

УДК 331.5

**КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ:
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ****STAFF SHORTAGE IN INDUSTRY: ECONOMIC ASPECTS OF THE
PROBLEM**

А.А. Шолохов – студент

Научный руководитель: Н.А. Вакулич - старший преподаватель,
магистр экономических наукУО «Брестский государственный технический университет», г. Брест,
Республика Беларусь

Аннотация: Проблема кадрового дефицита в России становится всё более острой. Предприятия вынуждены увеличивать нагрузку на производственные мощности, но не могут нарастить выпуск продукции при растущем спросе. Недостаток высококвалифицированных специалистов затрудняет разработку и внедрение новых продуктов. Исследование направлено на анализ ситуации в промышленности, связанной с нехваткой трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, дефицит кадров, промышленные предприятия, заработная плата, автоматизация, экономика региона, занятость.

Abstract: The problem of staff shortages in Russia is becoming increasingly acute. Enterprises are forced to increase the load on their production capacities, but they are unable to increase output in response to growing demand. The lack of highly qualified specialists makes it difficult to develop and implement new products. This study aims to analyze the situation in the industry related to the shortage of labor resources.

Keywords: labor resources, staff shortage, and industrial enterprises, wages, automation, regional economy, and employment.

Проблема дефицита кадров в реальном секторе экономики, которой посвящена статья, имеет хронический характер, и при всей её важности десятилетиями не находила решения. Очередной вал сообщений об острой нехватке нужных промышленности специалистов поднялся в 2022 году на фоне событий, потребовавших спешного увеличения объёма выпуска промышленной продукции различного назначения. Крупные предприятия отчасти решили проблему путём резкого повышения зарплат, ставшего возможным вследствие получения серьёзных государственных заказов. Многие же предприятия продолжают испытывать дефицит кадров в настоящем и прогнозируют его в будущем в случае расширения производства. Так, по состоянию на январь 2024 г. на недостаток

квалифицированных кадров жаловались 47% руководителей промышленных предприятий [1].

При этом, судя по проведённому Центральным Банком опросу предприятий нефинансового сектора, зарплатная гонка также имеет свои пределы, и уже в декабре 2023 г. опрошенные РБК эксперты высказали предположение, что пик роста зарплат остался позади, поскольку у бизнеса нет возможностей для её продолжения, особенно с учётом роста стоимости денег [2]. В свою очередь, специалисты Института народнохозяйственного прогнозирования РАН (ИНП РАН) указывают на вызванное форсированным структурным сдвигом в сторону обрабатывающих производств, способных предложить более высокую зарплату, перетекание трудовых ресурсов из других секторов экономики, малого и среднего бизнеса, где теперь формируется кадровый дефицит. Кроме того, специалисты полагают, что с высокой вероятностью, в силу ограниченности производственных мощностей, пик спроса на рабочую силу в обрабатывающих производствах уже пройден, и его дальнейший рост возможен при вводе новых мощностей, а это упирается в вопрос инвестиций, связанный, в свою очередь, с экономической политикой в целом. Не случайно учёные подчёркивают, что она должна приобрести активный характер вместо ставшего уже привычным ситуативного реагирования на возникающие шоки и дисбалансы [1]. Кроме того, даже если количественно восполнить дефицит кадров отчасти удалось, сохраняет актуальность вопрос качества работников, который не решается в одночасье. Так, эксперты указывают на специфическую для высокотехнологичных отраслей продолжительность циклов воспроизводства рабочей силы, связанную с длительностью подготовки специалистов; сложным характером труда; продолжительным периодом трудовой адаптации; значением отраслевого опыта, уникальностью и сложностью производственной базы, многоуровневой кооперацией и т.д. [2].

Согласно данным, полученным с рекрутингового портала SuperJob, наиболее острая нехватка кадров наблюдается в производственной отрасли (недостаток сотрудников в 90% организаций), транспортной логистике (89%) и сфере услуг (88%).

По информации Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, дефицит работников в обрабатывающей промышленности составляет 1,9 миллиона человек. Министр Антон Алиханов пояснил, что данные были получены с помощью государственной информационной системы промышленности (ГИС промышленности), которая позволяет оперативно собирать запросы. Из общего числа недостающих сотрудников 1,4 миллиона имеют среднее

профессиональное образование, а 0,5 миллиона — высшее. На конец 2024 года средняя заработная плата в обрабатывающей промышленности превышала 88 тысяч рублей, что сопоставимо со средним уровнем оплаты труда по стране, который, по оценкам Росстата, составляет 87 952 рубля в месяц.

Министерство труда Российской Федерации прогнозирует, что до 2030 года экономике необходимо привлечь дополнительно 3,1 миллиона человек. Ранее потребность оценивалась в 2,4 миллиона человек. Для достижения приоритетов в экономике, социальной сфере и науке потребуется увеличить численность занятых в 37 субъектах Российской Федерации. Наибольший дефицит кадров наблюдается в Москве, Московской области, Ставропольском крае, Ростовской области, Краснодарском крае, Республике Татарстан и Пермском крае [3].

В ближайшие пять лет ожидается наиболее высокий спрос на квалифицированных рабочих, таких как механики, ремонтники транспортных средств, электромонтажники, слесари-инструментальщики, строители и отделочники. Среди специалистов с высшим образованием наибольший рост потребности будет наблюдаться в сфере IT, здравоохранении, инженерии, архитектуре и проектировании.

По данным опросов, работодатели также готовы решать проблему с кадрами с помощью цифровизации и автоматизации производственных процессов: 37% компаний с 2021 года активно занимаются внедрением современных технологий, а 35% планируют автоматизировать свои бизнес-процессы уже в ближайшие несколько лет. Только в 2023 году затраты на это составили 3,7 трлн руб., с наибольшими инвестициями в IT и телекоме (997,2 млрд руб.), финансовом секторе (786,1 млрд руб.) и обрабатывающей промышленности (398,4 млрд руб.) [4]. Так, крупный машиностроительный завод из Волго-Вятского макрорегиона роботизировал участок резки и сварки, что ускорило выпуск деталей на 40%, одновременно снизило потребность в персонале на этом участке на 70%. Одно из крупнейших предприятий, осуществляющих производство бытовой химии на юге России, повысило производительность труда за счет установки линии по автоматическому закупориванию бутылок. Благодаря этому потребность предприятия в сотрудниках снизилась на 7,5% [5].

Автоматизация и роботизация, безусловно, являются важным элементом в стратегии преодоления кадрового дефицита в промышленности. Однако эти меры представляют собой лишь одну из составляющих комплексного подхода, направленного на решение данной проблемы. Эксперты единодушно подчеркивают необходимость системного подхода, охватывающего различные аспекты, включая образовательную систему, миграционную политику и демографические процессы.

Ключевым фактором в долгосрочной перспективе является подготовка новых кадров. В настоящее время наблюдается значительный разрыв между структурой выпускников высших учебных заведений и колледжей и реальными потребностями промышленности. Перекос в сторону высшего образования, наблюдавшийся в 2000-х годах, привел к дефициту квалифицированных рабочих и инженеров среднего звена. Для устранения этого дисбаланса Министерство просвещения Российской Федерации совместно с крупными корпорациями реализует программу «Профессионалитет». Эта инициатива направлена на создание учебно-производственных кластеров, где студенты получают практические навыки непосредственно на современных предприятиях. Такой подход позволяет существенно сократить период адаптации выпускников на рабочем месте и повысить их конкурентоспособность на рынке труда.

Параллельно с развитием образовательных программ предприятия активно взаимодействуют со школами. Открываются профильные инженерные классы, проводятся экскурсии и дни открытых дверей. Эти мероприятия направлены на повышение престижа рабочих и инженерных профессий среди молодежи, которая зачастую имеет искаженное представление о работе на современном производстве как о «грязной и тяжелой». Формирование позитивного имиджа рабочих специальностей и инженерных профессий является важным шагом на пути к преодолению кадрового дефицита.

В условиях демографических ограничений бизнес вынужден искать альтернативные источники кадров. Одной из таких стратегий является переобучение граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Создание условий для их трудоустройства позволяет не только восполнить дефицит рабочей силы, но и эффективно использовать накопленный опыт и знания [6].

Еще одной важной категорией граждан, рассматриваемой в контексте кадрового дефицита, являются люди с ограниченными возможностями здоровья. Развитие программ их трудоустройства способствует интеграции данной группы населения в трудовую деятельность и расширяет возможности для формирования более разнообразного и инклюзивного рабочего коллектива.

Особое внимание уделяется развитию женской занятости в промышленности. Программы, направленные на привлечение женщин на позиции, не требующие тяжелого физического труда, позволяют расширить кадровый потенциал и обеспечить более равномерное распределение рабочей силы.

Кроме того, сохраняется высокая потребность в привлечении иностранной рабочей силы. В отличие от трудовых мигрантов из стран Средней Азии, занятых преимущественно в строительстве и сфере услуг, промышленность испытывает острую нехватку квалифицированных

специалистов. В связи с этим обсуждаются меры по упрощению процедур признания дипломов и найма специалистов из дружественных стран, таких как Беларусь. Также рассматривается возможность организации целевого обучения иностранных студентов в российских вузах с последующим трудоустройством [7].

Проведённое исследование подтверждает, что кадровый дефицит в промышленности приобрел характер системного дисбаланса, оказывающего непосредственное влияние на темпы экономического роста и возможности расширенного воспроизводства в реальном секторе. Анализ статистических данных и экспертных оценок позволяет утверждать, что проблема не может быть сведена исключительно к количественному несоответствию спроса и предложения на рынке труда: не менее значимым является качественный аспект, выражающийся в острой нехватке специалистов с требуемым уровнем компетенций, прежде всего в сегменте среднего профессионального образования.

Исследование показало, что рыночные механизмы регулирования, в первую очередь рост заработных плат, продемонстрировали свою ограниченную эффективность. Спровоцировав перераспределение трудовых ресурсов между секторами экономики, они не устранили глубинных причин дефицита, а лишь сместили зону кадрового голода на сферу малого и среднего предпринимательства и ряд отраслей услуг. Одновременно с этим выявлено, что форсированная автоматизация и цифровизация производственных процессов, являясь безусловно значимым инструментом повышения производительности труда, не способны в полной мере компенсировать нехватку человеческого капитала ввиду высокой капиталоемкости таких решений и ограниченности инвестиционных ресурсов у значительной части промышленных предприятий.

Ключевым выводом работы является положение о том, что преодоление кадрового дефицита требует реализации комплекса мер, затрагивающих различные аспекты экономической политики. Долгосрочное решение проблемы видится в устранении структурного разрыва между системой профессионального образования и актуальными запросами промышленности, что предполагает дальнейшее развитие практико-ориентированных моделей подготовки кадров. Важным резервом восполнения трудовых ресурсов выступает расширение практик вовлечения в производственную деятельность категорий граждан, традиционно слабо представленных на рынке труда, включая лиц старшего возраста и людей с ограниченными возможностями здоровья. Кроме того, в условиях демографических ограничений сохраняется объективная

потребность в оптимизации миграционной политики с целью привлечения квалифицированных специалистов из дружественных стран.

Таким образом, решение проблемы кадрового дефицита в промышленности лежит в плоскости консолидации усилий государства, бизнеса и образовательных учреждений, направленных на формирование целостной системы воспроизводства трудовых ресурсов, способной обеспечить устойчивое развитие промышленного сектора в долгосрочной перспективе.

Список литературы

1. Нехватка кадров в промышленности установила новый рекорд [Электронный ресурс] // rbc.ru: сайт. — URL: <https://www.rbc.ru/economics/25/01/2024/65b122ac9a79473a6cc106e0> (дата обращения: 01.03.2026).
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] // rosstat.gov.ru. — URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 01.03.2026).
3. Новый рекорд: кадровый голод испытывают 47% промышленных предприятий России [Электронный ресурс] // theins.ru. — URL: <https://theins.ru/news/268618> (дата обращения: 01.03.2026).
4. Как компании справляются с нехваткой специалистов [Электронный ресурс] // Официальный сайт РБК. — URL: <https://companies.rbc.ru/news/1Oni45KMff/kak-kompanii-spravlyayutsya-s-nehvatkoj-spetsialistov/> (дата обращения: 01.03.2026).
5. Банк России: Региональная экономика: комментарии ГУ [Электронный ресурс] // Официальный сайт Банка России. — URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/48964/report_01032024.pdf (дата обращения: 01.03.2026).
6. Российские власти хотят расширить удаленную работу для пенсионеров на фоне возвращения компаний в офисы [Электронный ресурс] // Вокруг света. — 2026. — 6 января. — URL: <https://www.vokrugsveta.ru/news/rossiiskie-vlasti-khotyat-rasshirit-udalennuyu-rabotu-dlya-pensionerov-na-fone-vozvrasheniya-kompanii-v-ofisy-id6759880/> (дата обращения: 01.03.2026).
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.12.2025 № 1995 "Об установлении на 2026 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами,

осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности" [Электронный ресурс] // Конфиденс Групп. — URL: <https://www.confidencegroup.ru/info/news/novye-ogranicheniya-na-trud-migrantov-sokrashchenie-doli-inostrannykh-rabotnikov/> (дата обращения: 01.03.2026).

8. Особенности развития рынка цифрового образования в Беларуси и зарубежных странах [Электронный ресурс] — URL: <https://scholar.google.com/scholar?cluster=16567793435540153365&hl=en&oi=scholar> (дата обращения: 07.03.2026).