

УДК 331.52

Котелевская Юлия Викторовна, кандидат экономических наук, доцент

Севастопольский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Севастополь

Пьянкова Анастасия Юрьевна, аспирант

РЭУ имени Г. В. Плеханова, г. Москва

Шевченко Аделина Тарасовна, студент

4 курс, Севастопольский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Севастополь

Радько София Андреевна, студент

4 курс, Севастопольский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Севастополь

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается взаимосвязь цифровой трансформации экономики и кадрового дефицита в Российской Федерации. Анализируются причины структурного дисбаланса на рынке труда, включая демографические изменения, ускоренную цифровизацию и трансформацию требований к профессиональным компетенциям. На основе данных Росстата, аналитических отчетов и государственных программ оцениваются масштабы дефицита кадров в ключевых отраслях, а также меры, предпринимаемые государством и бизнесом для его преодоления. Особое внимание уделяется переходу к экономике навыков, внедрению HR-технологий и необходимости синхронизации усилий государства, образовательных институтов и бизнеса для формирования устойчивой системы подготовки специалистов в условиях инновационной экономики.

Ключевые слова: цифровая трансформация, кадровый дефицит, рынок труда, государственная политика, профессиональные компетенции.

Annotation: The article examines the relationship between the digital transformation of the economy and the personnel shortage in the Russian Federation.

The causes of the structural imbalance in the labor market are analyzed, including demographic changes, accelerated digitalization, and the transformation of professional competence requirements. Based on Rosstat data, analytical reports and government programs, the scale of the shortage of personnel in key industries is assessed, as well as measures taken by the government and business to overcome it. Special attention is paid to the transition to a skills economy, the introduction of HR technologies and the need to synchronize the efforts of the state, educational institutions and business to form a sustainable system of training specialists in an innovative economy.

Keywords: *digital transformation, personnel shortage, labor market, government policy, professional competencies.*

Цифровая трансформация экономики становится ключевым фактором развития современной России, однако её реализация осложняется острым кадровым дефицитом. Этот феномен обусловлен комплексом факторов, включая демографические изменения, структурные сдвиги на рынке труда, ускоренную цифровизацию и требования к новым компетенциям. Для решения данной проблемы требуются системные меры, включая совершенствование законодательства, развитие образовательных программ и поддержку бизнеса.

Основой стратегического планирования в сфере цифровизации стал Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», который положил начало национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» [3,4]. В 2025 году программа трансформировалась в национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства», рассчитанный до 2030 года. «Его цели включают цифровую трансформацию госуправления, экономики и социальной сферы за счёт подготовки квалифицированных кадров, развития отечественных цифровых платформ, кибербезопасности и других направлений» [1].

«Актуальная потребность российской экономики в кадрах до 2030 года, согласно обновленному прогнозу, составляет 3,1 млн человек. Об этом сообщила вице-премьер Российской Федерации Татьяна Голикова на заседании оргкомитета Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии», что свидетельствует о существенном разрыве между спросом и предложением на рынке труда» [5].

Примечательно, что низкий уровень безработицы – около 2% в 2025 году – не отражает реального положения дел, поскольку дефицит проявляется не столько в количественном, сколько в качественном измерении: работодатели испытывают острую нехватку сотрудников с узкопрофильными компетенциями, особенно в сферах ИТ, промышленности, строительства и логистики. В то же время среди офисных профессий наблюдается высокая конкуренция за рабочие места, что приводит к значительному росту числа откликов на одну вакансию и усложняет процесс подбора персонала.

В условиях структурного дефицита кадров бизнес вынужден пересматривать подходы к управлению человеческими ресурсами, делая акцент на развитии внутренних компетенций, внедрении гибких форм занятости и использовании современных HR-технологий. Компании всё активнее внедряют автоматизированные системы подбора персонала, применяют искусственный интеллект для скрининга резюме и коммуникации с кандидатами, а также расширяют социальный пакет для повышения лояльности сотрудников. Важным трендом становится переход к экономике навыков, при которой основное внимание уделяется не формальному образованию, а конкретным профессиональным умениям и способности к быстрому обучению. Работодатели инвестируют в развитие кросс-функциональных специалистов, способных работать на стыке различных областей и адаптироваться к новым технологическим вызовам.

По данным Росстата, «в 2024 году дефицит кадров в российской экономике достиг рекордных 2,2 млн работников (7,6% от общего числа занятых в среднем и крупном бизнесе). Наибольший дефицит наблюдался в

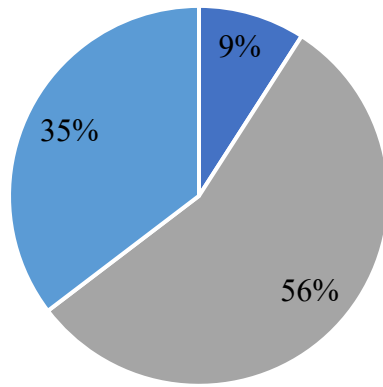
агропромышленном комплексе (13% незаполненных рабочих мест), промышленном секторе, строительстве и транспорте (10,6%). Среди наиболее востребованных специальностей – водители, рабочие в промышленности и механики, инженеры, строители, операторы оборудования.

В ИТ-сфере также фиксируется острый дефицит квалифицированных специалистов. По оценкам Минцифры, на 2025 год в России насчитывалось около 1 млн ИТ-специалистов, но бизнес и эксперты отмечали нехватку ещё 700 тыс. – 1 млн специалистов. Особенно востребованы разработчики ПО, DevOps-специалисты, аналитики данных, тестировщики и специалисты по кибербезопасности» [7].

Государственная политика в области цифровой трансформации и преодоления кадрового дефицита реализуется через комплексные меры поддержки, включая развитие федеральных и региональных центров компетенций, внедрение платформ для диагностики и планирования цифровой трансформации предприятий, а также стимулирование повышения производительности труда. «В рамках национального проекта «Эффективная и конкурентная экономика» планируется охватить проектами по повышению производительности не менее 40% средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей, что должно способствовать росту эффективности и снижению зависимости от дефицита рабочей силы» [2].

Однако даже успешная цифровизация производственных процессов не способна полностью компенсировать нехватку квалифицированных кадров, что требует дополнительных усилий по развитию системы образования, профессиональной переподготовки и привлечения новых категорий работников на рынок труда.

Было проведено исследование сервисов Работа.ру и СберПодбор, где были опрошены граждане Российской Федерации о том, насколько легкий или трудный поиск работы в 2025 году [6]. Результаты опроса представлены на рисунке 1.



- Доля россиян, считающих поиск работы лёгким или очень лёгким
- Доля россиян, считающих быстрый поиск работы реален, но требующим усилий
- Доля россиян, считающих быстрый поиск работы маловероятным или нереальным

Рисунок 1. Результаты опроса об удовлетворенности граждан Российской Федерации поиска работы [6]

Таким образом, «лишь 9% россиян считают, что найти работу сейчас легко (8%) или очень легко (1%). Чаще такие ответы наблюдались среди тех, кто ищет работу в отраслях строительства (17%), торговли (14%) и транспорта (9%). Большинство респондентов (55%) отмечают, что быстрый поиск работы сейчас реален, но требует усилий. Такое мнение чаще встречается среди работников производства (13%), ИТ (10%) и строительства (7%). В то же время более трети участников исследования (35%) отметили, что быстрый поиск работы, по их ощущениям, сейчас маловероятен (20%) или практически нереален (15%). Такого мнения также чаще придерживаются сотрудники производства и агропрома (14%), ИТ (9%) и строительства (6%)» [6].

Таким образом, цифровая трансформация российской экономики и кадровый дефицит представляют собой взаимосвязанные вызовы современности. Их комплексное решение возможно только при условии синхронизации усилий государства, бизнеса и образовательных институтов, направленных на формирование новых моделей подготовки специалистов, развитие цифровых компетенций и создание условий для гибкой адаптации рынка труда к требованиям инновационной экономики.

Использованные источники:

1. Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства»// Правительство РФ. – Текст: электронный. – Режим доступа: <http://government.ru/rugovclassifier/923/about/> (дата обращения: 31.03.2026).
2. Национальный проект «Эффективная и конкурентная экономика» // Министерство экономического развития РФ. – Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/directions/np_effektivnaya_i_konkurentnaya_e_konomika/ (дата обращения: 31.03.2026).
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Правительство РФ. – Текст: электронный. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 31.03.2026).
4. Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Консультант Плюс. – Текст: электронный. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_297432/ (дата обращения: 31.03.2026).
5. Голикова: потребность экономики в кадрах до 2030 года составляет 3,1 млн человек // ТАСС. – 2024. – Текст: электронный. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/22752333> (дата обращения: 30.03.2026).
6. Дисбаланс как норма: аналитический отчет по итогам 2025 года на рынке труда // ПроРаботу. – 2025. – Текст: электронный. – Режим доступа: <https://pro.rabota.ru/year2025> (дата обращения: 30.03.2026).
7. О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам // Росстат. – Текст: электронный. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13266> (дата обращения: 30.03.2026).