

## **ДЕФИЦИТ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В РОССИИ**

Чжэн Кэли, Курникова Александра Олеговна

Научный руководитель: Киселева Елена Станиславовна,  
к.э.н., доцент ТПУ

Национальный исследовательский Томский политехнический  
университет

Проблема нехватки квалифицированных кадров является актуальной для России. Низкоэффективная организация труда, как и дефицит квалифицированного персонала, являются главными факторами, которые замедляют рост экономики страны в последние несколько лет. И этот вопрос волнует руководителей большинства предприятий. Так как человеческие ресурсы являются одним из главных региональных факторов увеличения потенциала предприятия, то, следовательно, что грамотная политика в области управления персоналом способна, как показывают исследования, увеличить инновационную активность фирмы.

Целью данной статьи – исследовать проблему дефицита квалифицированных кадров и разработать рекомендации для решения данной проблемы. Для достижения цели необходимо решить следующие задачи: во-первых, определить теоретико-методологические аспекты проблемы дефицита кадров, во-вторых, провести анализ ситуации с рабочими кадрами в нашей стране, в-третьих, разработать рекомендации для решения проблемы дефицита квалифицированных кадров в России.

Формирование рынка труда России сейчас выражается, прежде всего, тем, что рост в экономике увеличивает спрос квалифицированных кадров, а сокращение населения трудоспособного возраста сужает ее предложение. К тому же, недостаточно эффективно работает система государственного регулирования рынка труда, хотя она имеет достаточно большой потенциал. Равным образом, картина на трудовом рынке воздействует на протекание развитие экономики и в большинстве своем устанавливает их интенсивность. Стоит отметить, что демографические ограничения на рынке труда являются действительным препятствием для роста экономики.

Актуальным является анализ и прогноз динамики занятости и рынка труда, который учитывает своеобразие структуры спроса и предложения на квалифицированные кадры, и к тому же уже существующие ориентиры многообещающего социально-экономического прогресса страны.

При исследовании связи спроса и предложения на квалифицированные кадры разумно принять в расчет комплекс взаимосвязей экономических отраслей с системой профессионального образования.

Корреляция экономики и образовательной системы, по большей части профессиональной, очень сложны и всесторонне, что выражает спорность значимости образовательной системы в процедуре развития макроэкономических процессов. Во-первых, система профессионального образования является поставщиком на рынке образовательных услуг, а предприятия предъявляют спрос. Во-вторых, образовательная система может быть рассмотрена в роли альтернативы занятости населения. В-третьих, удовлетворение возникающей потребности в квалифицированных кадрах может исполняться из-за уже имеющихся кадров, а также прошедших дополнительное профессиональное обучение. На рынке труда взаимосвязаны спрос и предложение на рабочую силу. Итогом такого взаимодействия будет или дефицит кадров, или безработица, возникающая при условии, что потребность в рабочей силе не удовлетворена до конца. Результатом дефицита квалифицированных кадров может стать серьезным, и неравномерный рост уровня зарплаты по профессионально-квалификационным группам.

В последнее время стоит принять потребность наиболее энергичного вмешательства государства в определение того, как, кого и чему обязана учить система высшего профессионального образования. По большей части, такой политический вывод приходится многим по душе, потому что чиновники всегда находятся в поисках, кем управлять, а работодатели рады возложить все затраты на профессиональное обучение работников на бюджет, сами же граждане также не против, переложить всю ответственность за свой профессиональный выбор на «всезнающее» государство. На фоне этого возникают разные предложения об ускорении развития систем начального, а так же среднего профессионального образования при сокращении высшего, о приоритетах одного узкого спектра специальностей по отношению к другим и т.д. Поэтому тезисы о «дефиците» квалифицированных специалистов требуют серьезного обоснования, которое, на наш взгляд, пока отсутствует. В целом, рынок труда полон заявок от соискателей. Но, к огромному сожалению, среди огромного количества предложений, только малая часть кандидатов оказываются квалифицированными. Как показывает статистика, работа всегда сама находит «профессионала», а не наоборот. Как замечают эксперты, вопрос дефицита профессионально подготовленных специалистов является абсолютно обоснованным процессом, которого следовало ожидать.

По мнению Островского В.Н., человеческие ресурсы являются одним из главных региональных факторов увеличения потенциала предприятия. Грамотная политика в области управления персоналом способна, как показывают исследования, увеличить инновационную активность фирмы [5].

Зарубежные компании активно внедряют различные формы работы, в том числе проектные, создают условия работы персонала, раскрытия его потенциала. Отметим, что как правило, ведущие компании международного уровня располагаются в странах, где активно поддерживается инновационная экономика: США, Нидерланды, Финляндия, Швеция, Швейцария, Великобритания, Германия и т.д. Связано это с тем, что государство активно участвует в процессе формирования инновационной среды [6]. И реализация в области политики в области подготовки квалифицированных сотрудников в таких странах является неотъемлемой частью программы экономического развития.

Ситуация в России несколько иная. Никто не берется предсказать, когда изменится ситуация с недостатком квалифицированных кадров. Пред тем, как требовать «редких» специалистов, нужно их воспитать и повысить престиж тех профессий, которых сейчас так сильно не хватает. А вот увеличить количество квалифицированных кадров вполне возможно.

В целях решения данной проблемы в научной работе разработано несколько рекомендаций, которые направлены на устранение проблемы дефицита квалифицированных кадров.

#### 1. Увеличить пенсионный возраст.

Но не стоит забывать, что выход на пенсию не означает автоматического прекращения трудовой деятельности. Иными словами - повышение пенсионного возраста не обеспечит новые рабочие руки. К тому же надо учитывать, что дефицит образуется преимущественно среди людей до 40 лет. А они и работники более старшего возраста на рынке труда взаимозаменяемы лишь частично.

#### 2. Создать обмен трудовым опытом.

Стоит отметить, что персонал в возрасте от 50 лет и выше за время работы имеет большой опыт. Несмотря на то, что сегодня предприятия претерпевают постоянные изменения, опыт вышеупомянутой категории сотрудников очень важен для организации. В связи с этим организация должна создать процесс передачи этого опыта молодым сотрудникам, чтобы ценные знания всегда находились в самой организации.

#### 3. Создать внутреннюю трудовую миграцию.

Такое решение проблемы видит Минеева Т.В., вице-президент «Деловой России». Это связано с тем, что у наших граждан на этот счёт есть мощный психологический барьер. Люди очень неохотно меняют постоянное место жительства, а если и меняют, то едут как раз в Москву или Санкт-Петербург. Хотя на самом деле работа в других регионах нашей страны есть и для "белых" и для "синих" воротничков. Таким образом, можно решить ещё и проблему малонаселённых территорий, улучшить инфраструктуру этих мест, а в некоторых регионах создать ее с нуля [2].

#### 4. Привлечь специалистов из-за рубежа.

Директор стратегических инициатив CAF Group Островский В.Н.:, считает, что сейчас можно привлекать трудовые ресурсы извне: создание целевых и льготных программ упрощённого получения разрешений на работу для граждан из бывших советских республик. Это связано с тем, что они хорошо знают русский язык, а также имеют достаточный уровень образования, и могут быть легко ассимилированы [1].

#### 5. Отладить систему обучения персонала.

Как отмечалось в ряде работ, в российской практике во многих организациях система обучения персонала не отлажена. В свою очередь, германские объединения предлагают в этой сфере следующее: обучать персонал предприятия под конкретные задачи организации, поддерживать квалификацию персонала, проводить семинары и мастер классы, обучать новый персонал с использованием системы наставничества, а так же создавать благоприятную атмосферу в коллективе.

6. Принять меры по минимизации оттока высококвалифицированных специалистов из РФ.

Нужно создать условия для работы специалистов внутри страны, уверен Коптелов А.К.. Это связано с тем, что сейчас складывается ситуация, когда квалифицированное российское население эмигрирует в другие страны. Это приводит к его замене мигрантами, обладающими куда меньшей квалификацией. По данным на 2014 г. 42% россиян, эмигрировавших в Канаду, имели высшее образование, а доля лиц, имеющие высшее образование, среди иммигрировавших в РФ, составила всего 14% [4].

#### 7. Повысить качество высшего образования.

«С распространением коммерческих вузов образование стало легко получаемым, при этом уровень знаний их выпускников зачастую не удовлетворяет работодателей. Отдельно стоит сказать о нехватке технических специалистов. Это отголоски 90-х годов, когда престижность инженерных специальностей снизилась на фоне

популярности профессий юриста и экономиста», говорит на эту тему Бондаренко А.В., специалист по работе с клиентами Coleman Services.

8. Отказаться от воинской повинности.

Переход на формирование армии только на основе контракта, а также отказ от воинской повинности, как решение проблемы дефицита кадров предлагается в программе Центра стратегических разработок Кудрина А.Л.. Предполагается, что это позволило бы как раз высвободить для экономики молодых работников, недостаток которых, как мы видим, будет ощущаться особенно остро.

9. Освоить трудо - сберегающие технологии.

В данной проблеме может помочь ускоренная модернизация и роботизация производства, освоение трудо - сберегающих технологий. Однако перейти на такую модель роста очень непросто, так как требует сочетания многих условий - стимулов для внутренних и внешних инвестиций, глубокой интеграции с мировой экономикой, - но всего этого мы сейчас не наблюдаем. Тем не менее, именно такой путь должен стать основой целевого варианта разрабатываемой сейчас экономической программы страны.

10. Изменить систему образования.

Безусловно, существенные изменения должна претерпеть система образования: формировать навыки ручного труда у детей, направлять детей на дополнительные задания (по моделированию, кройке и шитью и т.д.), привлекать высококвалифицированных специалистов к образовательному процессу в учебном заведении и т.д. Необходимо повышать качество образовательных программ, вовлекать женщин в получение технических специальностей, возможно даже снижение платы за обучение по приоритетным специальностям или же за отмену платы полностью [2].

11. Провести ревизию обязательных требований.

Так же можно провести ревизию обязательных требований, заставляющую предприятия держать специальные штатные единицы там, где без них уже давно можно обойтись благодаря развитию технологий.

12. Создать условия для стремления повышать свой профессиональный уровень.

Специалисты говорят о том, что к ситуации, сложившейся сейчас с кадрами, привело нелогичное построение карьеры кандидатами и отсутствие стремления повышать свой профессиональный уровень. «Однако далеко не всегда дефицит квалифицированных кандидатов связан с особенностями их профиля: в России развиваются относительно новые сектора, профессиональные области, специалистов в которых на

рынке крайне мало, поскольку отрасль в стране еще молода» - отмечает эксперт [5].

Таким образом, проблемы предоставления высокой скорости социального и экономического развития России в ближайшем будущем, безусловно, будут сохранять актуальность. Поэтому комплексное и гармоничное решение задач об эффективном использовании рабочей силы и ее полного воспроизводства является незаменимым условием успешного развития страны в долгосрочной перспективе и залогом более полной реализации ее богатого потенциала.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверин, А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: Учеб. пособ. / А. Н. Аверин. - М: Флинта, 2005. - 224 с.
2. Бугаенко, М.В. Проблема дефицита квалифицированных кадров на российских машиностроительных предприятиях и пути ее решения / М.В. Бугаенко // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» - О, 2013. – 107 – 111 с.
3. Веселкова, Е. Изменения заработных плат, кадровых политик и практик: Рынок труда, рекрутинг / Е. Веселкова // УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: Практич. журн. по управл. персоналом. 2009. № 6. - 55-56 с.
4. Гурвич, Е.П. Дефицит кадров разгонит зарплаты / Е.П. Гурвич // Российская газета №288. – М., - 2017
5. Молодчик, М.А. Персонал как фактор инновационного поведения промышленного предприятия / М.А. Молодчик // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. - №4. – 33 – 41 с.
6. Федосеев, Л.Ф. Россия столкнется с дефицитом трудовых ресурсов / Л.Ф. Федосеев // Российский деловой журнал «Эксперт» №183. – М, 2018