

Барabanов Антон Анатольевич,
доцент ВШГУ, к.полит.н., доцент,
Санкт-Петербургский Политехнический Университет
Петра Великого, г. Санкт-Петербург

Хоанг Нгок Хынг, магистрант,
Санкт-Петербургский политехнический университет
Петра Великого, г. Санкт-Петербург

ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА СТРОИТЕЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В РОССИИ В 2025 ГОДУ

Аннотация: В статье проанализированы особенности и тенденции кадровой ситуации на рынке труда строительных специальностей России в 2025 году. Рассмотрены демографические, миграционные и экономические факторы, влияющие на дефицит квалифицированных кадров. Оценены последствия кадрового дефицита для отрасли, а также предложены направления совершенствования кадровой политики с учётом цифровизации и новых технологических требований.

Ключевые слова: рынок труда, строительные специальности, дефицит кадров, кадровая ситуация.

Современная строительная отрасль России сталкивается с серьёзными вызовами на рынке труда, вызванными устойчивым дефицитом квалифицированных специалистов. Кадровый дефицит особенно ярко проявляется в 2025 году и связан с демографическими изменениями, сокращением миграционного потока, а также повышением требований к квалификации работников. Данные свидетельствуют, что дефицит кадров достигает масштабов, существенно влияющих на темпы развития отрасли и реализацию инвестиционных проектов [2]. В условиях обостряющейся конкуренции и технологических изменений предприятия вынуждены оптимизировать кадровую политику, сталкиваясь с ростом спроса на высококвалифицированные кадры на фоне сокращения численности рабочей силы и устаревания профессиональных навыков.

Строительный рынок труда отличается сезонностью и высокой мобильностью рабочей силы, обусловленной вахтовым методом и региональной спецификой. Специфика профессий требует сочетания теоретической подготовки и практических навыков, что предъявляет особые требования к образовательным программам и кадровой политике организаций [7]. К 2025 году дефицит специалистов оценивается в 15–17% от общей потребности отрасли. Численность занятых в строительстве составляет около 6,5 миллиона человек, при этом спрос на рабочие специальности превышает предложение более чем в полтора раза [3]. Уровень безработицы в отрасли сохраняется на низком уровне – около 3%, что отражает высокую востребованность квалифицированных кадров [5].

Одним из ключевых факторов, формирующих кадровую ситуацию, являются демографические изменения. Снижение рождаемости в предыдущие десятилетия и естественная убыль трудоспособного населения сокращают численность доступных рабочих рук. При этом доля работников старше 50 лет превышает 30%, что увеличивает риск дефицита квалификации и требует обновления кадрового состава [2]. Сокращение миграционного потока также оказывает



значительное влияние. В 2024–2025 годах снижение притока иностранных работников способствовало росту заработных плат в строительстве на 10–15%, отражая конкуренцию работодателей за ограниченный кадровый ресурс [4]. Несмотря на это, уровень зарплат в отрасли остаётся значительно ниже, чем в ИТ и финансовом секторе, что снижает привлекательность строительных профессий для молодёжи и провоцирует отток кадров в другие сферы [1].

Внедрение цифровых технологий, таких как «ТМ» и «ВМ», постепенно меняет требования к квалификации работников. Прогнозы указывают, что к 2025 году около 30% рабочих процессов в строительстве будет автоматизировано, что требует повышения уровня профессиональной подготовки и освоения новых компетенций [9]. Сезонность и региональные особенности рынка труда дополнительно усложняют кадровую ситуацию. Вахтовый метод и высокая мобильность позволяют компенсировать дефицит частично, однако создают проблемы с долгосрочным удержанием специалистов и формированием стабильных коллективов. Различия в развитии региональных рынков отражаются на уровне оплаты труда и социальной инфраструктуре, усложняя ситуацию в ряде регионов [3, 7].

Современные вызовы рынка труда требуют также переосмысления подходов к социальной политике компаний. Укрепление корпоративной культуры и создание комфортных условий труда становятся важным фактором удержания квалифицированных специалистов. По данным исследований, более 70% работников строительной отрасли отмечают важность не только заработной платы, но и социальной защищённости, гибкого графика и возможностей для профессионального роста [8]. В этом контексте активное внедрение программ мотивации и поддержки работников становится ключевым инструментом повышения лояльности и снижения текучести.

Дефицит квалифицированных кадров оказывает значительное влияние на эффективность строительной отрасли. Задержки в реализации проектов из-за нехватки специалистов могут составлять от 10% до 25% общего срока строительства, что приводит к росту затрат и снижению конкурентоспособности компаний [3]. Текучесть кадров достигает 15–20% ежегодно, что усугубляет проблему укомплектованности штатов [7]. Экономические потери отрасли от срывов сроков и снижения производительности оцениваются в сотни миллиардов рублей: в 2024 году недополученная выручка достигла порядка 150 млрд рублей, а простой оборудования увеличился на 12% [6]. Кроме того, расходы на обучение и адаптацию новых работников растут, отрицательно влияя на рентабельность проектов.

Для преодоления кадрового дефицита важным направлением является повышение привлекательности строительных профессий через увеличение оплаты труда и улучшение социальных условий. Средняя зарплата в отрасли за последние два года выросла на 13%, однако остаётся ниже средней по экономике, что сдерживает приток молодых специалистов [1, 8]. Не менее значима система непрерывного профессионального образования и переподготовки с учётом цифровизации. Программы повышения квалификации, курсы цифровой грамотности и освоение ВМ-технологий способствуют росту производительности и сокращению дефицита [9].

Одним из важных направлений совершенствования кадровой политики является интеграция современных образовательных технологий, таких как дистанционное обучение и онлайн-курсы. Особенно актуальна такая форма для занятых на вахтовом методе работников, которым сложно совмещать работу и традиционное обучение. Использование цифровых платформ позволяет обеспечить доступ к обучению широкому кругу специалистов, повысить их квалификацию без отрыва от производства и ускорить процесс адаптации к новым требованиям рынка [9].



Оптимизация миграционной политики и создание условий для привлечения квалифицированных иностранных работников также рассматриваются как важный инструмент стабилизации рынка труда. По прогнозам, увеличение миграционного потока может снизить дефицит кадров на 5–7% в ближайшие годы [4]. Особое внимание уделяется развитию кадрового резерва и наставничества, что способствует эффективной адаптации молодых специалистов и снижению текучести. Наставничество уже доказало свою эффективность в ряде крупных строительных организаций, помогая сохранять корпоративные знания и укреплять трудовые коллективы.

Необходимо также отметить растущую роль межрегионального сотрудничества и стандартизации требований к квалификации кадров. В условиях значительных различий между регионами, как по уровню зарплат, так и по условиям труда, создание единой системы профессиональных стандартов может способствовать более равномерному распределению специалистов и снижению кадрового дефицита в наиболее проблемных зонах. Координация усилий федеральных и региональных органов власти, образовательных учреждений и работодателей позволит сформировать более устойчивую и адаптивную систему кадрового обеспечения отрасли [2, 7].

Таким образом, кадровая ситуация в строительной отрасли России в 2025 году остаётся напряжённой и требует комплексных мер. Структурные демографические изменения, ограниченный миграционный поток и низкий уровень заработной платы усиливают вызовы, вызванные цифровизацией и новыми технологическими требованиями. Решение кадровых проблем возможно лишь через повышение мотивации, развитие систем профессионального образования и корректировку миграционной политики, что станет основой для стабилизации и укрепления кадрового потенциала отрасли.

Список литературы:

1. Antal Talent. Job Market Overview & Salary Survey 2024-2025 Russia. – 2024. – URL: https://antaltalent.ru/wp-content/uploads/2024/10/eng_Antal-Talent_Job-market-overview_2024-25.pdf (дата обращения: 15.05.2025).
2. Анализ рынка труда в России 2024: главные тенденции // SPRO.GROUP: экспертно-аналитический портал. – 2025. – URL: <https://s-pro.group/tpost/neyxzrf9a1-rinok-truda-v-rossii-2024-2025-analiz-si> (дата обращения: 13.05.2025).
3. Дефицит кадров в строительстве в 2024 году составит 15% // Новости Бизнес-секретов Tinkoff. – 2024. – URL: <https://secrets.tbank.ru/novosti/deficit-kadrov-v-stroitelstve/> (дата обращения: 10.05.2025).
4. Нехватка мигрантов разогнала рост зарплат в строительстве // Ведомости. – 2024. – 26 ноября. – URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2024/11/26/1077246-nehvatka-migrantov-razognala-rost-zarplat-v-stroitelstve> (дата обращения: 14.05.2025).
5. Росстат. Занятость и безработица в Российской Федерации в феврале 2023 года (по итогам выборочного обследования рабочей силы). – URL: <https://rosstat.gov.ru/region/doc11181/IssWWW.exe/Stg/db00/ib01350r.htm> (дата обращения: 14.05.2025).
6. Росстат. Информация о социально-экономическом положении России. Январь-декабрь 2024 г. – М., 2025. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-12-2024.pdf> (дата обращения: 14.05.2025).



7. Рынок труда в строительной отрасли: обзор // SuperJob для бизнеса: аналитика. – 2024. – Апрель. – URL: <https://www.superjob.ru/pro/5775/> (дата обращения: 10.05.2025).

8. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2017-2023 гг. // Audit-it.ru. – URL: https://www.audit-it.ru/inform/zarplata/index.php?id_region=27 (дата обращения: 10.05.2025).

9. Чем запомнится 2024 год и что ждёт строительную отрасль в 2025-м // ЦифраСтрой: портал о цифровизации в строительстве. – 2024. – 28 декабря. – URL: <https://cifrastroy.ru/news/chem-zapomnitsja-2024-god-i-cto-zhdet-stroitelnuju-otrasl-v-2025-m> (дата обращения: 13.05.2025).

