

УДК 338

DOI: 10.37890/jwt.vi81.541

## **Дефицит кадров как основная угроза кадровой безопасности на предприятиях водного транспорта**

**И.Ю. Кудрявцева**

*ORCID: 0000-0002-8178-4032*

*Волжский государственный университет водного транспорта, г. Нижний Новгород, Россия*

**Аннотация.** В условиях геополитической и экономической неопределенности предприятия водного транспорта столкнулись с достаточно серьезными проблемами в области обеспеченности трудовыми ресурсами. Кадровый дефицит инженерно-технического, производственно-технического персонала, работников в сфере IT-технологий, а также квалифицированных рабочих приобретает особую актуальность в сфере судоходства и судостроения. Успешное функционирование предприятий возможно только при наличии компетентного, ответственного и мотивированного персонала, который обеспечивает высоко эффективную работу предприятия и создает предпосылки для его устойчивого развития. Но вместе с этим работники выступают основным источником угроз в области кадровой безопасности в частности, и экономической безопасности предприятия в целом. Угрозы кадровой безопасности формируются под влиянием личностных качеств персонала, морально-нравственной направленности, склонности к различным видам зависимостей, которые могут привести к разглашению конфиденциальной информации и промышленному шпионажу, мошенничеству, хищению материальных и финансовых ресурсов и др. В проведенном исследовании обозначены основные проблемы, спровоцировавшие дефицит кадров в отрасли, рассмотрены угрозы кадровой безопасности, а также определены основные направления устранения кадрового дефицита.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, кадровая безопасность, угрозы кадровой безопасности, предприятия водного транспорта, дефицит кадров

## **Personnel shortage as the main threat to personnel security at water transport enterprises**

**Irina Y. Kudryavtseva**

*ORCID: 0000-0002-8178-4032*

*Volga State University of Water Transport, Nizhny Novgorod, Russia*

**Absattract.** In the context of geopolitical and economic uncertainty, water transport enterprises have faced quite serious problems in the field of human resources provision. The personnel shortage of engineering, production and technical personnel, workers in the field of IT technologies, as well as skilled workers is becoming particularly relevant in the field of shipping and shipbuilding. The successful operation of enterprises is possible only with competent, responsible and motivated personnel, who ensure highly efficient operation of the enterprise and create the preconditions for its sustainable development. But at the same time, employees are the main source of threats in the field of personnel security in particular, and the economic security of the enterprise in general. Threats to personnel security are formed under the influence of personal qualities of personnel, moral orientation, propensity for various types of dependencies, which can lead to disclosure of confidential information and industrial espionage, fraud, theft of material and financial resources, etc. The study has identified the main problems that have provoked a shortage of personnel in the industry, has considered threats to personnel security, and has identified the main directions for eliminating the personnel shortage.

**Keywords:** economic security, personnel security, threats to personnel security, water transport enterprises, personnel shortage

### **Введение**

Прямое воздействие на экономическую безопасность любого государства оказывает геополитическая обстановка. В настоящее время в результате использования различных форм и методов информационно-политической и экономической войны, объявленной России недружественными странами, нанесен серьезный ущерб экономической безопасности государства. Изменения, вызванные последствиями пандемии COVID 19, началом специальной военной операции на Украине выявили несоответствие уровня экономической безопасности уровню новых геополитических угроз. Состояние, развитие, эффективное функционирование системы экономической безопасности государства в достаточно высокой степени зависят от функционирования отраслей народного хозяйства, в том числе и транспортной.

Исследования показали, одной из приоритетных задач в ближайшее время становится возрождение речного транспорта, обладающего рядом преимуществ перед другими видами транспорта. Как отметил Председатель Государственной Думы Вячеслав Володин «реки позволяют доставлять грузы и пассажиров в районы, с которыми отсутствует ж/д и автомобильное сообщение. Экономический фактор: километр перевозки на судне на 15% дешевле, чем по железной дороге и на 25% - чем на автомобиле» [1]

Особое внимание за последние два года уделяется развитию пассажироперевозок внутренним водным транспортом. Так по поручению Президента РФ В.В. Путина Правительству Российской Федерации необходимо «разработать маршрутную сеть пассажирских перевозок по внутренним водным путям единой глубоководной системы европейской части Российской Федерации на период до 2035 года, определив основные пункты для посадки (высадки) пассажиров, ежегодные объемы таких перевозок, необходимое количество и типы судов». [2]

Становится очевидным, что реализация проекта по наращиванию объемов грузов- и пассажироперевозок невозможна без обновления и увеличения численности речного флота и развития транспортной инфраструктуры. Поэтому реализация этих проектов потребует привлечение дополнительных материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

По нашему мнению, центральным элементом стратегического управления предприятиями водного транспорта в этот период становится кадровая политика, именно персонал становится основополагающим, но в то же время является самым сложным звеном для обеспечения экономической безопасности предприятия.

### **Методы**

Основу проведенных исследований составляют официально опубликованная информация с сайта Президента РФ<sup>26</sup>, нормативно-правовые акты в области экономической безопасности, данные официальной статистики, представленные Федеральной службой государственной статистики<sup>27</sup> и средств массовой информации, а также труды отечественных и зарубежных авторов в области экономической и кадровой безопасности.

<sup>26</sup> <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/71873>

<sup>27</sup> <https://rosstat.gov.ru/statistics/transport>

Основными методами исследования являются общенаучные методы: анализ, синтез, дедукция, индукция; статистические методы, а также методы наглядного представления данных.

### **Результаты**

Экономическая безопасность, призванная защищать важнейшие интересы предприятия, по функциональным направлениям подразделяется на следующие виды: правовая, финансовая, кадровая, производственная, технико-технологическая, инвестиционная, информационная, экологическая. [3] Кадровая составляющая в той или иной мере оказывает влияние на возникновение реальных угроз в каждом структурном элементе экономической безопасности, занимая при этом доминирующую позицию.

Под кадровой безопасностью предприятия мы будем понимать «процесс минимизации или окончательное сведение к нулю всяких неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую безопасность хозяйствующего субъекта – организации за счет минимизации рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями. [4]

Внешние факторы (изменения политической, экономической, демографической ситуации в стране, недобросовестная конкуренция, изменения законодательства и др.), не зависят от сотрудников предприятия, но оказывают негативное влияние на процессы управления кадрами, основные экономические показатели предприятия и уровень его экономической безопасности. Внутренние факторы связаны непосредственно с действиями администрации и самих работников, которые наносят предприятию не только финансовый ущерб, но и влияют на его деловую репутацию, среди них можно выделить: систему управления кадрами; систему мотивации персонала; квалификацию персонала;

В настоящее время наблюдается рост возникающих угроз именно со стороны собственного персонала, которые можно разделить на осознанные (хищения, разглашение конфиденциальной информации, распространение негативной информации о работодателе, сговор с конкурентами) и неосознанные (случайные ошибки, профессиональная некомпетентность). Поэтому именно анализу угроз, формирующихся под влиянием внутренних факторов следует уделять особое внимание.

Предприятия водного транспорта осуществляют такие виды деятельности как перевозка грузов, пассажиров, погрузо-разгрузочные работы, судостроение, судоремонт, модернизация и переоборудование судов, разработка проектных технических документов на модернизацию и переоборудование судов и др., для осуществления которых необходимы работники разных профессий и квалификаций.

Но на протяжении последних нескольких лет предприятия водного транспорта столкнулись с проблемой кадрового дефицита.

Так в 2024 году испытывают дефицит кадров в судостроительной отрасли свыше 90% компаний (в 2023 году этот показатель составлял 83%), наиболее востребованными являются следующие специальности: токари, фрезеровщики, шлифовальщики, сварщики, слесари и инженеры. [5] По данным Государственного университета морского и речного флота имени С.О Макарова «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» [6]

Рассмотрим основные причины, спровоцировавшие «кадровый голод». В результате неблагоприятной демографической ситуации в стране происходит

сокращение рабочей силы, постепенное старение персонала, что для многих отраслей имеет критические последствия.

Как отмечается в Стратегии развития судостроительной промышленности на период до 2035 года средний возраст работников судостроительных предприятий составляет 45 лет [7], в то время как «статистика демонстрирует интенсивное снижение количества сотрудников 25-29 лет и острую нехватку персонала 20-24 лет, доля которого примерно в 2 раза ниже, чем в других возрастных группах» [8], являющихся самыми востребованными категориями у работодателей.

В период с 2016 года по 2021 год серьезных изменений количества выпускников, получивших образование в организациях высшего, и среднего звена практически по всем специальностям и направлениям подготовки эксплуатации водного транспорта не происходило. (рис.1, рис.2)

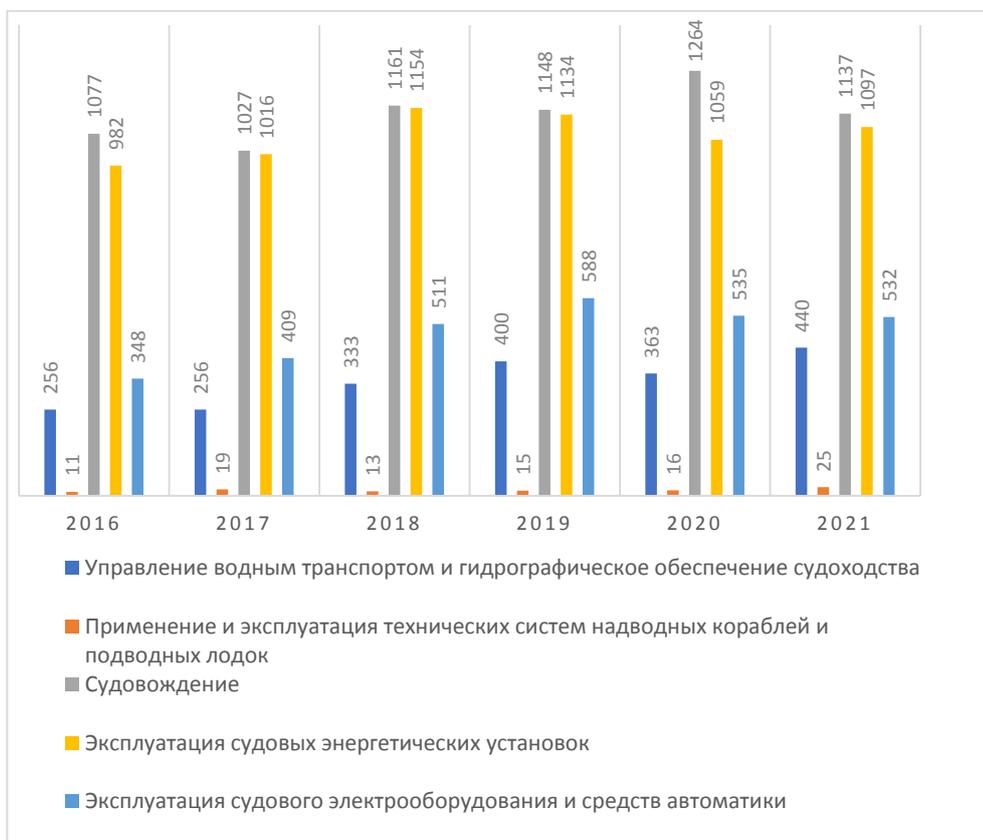


Рис.1. Выпуск бакалавров, специалистов, магистров государственными и муниципальными образовательными организациями высшего образования и научными организациями по специальностям и направлениям подготовки эксплуатации водного транспорта (человек)<sup>28</sup>

Наибольшей популярностью пользуется специальность «Судовождение». Выпускники востребованы, проблем с трудоустройством не испытывают. Но наметилась тенденция к снижению выпуска специалистов плавсостава по уровню высшего образования «многие уходят с программ высшего образования, потому что поступают, думая не о профессии, а о среднем балле ЕГЭ.... Кроме того, новые

<sup>28</sup> Составлено автором на материалах [9,10,11]

положения о дипломировании членов экипажей, убравшие требования о наличии высшего образования у старшего состава судов, не стимулируют продолжение обучения». [12]

Количество выпущенных квалифицированных рабочих по профессиям водного транспорта не изменяется на протяжении анализируемого периода и составляет 1500 чел.

(за исключением 2016 г.). (рис.3) Но за это время, произошло перераспределение в структуре, и доля квалифицированных рабочих и служащих по специальностям водного транспорта в общем объеме выпущенных рабочих и служащих увеличилась с 3,8% (2016г.) до 4,6 % (2021 г.)

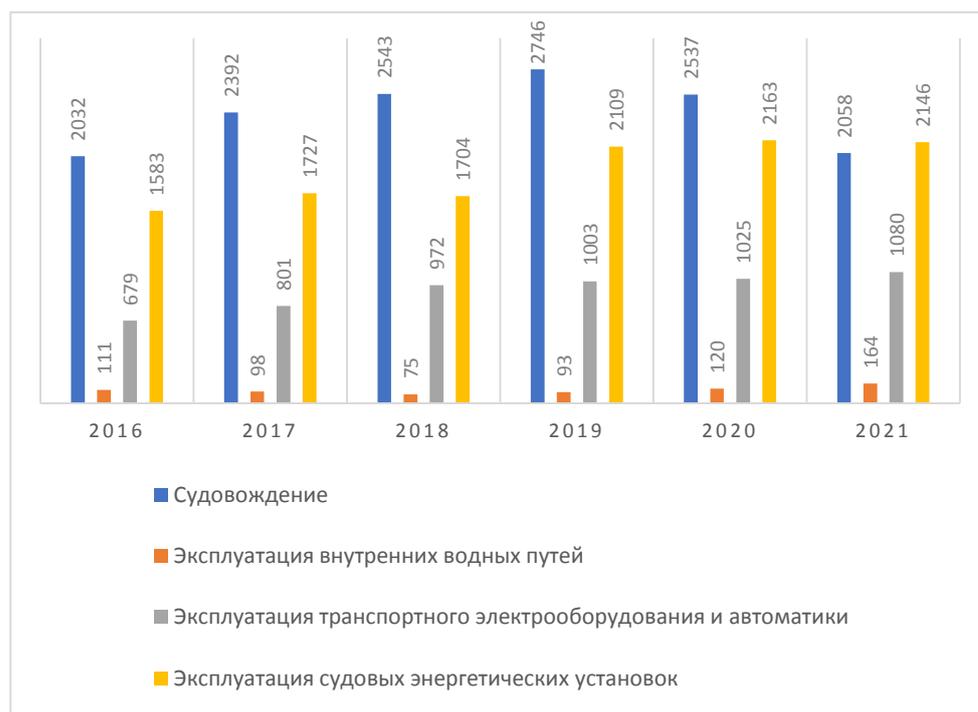


Рис.2. Выпуск специалистов среднего звена государственными и муниципальными образовательными организациями по специальностям эксплуатации водного транспорта (человек)<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Составлено автором на материалах [9,10,11]



Рис.3. Выпуск квалифицированных рабочих и служащих по профессиям транспорта (тыс. человек)<sup>30</sup>

Несмотря на достаточное количество выпускников, предприятия отрасли продолжают испытывать дефицит кадров, это связано с тем, что плавательские специальности и специальности в области судостроения теряют свой престиж и привлекательность, что способствует оттоку кадров из отрасли. Так после окончания ВУЗа и получения среднего профессионального образования трудоустраиваются по специальности только 68% и 46% выпускников соответственно. (рис.4, рис.5)



Рис.4. Соответствие работы трудоустроенных выпускников в 2020-2022 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования, %<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Составлено автором на материалах [9,10,11]

<sup>31</sup> Составлено автором на материалах [13]

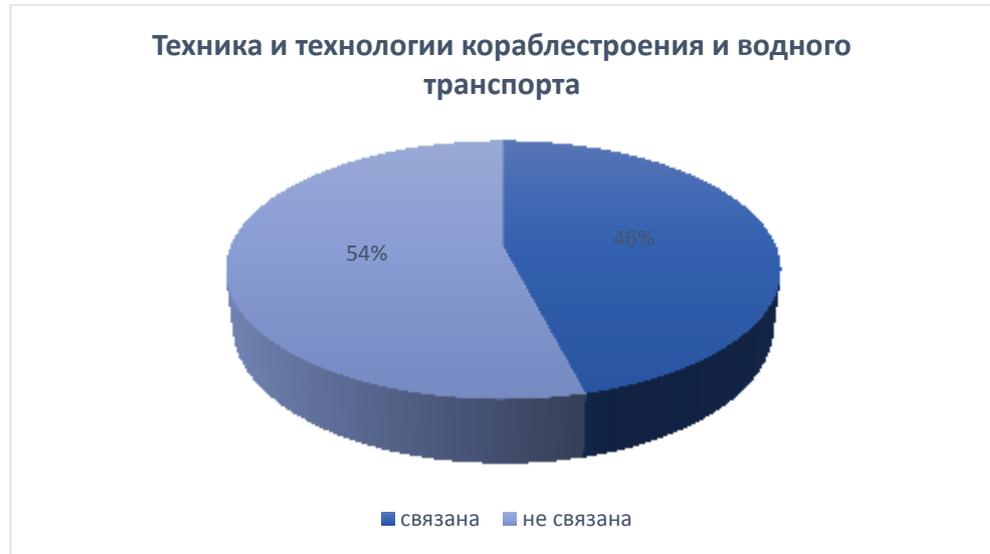


Рис.5. Соответствие работы трудоустроенных выпускников в 2020-2022 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации среднего профессионального образования, %<sup>32</sup>

Ситуация на современном рынке труда складывается таким образом, что большинство выпускников, в частности, судомехаников и электромехаников, могут найти высокооплачиваемую работу на берегу, в связи с этим они даже не рассматривают трудоустройство на флоте. [12]

В качестве одной из причин дефицита кадров можно выделить низкий уровень заработной платы в отрасли. Так по официальным данным об опубликованных вакансиях «матросу на скоростные пассажирские суда («Метеоры») в Санкт-Петербурге на условиях полной занятости и сменного графика предлагают 40-60 тыс. руб. на руки. Претенденты на вакансию механика в речном порту могут рассчитывать на 65 тысяч. руб.» [14], по данным портала Домкадров.ру вакансия моторист-рулевой предполагает заработную плату от 45 до 69 тыс. руб., сменный механик (судовой) – 43 тыс. руб..<sup>33</sup> Но в то же время под воздействием «кадрового голода» на рынке труда, у представителей наиболее востребованных специальностей формируются завышенные ожидания величины заработной платы, в то время как работодатели в большинстве случаев эти требования удовлетворить не могут.

Следующая причина дефицита кадров, является следствием предыдущей – в результате конкуренции происходит отток высококвалифицированных кадров в другие регионы и в другие сферы деятельности, где предлагают более привлекательные условия труда и заработную плату. Так предприятия судостроительной отрасли вынуждены конкурировать с предприятиями, занимающимися станкостроением, тяжёлым машиностроением, с металлургическими компаниями, а также с компаниями по строительству и проектированию недвижимости, в меньшей степени осуществляется конкуренция с нефтедобывающей

<sup>32</sup> Составлено автором на материалах [13]

<sup>33</sup> Работа Плавсостав в Нижнем Новгороде (domkadrov.ru)

и газовой отраслями, IT- сферой, автомобилестроением и энергетикой, но отток специалистов возможен и в эти отрасли. [8]

Следует отметить, что дефицит кадров может быть обусловлен и действиями работодателя (задержка выплаты зарплаты, нарушение режимов труда и отдыха и др.)

Таким образом, в результате сложившейся ситуации под воздействием дефицита кадров среди основных угроз кадровой безопасности предприятий водного транспорта мы можем выделить следующие: угроза истощения человеческого капитала; угроза мотивации наемного персонала; угроза снижения качества трудовых ресурсов [15] (рис. 6).



Рис.6. Угрозы кадровой безопасности на предприятиях водного транспорта<sup>34</sup>

Угрозы кадровой безопасности находятся не только в границах предприятия-работодателя, но и приобретают более глобальный характер, оказывая деструктивное влияние на уровень национальной безопасности в целом. Так, снижение мотивации персонала формирует у трудовых ресурсов ошибочные суждения о системе трудоустройства «что может спровоцировать тенденции развития теневого сектора экономики, ведет к недополученным налоговым поступлениям, падению качества продукта в структуре национальной экономики и дестабилизации общественного сознания относительно уровня жизни». [15]

По данным проведенного исследования крупнейшей российской компанией интернет-рекрутмента HeadHunter установлено, что интерес к вакансиям в области судоходства и судостроения у соискателей есть. Основным критерием отклика на предлагаемые вакансии остается уровень заработной платы «у 20% соискателей зарплатные запросы находятся не ниже 100 тыс. руб., 26% кандидатов запрашивают доход до 300 тыс. руб., 27% соискателей в области судостроения готовы рассмотреть варианты трудоустройства в других регионах РФ при учете получения более высокой заработной платы, чем та, что они имеют сейчас». [8]

Более 60% работодателей согласны, что главным критерием ликвидации «кадрового голода» в отрасли является увеличение оплаты труда. Так в 2023 году 70% судостроительных предприятий проводили индексацию оплаты труда и по итогам III квартала 2023 года заработная плата составила 85 тыс. руб. [8]

<sup>34</sup> Составлено автором

Для повышения конкурентоспособности на рынке труда многие судоходные и судостроительные компании предлагают различные бонусы и дополнительные социальные гарантии, такие как полисы добровольного медицинского страхования, оплата санаторно-курортного лечения, доставка сотрудников до места работы, оплата питания и корпоративной связи.

Одним из направлений привлечения и закрепления востребованных специалистов становится реализация социальных проектов в области улучшения жилищных условий своих сотрудников. Так, АО «ПО Севмаш» утвердило жилищную программу на период до 2025 года на строительство жилого комплекса, состоящего из 4 домов. Ранее были построены и введены в эксплуатацию 9 домов на 663 квартиры.<sup>35</sup>

Для сокращения кадрового дефицита предприятия водного транспорта успешно применяют программу «Трудовая мобильность», которая «предусматривает комплексную поддержку работника и его семьи при переезде и трудоустройстве на предприятие, имеющее стратегическое значение для государства. На привлечение одного работника работодатель может получить от государства до 1 млн. руб.» [16]

Важной составляющей кадровой безопасности является обеспечение предприятий высококвалифицированными кадрами. Большинство работодателей отмечают что уровень подготовки инженерно-технических специалистов очень низкий, многие выпускники не могут производить инженерные расчеты, чертить и читать рабочие чертежи, имеют невысокий уровень практической подготовки. Одной из причин сложившейся ситуации является то, что выпускники школ зачастую поступают на инженерно-техническое направление подготовки не из-за желания работать по данной специальности в будущем, а из-за невысокого конкурса и низких требований к абитуриентам. Основная цель поступления - возможность получения отсрочки от армии и, хотя бы какого-то образования. Для привлечения в учебные заведения лучших абитуриентов, формирования заинтересованности молодежи в развитии судоходства и судостроения, ведущие компании-работодатели осуществляют раннюю профориентационную работу среди школьников. Так объединенная судостроительная корпорация, начиная с 2019 года запустила пилотный проект «Классы ОСК», программа которых «включает в себя углубленное изучение профильных предметов физико-математического цикла, истории судостроения, проектирование и 3D моделирование, основы бережливого производства»<sup>36</sup>, направленные для формирования положительного имиджа профессии и организации эффективной предпрофессиональной подготовки.

Из-за несоответствия программ учебных заведений требованиям работодателей, при принятии молодых специалистов на работу они вынуждены решать еще одну серьезную проблему – переподготовка кадров. Молодых специалистов «имеющих общие теоретические знания приходится обучать практической работе на специализированном оборудовании, ведению технической документации в виду специфики организации». [17]

Одной из причин низкой практической подготовки студентов является несоответствие материальной базы образовательных учреждений современным требованиям. Представители ВУЗов отмечают, что основная проблема формирования практических умений и навыков «отсутствие адекватного флота. К качеству образования в части теории нареканий нет. Тренажерная подготовка также соответствует конвенционным требованиям. Однако для полноценного обучения нужно строить учебный флот».[12] Для решения этой проблемы, Федеральное

<sup>35</sup> Севмаш продолжит строительство жилья для корабелов// АО «ПО Севмаш» - URL: <https://sevmash.ru/rus/news/3150-2021-10-01-05-44-44.html?ysclid=lxokt7e6wq54032031> (дата обращения 21.06.2024)

<sup>36</sup> ОСК откроет новые инженерные классы в трех регионах России / ОСК –URL: <https://www.aosk.ru/press-center/news/osk-otkroet-novye-inzhenernye-klassy-v-trekh-regionakh-rossii/?ysclid=lxmazck883579008746> (дата доступа 19.06.2024)

агентство морского и речного транспорта предлагает «построить модульные учебно-тренажерные центры в 15 филиалах подведомственных Росморречфлоту ВУЗах и два учебно- производственных судна».37

Сегодня вопрос привлечения кадров стоит наиболее остро. Но помимо того, что нужно привлечь кадры в отрасль, их нужно еще и удержать в ней, так как поиск новых работников, их обучение и адаптация сопряжены с серьезными финансовыми вложениями. Поэтому перед предприятиями стоит задача разработки системы мотивации сотрудников, которая на постоянной основе поддерживает интерес к выполнению своих трудовых обязанностей и способствует не только привлечению новых высококвалифицированных кадров, но и стимулирует уже имеющихся сотрудников на профессиональное развитие. 40% соискателей при выборе работодателя основополагающим фактором называют доступ к корпоративному обучению, что дает им возможность продвижения по службе и повышения заработной платы. Многие работодатели данное стремление поддерживают и успешно реализуют. Большинство крупных предприятий создают свои учебные центры, а также продолжают сотрудничать с ведущими образовательными учреждениями, реализующими программы профессиональной переподготовки кадров с целью «обновления знаний в связи с нормативными, техническими и другими изменениями; восполнения недостатка профессионального опыта и наличия проблем в работе; повышения квалификации рабочих и специалистов».38

Проведенное исследование показало, что основными звеньями в ликвидации кадрового дефицита являются предприятия-работодатели и учебные заведения. Но не следует забывать, что роль государства при решении этого вопроса тоже значительна. В компетенции государства находится развитие программ по улучшению демографической ситуации в стране, разработка льготных программ стимулирования и привлечения специалистов в отрасль, увеличение бюджетных мест в образовательных учреждениях и др.

В сложившейся ситуации система мер, способствующих развитию кадрового потенциала отрасли включает в себя следующие составляющие: профориентация школьников, повышение профессиональной компетенции сотрудников и выпускников учебных заведений, разработка систем мотивации. (рис.7)

### **Заключение**

Не смотря на отрицательное влияние на сферу судоходства и судостроения санкционных ограничений, таких как обострение экологических проблем, ограничение доступа к технологиям и оборудованию, снижение спроса на грузо- и пассажироперевозки, увеличение стоимости оборудования и ремонтных работ и др., Россия взяла курс на создание современного гражданского флота и возвращения статуса крупной морской державы.

---

<sup>37</sup> Росморречфлот предложил построить два учебных судна и 15 тренажерных центров//Морские вести России – URL: <https://morvesti.ru/news/1679/103571/?ysclid=lxm4joo011840809415> (дата обращения 19.06.2024)

<sup>38</sup> Основные проблемы развития кадрового потенциала судостроительной отрасли и пути их решения// ОСК –URL: <http://council.gov.ru/media/files/h1vAKscTi449uCSW2Kv9xEfNqDAVSiiA.pdf> (дата обращения 20.06.2024)

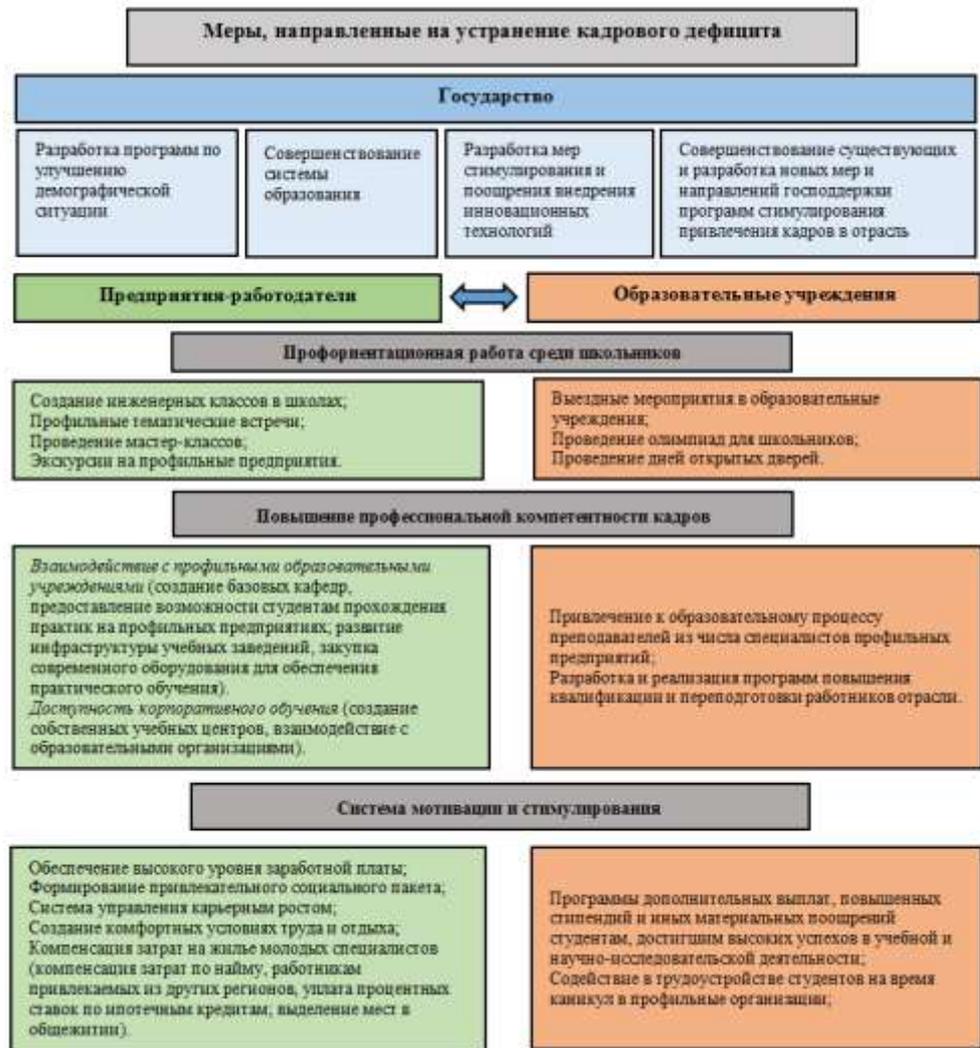


Рис.7. Меры устранения кадрового дефицита на предприятиях водного транспорта<sup>39</sup>

Реализация программ по развитию флота и судостроения требует не только серьезных финансовых вложений, но и выдвигает на передний план вопросы обеспечения отрасли высококвалифицированными кадрами. На протяжении последних лет, проблема кадрового обеспечения стоит наиболее остро, а в ближайшее время с учетом реализации новых проектов в области судоходства и развитием судостроения будет только усугубляться, что скажется не только на уровне кадровой безопасности предприятия, но и на системе экономической безопасности в целом, так как именно сотрудники являются главным ресурсом любого предприятия.

Кадры, обладающие высоким уровнем профессиональной компетентности, ответственности и мотивации способны обеспечить рост производительности труда, стать основой устойчивого развития предприятия. Проблема кадрового обеспечения носит системный характер, и ее решение требует взаимодействия трех основных субъектов: государства, предприятий-работодателей и образовательных учреждений.

<sup>39</sup> Составлено автором

Механизмы регулирования обеспеченности кадрами должны быть направлены на привлечение в отрасль молодых специалистов, которые обеспечат предприятия отрасли трудовым потенциалом на длительный срок и помогут вывести их на новый технологический уровень.

#### Список литературы

1. В России обсуждается новый проект: возрождение речного транспорта // Ригель – URL: <https://salt.news/ekonomika-i-biznes/v-rossii-obsuzhdaetsya-novyyj-proekt-vozhrozhdenie-rechnogo-transporta/?ysclid=lx8qdnjz742519608> (дата обращения 11.06.2024)
2. Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам развития речного судоходства 20.06.2023 г. // Президент России – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/71873> (дата обращения 11.06.2024)
3. Кудрявцева И.Ю. Внутренний контроль как средство обеспечения экономической безопасности предприятий водного транспорта/ Кудрявцева И.Ю.// Научные проблемы водного транспорта. - 2024. - № 79. – с.141-156. - <https://doi.org/10.37890/jwt.vi79> (дата обращения 21.06.2024)
4. Данилов, К. Д. Кадровые аспекты решения проблемы обеспечения экономической безопасности в организациях / К. Д. Данилов // Инновационное развитие экономики. – 2021. – № 4(64). – С. 230-233. – DOI 10.51832/2223-798420214230. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47126788&ysclid=lxbz8wonun401008501> (дата обращения 12.06.2024)
5. Стрельникова М. Еще одна отрасль в России столкнулась с обострением кадрового голода // газета.ру – URL: <https://www.gazeta.ru/business/news/2024/05/30/23136775.shtml?ysclid=lx43a9gao808194101&updated> (дата доступа 13.06.2024)
6. Дефицит кадров рабочих специальностей на флоте растет // Российский профессиональный союз моряков – URL: [http://www.sur.ru/ru/news/lent/2023-10-12/deficit\\_kadrov\\_rabochikh\\_specialnostej\\_na\\_flote\\_rastet\\_22842/](http://www.sur.ru/ru/news/lent/2023-10-12/deficit_kadrov_rabochikh_specialnostej_na_flote_rastet_22842/) (дата обращения 13.06.2024)
7. Распоряжение Правительства РФ от 28.10.2019 № 2553-р «Об утверждении Стратегии развития судостроительной промышленности на период до 2035 года» // КонсультантПлюс – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_336470/?ysclid=lx9p4sk18304548069](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_336470/?ysclid=lx9p4sk18304548069) (дата обращения 13.06.2024)
8. Итоги первых девяти месяцев 2023 года в судостроительной отрасли страны// hh.ru - URL: <https://nn.hh.ru/article/31907?ysclid=lx5e82cy744208504> (дата обращения 13.06.2024)
9. Транспорт России.2018: Стат.сб./Росстат. - Т65 М.,2018 -101 с.
10. Транспорт России.2020: Стат.сб./Росстат. - Т65 М.,2020 -108 с.
11. Транспорт России.2022: Стат.сб./Росстат. - Т65 М.,2022 -101 с.
12. Панкратьев Е. Кадровые парадоксы гражданского флота //PortNews – URL: <https://portnews.ru/projects/project56/?ysclid=lx513f78r984509228> (дата обращения 12.06.2024)
13. Трудоустройство выпускников 2020-2022 гг.// Федеральная служба государственной статистики – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 14.06.2024)
14. Михайлов А. Кадровый голод речного флота // livejournal – URL: Кадровый голод речного флота (livejournal.com) (дата обращения 19.06.2024)
15. Бабичев, М. А. Методологический аспект кадровой безопасности организации / М. А. Бабичев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2023. – Т. 12, № 2. – С. 107-112. – DOI 10.24412/2225-8264-2023-2-107-112. – URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_54044431\\_34386575.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54044431_34386575.pdf) (дата обращения 19.06.2024)
16. Как программа «трудовая мобильность» помогает решать кадровый вопрос в регионе <https://sskzvezda.ru/index.php/ru/10-smi/455-na-dalnij-vostok-s-gospodderzhkoj> (дата обращения 21.04.2024)

17. Кадры, судостроение: охота за выпускниками// korabel.ru – URL: [https://www.korabel.ru/news/comments/kadry\\_sudostroenie\\_ohota\\_za\\_vypusknikami.html?ysclid=lxm25yqdi189398643](https://www.korabel.ru/news/comments/kadry_sudostroenie_ohota_za_vypusknikami.html?ysclid=lxm25yqdi189398643) (дата обращения 20.06.2024)

#### References

1. A new project is being discussed in Russia: the revival of river transport // Rigel – URL: <https://salt.news/ekonomika-i-biznes/v-rossii-obsuzhdaetsya-novyj-proekt-vozhrozhdenie-rechnogo-transporta/?ysclid=lx8qdnjjz742519608> (date of referenc 06/11/2024)
2. List of instructions from the President of the Russian Federation following the results of the meeting on the development of river navigation on 06/20/2023 // President of Russia – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/71873> (date of referenc 06/11/2024)
3. Kudryavtseva I.Yu. Internal control as a means of ensuring the economic security of water transport enterprises/ Kudryavtseva I.Yu.// Scientific problems of water transport. - 2024. - No. 79. – pp.141-156. - <https://doi.org/10.37890/jwt.vi79> (date of referenc 06/21/2024)
4. Danilov, K. D. Personnel aspects of solving the problem of ensuring economic security in organizations / K. D. Danilov // Innovative development of economics. – 2021. – № 4(64). – Pp. 230-233. – DOI 10.51832/2223-798420214230. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47126788&ysclid=lxbz8wonun401008501> (date of referenc 12.06.2024)
5. Strelnikova M. Another industry in Russia is facing an aggravation of the personnel shortage // Gazeta.<url> – URL: <https://www.gazeta.ru/business/news/2024/05/30/23136775.shtml?ysclid=lx43a9gao808194101&updated> (date of referenc 06/13/2024)
6. The shortage of personnel of working specialties in the navy is growing // Russian Professional Union of Seafarers – URL: [http://www.sur.ru/ru/news/lent/2023-10-12/deficit\\_kadrov\\_rabochikh\\_specialnostej\\_na\\_flote\\_rastet\\_22842/](http://www.sur.ru/ru/news/lent/2023-10-12/deficit_kadrov_rabochikh_specialnostej_na_flote_rastet_22842/) (date of referenc 06/13/2024)
7. Decree of the Government of the Russian Federation dated 10/28/2019 No. 2553-r "On approval of the Strategy for the development of the shipbuilding industry for the period up to 2035" // Consultanplus – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_336470/?ysclid=lx9p4sk18304548069](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_336470/?ysclid=lx9p4sk18304548069) (date of referenc 06/13/2024)
8. Results of the first nine months of 2023 in the shipbuilding industry of the country// hh.ru - URL: <https://nn.hh.ru/article/31907?ysclid=lx5e82cy744208504> (date of referenc 06/13/2024)
9. Transport of Russia.2018: Stat.sat./Rosstat.- T65 m.,2018 -101 p.
10. Transport of Russia.2020: Stat.sat./Rosstat.- T65 m.,2020 -108 p.
11. Transport of Russia.2022: Stat.sat./Rosstat.- T65 m.,2022-101 p.
12. Pankratiev E. Personnel paradoxes of the civil fleet //PortNews – URL: <https://portnews.ru/projects/project56/?ysclid=lx513f78r984509228> (date of referenc 06/12/2024)
13. Employment of graduates in 2020-2022// Federal State Statistics Service – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (date of referenc 06/14/2024)
14. Mikhailov A. Personnel hunger of the river fleet // livejournal – URL: Кадровый голод речного флота (livejournal.com) (date of application 06/19/2024)
15. Babichev, M. A. Methodological aspect of personnel security of the organization / M. A. Babichev // Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies. – 2023. – Vol. 12, No. 2. – pp. 107-112. – DOI 10.24412/2225-8264-2023-2-107-112. – URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_54044431\\_34386575.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54044431_34386575.pdf) (date of referenc 06/19/2024)
16. How does the Labor Mobility program help solve the personnel issue in the region <https://sskzvezda.ru/index.php/ru/10-smi/455-na-dalnij-vostok-s-gospodderzhkoj> (date of referenc 04/21/2024)
17. Personnel, shipbuilding: the hunt for graduates // korabel.ru – URL: [https://www.korabel.ru/news/comments/kadry\\_sudostroenie\\_ohota\\_za\\_vypusknikami.html?ysclid=lxm25yqdi189398643](https://www.korabel.ru/news/comments/kadry_sudostroenie_ohota_za_vypusknikami.html?ysclid=lxm25yqdi189398643) (date of referenc 06/20/2024)

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ/ INFORMATION ABOUT THE AUTHORS**

**Кудрявцева Ирина Юрьевна**, старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета, анализа и финансов, Волжский государственный университет водного транспорта (ФГБОУ ВО «ВГУВТ»), 603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5, e-mail: [irina\\_yurievna\\_kudryavtseva@mail.ru](mailto:irina_yurievna_kudryavtseva@mail.ru)

**Irina Y. Kudryavtseva**, Senior Lecturer of the Department of Accounting, Analysis and Finance, Volga State University of Water Transport, 5, Nesterov st, Nizhny Novgorod, e-mail: [irina\\_yurievna\\_kudryavtseva@mail.ru](mailto:irina_yurievna_kudryavtseva@mail.ru)

Статья поступила в редакцию 24.06.2024; опубликована онлайн 20.12.2024.  
Received 24.06.2024; published online 20.12.2024.