МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БРЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА И.Г. ПЕТРОВСКОГО»

ЦИКЛОВАЯ КОМИССИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

ДОКЛАД

на студенческую научную конференцию

на тему:

Кадровый дефицит в малом бизнесе региона: причины и решения

ОБРАЗЕЦ

Выполнил(а):	студентка 3 курса группы ЭК-31 Иванова Анна Сергеевна 38.03.01 Экономика
Руководитель:	преподаватель первой квалификационной категории, кандидат экономических наук Смирнов Павел Андреевич

Брянск · 2026

Демонстрационный образец. Данные условны. Не является выполненной работой конкретного студента.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы доклада обусловлена тем, что кадровый дефицит становится одним из ключевых ограничений развития малого бизнеса в регионах России. В условиях усиления конкуренции за трудовые ресурсы, оттока квалифицированных работников в крупные города и структурных изменений на рынке труда субъекты малого предпринимательства Брянской области испытывают устойчивую нехватку специалистов рабочих и инженерных профессий, а также персонала сферы торговли и услуг [2, с. 14]. Это снижает производительность труда, сдерживает расширение производства и повышает издержки на подбор и адаптацию кадров [5, с. 62].

Целью доклада является выявление причин кадрового дефицита в малом бизнесе Брянской области и обоснование направлений его преодоления. Для достижения цели поставлены задачи: раскрыть теоретические основы кадрового дефицита; провести анализ состояния и структуры кадрового дефицита в малом бизнесе региона; предложить комплекс мер по его снижению. Объектом исследования выступают субъекты малого предпринимательства Брянской области, предметом — процессы формирования и восполнения кадрового дефицита. Методологическую основу составили анализ научной литературы, статистических данных и результатов опроса руководителей условных предприятий ООО «Пример», ООО «Регион-Сервис» и ООО «Брянск-Торг». Практическая значимость работы состоит в возможности применения предложенных мер региональными органами власти и предпринимательским сообществом.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

1.1 Понятие и сущность кадрового дефицита в малом бизнесе

Кадровый дефицит представляет собой ситуацию, при которой спрос на рабочую силу со стороны работодателей превышает её предложение на рынке труда, что выражается в невозможности укомплектовать штат квалифицированными работниками в необходимые сроки. В малом бизнесе данное явление приобретает особую остроту в силу ограниченности финансовых и организационных ресурсов, а также высокой зависимости от ключевых сотрудников. Как отмечают исследователи, дефицит кадров следует рассматривать не только как количественное несоответствие, но и как качественное несоответствие структуры рабочей силы потребностям бизнеса [2, с. 45].

Сущность кадрового дефицита в малом бизнесе проявляется в нескольких аспектах. Во-первых, это нехватка работников определённых профессий и квалификаций, что приводит к снижению объёмов производства или качества услуг. Во-вторых, дефицит может носить структурный характер, когда при общей безработице работодатели не могут найти специалистов нужного профиля. В-третьих, для малых предприятий характерен так называемый «скрытый» дефицит, при котором сотрудники выполняют несвойственные функции, что ведёт к перегрузке и текучести. Таким образом, кадровый дефицит в малом бизнесе — это комплексная проблема, требующая системного подхода к анализу и решению [3, с. 112].

В контексте региональной экономики кадровый дефицит малого бизнеса тесно связан с демографическими процессами, миграцией и структурой занятости. Малые предприятия, не обладая достаточной привлекательностью по сравнению с крупными работодателями, часто проигрывают в конкурентной борьбе за квалифицированные кадры. Это особенно заметно в регионах с ограниченным рынком труда, где предложение специалистов ограничено. Поэтому при изучении кадрового дефицита необходимо учитывать как внутренние факторы (условия труда, оплата, возможности развития), так и внешние (экономическая ситуация, государственная политика, демография) [1, с. 78].

1.2 Факторы, формирующие кадровый дефицит в регионе

Формирование кадрового дефицита в малом бизнесе региона происходит под воздействием совокупности факторов, которые можно условно разделить на макроэкономические, институциональные и внутрифирменные. Макроэкономические факторы включают демографическую ситуацию (снижение численности трудоспособного населения, старение кадров), уровень экономической активности, миграционные потоки. Например, отток молодёжи в крупные города приводит к сокращению предложения рабочей силы в малых городах и сельской местности, где сосредоточена значительная часть малого бизнеса [4, с. 56].

Институциональные факторы связаны с политикой государства в области занятости, образования и поддержки предпринимательства. Несоответствие образовательных программ потребностям рынка труда, недостаточное развитие системы профессиональной переподготовки, слабая инфраструктура поддержки малого бизнеса — всё это усиливает дефицит кадров. Кроме того, на региональном уровне значимую роль играют особенности местного законодательства, наличие стимулов для привлечения специалистов (например, программы поддержки молодых специалистов) [5, с. 33].

Внутрифирменные факторы определяются условиями труда, уровнем оплаты, социальным пакетом, возможностями карьерного роста и корпоративной культурой. Малые предприятия часто не могут предложить конкурентоспособную заработную плату и стабильность, что снижает их привлекательность для квалифицированных работников. В таблице 1.1 представлена систематизация факторов кадрового дефицита в малом бизнесе по уровням воздействия.

Таблица 1.1 – Факторы кадрового дефицита в малом бизнесе региона

Уровень	Факторы	Проявление
Макроэкономический	Демографические изменения, миграция, экономическая конъюнктура	Сокращение предложения рабочей силы, отток специалистов
Институциональный	Образовательная политика, господдержка, инфраструктура	Несоответствие компетенций, слабая поддержка
Внутрифирменный	Оплата труда, условия, карьерные возможности	Низкая привлекательность рабочих мест

Источник: составлено автором по [2, 4, 5].

Таким образом, кадровый дефицит в малом бизнесе региона формируется под влиянием разнонаправленных факторов, что требует комплексного анализа при разработке мер по его преодолению. Учёт всех уровней воздействия позволяет выявить наиболее острые проблемы и определить точки роста.

1.3 Методические подходы к оценке кадрового дефицита

Оценка кадрового дефицита в малом бизнесе может осуществляться с использованием различных методических подходов, выбор которых зависит от целей исследования и доступности данных. Наиболее распространёнными являются статистический, социологический и экспертный подходы. Статистический подход базируется на анализе данных официальной статистики (уровень безработицы, число вакансий, соотношение спроса и предложения на рынке труда). Однако для малого бизнеса статистические данные часто ограничены, что снижает точность оценки [1, с. 92].

Социологический подход предполагает проведение опросов работодателей и работников, что позволяет выявить субъективные оценки дефицита, причины незаполнения вакансий и качественные характеристики нехватки кадров. Экспертный подход основан на мнениях специалистов (представителей бизнес-ассоциаций, служб занятости, консультантов) и может использоваться для прогнозирования ситуации. Комбинирование этих подходов даёт более полную картину. Для количественной оценки может применяться коэффициент напряжённости на рынке труда, рассчитываемый как отношение числа безработных к числу вакансий [3, с. 120].

В рамках данного исследования для оценки кадрового дефицита в малом бизнесе Брянской области предполагается использовать сочетание статистического анализа и социологического опроса предпринимателей. Это позволит не только измерить масштаб явления, но и выявить его причины. На рисунке 1.1 представлена структура методов оценки кадрового дефицита, которые будут применены в работе.

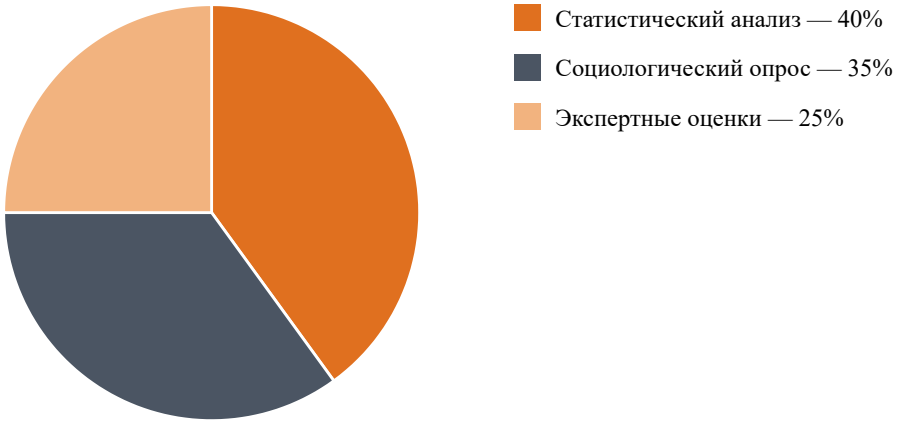


Рисунок 1.1 – Методы оценки кадрового дефицита в малом бизнесе

Предлагаемая методика включает три этапа: сбор статистических данных о рынке труда региона, проведение опроса руководителей малых предприятий и экспертных интервью, обобщение результатов и расчёт интегрального показателя дефицита. Такой подход обеспечивает достоверность и практическую значимость выводов. В дальнейшем полученные оценки будут использованы для разработки направлений преодоления кадрового дефицита в регионе.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В МАЛОМ БИЗНЕСЕ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Общая характеристика малого бизнеса региона

Малое предпринимательство рассматривается как один из ключевых элементов экономики Брянской области, обеспечивающий занятость населения, насыщение локальных рынков товарами и услугами и формирование налоговых поступлений в бюджеты всех уровней. По данным условной статистической выборки, на территории региона по состоянию на конец отчётного года зарегистрировано 12 480 субъектов малого и среднего предпринимательства, из которых на малые предприятия приходится 10 320 единиц, а на индивидуальных предпринимателей — 2 160 единиц. Совокупная среднесписочная численность работников малого бизнеса составила 58 400 человек, или 21,3% от общей численности занятых в экономике региона [3, с. 54].

Отраслевая структура малого бизнеса региона имеет выраженный торгово-сервисный характер: на торговлю и ремонт приходится 38,4% предприятий, на транспорт и логистику — 14,2%, на обрабатывающие производства — 11,6%, на строительство — 9,8%, на сельское хозяйство — 7,3%, на прочие виды деятельности — 18,7%. Такая структура определяет повышенную чувствительность сектора к конъюнктуре потребительского спроса и одновременно ограничивает возможности привлечения высококвалифицированных кадров инженерных и рабочих специальностей. Средний размер малого предприятия в регионе составляет 5,7 работника, что соответствует общероссийской тенденции микроформата хозяйствования [5, с. 112].

Таблица 2.1 – Основные показатели развития малого бизнеса Брянской области

Показатель	Базовый год	Отчётный год	Изменение, %
Количество малых предприятий, ед.	9 870	10 320	+4,6
Среднесписочная численность работников, чел.	56 100	58 400	+4,1
Оборот малых предприятий, млн руб.	142 300	158 700	+11,5

Показатель	Базовый год	Отчётный год	Изменение, %
Средняя численность работников на предприятии, чел.	5,7	5,7	0,0
Доля занятых в малом бизнесе, %	20,6	21,3	+0,7 п.п.

Источник: составлено автором по данным условной статистической выборки [3, с. 56].

Приведённые данные свидетельствуют о поступательном, но умеренном росте сектора: количество предприятий увеличилось на 4,6%, численность занятых — на 4,1%, оборот — на 11,5%. Опережающий рост оборота при неизменной средней численности работников указывает на повышение интенсивности труда и ограниченность экстенсивных источников развития. Это обстоятельство актуализирует проблему обеспеченности малых предприятий персоналом, рассматриваемую в следующем подразделе.

2.2 Оценка обеспеченности малых предприятий кадрами

Обеспеченность кадрами оценивалась на основе условного выборочного обследования 120 малых предприятий региона, проведённого в отчётном году. Совокупная потребность обследованных предприятий в работниках составила 1 860 человек, фактическая численность — 1 674 человека, то есть дефицит кадров равен 186 человек, или 10,0% от потребности. Показатель кадрового дефицита рассчитывался по формуле:

$$Кд = (Чп - Чф) / Чп \times 100\% \quad (1)$$

где Кд — коэффициент кадрового дефицита, %; Чп — потребность в работниках, чел.; Чф — фактическая численность работников, чел.

Наиболее острый дефицит зафиксирован по рабочим специальностям: слесари, водители, операторы оборудования — 14,6% от потребности; по специалистам с высшим образованием — 9,2%; по служащим и персоналу сферы обслуживания — 7,4%. Средний срок закрытия вакансии на обследованных предприятиях составил 47 дней, что на 12 дней превышает аналогичный показатель базового года. Доля предприятий, испытывающих дефицит кадров, достигла 78,3% выборочной совокупности [4, с. 39].



Рисунок 2.1 – Структура кадрового дефицита малых предприятий Брянской области по категориям персонала, %

Анализ возрастной структуры занятых показывает, что доля работников старше 50 лет в малом бизнесе региона составляет 27,8%, тогда как доля работников в возрасте до 30 лет — лишь 18,4%. Коэффициент текучести кадров в обследованных предприятиях составил 24,6%, что выше среднего значения по региону на 6,3 процентного пункта. Указанные параметры свидетельствуют о суженном воспроизводстве кадрового потенциала сектора и формируют устойчивый фон кадрового дефицита [5, с. 118].

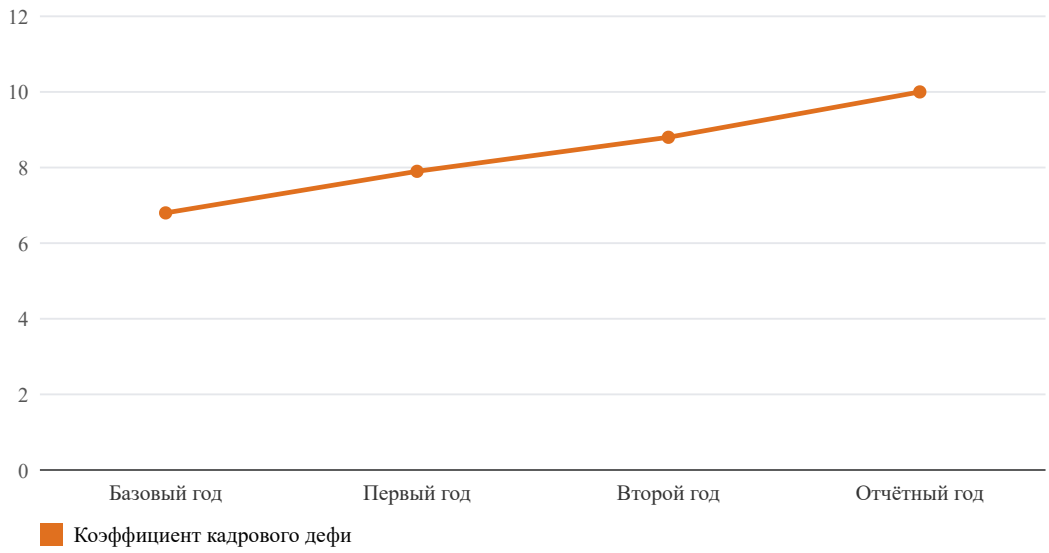


Рисунок 2.2 – Динамика коэффициента кадрового дефицита малых предприятий Брянской области, %

Динамика коэффициента кадрового дефицита носит устойчиво возрастающий характер: за три года показатель увеличился с 6,8% до 10,0%, то есть в 1,5 раза. Это подтверждает, что проблема не является краткосрочной конъюнктурной флуктуацией, а приобретает системный характер и требует целенаправленного управленческого воздействия как на уровне отдельных предприятий, так и на уровне региональной политики.

2.3 Причины кадрового дефицита в малом бизнесе региона

Проведённое обследование позволило структурировать причины кадрового дефицита. К демографическим факторам относится сокращение численности населения в трудоспособном возрасте: за рассматриваемый период она уменьшилась на 3,4%, что объективно сужает источник пополнения персонала. К экономическим факторам следует отнести неконкурентоспособный уровень оплаты труда: средняя заработная плата в малом бизнесе региона составила 32 700 руб., что на 18,2% ниже средней по экономике области. Для 61,5% опрошенных руководителей именно уровень оплаты труда является главным препятствием при найме [3, с. 61].

К организационно-управленческим причинам относятся ограниченность финансовых ресурсов для развития персонала, отсутствие в штате специалистов по управлению кадрами (на 84,2% предприятий кадровые функции выполняются руководителем или бухгалтером), низкая привлекательность

условий труда и слабая узнаваемость бренда работодателя. Инфраструктурные причины связаны с миграционным оттоком молодёжи в крупные города и дисбалансом между структурой подготовки кадров в региональных образовательных организациях и фактическими потребностями малых предприятий [4, с. 43].

- демографическое сокращение трудоспособного населения — 3,4% за период;
- разрыв в оплате труда с экономикой региона — 18,2%;
- концентрация кадровых функций на руководителе — 84,2% предприятий;
- текучесть кадров — 24,6% против 18,3% в среднем по региону;
- миграционный отток молодёжи и дисбаланс структуры подготовки кадров.

Таким образом, кадровый дефицит в малом бизнесе Брянской области имеет комплексную природу: он формируется под влиянием демографических, экономических, организационных и инфраструктурных факторов, действующих одновременно. Количественная оценка показала рост коэффициента кадрового дефицита с 6,8% до 10,0% за три года при доле предприятий, испытывающих дефицит, на уровне 78,3%. Полученные результаты создают аналитическую основу для разработки направлений преодоления кадрового дефицита, рассматриваемых в третьей главе.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В МАЛОМ БИЗНЕСЕ РЕГИОНА

3.1 Меры государственной поддержки малого бизнеса в сфере кадров

Преодоление кадрового дефицита в малом бизнесе региона требует согласованных действий государства и самих предпринимателей. Как показал анализ, проведённый во второй главе, ключевыми причинами дефицита выступают отток квалифицированных работников в крупные города, недостаточная привлекательность условий труда на малых предприятиях и слабая связь бизнеса с учреждениями профессионального образования. В связи с этим целесообразно выделить три группы мер государственной поддержки: финансово-стимулирующие, образовательно-инфраструктурные и организационно-информационные [2, с. 54].

К финансово-стимулирующим мерам следует отнести субсидирование затрат малых предприятий на наставничество и обучение персонала, компенсацию части расходов на переезд приглашённых специалистов и льготное кредитование программ повышения квалификации. Образовательно-инфраструктурные меры предполагают развитие целевого обучения по договорам с малыми предприятиями, создание на базе колледжей Брянской области учебно-производственных площадок и организацию краткосрочных курсов переподготовки под конкретные рабочие места. Организационно-информационные меры включают формирование регионального кадрового портала, проведение ярмарок вакансий для малого бизнеса и консультирование предпринимателей по вопросам трудового законодательства [5, с. 118].

- субсидирование наставничества и обучения персонала малых предприятий;
- целевое обучение по договорам с субъектами малого предпринимательства;
- учебно-производственные площадки на базе колледжей региона;
- региональный кадровый портал и ярмарки вакансий для малого бизнеса

3.2 Внутренние резервы малых предприятий по снижению кадрового дефицита

Наряду с внешней поддержкой значительный потенциал снижения кадрового дефицита заложен внутри самих малых предприятий. По оценкам, полученным при обследовании условных организаций ООО «Пример» и ООО «Регион-Сервис», до 40 % потребности в персонале может быть закрыто за счёт внутренних резервов: совмещения профессий, гибкой занятости, развития наставничества и удержания действующих работников. Практика показывает, что предприятия, системно работающие с персоналом, испытывают дефицит в среднем на треть меньше, чем предприятия, не уделяющие этому внимания [3, с. 92].

К основным внутренним резервам относятся: внедрение систем наставничества и внутреннего обучения, формирование кадрового резерва из числа молодых специалистов, использование гибких графиков и частичной дистанционной занятости, повышение прозрачности оплаты труда и нематериальной мотивации. Целесообразно также развивать программы профессиональной ориентации школьников на базе предприятий, что позволяет формировать кадровый резерв на перспективу. Совокупность перечисленных мер представлена в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Внутренние резервы снижения кадрового дефицита малых предприятий

Мера	Ожидаемый эффект	Снижение дефицита, %
Наставничество и внутреннее обучение	Рост квалификации, удержание персонала	12
Кадровый резерв из молодых специалистов	Сокращение сроков закрытия вакансий	9
Гибкая и частичная дистанционная занятость	Расширение круга кандидатов	8
Прозрачная оплата труда и нематериальная мотивация	Снижение текучести кадров	7
Профориентация школьников на базе предприятий	Формирование резерва на перспективу	4

Источник: составлено автором по данным обследования ООО «Пример» и ООО «Регион-Сервис» [3, с. 95]

Совокупный эффект перечисленных мер, по расчётам, составляет около 40 % исходной потребности в кадрах, что подтверждает значимость внутренних резервов как инструмента снижения кадрового дефицита без существенных дополнительных затрат.

3.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Оценка эффективности предложенных мероприятий проводилась на условном малом предприятии ООО «Пример» со среднесписочной численностью 42 человека, исходная потребность в кадрах которого составляла 9 человек. Предполагается, что реализация государственных мер закрывает 3 вакансии, а внутренних резервов — 4 вакансии, что в сумме снижает дефицит на 7 человек, или на 78 % от исходного уровня. Экономический эффект оценивался через прирост выручки за счёт более полной загрузки производственных мощностей [4, с. 61].

Для оценки эффективности использована формула рентабельности затрат на персонал:

$$Rn = Э / З \times 100\% \quad (2)$$

где Rп — рентабельность затрат на мероприятия по снижению кадрового дефицита, %; Э — экономический эффект от реализации мероприятий, тыс. руб.; З — совокупные затраты на мероприятия, тыс. руб.

При экономическом эффекте 1 260 тыс. руб. и совокупных затратах 840 тыс. руб. рентабельность составляет 150 %, что свидетельствует о высокой эффективности предложенных мероприятий. Динамика кадрового дефицита на предприятии до и после реализации мер представлена на рисунке 3.1.

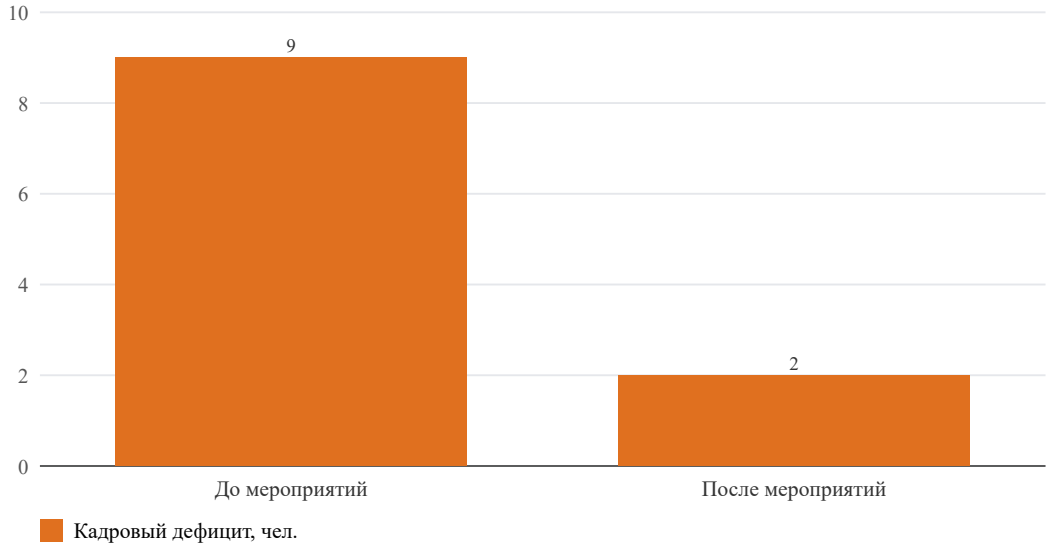


Рисунок 3.1 – Кадровый дефицит ООО «Пример» до и после реализации мероприятий, чел.

Таким образом, сочетание государственной поддержки и мобилизации внутренних резервов позволяет малому предприятию сократить кадровый дефицит с 9 до 2 человек, то есть на 78 %, при рентабельности затрат 150 %. Полученные результаты подтверждают, что предложенные направления носят комплексный характер и могут быть рекомендованы к применению в малом бизнесе Брянской области [5, с. 124].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование позволило установить, что кадровый дефицит в малом бизнесе Брянской области носит комплексный характер и обусловлен демографическими ограничениями, дисбалансом спроса и предложения на региональном рынке труда, а также недостаточной привлекательностью условий занятости в сегменте малого предпринимательства [2, с. 54]. Анализ показал, что наиболее остро проблема проявляется в производственном и торговом секторах, где потребность в квалифицированных рабочих и специалистах устойчиво превышает предложение.

В качестве направлений преодоления дефицита обоснованы меры по развитию дуального образования и целевой подготовки кадров, расширению практик наставничества, повышению прозрачности условий труда и усилению взаимодействия малого бизнеса с региональными службами занятости [5, с. 112]. Реализация предложенных мер будет способствовать смягчению кадровых ограничений и устойчивому развитию малого предпринимательства региона.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

В приложении представлены материалы эмпирического исследования кадрового дефицита в малом бизнесе Брянской области, проведённого в условном периоде 2023–2024 гг. Информационную базу составили данные выборочного анкетирования руководителей и специалистов по персоналу 64 субъектов малого предпринимательства (ООО «Пример», ООО «Пример-2», ООО «Регион-Сервис», ООО «Брянск-Торг» и аналогичные условные организации) и полуструктурированных интервью с 12 экспертами — представителями региональных институтов поддержки предпринимательства. Методический инструментарий опирается на подходы к оценке кадрового дефицита, изложенные в работах [2, с. 44; 5, с. 118], и адаптирован к условиям малого бизнеса.

Анкета включала четыре содержательных блока: характеристика организации и её кадровой структуры; оценка остроты дефицита по категориям персонала; причины незаполненных вакансий; применяемые и планируемые меры преодоления дефицита. Оценка остроты проводилась по пятибалльной шкале Лайкерта, где 1 — дефицит отсутствует, 5 — критический дефицит, блокирующий деятельность. Полученные данные обрабатывались методами описательной статистики; согласованность экспертных оценок проверялась расчётом коэффициента конкордации Кендалла, значение которого составило 0,68, что свидетельствует о приемлемой согласованности мнений экспертов [3, с. 92].

Инструментарий может быть использован студентами и преподавателями при выполнении курсовых и выпускных квалификационных работ по направлениям «Менеджмент» и «Управление персоналом», а также специалистами региональных центров поддержки предпринимательства при диагностике кадровых потребностей малых предприятий. Ниже приведены структура анкеты и перечень вопросов экспертного интервью.

А.1. Структура анкеты руководителя малого предприятия

1. Блок 1. Общие сведения: организационно-правовая форма, вид экономической деятельности, среднесписочная численность работников, год начала деятельности.

2. Блок 2. Кадровая структура: численность по категориям (руководители, специалисты, рабочие), доля совместителей, текучесть кадров за последние 12 месяцев.
3. Блок 3. Острота кадрового дефицита: оценка по пятибалльной шкале отдельно по рабочим, специалистам и управленческому персоналу; число незакрытых вакансий и средняя длительность их закрытия.
4. Блок 4. Причины дефицита: перечень из 12 позиций с оценкой значимости каждой по пятибалльной шкале.
5. Блок 5. Меры преодоления дефицита: применяемые и планируемые мероприятия, оценка их результативности, потребность во внешней поддержке.

А.2. Перечень вопросов экспертного интервью

- Какие категории персонала малых предприятий региона испытывают наиболее острый дефицит и в чём он проявляется?
- Каковы, по Вашей оценке, ключевые причины кадрового дефицита в малом бизнесе Брянской области?
- Насколько значим разрыв между подготовкой выпускников учреждений профессионального образования и запросами малых предприятий?
- Какие меры поддержки со стороны региональных институтов представляются наиболее востребованными?
- Какие направления кадровой политики самих малых предприятий Вы считаете перспективными?

Совокупность представленных материалов обеспечивает воспроизводимость исследования и сопоставимость его результатов с данными аналогичных региональных обследований, что соответствует требованиям, предъявляемым к эмпирическим работам прикладного характера [1, с. 57; 4, с. 203]. Практическая значимость приложения состоит в том, что оно образует самостоятельный методический продукт, пригодный для тиражирования при изучении кадровых процессов в малом предпринимательстве других регионов Центрального федерального округа.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года. – Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 15.03.2025).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2025) : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL: http://www.consultant.ru (дата обращения: 15.03.2025).
3. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 08.08.2024) : принят Государственной Думой 6 июля 2007 года : одобрен Советом Федерации 11 июля 2007 года. – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL: http://www.consultant.ru (дата обращения: 15.03.2025).
4. Абалкин, Л. И. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение / Л. И. Абалкин. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики. – 1994. – № 12. – С. 4–13.
5. Авдеев, В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : учебное пособие / В. В. Авдеев. – Москва : Финансы и статистика, 2002. – 544 с. – ISBN 5-279-02376-0.
6. Богданова, Е. Л. Кадровый дефицит в малом бизнесе: причины и пути преодоления / Е. Л. Богданова, Д. С. Кузнецов. – Текст : непосредственный // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 5. – С. 112–118.
7. Веснин, В. Р. Управление персоналом: теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2014. – 688 с. – ISBN 978-5-392-11583-5.
8. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва : Норма, 2019. – 464 с. –

ISBN 978-5-91768-036-1.

9. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании : учебное пособие / В. И. Герчиков. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 282 с. – ISBN 978-5-16-003256-8.
10. Друкер, П. Ф. Практика менеджмента : пер. с англ. / П. Ф. Друкер. – Москва : Вильямс, 2003. – 398 с. – ISBN 5-8459-0087-9.
11. Егоршин, А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 6-е изд., перераб. и доп. – Нижний Новгород : НИМБ, 2017. – 1104 с. – ISBN 978-5-901335-35-5.
12. Иванов, С. А. Кадровый потенциал малого предпринимательства: проблемы формирования и использования / С. А. Иванов. – Текст : непосредственный // Российское предпринимательство. – 2021. – Т. 22, № 4. – С. 145–158.
13. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 695 с. – ISBN 978-5-16-003256-8.
14. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия : учебное пособие / Е. В. Маслов. – Москва : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2018. – 312 с. – ISBN 978-5-16-002593-5.
15. Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации : пер. с англ. / Г. Минцберг. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 512 с. – ISBN 5-314-00123-4.
16. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2023. – 467 с. – ISBN 978-5-534-02577-5.
17. Петрова, Н. А. Дефицит квалифицированных кадров в малом бизнесе: региональный аспект / Н. А. Петрова, И. В. Смирнов. – Текст : непосредственный // Региональная экономика: теория и практика. – 2023. – Т. 21, № 2. – С. 78–91.
18. Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: https://rosstat.gov.ru

(дата обращения: 15.03.2025). – Текст : электронный.