и работодателей, которые сталкиваются с нехваткой специализированных знаний и опыта.

В настоящее время наблюдается сокращение периода безработицы, что подтверждается данными о средней продолжительности поиска работы безработными гражданами (табл. 8). Это можно объяснить дефицитом рабочей силы на рынке труда.

Таким образом, в течение будущих 4–5 лет будет наблюдаться тенденция обострения дефицита кадров в Ульяновской области. Проблемы количественного снижения рабочей силы усугубляются ухудшением ее качества.

¹⁶ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области. Официальные публикации Ульяновскстата. Режим доступа: <https://73.rosstat.gov.ru/folder/42056#> (дата обращения: 08.09.2024).

¹⁷ Kontakt EnterSearch Russia. Ожидания работодателей и молодых специалистов друг от друга 2023. Режим доступа: https://hr-elearning.ru/wp-content/uploads/2023/11/Molodezh_noyabr_2023.pdf (дата обращения: 10.09.2024).

Таблица 8

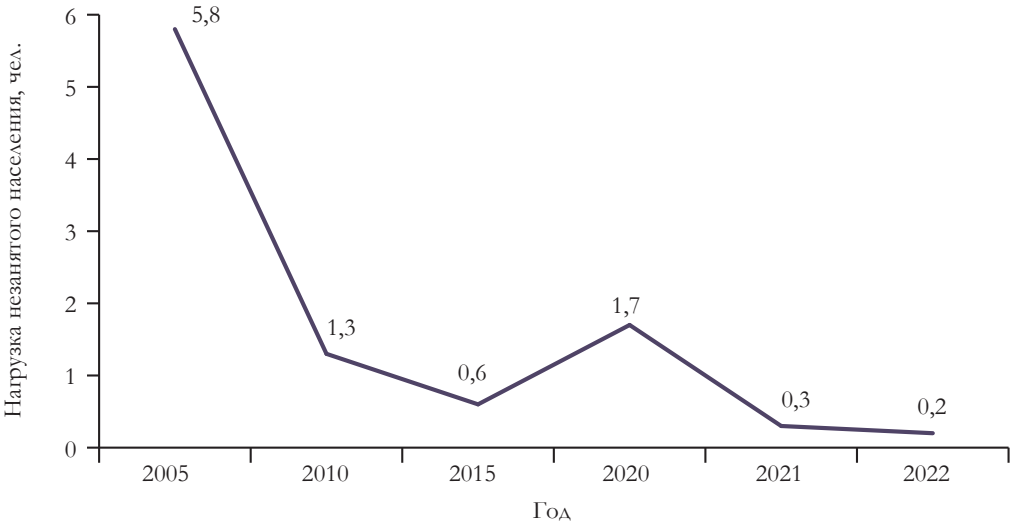
Средняя продолжительность поиска работы безработными по возрастным группам по России в 2006–2022 гг.

Возраст, лет	Год				
	2006–2010	2011–2015	2016–2020	2021	2022
Всего	8,1	7,5	7,2	6,8	6,2
15–19 (до 20)	5,4	4,6	4,5	4,1	3,9
20–24	7,0	6,3	5,8	5,4	4,9
25–29	8,1	7,5	7,0	7,0	6,0
30–34	8,4	7,6	7,1	6,9	6,1
35–39	8,6	7,9	7,4	7,1	6,6
40–44	8,8	8,4	7,8	7,2	6,7
45–49	9,1	8,5	8,2	7,6	7,0
50–54	9,2	8,8	8,3	7,8	7,1
55–59	9,0	8,5	8,3	7,5	7,1
60–64	8,9	8,5	8,1	7,7	6,6
65–69	9,0	8,6	8,2	9,1	8,0
70 и старше			8,0	8,2	7,1

Примечание: данные представлены в месяцах

Источник¹⁸

Сокращение предложения рабочей силы является фактором снижения безработицы в Ульяновской области и в меньшей степени связано с увеличением числа рабочих мест. Это подтверждается данными о нагрузке незанятого населения на одну вакансию (рис. 5).



Источник¹⁹

Рис 5. Нагрузка незанятого населения на одну вакансию в Ульяновской области в 2005–2022 гг.

Создание новых рабочих мест, исходя из баланса предложения труда и динамики безработицы, подаёт признаки тенденции к снижению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

После выявления проблемы можно предложить несколько путей ее решения. Один из подходов заключается в введении двухканального финансирования образовательных учреждений, основанного

¹⁸ Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 10.09.2024).

¹⁹ Федеральная служба государственной статистики. Регионы России. Социально-экономические показатели. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 09.09.2024).

на средствах из государственного и местных бюджетов. В этом контексте правительство может использовать субвенции из государственного бюджета, чтобы восстановить государственный заказ на подготовку кадров, уделяя особое внимание дефицитным специальностям.

Для успешной реализации данной стратегии необходимо разработать эффективную систему распределения субвенций, которая бы учитывала реальные потребности регионов и отдельных отраслей экономики. Это позволит более точно направлять финансовые ресурсы на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда.

Принятие решения о финансировании для конкретных специальностей, нужных конкретному региону, было бы логично делегировать местным органам власти.

Кроме того, стоит рассмотреть возможность привлечения частного сектора к софинансированию образовательных программ. Компании, испытывающие острый дефицит квалифицированных кадров, могут быть заинтересованы в инвестировании в подготовку специалистов, соответствующих их требованиям. Это не только поможет удовлетворить потребности бизнеса, но и создаст дополнительные стимулы для образовательных учреждений улучшать качество обучения.

Важно также наладить тесное взаимодействие между образовательными учреждениями и работодателями. Это позволит разрабатывать учебные программы, максимально приближенные к реальным условиям работы, и обеспечивать студентам доступ к практическому опыту в процессе обучения. Совместные стажировки, практики и дуальное обучение могут стать эффективными инструментами для подготовки конкурентоспособных специалистов.

Необходимо также уделить внимание повышению престижности профессий, испытывающих кадровый дефицит. Для этого можно внедрять программы профессиональной ориентации в школах, проводить информационные кампании и создавать условия для карьерного роста в этих сферах.

Таким образом, комплексный подход к решению проблемы кадрового дефицита, включающий двухканальное финансирование, привлечение частного сектора, взаимодействие с работодателями и повышение престижности профессий, позволит значительно улучшить ситуацию на рынке труда и обеспечить подготовку квалифицированных специалистов.

Большинство предприятий, таких как авиационная и машиностроительная отрасли, играют ключевую роль в экономике исследуемого региона и часто выступают в роли основных работодателей.

Последствия дефицита рабочей силы для региона включают в себя:

- увеличение уровня заработной платы;
- ранний выход на рынок труда;
- поздний выход с рынка труда;
- увеличение миграции рабочей силы за пределы региона.

Что касается повышения влияния демографических причин кадрового дефицита, то вовлечение бизнес-сектора, некоммерческих организаций и образовательных учреждений в создание и реализацию программ поддержки семей и стимулирования рождаемости, а также формирование социальных партнерств могут обеспечить комплексный и эффективный подход к решению проблемы.

Миграционные причины возможно нивелировать с помощью разработки программ, направленных на привлечение мигрантов обратно в регион. Это может включать в себя специальные условия для трудоустройства, льготы по жилью и другие меры поддержки; участие в международных программах и соглашениях, способствующих решению проблемы миграции через сотрудничество с другими регионами и странами; создание рабочих групп с участием бизнеса и общественности для совместной разработки и внедрения стратегий по удержанию трудовых ресурсов в регионе.

Также среди путей решения можно отметить следующие: планомерное обновление технического и информационного обеспечения образовательных учреждений, включая внедрение новейших технологий в учебный процесс; реформирование учебных программ с учетом современных требований рынка труда и внедрение практико-ориентированных курсов, способствующих лучшей подготовке студентов. Введение системы мотивации и стимулирования для педагогических работников, включая дополнительные льготы, возможности для профессионального развития и карьерного роста.

В итоге путем анализа кадрового голода (дефицита) в Ульяновской области мы выявили ряд проблем и предложили некоторые рекомендации по уменьшению или устранению дефицита рабочей силы.

Список литературы

1. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоletz И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. Социально-трудовые исследования. 2023;4(53):179–188. <http://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189>
2. Гунько Н.Н., Динукова О.А., Вишневер В.Я. О проблемах сбалансированности на рынке труда. Экономика труда. 2020;3(7):211–220. <http://dx.doi.org/10.18334/et.7.3.100677>
3. Чекумарев О.П., Ильвес А.А., Конев П.А. Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда. Экономика труда. 2023;4(10):475–496. <https://doi.org/10.18334/et.10.4.117602>
4. Емелина Н.К., Рожкова К.В., Роцин С.Ю., Солтцев С.А., Травкин П.В. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы. Доклад к XXIII Ясинской (Апрельской) международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества. М.: Высшая школа экономики; 2022. 160 с.
5. Мирзабалаева Ф.И., Антонова Г.В. Структурные диспропорции спроса и предложения на рынке труда в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе. Экономика труда. 2023;8(10):1145–1168. <https://doi.org/10.18334/et.10.8.118938>

References

1. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okoletykh I.V. Personnel shortage in the current Russian labor market: manifestations, causes, trends, measures to overcome it. Social and labor research. 2023;4(53):179–188. (In Russian). <http://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189>
2. Gunko N.N., Dinukova O.A., Vishnever V.Ya. About the problems of balance in the labor market. Ekonomika truda. 2020;3(7):211–220. (In Russian). <http://dx.doi.org/10.18334/et.7.3.100677>
3. Chekumarev O.P., Ilves A.A., Konev P.A. Employment and staff shortages in Russia under sanctions pressure: labor supply factor analysis. Ekonomika truda. 2023;4(10):475–496. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/et.10.4.117602>
4. Emelina N.K., Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Solntsev S.A., Travkin P.V. Graduates of higher education in the Russian labour market: trends and challenges. Report to the XXIII Yasinsky (April) international scientific conference on problems of economic and social development. Moscow: Higher School of Economics; 2022. 160 p. (In Russian).
5. Mirzabalaeva F.I., Antonova G.V. Structural imbalances in labor market supply and demand at the sectoral and occupational qualification levels. Ekonomika truda. 2023;8(10):1145–1168. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/et.10.8.118938>