Дата поступления рукописи в редакцию: 20.05.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 16.06.2025 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2025-5-78-81

ПЕТРОВА Любовь Николаевна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: lyubow.petrova@mail.ru

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,
преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: natbor73@mail.ru

МАЛЬКОВА Юлия Вадимовна,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета,
г. Екатеринбург,
e-mail: malkova0404@mail.ru

АЛИМАРДАНОВА Наталья Александровна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: ana_natalya@mail.ru

ФЕТИСОВА Анастасия Викторовна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: Victorovna_eburg@mail.ru

РАДИОНОВА Светлана Владимировна,
преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: svr_svetlana@mail.ru

К ПРОБЛЕМЕ О КОНКУРЕНЦИИ МЕЖДУ КОМПАНИЯМИ ЗА КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ

Аннотация. *Актуальность работы обусловлена тем, что в последние годы увеличилось количество вакансий, требующих определенных навыков, изменился подход к управлению человеческими ресурсами. Компании вынуждены адаптироваться к новым условиям, необходимо не только привлекать, но и удерживать талантливых сотрудников. Учитывая безработицу и растущую мобильность рабочей силы, работодатели предлагают конкурентоспособные условия труда, включая высокую заработную плату, гибкий график работы, возможности карьерного роста и развития, а также бонусы и дополнительные льготы.*

Ключевые слова*: конкуренция, компании, квалифицированные кадры, сотрудники, работодатели.*

PETROVA Lyubov Nikolaevna,
Senior Lecturer, Department of Management and Economics,
Ural State Agrarian University

FATEEVA Natalia Borisovna,
Lecturer, Department of Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University

MALKOVA Yulia Vadimovna,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Department of Accounting and Auditing,
Ural State Agrarian University, Yekaterinburg

ALIMARDANOVA Natalia Aleksandrovna,
Senior Lecturer,
Department of Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University

FETISOVA Anastasia Viktorovna,
Senior Lecturer, Department of Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University

RADIONOVA Svetlana Vladimirovna,
Lecturer of the Department of Accounting and Auditing
of the Ural State Agrarian University

TO THE PROBLEM OF COMPETITION BETWEEN COMPANIES FOR QUALIFIED STAFF

Annotation*. The relevance of the work is due to the fact that in recent years the number of vacancies requiring certain skills has increased, the approach to human resource management has changed. Companies are forced to adapt to new conditions, it is necessary not only to attract, but also to retain talented employees. Given unemployment and the growing mobility of the workforce, employers offer competitive working conditions, including high wages, flexible work schedules, career growth and development opportunities, as well as bonuses and additional benefits.*

Key words*: competition, companies, qualified personnel, employees, employers.*

Автоматизация и внедрение новых технологий требуют от работников новых навыков и знаний, с другой стороны, они открывают новые возможности для карьерного роста и профессионального развития. Важно отметить, что компании, которые активно инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников, имеют больше шансов на успех в условиях жесткой конкуренции.

«Важным направлением оценки эффективности организации, является система управления, от которой во многом зависит её устойчивое развитие и конкурентоспособность» [3]. Анализ механизмов, с помощью которых компании могут эффективно привлекать и удерживать квалифицированные кадры, которые включает в себя не только финансовые стимулы, но и создание благоприятной корпоративной культуры, внедрение программ обучения и развития, а также использование современных технологий для оптимизации процессов управления персоналом является основой для сохранения конкурентоспособности на рынке труда.

Решение проблемы конкуренции за квалифицированные кадры, выявления факторов, способствующих этому явлению, и анализ стратегий, которые компания может использовать для успешного преодоления вызовов современного рынка труда влияет на экономическую устойчивость компании. «Разработка эффективной стратегии управления персоналом может помочь руководству улучшить процесс привлечения талантов в организацию различными способами» [1].

К 2025 году уровень конкуренции за квалифицированные кадры достиг таких масштабов, что это стало одним из наиболее важных вызовов для бизнеса в России. По состоянию на октябрь 2023 года уровень безработицы в стране снизился до 2,9%, в 2025 году уровень безработицы составил 2,3%, что существенно усугубило проблему недостатка сотрудников в ключевых отраслях, таких как IT, продажи и производство [5]. Такой дефицит квалифицированных кадров, вынуждает работодателей пересматривать свои стратегии по привлечению и удержанию персонала. Повышенная конкуренция возвращает на рынок старые методы управления персоналом, в том числе активное использование социальных сетей и специализированных платформ для поиска работы, однако только этого недостаточно для привлечения талантливых специалистов.

Модернизация подходов к управлению талантами становится ключевым фактором успеха. «Специалисты по менеджменту утвер-

ждают, что единственным значимым конкурентным преимуществом для любой организации в начале XXI века становятся ее человеческие ресурсы» [2]. Начиная с 2023 года компании понимают, что высокая заработная плата уже не является определяющим фактором привлекательности работы. Работодатели обращают внимание на создание комфортной среды, поддержание открытых каналов коммуникации и улучшение корпоративной культуры. На фоне этих изменений важным становится не только экономическое вознаграждение, но и работа над имиджем работодателя, его репутацией на рынке труда.

Многие организации находятся вне конкуренции, что является достаточным фактором для удержания персонала. Такие компании ищут пути создания стрессоустойчивой среды. Инновационные технологии также прогрессируют, позволяя работодателям использовать инструменты для прогнозирования потребностей будущих кадровых ресурсов. «Долгосрочность в текущих условиях является важнейшей характеристикой трудовых взаимоотношений, поскольку работодатель по объективным причинам не заинтересован в росте текучести кадров» [4].

Главный показатель успешности компаний в новой реальности зависит от того, насколько им удается создать привлекательные условия для работников. Интересные задачи, возможности карьерного роста, справедливая оплата и обучение — именно эти аспекты играют решающую роль для соискателей при выборе работодателя.

Ситуация осложняется глобальной конкуренцией и растущей мобильностью специалистов. Работники имеют возможность выбирать, где и как работать, и выбирают максимально привлекательные условия труда.

Нехватка кадров и сложности с внедрением инновационных технологий остаются серьезными препятствиями для многих компаний, особенно в условиях недостаточной государственной поддержки.

В конечном счете, борьба за лучшие кадры требует не только значительных усилий со стороны компаний, но и изменения парадигмы HR-политики. Привлечь нужные кадры в условиях сильной конкуренции можно только через создание системы, в которой важен каждодневный вклад работников и их вовлеченность в процессы организации.

Конкуренция между компаниями за квалифицированные кадры является одной из наиболее актуальных и значимых проблем современного рынка труда. В условиях глобализации и стремительного развития технологий, человеческий капитал становится ключевым фактором успеха для организаций, что обуславливает необходимость активного поиска и привлечения талантливых специалистов. Актуальность данной проблемы не вызывает сомнений, так как именно от квалификации и профессионализма сотрудников зависит не только эффективность работы компании, но и её способность адаптироваться к быстро меняющимся условиям внешней среды.

Факторы, способствующие росту конкуренции за квалифицированные кадры, разнообразны и многогранны. Во-первых, это стремительное развитие технологий и автоматизация процессов, которые требуют от работников наличия специфических знаний и навыков. В условиях, когда многие рутинные задачи берут на себя машины и программное обеспечение, компании нуждаются в специалистах, способных управлять этими технологиями, анализировать данные и принимать стратегические решения. Таким образом, спрос на высококвалифицированных работников продолжает расти.

Во-вторых, минимальная безработица в ряде стран также способствует усилению конкуренции. Когда количество доступных специалистов на рынке труда ограничено, компании вынуждены предлагать более привлекательные условия труда, чтобы привлечь и удержать лучших сотрудников. Это может проявляться в виде повышения заработной платы, предоставления дополнительных бонусов, гибкого графика работы и возможности профессионального роста. В таких условиях работодатели должны быть готовы к тому, что их предложения будут сравниваться с предложениями конкурентов, что требует от них постоянного мониторинга рынка труда и адаптации своих стратегий управления персоналом.

Кроме того, важным аспектом является изменение ожиданий самих работников. Современные специалисты все чаще ищут не только финансовую стабильность, но и возможность самореализации, комфортные условия труда и баланс между работой и личной жизнью. Это приводит к тому, что компании, которые не могут предложить такие условия, рискуют потерять своих сотрудников в пользу более привлекательных предложений со стороны конкурентов. Таким образом, работодатели должны учитывать не только материальные, но и нематериальные факторы, влияющие на удовлетворенность работников.

Важным событием, которое подчеркивает актуальность данной темы, является Петербургский международный форум труда, где уже с 2023 года обсуждаются новые вызовы и адаптация рынка труда к современным условиям. Это

мероприятие является площадкой для обмена опытом и лучшими практиками в области HR, привлечения и удержания талантливых сотрудников, что, безусловно, способствует дальнейшему развитию данной сферы.

В заключение, можно сказать, что конкуренция за квалифицированные кадры является неотъемлемой частью современного бизнеса. Компании, которые смогут эффективно адаптироваться к изменениям на рынке труда, предложить своим сотрудникам привлекательные условия и создать комфортную рабочую среду, будут иметь значительные преимущества перед конкурентами. Важно отметить, что успешная стратегия привлечения и удержания талантов требует комплексного подхода, включающего как материальные, так и нематериальные аспекты, что в конечном итоге приведет к повышению конкурентоспособности компании и её устойчивому развитию в долгосрочной перспективе.

Список литературы:

[1] Воронова И. В., Рассказова О. А. Информационные технологии в управлении талантами / Телескоп. 2022. № 2.

[2] Донец Л.И. Стратегия управления персоналом в современных условиях развития отечественных предприятий// Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. 2024. № 13. С. 108-113.

[3] Кротов М.И. Анализ эффективности системы управления: методологический аспект Вектор экономики. 2024. № 11 (101).

[4] Саенко И.И., Косян М.С., Паненкова Н.Н. Применение маркетинга персонала при решении проблемы текучести кадров в организации // Деловой вестник предпринимателя, 2023. – № 1.

[5] Справка Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] //Режим доступа: https://economy.gov.ru/material/file/a2c3c7ef7eac7ac572c02538ca2dbe75/2025_03_05_%D0%A1%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BA%

Spisok literatury:

[1] Voronova I. V., Rasskazova O. A. Informacionnye tehnologii v upravlenii talantami // Teleskop. 2022. № 2.

[2] Donec L.I. Strategija upravlenija personalom v sovremennyh uslovijah razvitija otechestvennyh predprijatij// Strategija predprijatija v kontekste povyshenija ego konkurentosposobnosti. 2024. № 13. S. 108-113.

[3] Krotov M.I. Analiz jeffektivnosti sistemy upravlenija: metodologicheskij aspekt//Vektor jekonomiki. 2024. № 11 (101).

[4] Saenko I.I., Kosjan M.S., Panenkova N.N. Primenenie marketinga personala pri reshenii problemy tekuchesti kadrov v organizacii // Delovoj vestnik predprinimatelja, 2023. – № 1.

[5] Spravka Ministerstva jekonomicheskogo razvitija Rossijskoj Federacii [Jelektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: https://economy.gov.ru/material/file/a2c3c7ef7eac7ac572c02538ca2d-be75/2025_03_05_%D0%A1%D0%B-F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BA%

