

ДЕФИЦИТ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ

PERSONNEL SHORTAGE IN RUSSIAN ORGANIZATIONS AND DEMOGRAPHIC SITUATION

ПОЛУЧЕНО 25.12.2023 ОДОБРЕНО 28.12.2023 ОПУБЛИКОВАНО 26.02.2024

УДК 331.52 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-1-23-28

**ЗАХАРОВ Д.К.**

Д-р экон. наук, профессор кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ZAKHAROV D.K.

Doctor of Economic Sciences, Professor, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: personal.guu@mail.ru**ЛОБАЧЕВА А.С.**

Канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

LOBACHEVA A.S.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: aslobacheva@mail.ru

Аннотация

В статье анализируется проблема дефицита персонала в российских организациях, которую предлагается рассматривать с двух взаимодополняющих позиций: микроэкономический аспект — стратегия развития каждой конкретной организации, ее кадровая политика, особенности стиля руководства, существующий персонал и все процессы управления персоналом, оказывающие влияние на подбор и удержание работников в организации, а также макроэкономические аспекты — общие демографические тенденции в государстве и меры государственной политики в области демографии, направленные на регулирование и выравнивание сложившейся демографической ситуации. Статистические данные показывают, что в РФ в настоящее время нет снижения численности населения. Более того, численность населения постепенно увеличивается. Проблемы дефицита кадров кроются не в снижении показателей численности населения и не в отсутствии необходимого квалифицированного персонала на рынке труда. Проблема дефицита кадров является более глубокой и связана с условиями труда, необходимыми работникам в новых экономических и информационных реалиях. В целях выполнения Указа Президента РФ был разработан новый национальный проект «Демография», задачами которого стали: увеличение общей продолжительности жизни населения; стимулирование граждан, ведущих здоровый образ жизни; рост коэффициента средней рождаемости с 1,76 до 1,78 в 2024 г.

Ключевые слова: дефицит персонала на российском рынке труда, изменение численности трудоспособного населения, развитие современных технологий, возникновение интернет-должностей, демографические тенденции в России и зарубежом, демографическая политика.

Abstract

The article analyzes the problem of personnel shortage in Russian organizations, which is proposed to be considered from two complementary positions: the microeconomic aspect — the development strategy of each specific organization, its personnel policy, features of leadership style, existing personnel and all personnel management processes that influence the selection and retention of employees in the organization, as well as macroeconomic aspects — general demographic trends occurring in the state and government policy measures in the field of demography aimed at regulating and equalizing the current demographic situation. Statistics show that there is currently no population decline in the Russian Federation. Moreover, the population is gradually increasing. The problems of personnel shortages do not lie in the decline in population figures or in the lack of necessary qualified personnel in the labor market. The problem of personnel shortage is deeper and is associated with the working conditions required by workers in the new economic and information realities. In order to implement the Decree of the President of the Russian Federation, a new national project "Demography" was developed, the objectives of which were: increasing the overall life expectancy of the population; encouraging citizens to lead a healthy lifestyle; an increase in the average fertility rate from 1.76 to 1.78 in 2024.

Keywords: personnel shortage in the Russian labor market, changes in the working-age population, development of modern technologies, the emergence of Internet positions, demographic trends in Russia and abroad, demographic policy.

Проблема дефицита персонала в российских организациях, на наш взгляд, должна рассматриваться с различных точек зрения. С одной стороны, целесообразно изучать и анализировать микроэкономический аспект — стратегия развития конкретной организации, кадровая политика ее руководства, существующий персонал и все процессы и методы управления персоналом, оказывающие влияние на подбор и удержание работников в организации. С другой стороны, существуют макроэкономические аспекты — это демографические тенденции в государстве и меры государственной политики в области демографии, направленные на регулирование и выравнивание демографической ситуации.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО ДЕФИЦИТА ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Ряд публикаций и статистических данных указывают на отсутствие персонала необходимой квалификации на российском рынке труда. Некоторые аналитики отмечают кадровый голод во всех секторах экономики, ссылаясь на снижение показателей рождаемости, высокие показатели смертности, появление так называемой демографической ямы, отсутствие рабочего персонала. Однако реальная ситуация на российском рынке труда не выглядит столь однозначно.

Если анализировать статистику «Института Гайдара» [1], можно отметить, что настоящий дефицит персонала в на-

стоящее время испытывают около 40% промышленных предприятий. При этом на рынке труда присутствуют управленческие работники и рабочий персонал требуемой квалификации, но они зачастую отказываются устраиваться на предприятия на условия, которые им предлагают. Часть предприятий отстала от изменяющихся требований персонала к условиям своего труда. Это является главной проблемой того, что высококвалифицированные работники, даже находящиеся в процессе поиска или смены работы, не стремятся к быстрому трудоустройству в такие организации, после чего последние начинают испытывать реальный кадровый голод.

Эти выводы подтверждают статистические данные численности населения РФ с 1987 по 2023 г. [1]: 1987 г. — 144 783 723 чел.; 1997 г. — 148 028 613 чел.; 2007 г. — 142 220 968 чел.; 2017 г. — 146 804 372 чел.; 2023 г. — 146 447 424 чел. Как видно из приведенных данных, речь о снижении численности населения не идет. Более того, численность населения постепенно увеличивается. Это говорит о том, что проблемы дефицита кадров кроются не в снижении показателей численности населения и не в отсутствии необходимого квалифицированного персонала на рынке труда. Проблема дефицита кадров является более глубокой и связана с условиями труда, необходимыми работникам в новых экономических и информационных реалиях. Следовательно, высшее руководство организаций должно сделать соответствующие выводы, провести ряд необходимых изменений в технологиях и методах управления для того, чтобы все процессы управления персоналом отвечали требованиям и потребностям работников и были гибкими по отношению к постоянно изменяющимся условиям внешней среды.

В литературе и в различных онлайн-источниках идет множество споров, касающихся сокращения численности трудоспособного населения страны. Но если мы проанализируем соответствующую статистику, то увидим следующие тенденции. По отчетам на начало 2022 г. в РФ проживало около 83 миллионов человек трудоспособного возраста, это на 1,3 миллиона человек больше по сравнению с такими же данными начала 2021 г. Данные показатели роста числа трудоспособного населения являются наибольшими с 1990 г. Частичное влияние, безусловно, оказало повышение уровня миграции, а также рост показателей рождаемости в наступившем XXI в.

Возвращаясь к актуальному вопросу о том, какие требования предъявляют работники по отношению к системе управления персоналом и условиям своего труда в организации, необходимо рассмотреть несколько направлений.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, ОРИЕНТИРОВАННОЙ НА УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА В 2023 ГОДУ

1. Сотрудники не желают работать за заработную плату, размер которой ниже 50 тыс. руб. Это относится и к региону, и к крупным центральным городам. Службы персонала организаций вынуждены решать проблему повышения прибыльности и эффективности бизнеса для того, чтобы обеспечить персоналу достойный уровень оплаты труда. Речь идет о том, что сотрудники все меньше нуждаются в дополнительных методах неденежного стимулирования, в социальном пакете, который они готовы найти и сформировать для себя сами. Самое главное — это достойный уровень ежемесячной оплаты труда. Питание на рабочем месте также становится неактуальным в связи

с появлением множества кафе с приемлемыми ценами, меню правильного здорового питания, близко расположенных к офисам и предприятиям. Разработка системы оплаты труда, анализ уровня заработных плат по отраслям до сих пор остается прерогативой менеджеров по управлению персоналом. А вот установление достойного уровня и конкретных сумм заработной платы — задача высшего руководства и собственников организации, а они до сих пор отказываются платить достойные деньги своим работникам.

2. Сотрудники не желают работать под руководством неграмотных управленцев и руководителей предприятий. Неграмотными могут быть как собственники, так и представители всех уровней руководства организации. Очень часто именно этот фактор становится главной причиной ухода работников из организации. Даже высокая заработная плата не может заставить высококвалифицированного работника выполнять свои функции под руководством неадекватного начальника, поскольку производительность и результаты труда могут быть полностью сведены «на нет».

3. Работники при трудоустройстве всегда ищут солидную организацию-бренд с именем на рынке товаров и услуг, с «белой» заработной платой, возможностью полной или частичной дистанционной работы, официальным трудоустройством. И, наоборот, сложно представить себе сотрудника, желающего работать в «черной или серой» неизвестной компании с низким уровнем оплаты труда, отсутствием управленческих и информационных технологий и возможности дистанционной работы. Работодатели должны проанализировать данную ситуацию и сделать соответствующие выводы.

4. Важнейшей тенденцией является стремление работников выполнять более квалифицированную работу, периодически проходить обучение, повышение квалификации, совершенствовать свои навыки и знания, быть в теме всех нововведений и технологических новинок. Отрицательными характеристиками для любой организации является долговременная работа сотрудников без обучения, карьерного роста и профессионального развития. Однако до сих пор многие руководители считают обучение и развитие персонала второстепенной функцией управления персоналом. Такие управленцы стремятся нанять наиболее квалифицированных работников для того, чтобы снизить затраты на развитие персонала, получая при этом обратный эффект — краткосрочное время работы таких сотрудников, их быстрый уход из компании, разрыв функциональных и производственных процессов, и новые затраты на поиск новых работников.

5. Оценка персонала при подборе должна быть наиболее квалифицированной и направлена на раскрытие всех талантов сотрудников. Недооцененные сотрудники будут получать менее достойную заработную плату, что также станет причиной их быстрого ухода из организации.

6. В настоящее время также присутствует тенденция более тщательного выбора персоналом места новой работы. Сотрудники готовы выждать некоторое время, все взвесить, найти оптимальный вариант организации, где будет цениться их квалификация, найдется достойное вакантное место в организационной структуре, полноценно будут использованы их знания и навыки. Также уровень культуры организации должен соответствовать запросам работников. Для того чтобы получить такого аккуратного и щепетильного в выборе сотрудника, нужно максимально верно оценить его квалификацию, выделить его из общей массы работников, запланировать дальнейшее карьерное развитие, сразу предоставить достойное финансовое вознаграждение.

7. Важнейшей тенденцией является постановка целей деятельности работника в организации. В России долгое время являлось нормой выполнение сотрудниками задач, поставленных руководителями, без какого-либо обсуждения и часто без понимания смысла этих задач. Например, организация работает ради прибыли, не имеет целей дальнейшего развития, ближайших и долгосрочных перспектив. В этом случае она не будет привлекательной для высококвалифицированного сотрудника. Если организация не собирается менять стратегию своего функционирования на рынке, ей придется платить ценным сотрудникам еще более высокое вознаграждение, только ради него они могут задержаться в компании. Заработная плата при этом должна быть существенно выше рыночной [1].

8. Все большую актуальность при ориентации на удовлетворение требований и потребностей персонала в 2023 г. приобретает тенденция реальной оценки ценности работника для организации. Проблемой является то, что разговоров о ценности персонала всегда достаточно много, однако в реальности, когда необходимо принять важное управленческое решение, на первое место выходит не сотрудник, а финансовые показатели или «долгосрочные цели компании». Тем не менее, когда организация действительно развивает свою корпоративную культуру, фокусируется на развитии инновационных технологий в управлении персоналом, трудовой потенциал работника можно раскрыть с большей силой и полнотой.

Как отмечено ранее, постоянно возникает все большее количество интернет-вакансий для высококвалифицированного персонала. Всем известны такие платформы, как «Яндекс» и др., где появляются новые, более интересные вакансии, а трудоустройство осуществляется достаточно просто, через службу поддержки, разного рода сообщения и онлайн-переписку.

Как известно, важнейшей ценностью и стимулом для сотрудника является его самореализация. Для этого в современной экономике также появляется все больше возможностей. Часть населения теперь имеет возможность производить что-либо своими руками в соответствии с интересами, способностями и умениями. Высококвалифицированные работники могут реализоваться в «любом формате», проводя интернет-обучение на различных курсах, осуществляя частное консультирование и разработку проектов, предлагая свои услуги на «Авито» или «Профи.ру», будучи зарегистрированными как самозанятые.

Это наглядно иллюстрирует потерю ценности постоянной занятости. Для того чтобы иметь возможность полноценно заниматься своей семьей, работнику необходимо сохранять свое здоровье, находиться рядом с близкими в нужное для них время, а также зарабатывать денежные средства в зависимости от конкретных и реальных потребностей, имея возможность в зависимости от этих потребностей регулировать свой уровень занятости. Зачастую интернет-занятость, позволяющая жить и работать там, где удобно, становится для человека приоритетной в сравнении с высокими зарплатами и полной самоотдачей сторонней организации, когда сил на семейную жизнь и другие занятия практически не остается.

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ, ВЛИЯЮЩАЯ НА ДЕФИЦИТ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ

Помимо ситуации на рынке труда, появления новых онлайн рабочих мест, смены интересов и системы ценностей самих работников, на дефицит персонала огромное влияние

оказывает демографическая ситуация и тенденции ее дальнейшего развития.

В 1990-е годы население России, стран Центральной, Восточной Европы стало стремительно сокращаться. Причинами были снижение рождаемости в условиях кризиса, массовая миграция населения в страны с более высоким уровнем достатка, исчезновение социальных стереотипов. Что касается стран Восточной Европы, то прогнозы показывают дальнейшее снижение численности населения. Например, в 2050 г. в Восточной Европе показатели численности населения понизятся еще примерно на 25% от существующего уровня [10]. Демографическая политика этих государств должна учитывать эту ситуацию, а также тот факт, что тенденция снижения численности населения распространяется на длительный период времени — несколько десятилетий, и, как ни странно, только некоторые государства понимают опасность такого процесса и разрабатывают мероприятия, направленные на решение этой проблемы. К числу основных мероприятий такого рода относится поддержка семей, имеющих детей, что неминуемо должно привести к росту рождаемости.

Многие страны увеличивают численность своего населения за счет роста числа мигрантов. Нормальные значения коэффициента рождаемости для того, чтобы нация могла воспроизводиться, — 2,1–2,15. В России этот показатель равен 1,76. По расчетам Росстата в период с 2006 по 2013 г. этот показатель вырос в России примерно на 30% и в настоящее время находится на относительно стабильном уровне. Россия схожа по многим демографическим показателям с Белоруссией. Особенно если исключить из расчета регионы РФ, где присутствуют стабильно и долгосрочно высокие показатели рождаемости, такие как Дагестан, Чечня, Ингушетия, Тыва [12]. В странах Средней Азии (Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан и Кыргызстан) в период с 2020 по 2023 г. показатели рождаемости превысили аналогичные показатели по России в целом [11]. Если к родившемуся населению в среднеазиатских странах прибавить родившихся за этот же период в Казахстане, то их численность будет больше, чем суммарная численность населения, родившегося в России и Белоруссии. Таким образом, можно сделать вывод, что страны Средней Азии полностью восполнили убыль населения всех бывших республик Советского Союза. Более того, по прогнозам в течение ближайших нескольких лет Узбекистан официально станет второй страной по численности населения среди стран бывшего СССР, сместив с этого места Украину. В частности, Казахстан сейчас опережает Узбекистан по коэффициенту рождаемости, данная тенденция сохранится и будет развиваться в дальнейшем. Причин такой ситуации много, например, в 2020 г. Казахстан ввел дополнительные финансовые льготы для многодетных семей, что привело к росту показателей рождаемости. Прогнозируется увеличение численности населения Казахстана вдвое в ближайшие 40 лет [2].

ОПЫТ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Для того чтобы наметить направления демографической политики, актуальные на данный момент в РФ, необходимо проанализировать опыт передовых развитых стран, а затем скорректировать его с учетом особенностей страны. В зарубежных странах направления демографической политики очень многообразны. Среди всего спектра можно выделить целенаправленное воздействие государства на процессы демографии. Это, в частности, подтверждает опыт Германии,

где в последние годы активно проводится специальная демографическая политика увеличения рождаемости. Проводимые мероприятия направлены на рост материального благополучия многодетных семей и семей с детьми (дополнительные пособия и денежные выплаты), на повышение престижа быть матерью (социальная реклама), на снижение уровня заболеваемости детей (профилактические мероприятия).

Демографическая политика Франции наиболее заслуживает внимания, поскольку необходимость в ней появилась в стране еще в 30–40-х гг. XIX в., когда наблюдалось достаточно резкое снижение показателей рождаемости. Таким образом, демографическая политика в масштабе государства существует практически на протяжении двух столетий. В частности, после окончания Второй мировой войны во Франции была внедрена новая полномасштабная система денежных выплат семьям. Система поощряла сначала рождение первого, затем второго, а в особенности третьего ребенка в семье. К концу 1980-х гг. суммарный коэффициент рождаемости во Франции существенно отличался от аналогичных показателей других стран Западной Европы, он составлял 1,9. Ежегодно происходило увеличение численности населения на 0,4%. Однако в настоящее время воздействие существующих мероприятий стало ослабевать, правительство страны отмечает снижение показателей рождаемости. Одновременно с этим растет продолжительность жизни, и страна приходит к повышению уровня старения населения. Для того чтобы нивелировать эти тенденции, во Франции важно не просто стимулировать рождаемость, активно поощрять рождение третьего и четвертого детей в семьях. Для этого государством предлагаются новые одновременные пособия при рождении ребенка, которые составляют 260% заработной платы работника при рождении первого ребенка, 717% заработной платы при рождении каждого из последующих детей. Отпуск матери по беременности и родам предлагается оплачивать в сумме 90% ее заработной платы. Кроме этих мероприятий семьям предлагаются ссуды на ведение домашнего хозяйства, дополнительные льготы, связанные с приобретением жилья, которые на 90% погашаются, если в семье рождается четвертый ребенок. Отметим, что такая разносторонняя демографическая политика стала примером для других стран Западной Европы. Первые шаги в этой сфере делают государственные органы Австрии, Швеции, Великобритании и Италии [14].

Государственные органы в Великобритании, например, установили различные материальные пособия и налоговые льготы семьям с детьми, в частности — разработана система распределения жилья со льготами для таких семей. Каждую неделю производится выдача пособий на детей в возрасте до 16 лет (до 19 лет в семьях, где дети учатся).

Интересным представляется опыт Австрии, где размер пособий и льгот находится в прямой зависимости от количества детей в семье. Доходы семьи при этом не имеют значения. Материальная и денежная помощь семьям выплачивается из специализированных общественных фондов. Существует также «компенсационный фонд семьи», ему отданы основные полномочия по распределению и выдаче пособий семьям. В данный фонд денежные средства поступают от частных фирм. Источниками его финансирования могут быть и государственные органы, в этом случае средства для фонда берутся из налоговых поступлений [4].

Демографическая политика Италии направлена на кардинальное улучшение ситуации женщин и заботу о семье. Это обусловлено национальными особенностями страны, где мать исторически находилась в семье на особом поло-

жении. Пособия семье зависят от уровня семейного дохода. Пособия на детей, которые проходят обучение, семьи здесь получают до достижения детьми возраста 25 лет.

Анализ современного опыта Швеции позволяет сделать вывод о том, что в данной стране система социальных льгот для семей с детьми развита наиболее полно и широко. Опыт этой страны является позитивным и распространяется не только на коренное население, но и на большое число мигрантов, прибывающих в страну. Для поддержки семей функционирует специальная программа под названием «План страхования материнства и отцовства». Родители имеют право на получение отпуска, продолжительность которого составляет 60 календарных дней в случае болезни ребенка. Примечательно, что этот отпуск является оплачиваемым. В связи с рождением ребенка родители имеют право на отпуск 10 календарных дней, который также оплачивается работодателем. Данная программа финансируется совместной деятельностью правительства, бизнесменов и профсоюзов. Профсоюзы имеют в своей структуре подразделения, представляющие интересы семей с детьми [15].

Бельгийское правительство также реализует различные мероприятия, направленные на реализацию семейной политики. В частности, осуществляется выдача специальных пособий, пониженные налоговые ставки, предоставление субсидий на получение жилья, образование детей и др. Размер пособий растет пропорционально возрасту детей: пособия для детей 14 лет больше пособий для детей 4 лет примерно в три раза [7].

В мире, как известно, существуют страны, где наблюдается демографический взрыв. Это в основном развивающиеся страны. Демографическая политика этих стран, наоборот, направлена на стимулирование снижения рождаемости. В таких странах, как Индия, Китай, Сингапур, мероприятия по снижению рождаемости включают выделение денежных средств на программы планирования семьи. Денежные средства на такие программы выделяются развитыми странами, которые не заинтересованы в росте численности населения азиатских стран. Демографические, образовательные программы и программы по планированию семьи помогают людям в репродуктивном возрасте избежать сложного финансового кризиса. Помимо программ планирования семьи, в азиатских странах применяется система экономических запретов и стимулов. Пример такой системы — это демографическая политика Китая. Китай — крупнейшее развивающееся государство, население которого превышает 1,4 млрд человек. Руководство страны поставило перед демографической политикой государства основную цель — каждая семья должна иметь только одного ребенка. Для достижения этой цели была создана программа, включающая наказания и поощрения [8].

МЕРЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В РФ

В Российской Федерации, по данным «Росбизнесконсалтинга» и Министерства труда и социальной защиты, планируется некоторое снижение рождаемости до 2024 г. [5]. Причинами этого являются сокращение количества женщин в возрасте от 20 до 29 лет, в настоящее время детей в основном заводят семьи малочисленных поколений 1990-х и 2000-х гг.; сложная ситуация на рынке труда, в результате которой средний класс населения временно отказывается от появления в семье большого количества детей.

По словам Президента РФ В.В. Путина, проблема демографии приобретает системный характер, напрямую связана с экономической ситуацией в стране. Кроме того, пандемия коронавируса значительно усложнила ситуацию и отсрочила решение демографической проблемы [9].

В декабре 2018 г. был разработан и утвержден новый национальный проект «Демография». Целями данного проекта стали: увеличение общей продолжительности жизни населения; рост числа граждан, ведущих здоровый образ жизни, а также стимулирование тех, кто систематически занимается спортом; рост коэффициента средней рождаемости с 1,76 до 1,78 в 2024 г. [3]. Основная мера финансовой поддержки семей с детьми — материнский капитал — приоритетное направление проекта «Демография», которое реализуется с 2007 г. и рассчитано до конца 2026 г. Сначала материнский капитал предназначался семьям, в которых появился второй ребенок, далее программа была расширена и дополнена. С 2007 по 2020 г. маткапитал получали семьи, в которых рождались двое и больше детей. С 2020 г. программа распространяется на все семьи, в том числе и на те, в которых появляется один ребенок. Что касается размера материнского капитала, то в 2022 г. при рождении первого ребенка он составлял 524 500 руб. На рождение второго ребенка семьи получали 693 100 руб. В первые десять лет функционирования программы, по данным статистики, 88% российских семей использовали средства материнского капитала для решения своих проблем с жильем. В настоящее время денежные средства материнского капитала семья может использовать полностью или частями: на приобретение жилья либо на его строительство; на покупку земельного участка под строительство дома; на образование детей; на накопительную пенсию матери; на товары и услуги для детей-инвалидов; на ежемесячные выплаты до трех лет в том случае, если семья имеет низкий уровень дохода.

В Российской Федерации разработана дополнительная мера демографической политики — программа под названием «Семейная ипотека». Она направлена на то, чтобы предоставить родителям возможность купить жилье по льготной ипотечной ставке, размер льготной ставки составил 6% годовых. При этом был ограничен минимальный размер необходимого при ипотечном кредите первоначального взноса, который установлен на уровне 15% стоимости приобретаемой недвижимости. В результате в 2021 г. более 250 тысяч многодетных семей использовали именно такую возможность — погасить часть платежа по ипотечному кредиту за счет средств материнского капитала. В общей сложности из федерального бюджета РФ на программу «Материнский капитал» было выделено средств на сумму 68 миллиардов рублей.

Национальный проект «Демография» начал действовать с 1 января 2019 г., а его окончание планируется на 31 декабря 2024 г. Сумма финансирования проекта составит 0,5% внутреннего валового продукта страны, что равно примерно 3105,2 млрд рублей. Источниками финансирования проекта являются федеральный бюджет РФ (95%) и государственные внебюджетные фонды (5%).

ЛИТЕРАТУРА

1. 9 реальных причин дефицита персонала в России [Электронный ресурс]: <https://habr.com/ru/articles/778784/> (дата обращения: 28.12.2024)
2. Андропова Л.Н., Ланцова Н.М. Демографические тенденции и государственная демографическая политика: Россия и зарубежный опыт // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2022. С. 266–285.
3. Гончарова Н.П., Еремин А.А., Тарасова Е.В. Демографическая политика в современной России: особенности реализации и методика оценки результативности: монография. Москва — Берлин: Директ-Медиа, 2020. 51 с.
4. Демографическая политика Европы: вызовы и стратегии. [Электронный ресурс]: <https://nauchniestati.ru/spravka/>

- demograficheskaya-politika-evropy/ (дата обращения: 28.12.2024)
5. Елизаров В.В. Целевые показатели демографического развития России на 2024 год: поможет ли опыт недавнего прошлого в их достижении? // Научные труды Вольного экономического общества России. 2018. Т. 211. № 3. С. 322–350.
6. Лысенко И.В. Анализ тенденций формирования условий достойного труда в российской экономике// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2023, №4 (67), с. 27–31.
7. Опыт осуществления демографической политики в зарубежных странах. [Электронный ресурс]: https://studbooks.net/707303/sotsiologiya/opyt_osuschestvleniya_demograficheskoy_politiki_zarubezhnyh_stranah (дата обращения: 28.12.2024)
8. От принудительной стерилизации до романтических круизов. Как в разных странах пытались влиять на рождаемость. [Электронный ресурс]: <https://people.onliner.by/2023/06/05/vliyanie-na-rozhdaemost> (дата обращения: 28.12.2024)
9. Путин заявил о сложной ситуации с демографией и падении рождаемости. [Электронный ресурс]: <https://www.rbc.ru/politics/22/08/2023/64e4cdd9a7947455d982fa6?from=socru> (дата обращения: 28.12.2024)
10. Ракица А.И. Страшная правда демографических пирамид // Эксперт. № 20. 2022. С. 72–78.
11. Рыбаковский О.Л., Таюнова О.А. Демографическая политика: определение, структура, цели // Наука. Культура. Общество. 2019. Том 25. № 1. С. 103.
12. Рязанцев С.В., Архангельский В.Н., Воробьева О.Д. и др. Демографическое развитие России: тенденции, прогнозы, меры. М.: Объединенная редакция, 2020. 156 с.
13. Свистунов В.М., Лобачев В.В. Влияние глобальной цифровизации на структуру мирового и национального рынков труда// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2023, № 1 (64), с. 81–86.
14. Report on labour shortages and surpluses 2022. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. [Электронный ресурс]: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/eures-labour-shortages-report-2022.pdf> (дата обращения: 28.12.2024)
15. Töts M.A. Forgotten Forerunner of Demographic Transition Theory: A Commentary // Population and Development Review. 2019. Vol. 45. № 2. P. 421–424.

REFERENCES

1. 9 main reasons why digital personnel in Russia. URL: <https://habr.com/ru/articles/778784/> (date of application: 28.12.2024)
2. Andronova L.N., Lancova N.M. Demograficheskie tendencii i gosudarstvennaya demograficheskaya politika: Rossiya i zarubezhnyj opyt [Demographic trends and state demographic policy: Russia and foreign experience]. Nauchnye trudy: Institut narodnohozyajstvennogo prognozirovaniya RAN, 2022, pp. 266–285 (in Russian).
3. Goncharova N.P., Eremin A.A., Tarasova E.V. Demograficheskaya politika v sovremennoj Rossii: osobennosti realizacii i metodika ocenki rezul'tativnosti: monografiya [Demographic policy in modern Russia: features implementation and methodology of performance assessment] monograph, Moskva — Berlin: Direkt-Media Publ., 2020. 51 p.
4. Demographic policy of Europe: challenges and strategies. URL: <https://nauchniestati.ru/spravka/demograficheskaya-politika-evropy/> (date of application: 28.12.2024)
5. Elizarov V.V. Celevye pokazateli demograficheskogo razvitiya Rossii na 2024 god: pomozhet li opyt nedavnego proshlogo v ih

- достizhenii? [Target indicators of Russia's demographic development for 2024: will the experience of the recent past help in achieving them?]. Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii, 2018, no 3. p. 322–350 (in Russian).
6. Lysenko I.V. Analiz tendencij formirovaniya uslovij dostojnogo truda v rossijskoj ekonomike [Analysis of trends in the formation of decent work conditions in the Russian economy]. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii, 2023, no. 4(67), p. 27–31 (in Russian).
 7. The experience of implementing demographic policy in foreign countries. URL: https://studbooks.net/707303/sotsiologiya/opyt_osuschestvleniya_demograficheskoy_politiki_zarubezhnyh_stranah (date of application: 28.12.2024)
 8. From forced sterilization to romantic cruises. How they tried to influence the birth rate in different countries. URL: <https://people.onliner.by/2023/06/05/vliyanie-na-rozhdaemost> (date of application: 28.12.2024)
 9. Putin spoke about the difficult demographic situation and the falling birth rate. URL: <https://www.rbc.ru/politics/22/08/2023/64e4cdcd9a7947455d982fa6?from=copy> (date of application: 28.12.2024)
 10. Raksha A.I. Strashnaya pravda demograficheskikh piramid [The terrible truth of demographic pyramids]. ZHurnal «Ekspert», no. 20. 2022. p. 72–78 (in Russian).
 11. Rybakovskij O.L., Tayunova O.A. Demograficheskaya politika: opredelenie, struktura, celi [The terrible truth of demographic pyramids]. Nauka. Kul'tura. Obshchestvo, 2019, no. 1., p. 103 (in Russian).
 12. Ryazancev S.V., Arhangel'skij V.N., Vorob'eva O.D. i dr. Demograficheskoe razvitiye Rossii: tendencii, prognozy, mery, Moscow, OOO «Ob»edinennaya redakciya» Publ., 2020, 156 p.
 13. Svistunov V.M., Lobachyov V.V. Vliyanie global'noj cifrovizatsii na strukturu mirovogo i nacional'nogo rynkov truda [The impact of global digitalization on the structure of global and national labor markets]. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii, 2023, no.1(64), pp. 81–86 (in Russian).
 14. Report on labour shortages and surpluses 2022. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. URL: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/eures-labour-shortages-report-2022.pdf> (date of application: 28.12.2024)
 15. Tolts M.A. Forgotten Forerunner of Demographic Transition Theory: A Commentary // Population and Development Review. 2019. Vol. 45. № 2. P. 421–424.

Набок О.

КОМАНДА РУЛИТ. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

М.: Альпина Паблишер, 2023, 200 с.

Книга рассказывает о современной модели лидерства и раскрывает 10 стратегий успешного управленца в современном цифровом мире. Применяя их, вы сможете создать команду единомышленников, которая самостоятельно улучшает и эффективно организует процессы; превосходит ожидания клиентов и оперативно внедряет изменения; повышает свою продуктивность с помощью цифровых инструментов, через раскрытие внутреннего потенциала и масштабирование лучших практик; работает на максимальный результат без токсичности и бюрократии, где личная энергия каждого сотрудника направлена на результат работы организации.

Важный фокус книги — практические инструменты вовлечения команды с помощью формирования культуры инноваций и самообучающейся среды, в которой сотрудники развивают компетенции, становятся драйверами улучшения в деятельности организации и адаптируются в турбулентной среде, создавая новые решения.

Автор использовал элементы и атрибуты экспертной статьи, исследования, живой истории и практикума, чтобы создать эффективный инструмент успешного лидера цифровой эпохи.

Вы узнаете

- как самостоятельно оптимизировать бизнес-процессы в вашей компании;
- как оперативно внедрять изменения;
- как повысить свою продуктивность с помощью цифровых инструментов;
- как работать на максимальный результат без токсичности и бюрократии.



Ленсиони П.

ШЕСТЬ ГЕНИЕВ КОМАНДЫ. КАК СПОСОБНОСТИ КАЖДОГО УСИЛИВАЮТ ОБЩИЙ РЕЗУЛЬТАТ

М.: МИФ, 2023, 240 с.

Автор бизнес-бестселлеров Патрик Ленсиони разработал модель, которая поможет заниматься делом, приносящим радость и энергию.

Вечер воскресенья, вы отдыхаете и общаетесь с близкими — и вдруг вас охватывает тоска: завтра на работу. Знакомое чувство? Герою новой книги Патрика Ленсиони пришлось сменить несколько компаний, прежде чем он понял, что причина его выгорания и «воскресной тоски» вовсе не в работодателях, а в том, какую роль он обычно играл в команде.

Под обложкой — новаторская типология Патрика Ленсиони, которая поможет руководителю лучше использовать потенциал каждого сотрудника. Типология применима к управлению любимыми проектами в работе и повседневной жизни.

Для кого книга:

Для руководителей, которые хотят раскрыть сильные стороны своих сотрудников и правильно распределить между ними задачи.

Для поклонников книг Патрика Ленсиони.

Для всех, кто хочет определить для себя наиболее эффективные типы деятельности.

