

Кадровый дефицит в России: анализ ситуации в железнодорожном секторе

П.А. Данилина

Приволжский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия

Обоснование. Кадровый дефицит в железнодорожном секторе России усугубляется демографическим спадом, высокой конкуренцией за специалистов с ИТ-сферой и промышленностью, а также растущими требованиями к цифровым компетенциям [1]. К 2039 году сокращение трудоспособного населения создаст системные вызовы для всех отраслей, включая железнодорожную, где своевременное заполнение вакансий критически важно для безопасности, технологического развития и реализации инфраструктурных проектов [2]. Традиционные подходы к подготовке кадров отстают от темпов цифровизации, а текучесть персонала в регионах снижает операционную эффективность. В этих условиях аутсорсинг, доказавший свою эффективность в других секторах, может стать стратегическим решением для перераспределения ресурсов и сохранения конкурентоспособности отрасли [3, 4].

Цель — оценить потенциал аутсорсинга для преодоления кадрового дефицита в железнодорожной отрасли через анализ успешных практик, выявление ключевых рисков и возможностей, а также разработку рекомендаций по интеграции модели в отраслевую стратегию управления персоналом.

Методы. Для анализа использованы:

- данные опроса Группы Б1 (июнь 2024) об эффективности аутсорсинга в российских компаниях (выборка — 76 % респондентов, применяющих модель);
- SWOT-анализ для систематизации внутренних и внешних факторов внедрения аутсорсинга в железнодорожной отрасли;
- сравнительный опыт секторов с высокой долей аутсорсинга (ИТ, промышленность) для адаптации лучших практик.

Результаты. Эффективность аутсорсинга: 94 % компаний удовлетворены работой внешних провайдеров. Основные направления передачи — бухгалтерия (67 %), администрирование зарплат (63 %), юридическое сопровождение (52 %). Для 41 % организаций это решение проблемы нехватки кадров [3].

Преимущества модели:

- снижение нагрузки на HR-отделы (63 % респондентов);
- экономия ресурсов (58 %);
- доступ к узкой экспертизе (42 %).

SWOT-анализ для железнодорожного сектора.

Сильные стороны: высвобождение ресурсов для модернизации инфраструктуры, привлечение специалистов по цифровым решениям (EAM, big data).

Слабые стороны: риски зависимости от подрядчиков, дефицит провайдеров с отраслевой экспертизой.

Возможности: ускорение цифровой трансформации через партнерство со стартапами (ИИ для логистики, кибербезопасность).

Угрозы: репутационные риски из-за утечек данных, несоответствие услуг регуляторным требованиям.

Выводы. Аутсорсинг не заменяет системной работы с кадрами, но дополняет ее, позволяя компаниям фокусироваться на стратегических задачах: модернизации инфраструктуры, подготовке специалистов и обеспечении безопасности. Успешное внедрение модели требует развития партнерств с проверенными провайдерами, имеющими опыт в железнодорожной отрасли, также интеграции технологий защиты данных. Необходима адаптация аутсорсинга к отраслевой специфике через пилотные проекты (например, передача ИТ-поддержки или анализа больших данных). Опыт других секторов подтверждает, что аутсорсинг способен стать драйвером инноваций и устойчивости в условиях кадрового дефицита.

Ключевые слова: кадровый дефицит; аутсорсинг; железнодорожная отрасль; цифровая трансформация; SWOT-анализ; управление персоналом; безопасность перевозок.

Список литературы

1. Кагирова Э.Р. Мусина А.Д. Кадровый голод — новая реальность российского бизнеса. Инновационные подходы в решении научных проблем // Сборник трудов по материалам XIII Международного конкурса научно-исследовательских работ, Уфа, 22 мая 2023 года. Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр «Вестник науки», 2023. С. 86–91. EDN: XSELCC
2. Гуваков С.П. Проблема дефицита персонала на железнодорожном транспорте. Студенческий научный форум «Будущее науки» // Сборник статей международной научной конференции, Санкт-Петербург, 13 февраля 2024 года. Санкт-Петербург: ООО «Международный институт перспективных исследований имени Ломоносова», 2024. С. 33–34. EDN: LNRFFX
3. Курапов А.С. Аутсорсинг как форма ведения бизнеса: преимущества и недостатки. Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития // Сборник научных статей 9-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. В 3-х томах, Курск, 30 декабря 2019 года / Отв. ред. А.А. Горохов. Том 2. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. С. 124–126. EDN: XXNGKU
4. Анохин А.М. Аутсорсинг в бизнесе и политике: эффективность управления // Среднерусский вестник общественных наук. 2009. № 1(10). С. 114–118. EDN: XXNGKU

Сведения об авторе:

Полина Алексеевна Данилина — студентка, группа СОДП-11, электротехнический факультет; Приволжский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия. E-mail: polina.danilina.2003@mail.ru

Сведения о научном руководителе:

Ольга Викторовна Иванчина — кандидат экономических наук, доцент; Приволжский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия. E-mail: o.ivanchina@samgups.ru