

Кадровый дефицит в промышленности: структурные противоречия и механизмы регулирования

Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна

Литвиненко Алёна Алексеевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: alyona.litkha@yandex.ru

В настоящее время для российского рынка труда характерны исторически низкий уровень безработицы и большое количество открытых вакансий. Одной из наиболее востребованных сфер остается промышленность [1]. При этом рынок перенасыщен специалистами гуманитарного направления, тогда как сохраняется дефицит рабочих и инженеров. Современные исследования определяют комплекс проблем в промышленной отрасли, а именно: недостаточную инновационную активность, ограниченный доступ к финансированию, а также экологические вопросы и сложности в управлении, характеризующиеся высокой текучестью кадров, низким уровнем подготовки и слабой мотивацией сотрудников [2]. Особенно ярко это выражается в добывающей отрасли и металлургии. В свою очередь, А.Б. Могтаева, рассматривая кластерное развитие промышленности, подчеркивает, что эффективность кластеров напрямую зависит от их способности интегрировать образование, науку и производство, а также от развития кадрового потенциала и подготовки специалистов, соответствующих запросам экономики [4].

Особенно ярко вышеназванные проблемы проявляются в промышленно развитых регионах. Одним из таких регионов является Челябинская область, для которой данная отрасль занимает значительную часть экономики. В совокупности с данными проблемами в регионе наблюдается снижение индекса промышленного производства, особенно, в металлургии. Это связано с падением спроса из-за снижения объемов строительства и ограничением экспорта из-за введения санкций [3]. Совмещение данных тенденций и кадрового дефицита создает кризисную ситуацию для всего сектора. При этом, работодатели предлагают заработную плату в промышленной сфере выше среднемесячной по Челябинской области, однако этот фактор не становится основополагающим для привлечения сотрудников, так как не решает проблему кадрового дефицита. Сложившуюся ситуацию связывают с демографическими проблемами, оттоком мигрантов, падением престижа рабочих профессий и отставанием системы образования от запросов работодателей [6]. Для решения данной проблемы участники Российского союза промышленников и предпринимателей выделили несколько направлений деятельности, а именно: взаимодействие работодателей и образовательных учреждений, так как быстрый темп развития технологий требует освоения новых навыков; развития программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации для приоритетных отраслей; внедрения корпоративных систем электронного документооборота, что позволит снять часть нагрузки с работодателей; внедрение профориентационных мероприятий, которые должны начинаться с дошкольного уровня, а также внедрение независимой оценки квалификации сотрудников [5].

Таким образом, кадровый дефицит в промышленности Челябинской области обусловлен не столько отсутствием рабочих мест или недостаточным уровнем оплаты труда, сколько системными институциональными факторами: несоответствием образовательных программ потребностям экономики, утратой социального престижа рабочих профессий и неразвитостью механизмов удержания персонала на предприятиях. Решение проблемы

требует не точечных мер, а комплексной трансформации, включающей синхронизацию системы образования с запросами работодателей, формирование кластерных моделей, интегрирующих подготовку кадров и производство, а также целенаправленную работу по повышению привлекательности промышленных профессий.

Источники и литература

- 1) «Вакансий полно, работы нет»: почему россиянам будет сложнее трудоустроиться в 2026 году // REGIONS.RU / новости Московской области. – URL: <https://regions.ru/obshchestvo/vakansij-polno-raboty-net-pochemu-rossijanam-budet-slozhnee-trudoustroitsja-v-2026-godu> (дата обращения: 01.03.2026).
- 2) Маймакова, Л.В. Вопросы оценки и повышения эффективности хозяйственной деятельности на предприятиях и в отраслях промышленности / Л.В. Маймакова, Э.А. Баглаева, Я.А. Фецох // РППЭ. 2024. №5 (163). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-otsenki-i-povysheniya-effektivnosti-hozyaystvennoy-deyatelnosti-i-na-predpriyatiyah-i-v-otraslyah-promyshlennosti> (дата обращения: 01.03.2026).
- 3) Малкина, М.Ю. Тенденции развития российской промышленности и ее отраслей в период новых антироссийских санкций // Russian Journal of Economics and Law. 2025. №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-rossiyskoj-promyshlennosti-i-ee-otrasley-v-period-novyh-antirossiyskih-sanktsiy> (дата обращения: 01.03.2026).
- 4) Моттаева, А.Б. Актуальные тенденции кластерного развития промышленности в Российской Федерации // E-Management. 2025. №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-tendentsii-klaster-nogo-razvitiya-promyshlennosti-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 01.03.2026).
- 5) На форуме РСПП «Кадры будущего: взаимодействие бизнеса и власти» в рамках НРБ обсудили способы достижения кадрового суверенитета // Российский союз промышленников и предпринимателей. – URL: https://rspp.ru/events/news/na-forume-rspp-kadry-budushchego-vzaimodeystvie-biznesa-i-vlasti-v-ramkakh-nrb-obsudili-sposoby-dostizheniya-kadrovogo-suvereniteta-69976c2a67c57/?sphrase_id=9429931 (дата обращения: 01.03.2026).
- 6) На Южном Урале сохраняется острый дефицит рабочих кадров // Экспертный клуб. – URL: <https://expert-club.online/news/na-iuznom-urale-soxraniaetsia-ostriy-deficit-rabocix-kadrov> (дата обращения: 01.03.2026).