

Экономические системы. 2026. Том 19, № 2. С. 87–98.
Economic Systems. 2026;19(2):87-98.



Научная статья

5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика
5.2.6 – Менеджмент

УДК 336.711

DOI 10.29030/2309-2076-2026-19-2-87-98

Кадровый дефицит промышленного производства: причины, последствия и пути решения

Адик Тагирович Алиев¹✉, Константин Васильевич Балдин²,
Василий Петрович Моргунов³

^{1, 2} Всероссийский научно-исследовательский институт «Центр», Москва, Россия

³ Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации (РАНХиГС), Москва, Россия

✉ alievadik@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается актуальная проблема кадрового дефицита, возникшая во многих секторах и сферах страны на современном этапе социально-экономического развития России. Особенно остро эта проблема проявилась на предприятиях отраслей промышленного производства – как гражданских, так и оборонного промышленного комплекса (ОПК).

Для решения этой проблемы выявлены основные причинно-следственные связи и предложены механизмы преодоления дефицита кадров в соответствии с рекомендациями Минпромторга России, положениями, принятыми государственной программой «Приоритет», федеральным образовательным проектом «Профессионалитет», национальным проектом «Кадры» и др.

В статье использованы открытые материалы из литературных источников и интернет-ресурсов.

Ключевые слова: кадровый дефицит, ОПК, причины, последствия, субсидирование найма, активные меры содействия занятости, образование для рынка труда, профессиональное обучение

Для цитирования: Алиев А.Т., Балдин К.В., Моргунов В.П. Кадровый дефицит промышленного производства: причины, последствия и пути решения // Экономические системы. 2026. Том 19, № 2. С. 87–98. DOI 10.29030/2309-2076-2026-19-2-87-98.

Original article

Personnel shortage of industrial production: causes, consequences and solutions

Adik T. Aliyev¹✉, Konstantin V. Baldin², Vasily P. Morgunov³

^{1,2} All-Russian Research Institute «Center», Moscow, Russia

³ The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

✉ alievadik@yandex.ru

Abstract. This article examines the pressing issue of personnel shortages that have arisen in many sectors and areas of the country at the current stage of Russia's socioeconomic development. This problem has been particularly acute in both civilian and defense industrial complex (DIC) industries. To address this issue, the key cause-and-effect relationships have been identified and mechanisms for overcoming the labor shortage have been proposed in accordance with recommendations from the Russian Ministry of Industry and Trade, provisions adopted by the state program «Priority», the federal educational project «Professionalism», the national project «Personnel», others. This article utilizes open-source materials from literary sources and online resources.

Keywords: labor shortage, DIC, causes, consequences, hiring subsidies, active employment promotion measures, education for the labor market, vocational training

For citation: Aliyev A.T., Baldin K.V., Morgunov V.P. Personnel shortage of industrial production: causes, consequences and solutions. *Economic Systems*. 2026;19(2):87-98. (In Russ.). DOI 10.29030/2309-2076-2026-19-2-87-98.

Введение

В последние годы одним из внутренних вызовов для реального сектора российской экономики России стал кадровый голод, который сильнее всего ощутили предприятия отраслей промышленного производства. Корни возникновения этой проблемы уходят в начало постсоветского периода после развала СССР, когда под влиянием кардинального реформирования экономики и перехода на рыночную модель развития произошло разрушение промышленного производства и резкое сокращение числа выпускников как средних специальных учебных заведений (в частности ПТУ) – представителей рабочих профессий, так и вузов, не сумевших адаптироваться к изменениям условий рыночного хозяйствования.

В начале XXI века возникла необходимость вынужденной поддержки избыточных, но низкоквалифицированных рабочих кадров вместо того, чтобы инвес-

тировать средства в модернизацию производственных мощностей и соответствующее обучение профессиональному мастерству персонала в новых реалиях. В последующий период (в годы стагнации и медленного роста экономики, а также во время коронавируса) проблема кадрового дефицита в целом смягчалась, но не была полностью решена [1].

В настоящее время эта проблема обострилась из-за беспрецедентно низкого уровня безработицы. Согласно данным Росстата, в ноябре 2025 г. этот уровень достиг исторического минимума, составляя всего 2,1%, а в декабре он незначительно вырос до 2,2% [2]. Сложившееся положение с дефицитом кадров оказывает давление на работодателей, которое еще больше усугубляет эту проблему, особенно в наукоемких отраслях обрабатывающей промышленности.

Текущий этап российского рынка труда характеризуется качественным изменением спроса на рабочую силу. Промышленные предприятия сегодня испытывают трудности в привлечении работников, обладающих специфическими навыками, способными работать на высокотехнологичном оборудовании в условиях цифровой трансформации и автоматизации производств. Наиболее остро это проявляется в гражданских отраслях обрабатывающей промышленности, где дефицит квалифицированных рабочих и инженерно-технического персонала достиг критических значений, сдерживая темпы импортозамещения и модернизации промышленных предприятий.

Целью настоящей статьи является аналитический обзор современных механизмов преодоления кадрового дефицита в обрабатывающей промышленности, реализуемых в рамках национального проекта «Кадры» и смежных инициативных программ и проектов, с их оценкой на основе статистических данных и региональных практик.

Основная часть

С 2025 г. реализуется национальный проект «Кадры», интегрировавший лучшие практики предшествующих программ и предложивший принципиально новые механизмы. Ключевая особенность нового этапа – переход от пассивного ожидания работников на рынке труда к активному вовлечению в занятость соответствующих целевых групп населения. Этот процесс особенно важен для предприятий промышленного производства в период проведения СВО, которые испытывают острый дефицит кадров. По данным Минпромторга России (доклад на II Кадровом национальном конгрессе), такой дефицит на конец 2024 – начало 2025 г. составлял примерно 160 тыс. человек [3].

На решение этой проблемы в составе национального проекта «Кадры» нацелена программа государственной поддержки работодателей, предусмотренная федеральным проектом «Активные меры содействия занятости», основная задача которого – профессиональное обучение по востребованным профессиям работодателей, привлечение на работу сотрудников из других регионов с избыточным числом трудоспособного населения, а также развитие молодежного пред-

принимательства с соответствующей господдержкой. Для реализации данного проекта задействованы механизмы субсидирования за счет средств Социального фонда России для набора работников и финансирования затрат на выплату заработной платы при найме отдельных категорий граждан (табл. 1).

Таблица 1 – Размеры субсидий работодателям в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» (2026)

Категория граждан	Размер выплаты	Периодичность (месяцы работы)	Условия
Ветераны СВО, члены семей погибших, инвалиды, освобожденные из мест лишения свободы, одинокие и многодетные родители	3 МРОТ + страховые взносы	1, 3, 6	Зарплата не ниже 1,5 МРОТ
Инвалиды (при создании специализированных рабочих мест)	6 МРОТ + страховые взносы	1, 3, 6	Оборудование рабочего места
Работники, переехавшие из другой местности (межрегиональная мобильность)	12 МРОТ + страховые взносы	3, 6, 9, 12	Расстояние не менее 50 км

Источник: составлено авторами по данным Социального фонда России [4].

Как видно из табл. 1, государство стимулирует не только сам факт найма работников, но и долгосрочное их закрепление, т. е. выплаты распределены на весь первый год работы, что снижает риски формального трудоустройства. Кроме того, для стимулирования межрегиональной мобильности трудовых ресурсов предполагается использовать субсидии, предусмотренные в размере 12 МРОТ при переезде работников на расстояние не менее 50 км, которые, как представляется, позволят смягчить острую проблему региональной кадровой диспропорциональности. Согласно экспертным оценкам, наиболее критичная ситуация с работниками различных профессий складывается на Дальнем Востоке, Сибири и в малых городах.

Одновременно с указанным выше федеральным проектом реализуется проект «Образование для рынка труда», предусматривающий трансформацию профессиональной подготовки кадров на основе принципа – «обучение через всю жизнь». Он направлен на оперативную настройку системы профессионального образования под текущие и перспективные запросы промышленного производства.

В рамках федерального проекта «Профессионалитет», входящего одновременно в состав национального проекта «Молодежь и дети» в Иркутской области, проводился региональный этап IV чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы». Особенность этого чемпионата заключалась в апробации 20 новых компетенций для школьников, включая «Коррекционную

педагогику», «Лесную таксацию», «Системы умного дома» и «Графический дизайн». Министр образования Иркутской области отметил, что масштаб проведения этого этапа чемпионата формирует фундамент для развития системы среднего профессионального образования (СПО), выступая стимулом, с одной стороны, в старте успешной карьеры будущих специалистов, а с другой – профессионального роста преподавателей-наставников [5]. В обобщенном виде показатели, характеризующие масштаб этого чемпионата, приведены в табл. 2.

Таблица 2 – Масштаб чемпионатного движения «Профессионалы» (на примере Иркутской области)

Показатель	Значение
Количество участников	>600
Количество экспертов	~1700
Количество компетенций	111
Количество новых компетенций	20
Количество муниципалитетов	10
Количество образовательных организаций	40

Источник: составлено авторами по данным Министерства образования Иркутской области [5].

В 2026 г. Минтруд России предусматривает подготовку кадров для ОПК, направленную на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников организаций оборонно-промышленного комплекса. В 2025 г. опыт по подготовке кадров для ОПК был успешным. Например, только в Республике Дагестан прошли эту подготовку 167 человек по данной профессиональной программе, а на 2026 г. на такое обучение запланировано выделение финансовых ресурсов в сумме 9,9 млн рублей [6].

Важным направлением становится адаптация ветеранов СВО к гражданским профессиям. В текущем году в рамках конкурса «Лучший по профессии» учреждена специальная номинация «Второй старт» для участников специальной военной операции, что позволяет тиражировать успешные практики переобучения.

Далее проведем анализ отчетных материалов, который позволяет систематизировать ключевые мероприятия национального проекта «Кадры», запланированные на 2025–2026 гг. В табл. 3 в обобщенном виде представлены эти мероприятия с определением сроков, ответственных и ожидаемых результатов.

Несмотря на меры государственной поддержки, российскому рынку труда в настоящее время все-таки не удалось преодолеть хронический кадровый дефицит для промышленного производства. Как представляется, такая ситуация обусловлена демографическими факторами, сокращением числа трудоспособного населения в период пандемии коронавируса, последующей мобилизацией, потерями и травматизмом в результате проведения СВО, а также отъездом

Таблица 3 – Ключевые мероприятия национального проекта «Кадры» и смежных инициатив

Мероприятие	Сроки	Ответственные	Ожидаемый результат
Обновление сети службы занятости	К 2029 г.	Минтруд России	Открытие новых кадровых центров «Работа России» во всех регионах
Федеральный этап конкурса «Лучший по профессии»	2026 г. (федеральный этап)	Минтруд России, регионы	Выявление лучших специалистов, номинация «Второй старт» для ветеранов СВО
Профессиональное обучение работников ОПК	2026 г.	Минтруд России, предприятия ОПК	167 человек (только по РД), финансирование 9,95 млн руб.
Разработка стратегии развития образования до 2036 г.	До 30 апреля 2026 г.	Правительство РФ	Утверждение принципов непрерывного образования
Создание механизма оценки деятельности образовательных организаций	Ежегодно с 2026 г.	Правительство РФ, Агентство стратегических инициатив (АСИ)	Реорганизация не менее 2% организаций с худшими результатами

Источник: составлено авторами по данным [7].

части трудоспособного населения за рубеж. Среди других причин можно выделить такие, как: падение престижа рабочих профессий, несоответствие подготовки выпускников средних специальных заведений требованиям практической направленности производства, отток квалифицированных кадров из отраслей промышленности в другие сферы деятельности с более привлекательными условиями труда (гибким форматом занятости, возможностью работать дистанционно), старение кадрового состава работников (средний возраст рабочих на многих предприятиях превышает 50 лет), а также рост требований работников к уровню заработной платы, которая в крупных компаниях, банковской системе и других сферах выше, чем в промышленности.

Эти и другие причины обусловили обострение кадрового дефицита в промышленном производстве, привели к структурным диспропорциям современного российского рынка труда и повлекли за собой ряд негативных экономических и социальных последствий. Основные из них сводятся к следующему.

1. *Трансформация стратегий управления персоналом*, выражаемая мерами повышения зарплаты, с одной стороны, с другой – скрытым увольнением. Дело в том, что рынок труда в 2026 г. вступает в фазу «замедления» деловой активности после многолетнего периода перегрева, сопровождавшегося беспрецедентной конкуренцией за работников, что может непосредственно отразиться на кадровой политике производственных предприятий.

Последствием этого становится смена парадигмы найма: работодатели переходят от стратегии «хватать всех» к более осторожному и селективному подходу. При этом компании начинают применять скрытые методы оптимизации персонала, включая: сокращение непродуктивных сотрудников, перевод работников на неполный рабочий день, отказ от расширения штата при одновременном внутреннем перераспределении обязанностей.

Данные изменения фиксируются на фоне того, что 28% руководителей предприятий продолжают испытывать острое давление со стороны дефицита высококвалифицированных кадров, хотя годом ранее этот показатель составлял 33% [8].

2. *Замедление темпов роста заработных плат и адресная индексация.* В связи с этим одним из наиболее ощутимых последствий становится изменение доходов работников. Период роста оплаты труда исключительно у всех категорий завершается. По прогнозным оценкам, повышение доходов станет адресным: на существенную прибавку заработной платы могут рассчитывать только специалисты с высокой результативностью в дефицитных отраслях промышленного производства.

3. *Давление на себестоимость и инвестиционные возможности.* Кадровый дефицит в совокупности с санкционным давлением, логистическими издержками и технологическими разрывами создает критическое давление на гражданскую промышленность. Промышленные предприятия вынуждены удерживать квалифицированных работников и индексировать заработные платы, поскольку потеря компетенций сегодня обходится дороже, чем временное падение спроса.

Такая ситуация создает парадоксальный эффект: предприятия продолжают повышать зарплаты ведущим специалистам даже при ухудшении текущих экономических показателей, рассчитывая на будущее изменение рыночной конъюнктуры.

4. *Структурные диспропорции и сегментация рынка труда.* Анализ отраслевой динамики экономики выявляет ярко выраженную дифференциацию фаз кадрового обеспечения (табл. 4).

Таблица 4 – Фазы кадрового обеспечения ключевых отраслей экономики (2025–2026)

Отрасль	Текущая фаза	Характеристика
Добывающая промышленность	Охлаждение и сжатие	Прекращение расширения штата, заморозка найма
Обрабатывающая промышленность	Активное вхождение в фазу охлаждения	Ухудшение ожиданий руководителей, завершение активного привлечения персонала
Электроэнергетика	Стабильная	Предсказуемые кадровые планы
Строительство	Рост	Сохранение позитивных оценок
Розничная торговля	Близка к началу сокращений	Осторожные прогнозы

Источник: составлено авторами по данным НИУ ВШЭ (<https://expert.ru/ekonomika/sokrashchat-nelzya-rasshiryat>).

Как видно из табл. 4, обрабатывающая промышленность входит в активную фазу охлаждения в связи с ожиданиями руководителей после завершения фазы активного привлечения персонала в предыдущие годы.

При этом можно отметить, что наибольший дефицит в промышленности фиксируется в рабочих профессиях (монтажники, сварщики, электромонтажники), а в машиностроении и энергетике – инженеров [9, 10].

5. *Демографические ограничения*, выступающие как долгосрочный ключевой фундаментальный фактор, определяющий последствия кадрового дефицита на десятилетия вперед. Низкая рождаемость в 1990-е и начале 2000-х гг. напрямую отражается на численности трудоспособного населения: работников объективно меньше, чем вакансий. Причем кадровый голод ощущается преимущественно в рабочих профессиях (как было отмечено ранее), что становится хроническим вызовом, требующим комплексных решений, включая массовую переподготовку кадров и перенос акцента с высшего образования на среднее специальное.

6. *Риски технологического отставания*. Наиболее тревожным последствием кадрового дефицита становится угроза технологическому развитию. Предприятия вынуждены вкладываться в подготовку молодых специалистов без опыта, которые составляют сегодня уже около пятой части экономически активного населения, что увеличивает сроки внедрения новых технологий и снижает конкурентоспособность продукции.

Таким образом, последствия кадрового дефицита по самому негативному сценарию на перспективу ожидаются в обрабатывающей промышленности России, приобретая системный характер, не только трансформируя кадровую политику отдельных предприятий, но и формируя новые макроэкономические реалии: замедление темпов роста заработных плат при сохранении адресного повышения доходов в дефицитных нишах, усиление структурных диспропорций между отраслями и регионами, а также возрастание требований к качеству человеческого капитала. В этих условиях значимым фактором успеха становится способность предприятий адаптироваться к новой реальности через инвестиции в развитие персонала, автоматизацию производственных процессов и выстраивание долгосрочных партнерских отношений с образовательными учреждениями.

Важной ступенью в решении проблемы кадрового дефицита является государственная программа «Приоритет», а также ранее упоминавшийся федеральный проект «Профессионалитет», направленные на создание образовательно-производственных кластеров. Предусматриваемая при этом интеграция колледжей, техникумов и предприятий-работодателей нацелена на модернизацию системы среднего профессионального образования с учетом потребностей работодателей в рамках одной отрасли, которые подписывают партнерское соглашение и осуществляют совместную деятельность по подготовке кадров по приоритетным направлениям. Сегодня в федеральном проекте «Профессионалитет» участвуют более 1,47 тыс. колледжей и 2,3 тыс. предприятий из 81 региона России. Благодаря этому выпускники 9-х и 11-х классов могут освоить востребованную профессию с дальнейшим трудоустройством в короткие сроки с упором на практику [11].

В целом проект «Профессионалитет» стал движущей силой комплексной перезагрузки системы среднего профобразования в стране на базе колледжей и техникумов для расширения подготовки квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда, в том числе для предприятий ОПК и других ключевых отраслей промышленного высокотехнологического производства. Специфика образовательных программ «Профессионалитета» – подготовка кадров под конкретные рабочие места на предприятиях – участниках кластера (в настоящее время сформировано более 200 кластеров). Обучение кадров осуществляется по девяти приоритетным актуальным направлениям для различных регионов страны. По существу, это является стратегией, позволяющей лучше адаптироваться обученным кадрам к потребностям современного рынка труда и обеспечить их необходимыми компетенциями для формирования успешной карьеры. До 2028 г. поставлена задача подготовить около миллиона специалистов рабочих профессий в интересах предприятий авиа- и судостроения, по созданию медицинского оборудования, электроники, машиностроения и других отраслей промышленности.

Приток свежей силы ощущает и негосударственный сектор СПО, где сегодня учатся почти 528 тыс. человек (13,7% от всех студентов системы), а с 2020 г. «частники» увеличили контингент более чем на 80%. Получение рабочей профессии на коммерческой основе стоит в СПО от 35 тыс. рублей в год, что в несколько раз дешевле обучения в вузе [12].

Крупные работодатели, в том числе монополисты в своих областях «Газпром нефть» и «Сибур», инвестируют в СПО. К 2026 г. в 43 регионах открылись 95 новых кластеров федерального проекта «Профессионалитет», объединяющих предприятия и колледжи одной отрасли. По количеству кластеров лидируют сельское хозяйство и машиностроение [12].

И главный вопрос теперь не в том, пойдет ли молодежь в СПО, а в том, сумеет ли система СПО переварить этот наплыв, не скатившись в имитацию бурной деятельности.

Заключение

Проведенный аналитический обзор позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Проблема кадрового дефицита в промышленном производстве России приобрела структурный характер и не может быть решена разовыми мероприятиями. При беспрецедентно низкой безработице в 2,1% и значительном дефиците кадров требуются системные изменения на отечественном рынке труда.

2. Национальный проект «Кадры» и входящие в него федеральные проекты «Образование для рынка труда» и «Активные меры содействия занятости», а также другие федеральные проекты и государственные программы формируют комплексную систему вовлечения в занятость различных категорий граждан. Ключевыми механизмами выступают: субсидирование найма (до 12 МРОТ), поддержка межрегиональной мобильности, бесплатное профессиональное обучение целевых групп.

3. Особого внимания заслуживает интеграция образовательной и производственной сфер через чемпионатное движение «Профессионалы» и федеральный проект «Профессионалитет». Участие работодателей в формировании компетенций и обновлении программ под конкретные рабочие места создают основу для подготовки действительно востребованных специалистов.

4. Перспективными направлениями дальнейших исследований являются: оценка эффективности субсидирования найма с точки зрения долгосрочного закрепления кадров, анализ адаптации ветеранов СВО к гражданским профессиям, исследование влияния автоматизации и роботизации на структуру занятости в промышленном производстве.

Список источников

1. Минпромторг призвал заняться «человекособирательством» // Независимая газета. URL: https://www.ng.ru/economics/2023-07-20/1_8779_workers.html (дата обращения: 29.03.2025).

2. Рост безработицы в России: анализ ситуации на рынке труда в начале 2026 года. URL: <https://www.sostav.ru/blogs/286649/78232> (дата обращения: 12.03.2026).

3. Завершился II Кадровый национальный конгресс ОПК // Академия ПСБ. URL: <https://new.psb-academy.ru/news/zavershilsya-ii-kadrovyy-j-nacionalnyj-kongress-opk> (дата обращения: 12.03.2026).

4. Субсидии на государственную поддержку юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в 2026 году // Социальный фонд России. 2026. 27 фев. URL: <https://sfr.gov.ru/branches/mariel/info~2026/02/27/12717> (дата обращения: 13.03.2026).

5. Семь студентов Братского педагогического колледжа заняли призовые места по итогам регионального этапа чемпионата «Профессионалы-2026» // ТРК «Братск». 2026. URL: <https://trk-bratsk.tv/sem-studentov-bratskogo-pedagogicheskogo-kolledzha-zanyali-prizovye-mesta-po-itogam-regionalnogo-etapa-chempionata-professionalny-2026> (дата обращения: 15.03.2026).

6. Дагестан получит около 10 млн рублей на подготовку кадров для ОПК. URL: <https://mkala.mk.ru/social/2025/06/05/dagestan-poluchit-okolo-10-mln-rublej-na-podgotovku-kadrov-dlya-opk.html> (дата обращения: 13.03.2026).

7. Национальные проекты России. URL: <https://национальныепроекты.рф/new-projects/kadry> (дата обращения: 13.03.2026).

8. Силакова В.В., Кумратов К.Х. Кадровый дефицит в машиностроении АПК РФ: текущая ситуация и перспективы // Экономика и управление в машиностроении. 2025. № 1. С. 46–53. DOI 10.48612/ecomanmash/g26v-xvkr-efed. EDN MTQFFY.

9. Фомин А.А. Факторы неустойчивости кадрового обеспечения организаций промышленности в условиях турбулентности // Экономика и управление в машиностроении. 2025. № 4. С. 47–50. DOI 10.48612/ecomanmash/2025-0400-4750. EDN ESPBTN.

10. Россиян предупредили о начале скрытых увольнений. URL: <https://lenta.ru/news/2026/03/14/rossiyan-predupredili-o-nachale-skrtyh-uvolneniy> (дата обращения: 18.03.2026).

11. Федеральный проект «Профессионалитет»: где можно учиться и как поступить в 2025 году. URL: <https://www.vesti.ru/vj/federalnyj-proekt-professionalitet> (дата обращения: 16.03.2026).

12. Станет ли СПО локомотивом реальной экономики // Монокль. 2026. № 12 (1426). С. 27–30.

References

1. The Ministry of Industry and Trade urged to engage in «human discrimination». Nezavisimaya Gazeta. URL: https://www.ng.ru/economics/2023-07-20/1_8779_workers.html. (In Russ.).
2. The growth of unemployment in Russia: analysis of the labor market situation in early 2026. URL: <https://www.sostav.ru/blogs/286649/78232>. (In Russ.).
3. The II Personnel National Congress of the Defense Industry has ended. Academy of the PSB. URL: <https://new.psb-academy.ru/news/zavershilsya-ii-kadrovyy-nacionalnyj-kongress-opk>. (In Russ.).
4. Subsidies for state support of legal entities and individual entrepreneurs in 2026. Social Fund of Russia. 2026. February 27. URL: <https://sfr.gov.ru/branches/mariel/info~2026/02/27/12717>. (In Russ.).
5. Seven students of the Bratsk Pedagogical College won prizes at the end of the regional stage of the Professionals-2026 championship. Bratsk Shopping Mall. 2026. URL: <https://trk-bratsk.tv/sem-studentov-bratskogo-pedagogicheskogo-kolledzha-zanyali-prizovye-mesta-po-itogam-regionalnogo-etapa-chempionata-professionalov-2026>. (In Russ.).
6. Dagestan will receive about 10 million rubles for personnel training for the defense industry. URL: <https://mkala.mk.ru/social/2025/06/05/dagestan-poluchit-okolo-10-mln-rublej-na-podgotovku-kadrov-dlya-opk.html>. (In Russ.).
7. National projects of Russia. URL: <https://национальныепроекты.Russian Federation/new-projects/kadry>. (In Russ.).
8. Silakova V.V., Kumratov K.H. Personnel shortage in mechanical engineering of the agroindustrial complex of the Russian Federation: current situation and prospects. *Ekonomika i upravlenie v mashinostroenii = Economics and management in mechanical engineering*. 2025;(1):46-53. DOI 10.48612/ecomanmash/g26v-xvkv-efed. EDN MTQFFY. (In Russ.).
9. Fomin A.A. Factors of instability in the staffing of industrial organizations in conditions of turbulence. *Ekonomika i upravlenie v mashinostroenii = Economics and management in mechanical engineering*. 2025;(4):47-50. DOI 10.48612/ecomanmash/2025-0400-4750. EDN ESPBTN. (In Russ.).
10. Russians were warned about the beginning of hidden dismissals. URL: <https://lenta.ru/news/2026/03/14/rossiyan-predupredili-o-nachale-skrytyh-uvolneniy>.
11. Federal project «Professionalism»: where to study and how to enroll in 2025. URL: <https://www.vesti.ru/vj/federalnyj-proekt-professionalitet>. (In Russ.).
12. Will PDF become the locomotive of the real economy. *Monokl' = Monocle*. 2026; (12(1426)):27-30. (In Russ.).

Информация об авторах / Information about the authors

Адик Тагирович Алиев – доктор экономических наук, профессор, профессор аспирантуры, Всероссийский научно-исследовательский институт «Центр», академик РАЕН, Москва, Россия, ORCID ID 0000-0002-5272-3898, alievadik@yandex.ru;

Константин Васильевич Балдин – доктор экономических наук, профессор, профессор аспирантуры, Всероссийский научно-исследовательский институт «Центр», Москва, Россия, ORCID ID 0000-0002-1365-5802, kvbaldin@mail.ru;

Василий Петрович Моргунов – кандидат экономических наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Москва, Россия, vasilij-morgunov@yandex.ru.

Adik T. Aliyev – doctor of economic sciences, professor, professor of postgraduate studies, All-Russia scientific and research institute «Center», Moscow, Russia, ORCID ID 0000-0002-5272-3898, alievadik@yandex.ru;

Konstantin V. Baldin – doctor of economic sciences, professor, professor of postgraduate studies, All-Russia scientific and research institute «Center», Moscow, Russia, ORCID ID 0000-0002-1365-5802, kvbaldin@mail.ru;

Vasily P. Morgunov – Ph.D. in economic sciences, associate professor, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia, vasilij-morgunov@yandex.ru.

Конфликт интересов / Conflict of interests

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no relevant conflict of interests.

Статья поступила в редакцию 22.04.2026; одобрена после рецензирования 30.05.2026; принята к публикации 15.06.2026.

The article was submitted 22.04.2026; approved after reviewing 30.05.2026; accepted for publication 15.06.2026.