

# РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S HUMAN CAPITAL

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

JEL: J4

УДК: 331.5

## ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА АЛТАЙСКОГО КРАЯ И УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЫНКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ АЛТАЙСКОГО КРАЯ



**Светлана Витальевна Кривошеина**

начальник отдела организации и оплаты труда ООО «БАРНАУЛЬСКИЙ ВОДОКАНАЛ»,  
Россия, Барнаул, skrivosheina@yandex.ru

**Резюме.** В статье исследовано состояние рынка труда в Алтайском крае. На основе статистических данных рассчитаны показатели занятости и безработицы, уровня напряженности рынка труда. Выявлены основные несоответствия в требованиях работодателя и ожиданиях соискателя, причины низкой удовлетворенности производственных предприятий рынком профессиональных кадров. В работе применяются методы системного изучения основных характеристик рынка труда, статистического анализа данных.

**Ключевые слова:** рынок труда, экономически активное население, уровень занятости населения, уровень безработицы, уровень напряженности рынка труда

**Для цитирования:** Кривошеина С. В. Оценка состояния рынка труда Алтайского края и уровня удовлетворенности производственных предприятий рынком профессиональных кадров Алтайского края // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2024. № 22. С. 57–65.

# ASSESSMENT OF THE STATE OF THE ALTAI TERRITORY LABOR MARKET AND THE LEVEL OF SATISFACTION OF MANUFACTURING ENTERPRISES WITH THE PROFESSIONAL PERSONNEL MARKET OF THE ALTAI TERRITORY

**Svetlana V. Krivosheina**

Head of the Department of Organization and Remuneration of BARNAUL VODOKANAL LLC, Russia, Barnaul,  
skrivosheina@yandex.ru

**Resume.** The article examines the state of the labor market in the Altai Territory. On the basis of statistical data, indicators of employment and unemployment, the level of labor market tension are calculated. The main inconsistencies in the requirements of the employer and the expectations of the applicant, the reasons for the low dissatisfaction of manufacturing enterprises with the market of professional personnel are revealed. The work uses methods of systematic study of the main characteristics of the labor market, statistical data analysis.

**Keywords:** labor market, economically active population, employment rate, unemployment rate, labor market tension level

**For citation:** Krivosheina S. V. Assessment of the State of the Altai Territory Labor Market and the Level of Satisfaction of Manufacturing Enterprises with the Professional Personnel Market of the Altai Territory. *Upravlenie sovremennoj organizacij: opyt, problemy i perspektivy* = Management of the Modern Organization: Experience, Problems and Perspectives. 2024;22:57–65. (In Russ.).

**A**ктуальность и проблематика исследования  
В настоящее время развитие экономики и страны в целом во многом определяется состоянием и развитием рынка труда и занятости населения. По данным сервиса [www.HH.ru](http://www.HH.ru) впервые за последние несколько десятков лет о проблеме кадрового голода говорят на государственном уровне, а это значит, что ситуация с нехваткой кадров перестает быть сугубо профессиональной проблемой HR-специалистов.<sup>1</sup> В этой связи актуально рассмотреть состояние рынка труда Алтайского края, его состояние и попытаться соотнести предложение и спрос, его количественные и качественные характеристики.

Ж. А. Сергеева и Р. В. Карапаев (Сергеева, Карапаев, 2010) отмечают, что рынок труда — это комплекс отношений между продавцом и покупателем рабочей силы. Спрос и предложение на рынке труда осуществляются в конкурентной борьбе с одной стороны между соискателями за получение той или иной вакантной позиции, а с другой — между работодателями за получение нужного специалиста с необ-

ходимым уровнем профессиональных знаний, навыков, умений, опыта.

Предложение на рынке труда представлено прежде всего экономически активным населением. В определении, которое дает С. Г. Ермолаев, экономически активное население — это часть населения, включающая в себя занятых общественно-полезной деятельностью, приносящих доход и безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней.

Трудоспособное население — доля общества, которая способна принимать участие в трудовом процессе, согласно психологическим и физическим возможностям, а также соответствующая возрастным ограничениям, установленным государством (Ермолаева, 2015).

## Результаты исследования

Динамика состояния показателей на рынке труда в Алтайском крае по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай представлена в табл. 1 (Алтайский край в цифрах..., 2024).

<sup>1</sup> Рынок труда сегодня и что о нем должен знать каждый HR-специалист и топ-менеджер. URL: <https://hh.ru/article/31520/>

Динамика состояния показателей на рынке труда Алтайского края

Таблица 1

The dynamics of the state of indicators in the labor market of the Altai Territory

Показатель, тыс. чел.	2020	2021	2022	2023	По состоянию на август 2024 г.
Численность населения (на конец года)	2193,0	2154,9	2131,0	2115,3	2103,6
Население в трудоспособном возрасте	1198,14	1175,9	1182,44	1162,1	1247,9
Численность занятых в экономике	1034,2	1051,1	1060,5	1099,4	1108,9
Безработные	65,2	60,6	41,8	39,0	38,5

Из представленных данных видно, что уровень безработицы в Алтайском крае снижается на протяжении 5 лет и к началу III квартала 2024 г. составил 3,36%. По мнению М. В. Сакович, как правило, в высокоразвитых странах с рыночной экономической системой безработица от 3% до 5% считается необходимым фактором развития экономики.

Таким образом, уровень безработицы в Алтайском крае находится практически на грани нормальной (естественной) и дальнейшее ее снижение приведет к невозможности выполнения задач предприятиями в силу нехватки одного из основных ресурсов производства — рабочей силы.

Уровень занятости и безработицы в Алтайском крае

Таблица 2

The level of employment and unemployment in the Altai Territory

	2020	2021	2022	2023	По сост. на август 2024
Экономически активное население (ЭАН), тыс. чел	1099,40	1111,70	1102,30	1138,40	1147,40
Доля ЭАН в численности населения в трудоспособном возрасте, %	91,76	94,54	93,22	97,96	91,95
Уровень занятости населения, %	94,07	94,55	96,21	96,57	96,64
Уровень безработицы, %	5,93	5,45	3,79	3,43	3,36

Доля экономически активного населения составляет порядка 92% от населения Алтайского края в трудоспособном возрасте. Отсюда можно предположить, что часть трудоспособного населения либо занята в теневом секторе экономики, либо не выходит на рынок труда в силу каких-либо частных причин. То есть данная часть населения (порядка 100 тыс. чел. по данным 2024 г.) является потенциальным источником роста предложения рабочей силы.

Потребность в кадрах, заявленная в органы службы занятости, по состоянию на 1 октября 2024 г. составила 27,7 тыс. вакансий. При расчете уровня

напряженности возьмем данные из таблицы 1, из которых видно, что уровень напряженности составляет 1,39 соискателя на 1 вакансию. Данный показатель говорит об ориентированности рынка труда Алтайского края на соискателя и фактически об отсутствии конкуренции за рабочие места. Но для целостной картины ситуации на рынке труда края необходимо рассмотреть не только данные органов статистики, но и проанализировать текущую ситуацию в крае. Основными информационными источниками поиска работы и кандидатов в настоящее время являются ресурсы: HH.ru, Авито. Работа, Работа России (табл. 3.)

Ситуация на рынке труда Алтайского края по состоянию на конец октября 2024 г.

Таблица 3

The situation on the labor market of the Altai Territory as of the end of October 2024

Ресурс	Количество вакансий за октябрь 2024 г., шт.	Численность соискателей, чел.	Коэффициент напр. соискатель / 1 вакансия
HH.ru	17989,00	23 435,00	1,30
Авито. Работа	36 546,00	43 307,00	1,18
Зарплата.ру	4 388,00	3 278	0,75

По данным основных ресурсов видим, что фактическое состояние рынка труда подтверждает данные официальной статистики. Оценим качественное состояние рынка труда региона. Из вышеуказанных источников для упрощения анализа рассмотрим данные НН.ru, классификация специализации соответствует классификации, представленной в источнике.

Данные в таблице 4 ранжированы по убыванию по признаку «коэффициент напряженности».

Как видим, на рынке труда Алтайского края наблюдается переизбыток соискателей в таких отраслях как «Стратегия, инвестиции, консалтинг», «Высший и средний менеджмент», «Искусство, развлечения, массмедиа». Тогда как явный недостаток соискателей наблюдается в категориях «Рабочий персонал», «Производство, сервисное обслуживание», «Розничная торговля», «Транспорт, логистика, перевозки».

Таблица 4

**Ситуация на рынке труда в Алтайском крае в разрезе специализации по состоянию на конец октября 2024 г.**

**The situation on the labor market in the Altai Territory in the context of specialization as of the end of October 2024**

Table 4

Специализация	Количество вакансий за октябрь 2024 г., шт.	Численность соискателей, чел.	Коэффициент напряженности, соискатель / 1 вакансия
Стратегия, инвестиции, консалтинг	60,00	530,00	8,83
Высший и средний менеджмент	139,00	1133,00	8,15
Искусство, развлечения, массмедиа	107,00	787,00	7,36
Юристы	103,00	537,00	5,21
Закупки	129,00	515,00	3,99
Управление персоналом, тренинги	167,00	645,00	3,86
Информационные технологии	480,00	1822,00	3,80
Безопасность	197,00	679,00	3,45
Административный персонал	823,00	2765,00	3,36
Наука, образование	230,00	658,00	2,86
Страхование	24,00	60,00	2,50
Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты	1237,00	2989,00	2,42
Маркетинг, реклама, PR	1240,00	2973,00	2,40
Финансы, бухгалтерия	560,00	1317,00	2,35
Автомобильный бизнес	1230,00	1977,00	1,61
Туризм, гостиницы, рестораны	1479,00	2262,00	1,53
Добыча сырья	718,00	1095,00	1,53
Медицина, фармацевтика	1310,00	1901,00	1,45
Домашний и обслуживающий персонал	2366,00	3408,00	1,44
Сельское хозяйство	702,00	1002,00	1,43
Продажи, обслуживание клиентов	3364,00	4144,00	1,23
Транспорт, логистика, перевозки	3100,00	3034,00	0,98
Строительство, недвижимость	3534,00	3041,00	0,86
Розничная торговля	1602,00	1362,00	0,85
Производство, сервисное обслуживание	3628,00	2996,00	0,83
Рабочий персонал	5845,00	3923,00	0,67

На основании данных таблицы 4 можно сделать вывод, что первым признаком неудовлетворенности производственных предприятий рынком профессиональных кадров Алтайского края является структурный дисбаланс, несоответствие специали-

зации соискателей имеющимся вакансиям. Таким образом, даже на фоне видимого снижения безработицы обращает на себя внимание острый дефицит вакансий и соискателей в определенных рыночных сегментах.

Помимо анализа относительно специализации рынка труда, интересно рассмотреть соответствие качественных характеристик соискателей предъявляемым требованиям работодателей. Проанализируем по данному признаку отрасли рынка труда, которые ранее нами были оценены как экстремумы с точки зрения напряженности.

При анализе сегмента «Стратегия, инвестиции, консалтинг» на рынке труда Алтайского края по данному источнику НН.ru (доверительная вероятность 85%, доверительный интервал 10%) был составлен

следующий профиль должности (табл. 5). В качестве дополнительных предложений чаще всего работодатели обещают (в порядке убывания частотности) возможности профессионального роста, обучения, работу в комфортных условиях труда, скидки на питание, а в единичных случаях — предоставление корпоративного жилья, участие в программе лояльности на приобретение жилья и даже Sony PS в комнате отдыха. Аналогичным образом был составлен профиль соискателя.

**Профиль должности и портрет соискателя в сегменте «Стратегия, инвестиции, консалтинг» на рынке труда Алтайского края**

Таблица 5

**The profile of the position and the portrait of the applicant in the segment «Strategy, investments, consulting» in the labor market of the Altai Territory**

Table 5

Признак	Профиль должности		Портрет соискателя	
	Желаемое значение	Доля ответов в выборке, %	Желаемое значение	Доля ответов в выборке, %
Образование	Высшее	46	Высшее	88
Опыт работы	1–3 года	64	Более 5 лет	92
График работы	Нормальный на территории работодателя	79	Нормальный на территории работодателя	50
Зар. плата	Медиана рынка 80 000 руб.		Медиана рынка 100 000 руб.	

Портрет соискателя и профиль должности в секторе «Стратегия, инвестиции, консалтинг» во многом совпадают. Но значительно меньшее количество соискателей рассматривают работу в течение полного рабочего дня на территории работодателя как преимущественный вариант, все чаще соискатели в качестве вариантов организации рабочего места указывают дистанционный (удаленный) вариант и гибкие графики рабочего времени (46% и 4% резюме соответственно). Кроме того, зарплатные ожидания соискателей на 25% выше предлагаемых работодателями. Таким образом, можно сказать, что в сегменте

рынка труда, где численность соискателей превышает количество вакансий в 10 раз, основные требования предприятий, касающиеся образования и необходимого опыта работы, удовлетворены и даже ниже предлагаемых. Последнее уточнение может позволить выбрать из числа соискателей менее опытных, но наиболее отвечающих зарплатным предложениям предприятий.

Проведем аналогичный анализ в сегменте с наиболее напряженным рынком труда: «Рабочий персонал». Профиль вакансии и портрет соискателя в данном сегменте представлен в таблице 6.

**Профиль вакансии и портрет соискателя в сегменте «Рабочий персонал»**

Таблица 6

**Job profile and portrait of the applicant in the «Working Staff» segment**

Table 6

Признак	Профиль должности		Портрет соискателя	
	Желаемое значение	Доля ответов в выборке, %	Желаемое значение	Доля ответов в выборке, %
Образование	Без требований	88	Не указано	
Опыт работы	Без требований	69	Более 10 лет	64
График работы	Сменный	79	Сменный	80
Заработка плата	Медиана рынка 69 000 руб.		Медиана рынка 75 000 руб.	

Из ее данных следует, что требования работодателей практически совпадают с ожиданиями соискателей, разница видна лишь в желаемой заработной плате. Однако если судить по медиане, то отклонение составляет 8,7%, что не является существенным. Представляют интерес другие показатели статистического анализа мониторинга заработных плат, представленные в таблице 7.

Минимальные зарплатные ожидания соискателей превышают предложение на 38%. Как правило, минимальные зарплаты работодатель предлагает за неквалифицированную работу, не требующую

специальных знаний и навыков. С высокой долей вероятности мы можем наблюдать дефицит соискателей в данной категории.

Следующими категориями для анализа являются диапазоны массива 10-го и 25-го персентиля. Данный диапазон характерен для профессий, требующих минимальных навыков и знаний. Как видим, в данной категории ожидания и предложения практически совпадают. Поэтому диспропорции в спросе и предложении на рынке труда не вызваны диспропорциями в заработной плате.

**Показатели мониторинга заработной платы в сегменте «Рабочий персонал» по состоянию на 30 октября 2024 г.**

**Wage monitoring indicators in the «Working Staff» segment as of 10/30/2024**

*Таблица 7*

*Table 7*

Показатель мониторинга заработных плат	Вакансии	Соискатели
Минимум	29 000,00	40 000
10-й персентиль	47 500	45 000
25-й персентиль	55 750	50 000
Медиана	69 000	75 000
75-й персентиль	88 856	145 000
Максимум	162 500	270 000

Значительное отклонение наблюдается в сегменте профессий, требующих высокой квалификации и специализированных знаний: электрогазосварщики 5–6-го разрядов, водители, механизаторы, электромонтеры, слесари аварийных работ и т. п. На первый взгляд высокие зарплатные предложения

не отвечают еще более высоким зарплатным требованиям соискателей. Такое положение объясняется острым физическим дефицитом работников высокой квалификации в регионе. Этому способствуют показатели трудовой миграции, требования СВО, показатели подготовки кадров в учебных заведениях края.

**Динамика миграционного прироста в Алтайском крае<sup>1</sup>**

**The dynamics of migration growth in the Altai Territory**

*Таблица 8*

*Table 8*

Годы	Миграционный прирост, всего, чел.	Из них:			Обмен с зарубежными странами	
		Передвижение в пределах России	в том числе			
			внутри региона	между регионами страны		
2019	–4151	–6715	0	–6715	2564	
2020	–2416	–3657	0	–3657	1241	
2021	–3513	–7406	0	–7406	3893	
2022	–7780	–3835	0	–3835	–3945	
2023	–1710	–3182	0	–3182	1472	

Как видно из данных таблицы 8, в крае на протяжении пяти последних лет наблюдается миграцион-

ный отток населения в другие регионы страны. Необходимо отметить, что оттоку подвержены категории

<sup>1</sup> Миграция населения АК. xlsx (live.com)

трудоспособного населения, обладающие высокой квалификацией. Очень часто данная часть экономически активного населения применяет свой трудовой потенциал в столичных регионах, регионах юга, а также в северных регионах. Кроме того, для нашего региона характерна высокая доля применения своих трудовых качеств с использованием преимуществ труда вахтовым методом. Как правило, организации, предлагающие подобный режим труда, находятся также за пределами края, что способствует снижению

показателей предложения на рынке труда Алтайского края. По данным ресурса [www.hh.ru](http://www.hh.ru) в настоящий момент в 134 973 вакансий по всем регионам предлагается вахтовый метод организации труда. Отток трудоспособного квалифицированного населения можно объяснить острым несоответствием заработных плат в Алтайском крае и в представленных регионах. Исходя из данных СПС «КонсультантПлюс», рассмотрим отклонение средней заработной платы в Алтайском крае от других регионов<sup>2</sup>.

**Ранжирование регионов по средней заработной плате за 8 мес. 2024 г.**  
**Ranking of regions by average salary for 8 months of 2024**

Таблица 9

Table 9

№ п/п	Субъект РФ	Средняя заработная плата за 8 мес. 2024 г.
1	Республика Ингушетия	39 135,70
2	Чеченская Республика	40 655,73
3	Республика Дагестан	42 577,06
4	Кабардино-Балкарская Республика	44 294,56
5	Республика Северная Осетия — Алания	45 485,61
6	Карачаево-Черкесская Республика	45 797,10
7	Республика Калмыкия	46 670,60
8	Ивановская область	46 845,91
9	Алтайский край	51 456,06
10	Тамбовская область	51 626,94
11	Республика Крым	51 649,34
12	Псковская область	51 999,55
13	Республика Адыгея (Адыгея)	52 961,39
14	Костромская область	52 972,51
15	Орловская область	53 114,84
16	Республика Мордовия	54 333,31
17	Ставропольский край	54 345,06
18	Пензенская область	54 786,85
19	Кировская область	54 880,48
20	Брянская область	55 438,74
21	Саратовская область	55 844,88
22	Смоленская область	56 429,74
23	Волгоградская область	56 649,88
24	Республика Марий Эл	56 694,93
25	Чувашская Республика — Чувашия	57 306,81
26	Республика Алтай	58 130,43
27	Астраханская область	58 912,70
28	Ростовская область	59 043,18
29	Курганская область	59 583,40
30	Воронежская область	60 399,44
31	Владимирская область	60 407,21

<sup>2</sup> 2024 год // СПС «КонсультантПлюс». URL: [consultant.ru](http://consultant.ru)

## Окончание таблицы 9

№ п/п	Субъект РФ	Средняя заработная плата за 8 мес. 2024 г.
32	Оренбургская область	60 536,80
33	Курская область	60 572,11
34	Рязанская область	60 803,96
35	Новгородская область	60 960,33
36	Калининградская область	61 200,74
37	Удмуртская Республика	61 344,74
38	Тверская область	61 351,91
39	Омская область	61 357,15
40	Нижегородская область	62 663,09
41	Белгородская область	62 852,38
42	Липецкая область	63 107,51
43	Республика Тыва	63 595,10
44	Республика Башкортостан	64 334,94
45	Краснодарский край	64 573,43
46	Самарская область	64 869,73
47	Республика Хакасия	67 740,36
48	Калужская область	68 083,89
49	Тульская область	68 246,05
50	Республика Бурятия	69 111,61
51	Пермский край	69 306,30
52	Вологодская область	69 345,79
53	Республика Татарстан (Татарстан)	70 754,45
54	Новосибирская область	71 254,50
55	Республика Карелия	71 797,83
56	Томская область	73 634,23
57	Свердловская область	74 525,51
58	Кемеровская область — Кузбасс	74 732,38
59	Ленинградская область	78 053,80
60	Архангельская область	78 385,14
61	Забайкальский край	78 704,49
62	Тюменская область	79 500,45
63	Хабаровский край	80 397,69
34	Приморский край	80 747,26
65	Амурская область	82 272,81
66	Иркутская область	82 916,36
67	Республика Коми	85 325,48
68	Красноярский край	89 854,36
69	Московская область	93 586,60
70	Санкт-Петербург	103 442,49
71	Мурманская область	110 425,86
72	Республика Саха (Якутия)	118 520,58
73	Камчатский край	124 759,75
74	Сахалинская область	127 568,41
75	Магаданская область	142 686,90
76	Москва	151 955,43

Как видно из данных таблицы 9, Алтайский край занимает 9-ю строку в ранжированном по возрастанию заработных плат списке регионов РФ. С соседней Кемеровской областью, например, средняя заработная плата различается на 45,3%. Можно сделать вывод, что заработная плата в регионе совершенно точно не является важным преимуществом для работы в регионе.

### Выводы

В 2022 г. информационный ресурс [tolknews.ru](https://tolknews.ru) поднимал вопрос дефицита кадров в регионе<sup>3</sup>, где помимо вышеназванных факторов низкого уровня предложения рабочей силы был озвучен фактор плохих условий труда, а также неритмичный режим работы некоторых предприятий края (когда персонал набирается под возросший объем продукции, а при снижении объемов персонал увольняют). Очевидно, что данная проблема должна решаться не только на уровне конкретного предприятия, но и на региональном и федеральном уровне путем совершенствования нормативной базы.

В статье рассматривается также проблема образования: отток абитуриентов из края, низкая востребованность технических специальностей. А также названа причина несоответствия требований работодателя к имеющимся компетенциям выпускников вузов и ссузов. Одной из причин такого несоответствия называют устаревшую материальную базу учебных заведений. Так, по словам Елены Андреевой, директора Алтайского политехнического техникума, чтобы переоснастить все мастерские, нужно более 1 млрд руб. В результате выпускники слишком долго адаптируются к работе на производстве. «Для работодателей это невыгодно. Им важно, чтобы в течение двух-трех месяцев студент уже адаптировался к требованиям, получил нужные навыки. А сейчас на это уходит до года», — рассказала Андреева.<sup>4</sup>

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / LIST OF SOURCES

- Алтайский край в цифрах. 2019–2023: краткий стат. сб. Барнаул, 2024. 192 с. [Altai Territory in numbers. 2019–2023: short stat. collection. Barnaul, 2024. 192 p. (In Russ.)].
- Ермолаева С. Г. Рынок труда: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015. 108 с. [Ermolaeva, S. G. *The labor market*: textbook. Yekaterinburg: Izd-vo Ural'skogo universiteta, 2015. 108 p. (In Russ.)].
- Сакович М. В. Занятость и безработица: Экономика. Университетский курс: учеб. пособие. Мн.: Книжный дом, 2007. 422 с. [Sakovich M. V. Employment and unemployment: Economics. University course: studies. stipend. Mn.: Knizhnyj dom, 2007. 422 p. (In Russ.)].
- Сергеева Ж. А., Каратаев Р. В. Рынок труда // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. № 6. С. 168–169 [Sergeeva J. A., Karataev R. V. The labor market. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavtiki = Current problems of aviation and cosmonautics*. 2010; 6:168–169 (In Russ.)].

Таким образом, проблема кадрового дефицита действительно актуальна для предприятий края, и при превышении спроса над предложением на рынке труда все-таки можно говорить о том, что производственные предприятия края не удовлетворены рынком профессиональных кадров. Причины такой неудовлетворенности многогранны: от отставания средней заработной платы от других субъектов РФ, а следовательно, оттока опытных, квалифицированных специалистов, до устаревшей материально-технической базы учебных заведений. Эти проблемы не могут решаться только действиями предприятий: локальным повышением оплаты труда, улучшением условий труда, применением современных техник, направленных на удержание персонала, — необходимо комплексное участие органов государственной власти путем субсидирования отдельных видов деятельности, совершенствования законодательной базы в части условий и оплаты труда, материально-технического оснащения учебных заведений. Без решения данных задач на всех уровнях управления проблема несоответствия потребностей работодателя и соискателей не будет решена.

В качестве инструмента привлечения и адаптации молодых специалистов в более короткие сроки (3 месяца, как это требуется реальному сектору) необходимо обязательное прохождение практики на производстве с возможностью оплаты труда, активное взаимодействие работодателей и образовательных организаций по вопросам привлечения будущих специалистов к решению профессиональных задач еще в процессе обучения (на основе кейсов или участия в решении реальных ситуаций), развитие системы наставничества и адаптации на рабочем месте, запускаемой с началом практической подготовки, увеличение сроков прохождения практики с одного месяца до двух в зависимости от отрасли.

<sup>3</sup> Глобальный дисбаланс: алтайские заводы стонут от остройшего дефицита кадров // Толк. 16.09.2022. URL: <https://tolknews.ru/ekonomika/130681-pochemu-na-altayskih-zavodah-rezko-virosla-problema-kadrovo-goloda?ysclid=m38gkow84a142325609>

<sup>4</sup> Там же.