

УДК 338

**ДЕФИЦИТ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА:  
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ УСТРАНЕНИЯ**

**Кудрявцева Ирина Юрьевна<sup>1</sup>**, старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета, анализа и финансов

e-mail: [irina\\_yurievna\\_kudryavtseva@mail.ru](mailto:irina_yurievna_kudryavtseva@mail.ru)

**Ураева Алиса Сергеевна<sup>1</sup>**, студент

e-mail: [urayeva03@mail.ru](mailto:urayeva03@mail.ru)

<sup>1</sup> Волжский государственный университет водного транспорта, Нижний Новгород, Россия

**Аннотация.** В настоящее время на рынке труда сложилась такая ситуация, когда спрос на квалифицированный персонал значительно превышает предложение. Предприятия водного транспорта испытывают проблемы с подбором персонала, что оказывает отрицательное воздействие на эффективность их деятельности и экономику страны в целом. В статье рассмотрены основные причины, спровоцировавшие дефицит кадров на предприятиях отрасли, направления ликвидации «кадрового голода» и инструменты для решений данной проблемы

**Ключевые слова:** предприятия водного транспорта, дефицит кадров, причины дефицита кадров.

**SHORTAGE OF PERSONNEL AT WATER TRANSPORT ENTERPRISES:  
PROBLEMS AND WAYS OF ELIMINATION**

**Irina Yu. Kudryavtseva<sup>1</sup>**, Senior Lecturer at the Department of Accounting, Analysis and Finance

e-mail: [irina\\_yurievna\\_kudryavtseva@mail.ru](mailto:irina_yurievna_kudryavtseva@mail.ru)

**Alisa S. Uraeva<sup>1</sup>**, Student

e-mail: [urayeva03@mail.ru](mailto:urayeva03@mail.ru)

<sup>1</sup> Volga State University of Water Transport, Nizhny Novgorod, Russia

**Abstract.** Currently, there is a situation in the labor market where the demand for qualified personnel significantly exceeds the supply. Water transport enterprises are experiencing problems with the recruitment of personnel, which has a negative impact on the efficiency of their activities and the economy of the country as a whole. The article examines the main reasons that provoked the shortage of personnel at the enterprises of the industry, the directions of eliminating the "personnel shortage" and the tools to solve this problem.

**Keywords:** water transport enterprises, shortage of personnel, causes of shortage of personnel.

Дефицит кадров — это такая ситуация на рынке труда, при которой возникает дисбаланс количества предложенных вакансий и количества специалистов, желающих их занять. Анализ ситуации на рынке труда показывает, что судостроительные предприятия испытывают «серьезные проблемы с обеспечением квалифицированными инженерами, специалистами среднего звена и рабочими. Среди наиболее востребованных специальностей – инженеры-конструкторы, инженеры по пуско-наладке оборудования, слесари различных профессий, судовые сварщики» [1].

В ФГБОУ ВО «ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова» отметили : «наблюдается тотальный дефицит кадров для флота: дефицит рабочих специальностей на морском и речном флоте, дефицит командного состава для новых судов внутренних водных путей с современным оборудованием, требующим не только опыта, но и высокой квалификации, а также относительный дефицит старшего командного состава специализированных морских судов. Особо в университете отметили «невысокую скорость восполнения выбывающих электромехаников» [2].

Сложившаяся ситуация обусловлена следующими причинами:

1. Последствия пандемии COVID 19. Масштабные ограничения, вызванные пандемией, стали причиной серьезных изменений на рынке труда. Длительный период, проведенный вне стен предприятий, привел к тому, что работники предпочли дистанционный формат работы и не захотели возвращаться в офисы. Стремительный рост дефицита кадров на рынке позволил людям не бояться потерять работу, так как найти новое место труда не вызывает затруднений.

2. Демографическая ситуация в стране. Резкое снижение коэффициента рождаемости в кризисные 90-е и последующие годы привели к стабильному сокращению трудовых ресурсов в особо востребованных возрастных категориях, в связи с чем в отрасли сохраняется проблема старения рабочей силы и сокращения числа молодых работников до максимально низкого уровня. Так, доля сотрудников в возрасте 20-24 лет сократилась более чем в два раза, по сравнению с другими возрастными группами, продолжается рекордное снижение количества сотрудников возрастной категории 25-29 лет [3]. Как следствие средний возраст работников судостроительных предприятий составляет 45 лет, что отмечается в «Стратегии развития судостроительной промышленности на период до 2035 года» [4].

3. Снижение престижа профессии. В настоящее время одним из приоритетных направлений развития национальной экономики становится не только развитие судоходства и судостроения, но и вывод отрасли на новый инновационный уровень развития. Таким образом, потребность в новых высококвалифицированных кадрах будет только увеличиваться. Так, «потребность судостроения в кадрах оценивается на уровне 9 - 10 тысяч человек в год, а на период до 2034 г. по оценкам Минпромторга необходимо подготовить более 80 тыс. специалистов» [1]. Проведенные исследования показали, за последние годы выпуск бакалавров, специалистов, магистров высшими учебными заведениями, специалистов среднего звена по специальностям эксплуатации водного транспорта, рабочих и служащих по профессиям транспорта не претерпел негативных изменений (рис. 1, 2, 3)<sup>1</sup>.

Но как отмечают ВУЗы, при наборе абитуриентов на специальности технического профиля наметилась негативная тенденция снижения количества выпускников, сдающих ЕГЭ по физике, что подтверждается данными проведенных исследований Федеральным институтом педагогических измерений. «количество абитуриентов, сдающих единый экзамен по физике, снизилось со 150 тыс. человек в 2019 г. до 91 тысячи в 2024 г.» [1], что свидетельствует о снижении интереса поступающих к инженерным специальностям. В

<sup>1</sup> Рисунки составлены авторами на материалах [5, 6]



связи со сложившейся ситуацией Минобрнауки РФ разрешило заменить при приеме абитуриентов физику на информатику и другие предметы, но такие меры отрицательно сказываются на качестве образования.

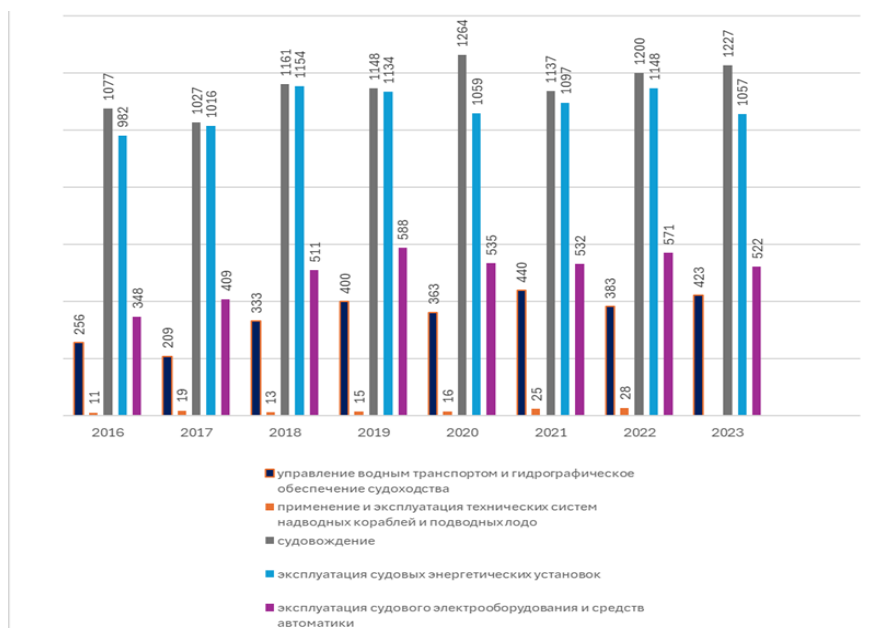


Рисунок 1 – Выпуск бакалавров, специалистов, магистров государственными и муниципальными образовательными организациями высшего образования, и научными организациями по специальностям и направлениям подготовки эксплуатации водного транспорта (человек)

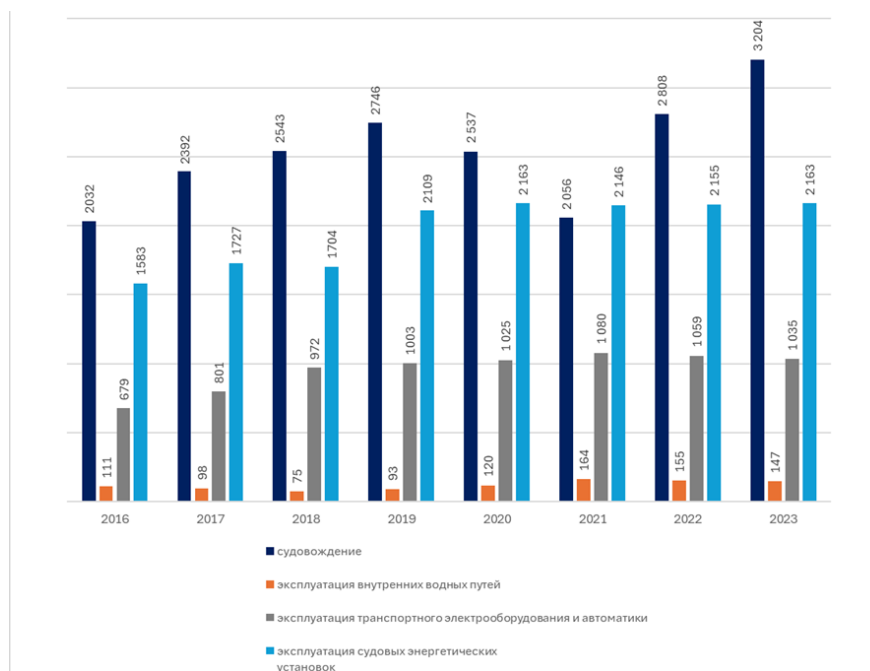


Рисунок 2 – Выпуск специалистов среднего звена государственными и муниципальными образовательными организациями по специальностям эксплуатации водного транспорта (человек)

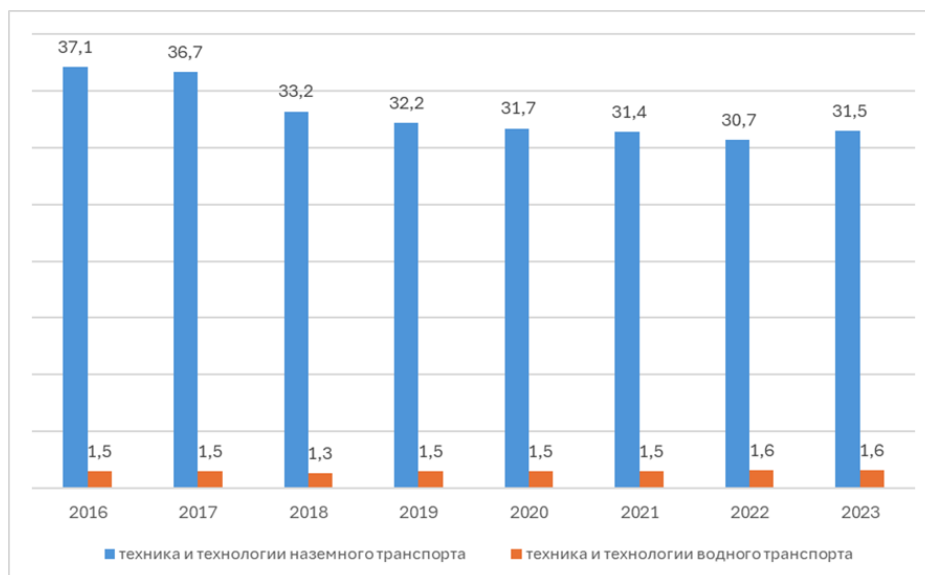


Рисунок 3 – Выпуск квалифицированных рабочих и служащих по профессиям транспорта (тыс. человек)

Вследствие снижения престижа профессии выпускники не желают трудоустраиваться по полученной в учебном заведении специальности. После окончания ВУЗа и получения среднего профессионального образования трудоустраиваются по специальности только 83% и 63% выпускников соответственно.

В качестве основных причин снижения привлекательности профессии соискатели называют низкий уровень зарплаты, большую привлекательность береговых специальностей, отсутствие гибкого графика работы, подстраиваемого под себя.

5. Геополитическая обстановка в стране. Начало специальной военной операции также оказало влияние на рынок труда. Начиная с 2022 года предприятия оборонной промышленности наращивают производственные мощности для выполнения значительно увеличившихся государственных оборонных заказов. «Только за последние полтора года в оборонке создано 520 тыс. новых рабочих мест - более полумиллиона рабочих мест», как заявил Президент РФ В.В. Путин на встрече с участниками форума «Все для Победы!» [7].

Уровень зарплат в оборонно-промышленном комплексе значительно выше, по сравнению с предприятиями гражданского сектора, вследствие чего предприятия транспортной отрасли становятся неконкурентоспособны по этому критерию.

Сотни тысяч населения в наиболее привлекательном трудоспособном возрасте были мобилизованы или добровольно заключили контракт с Министерством обороны РФ, что также усилило проблему дефицита кадров

Таким образом, усиление конкуренции с береговыми специальностями, неконкурентный уровень заработной платы, образ жизни на борту для плавательских специальностей способствуют снижению привлекательности профессии для молодого поколения.

Привлечение высококвалифицированных специалистов в отрасль является первоочередной задачей, но не единственной. Мало привлечь кадры, их еще нужно и удержать, так как затраты на поиск, обучение, адаптацию персонала значительны.

Следует отметить, что решение проблем ликвидации кадрового дефицита силами только предприятий невозможно. В связи с этим роль государства и образовательных учреждений в решении этих вопросов возрастает.

По нашему мнению, основными направлениями ликвидации кадрового дефицита являются (рис. 4):

1. Со стороны государства: разработка программ по улучшению демографической ситуации в стране; совершенствование системы образования; разработка мер господдержки программ стимулирования привлечения кадров в отрасль.

2. Со стороны предприятий и образовательных учреждений: профориентационная работа среди школьников, для повышения престижа профессии; повышение профессиональной компетентности кадров; разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников.

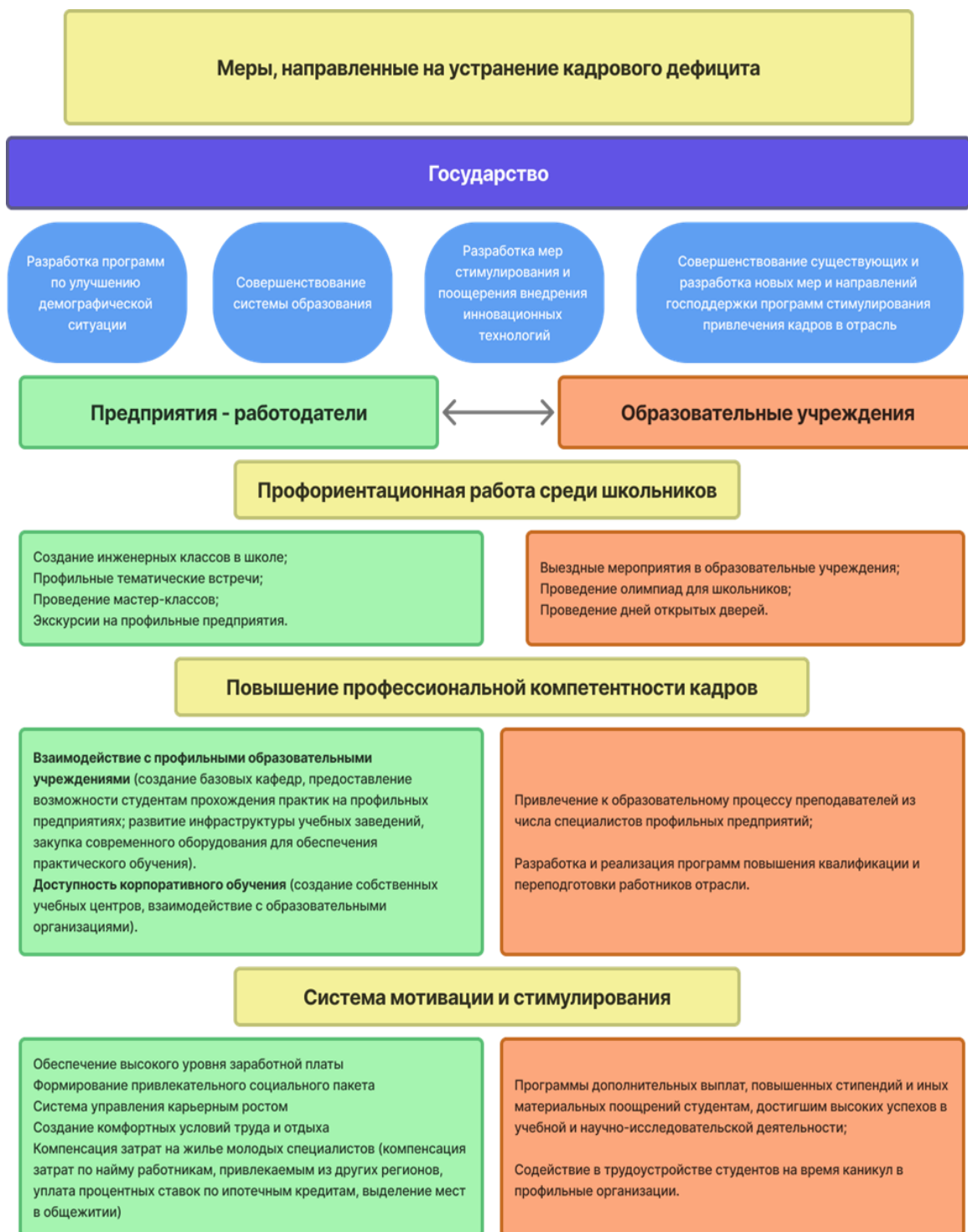


Рисунок 4 – Направления устранения дефицита кадров на предприятиях водного транспорта [8]



В заключение следует отметить, проблема кадрового дефицита останется фундаментальной в ближайшие годы. Важным элементом стратегии формирования кадрового потенциала должно стать тесное сотрудничество предприятий-работодателей с образовательными учреждениями при поддержке, оказываемой государственными структурами, реализующими меры устранения дефицита кадров на федеральном, региональном и муниципальном уровнях с целью привлечения молодых, квалифицированных специалистов на предприятия водного транспорта.

#### Список литературы:

1. Егоров И. Николай Патрушев судостроению России не хватает качественных кадров/ RGRU. – URL: [https://rg.ru/2024/08/29/reg-szfo/nikolaj-patrushev-sudostroeniiu-rossii-ne-hvataet-kachestvennyh-kadrov.html?ysclid=m9el4vgizq589003101&utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fya.ru%2F](https://rg.ru/2024/08/29/reg-szfo/nikolaj-patrushev-sudostroeniiu-rossii-ne-hvataet-kachestvennyh-kadrov.html?ysclid=m9el4vgizq589003101&utm_referrer=https%3A%2F%2Fya.ru%2F) (дата обращения: 12.04.2025)
2. Панкратьев Е. Кадровые парадоксы гражданского флота/ Portnews. – URL: <https://dzen.ru/a/ZSUrEe22iE5hIdMx> (дата обращения: 11.04.2025)
3. Виноградова Е.С рынка труда смыло молодежь/ Газета РБК. – URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/04/11/6433e7499a7947356c70a065> (дата обращения: 11.04.2025)
4. Распоряжение Правительства РФ от 28.10.2019 N 2553-р (ред. от 21.10.2024) «Об утверждении Стратегии развития судостроительной промышленности на период до 2035 года» /КонсультантПлюс. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_336470/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_336470/) (дата обращения: 11.04.2025)
5. Транспорт в России.2022;Стат.сб./Росстат. – М., 2022 -101с.
6. Транспорт в России 2023; Стат.сб./Росстат. – М., 2024 – 100 с.
7. Кислов А. Путин: в российском ОПК создано более 520 тыс. новых рабочих мест за 1,5 года – Коммерсантъ. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6492140> (дата обращения: 13.04.2025)
8. Кудрявцева И.Ю. Дефицит кадров как основная угроза кадровой безопасности на предприятиях водного транспорта/ И.Ю. Кудрявцева//Научные проблемы водного транспорта. -2024. -№81 – с.152-165. -DOI 0.37890/jwt.vi81.541. – URL: <http://journal.vsuwt.ru/index.php/jwt/article/view/541/444> (дата обращения: 13.04.2025)

