

УДК 658

Лялин Валерий Васильевич,

магистрант,

кафедра «Школа управления и междисциплинарных исследований»,

Институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

Исмагилова Галина Вячеславовна,

кандидат экономических наук, доцент,

кафедра экономики и управления строительством и рынком недвижимости,

Институт экономики и управления,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА НА КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация:

статья посвящена проблеме «кадрового голода» градообразующих предприятий и дефициту рынка труда моногородов промышленных регионов. В статье разобраны причины нехватки специалистов и рабочих, проведен литературный обзор по данной проблеме.

Ключевые слова:

рынок труда, кадровый голод, градообразующие предприятия.

Основная проблема в рамках обозначенного направления исследования, на наш взгляд, состоит в том, что с изменением демографической ситуации в моногородах возникает дефицит квалифицированных работников на градообразующих предприятиях, что отрицательно влияет на эффективность работы предприятий, а следом на экономическую обстановку в регионе. Так же одной из причин, является то, что для молодежи рабочие профессии не являются престижными при выборе учебного заведения и дальнейшего обучения после окончания школы.

Свердловская область является одним из крупнейших промышленных регионов России, крупные производства сосредоточены в таких городах как Екатеринбург, В.Пышма, Н.Тагил. А также в области большое количество промышленных моногородов: Североуральск, Краснотурьинск, Серов, Красноуральск, Кировоград, в которых за последние годы наблюдается снижения населения.

На примере, городов Северного управленческого округа Свердловской области, проанализируем изменение численности. В городе Северауральск за период 2010-2020 гг. наблюдается снижения населения на 3696 человек (рисунок 1), что составляет 12,6%. В Североуральске находится крупное месторождение бокситовых руд. На градообразующем предприятии АО «СУБР», с численностью 3642 сотрудника, есть острая необходимость работников РСС (руководители, специалисты, служащие) – начальники участков и отделов, а также большое количество вакансий рабочих профессий – горнорабочий, проходчик, машинист тепловоза, электрослесарь.

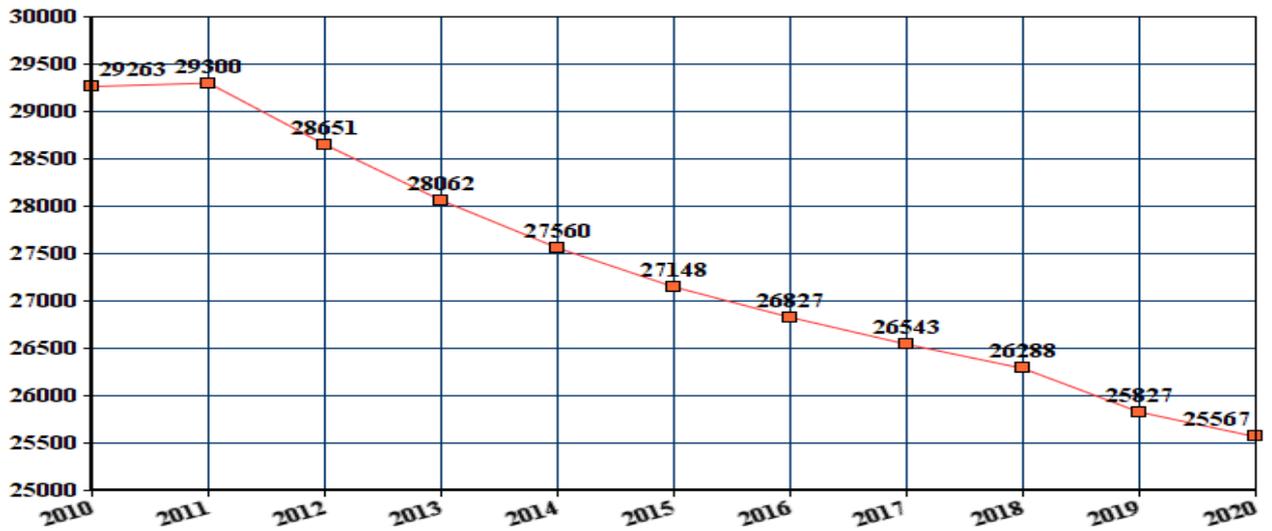


Рисунок 1 – Диаграмма населения г. Североуральск

Схожежая ситуация наблюдается и в городе Красноурьинск, за аналогичный период население снизилось на 3343 человека (рисунок 2), а в процентном выражении 5,6. Градообразующие предприятие АО «РУСАЛ-Красноурьинск» испытывает дефицит работников РСС и рабочих профессий – аппаратчик-гидрометаллург, крановщик. Численность предприятия 6743 человека. Данное предприятие является третьим крупнейшим заводом в России по производству глинозема, из которого получают алюминий.

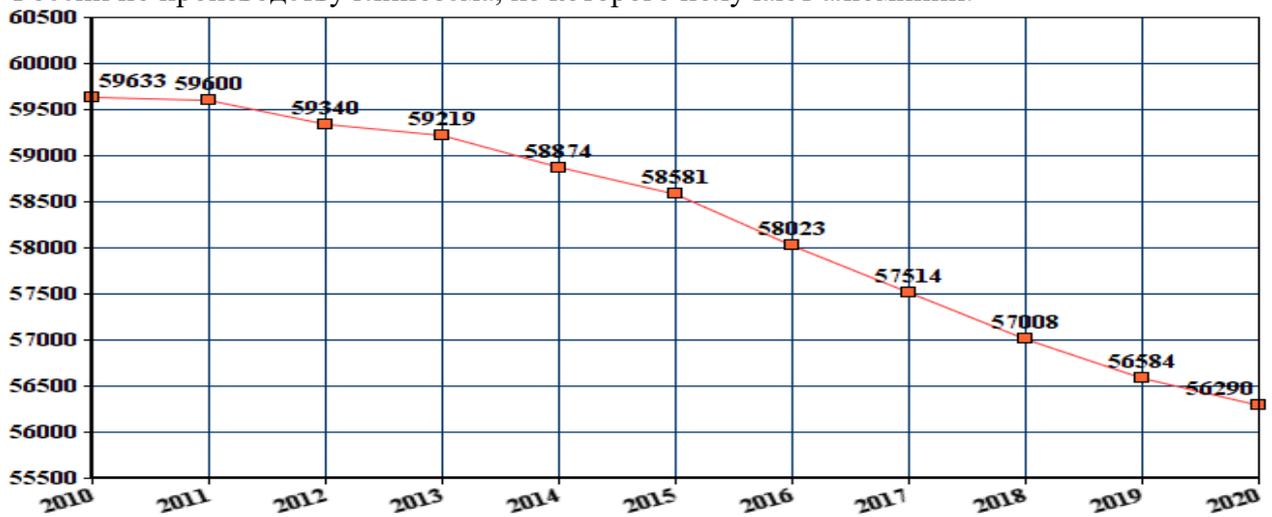


Рисунок 2 – Диаграмма населения г. Красноурьинск

Рассмотренные предприятия тесно связаны друг с другом, так как СУБР является поставщиком сырья для «РУСАЛ-Красноурьинск». Успешная работа одного непосредственно зависит от другого. А уже в свою очередь предприятие Красноурьинска, является поставщиком сырья для алюминиевых заводов Сибири.

В настоящее время на предприятии «ПОЛИМЕТАЛ-Красноурьинск» реализуется проект по строительству обогатительной фабрики по добыче драгоценных металлов. Пуск завода запланирован на конец 2022 г. Плановая численность около 1500 человек, специалистами отдела кадров ведется работа по подбору сотрудников, также возникла нехватка на рынке труда рабочих профессий – металлург, химик, электрик.

Красноурьинский индустриальный колледж готовил и выпускал специалистов для предприятий города, но последние годы из-за отсутствия абитуриентов на профессии – металлург, механик, электрик, теплотехник, группы не набираются. В настоящее время в

колледже проходят обучение 1060 человек, в основном это управленцы, юристы, экономисты.

Аналогичная ситуация и в городе Серов. Население снизилось на 3512 человек (рисунок 3), что является 3,5%.

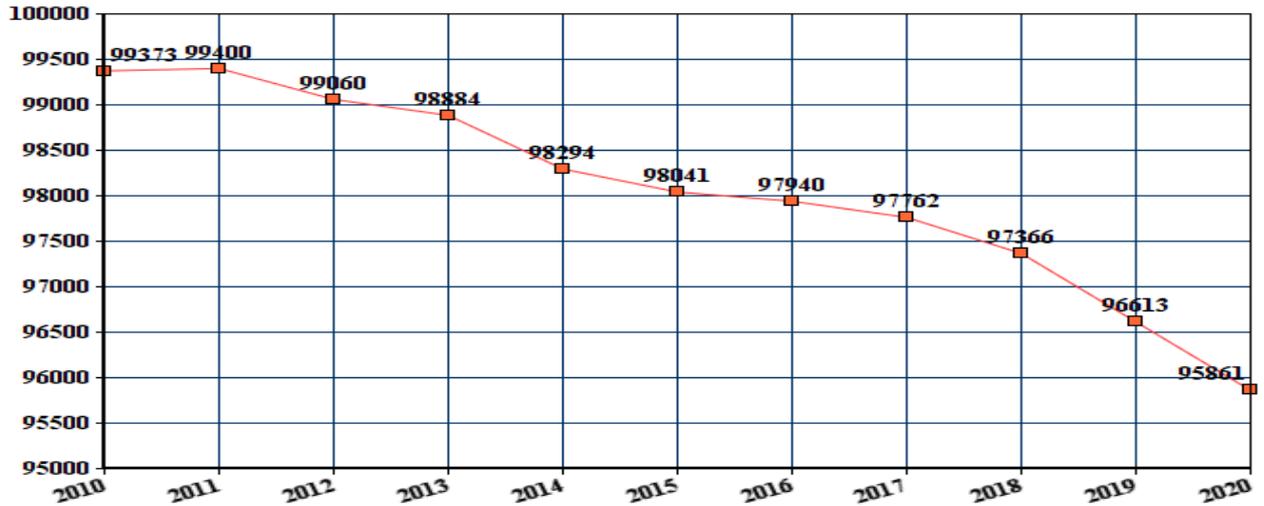


Рисунок 3 – Диаграмма населения г. Серов

На Серовском металлургическом комбинате с численностью 5915 востребованы рабочие профессии, такие как металлург, слесарь-ремонтник, токарь, крановщик.

Следует отметить и тот фактор, что в провинции выбор учебных заведений, в том числе и высших, значительно уступает крупным региональным центрам, из-за чего происходит отток молодежи. Уехав, учиться в более современный город, в котором в свободном доступе есть все современные улучшения и удобства для жизни, большая часть молодых специалистов остается в больших городах.

Такая ситуация встречается в разных промышленных регионах РФ и многие ученые, управленцы крупных предприятий занимаются изучением данной проблемы.

Е.Г. Калабина в своих исследованиях говорит о том, что Российская экономика с начала 2000-х гг. находится на этапе институциональных, технологических и структурных преобразований, которые сопровождаются нарастающим увеличением спроса на профессионалов, «кадровым голодом», дефицитом квалификации и навыков персонала, демографической «ямой» [1, с. 137-156].

И.В. Краснопевцева в своих исследованиях отмечает, что Российская промышленность в 2000 г. впервые столкнулась с дефицитом кадров, из-за которого почти четверть промышленных предприятий была вынуждена сокращать объемы производства даже при наличии имеющихся заказов. Рост производства 2000–2001 гг. сопровождался повышением спроса на рабочую силу. Наибольший прирост рабочих мест в эти годы произошел на предприятиях нефтедобывающей, нефтеперерабатывающей и топливной промышленности, в черной и цветной металлургии [2, с. 274-280].

По мнению О.В. Пропп, трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями. О.В. Пропп рассматривает на примере Омской области миграцию трудоспособного населения в более экономически развитые центры страны, в которых более высокий уровень жизни, развитая инфраструктура, большой выбор образовательных учреждений. Также проблема на рынке труда связана с низкой зарплатой специалистов, работодатель хочет иметь квалифицированный персонал, но не готов достойно оплачивать их труд. Сложившиеся миграционные процессы отрицательно сказываются на региональном рынке труда, порождая дефицит рабочей силы [3, с. 169-173].

О.В. Бондаренко отмечает, что особенностью современного рынка труда является наличие разных диспропорций, в том числе между спросом на рабочую силу и её

предложением. Работодатели не имеют возможности закрыть вакантные рабочие места необходимыми специалистами, а безработные граждане не могут найти желаемую работу по причине несоответствия структуры спроса на труд структуре предложения труда. Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы отчасти объясняется несоответствием профессиональных предпочтений молодёжи реальным кадровым потребностям экономики [4, с. 105-110].

В сложившейся ситуации большое значение имеет качество образования. Качественное образование – это образование, позволяющее профессионально выполнять свои обязанности. Захарова С.М. отмечает, что качественное образование – это не выдача того объема информации, тех часов, которые должны быть начитаны школьникам или студентам, а, скорее всего, те приемы, технологии и методы, благодаря которым потом выпускник, придя на рабочее место, может сразу включиться в работу. То есть ему необходимо получить тот инструментарий, с помощью которого он, придя на любое рабочее место, сразу бы стал работать [5, с. 105-110].

Т.О. Подольская в своей работе приводит данные, что в 2009 году в России насчитывалось около 7.38 миллиона студентов (всех возрастов и форм обучения), а в 2013/14 учебном году общее количество студентов не превышало 6 миллионов. По прогнозам специалистов Института демографии, в недалеком будущем эта цифра составит около 4.5 миллиона человек, следовательно, выходить на рынок труда будет меньше молодых специалистов [6, с. 49-56].

Еще одним моментом в развитии рынка труда, с точки зрения Г.Г. Вуковича, является отсутствие государственного распределения выпускников учебных заведений разного уровня. Это оказывает двоякое влияние на будущего работника. С одной стороны, выпускник имеет сам право выбора при трудоустройстве, а с другой стороны, не владея полной картиной востребования профессий в регионах и отсутствие направления или закрепления за предприятием, велик риск пополнить ряды безработных [7, с. 18].

Кадровая политика должна иметь несколько направлений:

- работа с имеющимися специалистами и рабочими, их мотивация, повышение квалификации, наличие различных социальных программ, подготовка резервистов на руководящие должности;
- сотрудников специалистов на рынке труда, т. е. привлечение уже готового работника на требуемое место работы;
- работа с учебными заведениями и выпускниками. Организация экскурсий и открытых уроков, прием на производственную практику, участие в выпускных экзаменах и защите дипломов.

Все эти направления требуют значительных трудовых и финансовых ресурсов и далеко не каждое предприятие готово финансировать подобные мероприятия. В.А. Бушуева приводит пример компаний, такие как Maersk, STS Logistics, Балтика-Транс Логистика, Модуль и другие, которые активно развивают сотрудничество с ВУЗами и ССУЗами по всей России. Они предлагают профильным студентам базы прохождения практик, привлекают их к решению производственных и бизнес-задач. Некоторые компании, начиная со 2-3 курса оплачивают обучение студентов, выдают именные стипендии, гранты и другое. Лидеры логистического рынка заключают договора с будущим работником, по которому обучающийся обязуется отработать в компании несколько лет [8, с. 18-19].

Ш.А. Хачатрян подчеркивает то, что «кадровый голод» может не только препятствовать успешному развитию предприятия, но и крайне отрицательно повлиять на предприятие. Последствия, к которым приводит кадровый голод на промышленном предприятии:

- недостаточная квалификация персонала и халатность, которые могут привести как к косвенным, так и к прямым убыткам для предприятия;
- неэффективный кадровый менеджмент, который может проявляться в ошибках при кадровом планировании и отборе, низкой производительности труда из-за

несоответствия квалификации сотрудника требованиям должности, слабой корпоративной культуре, неподходящей системе мотивации и стимулирования персонала, текучести кадров (в первую очередь высококвалифицированных) и т. д. [9, с. 117-120].

Еще немаловажной проблемой, по мнению К.В. Филипповой, является гендерная дискриминация. Менее востребованы на рынке труда женщины от 20 до 25 лет, так как для них основными жизненными приоритетами, как правило, являются создание семьи и воспитание детей. Данная категория трудоспособного населения чаще других уходит в декретный отпуск, на больничный, что делает их нежеланными сотрудниками для работодателей. Также было выявлено, что большинство работодателей предпочитают нанимать мужчин, так как они легче переносят повышение трудовых нагрузок, напряженную трудовую деятельность, готовы к внеплановым изменениям рабочего графика и сверхурочным работам. [10, с. 54-56].

Проведенный исследовательский анализ позволяет сформулировать следующие выводы, связанные с изучаемыми вопросами и проблемами их исследования в научной литературе:

- вопросы исследования влияния рынка труда на кадровое обеспечение предприятий, особенно их изучение на уровне моногородов, становятся все более актуальными;
- на сегодняшний день трудно измерить масштабы кадрового дефицита на градообразующих предприятиях, в связи с чем усложняется и оценка влияния рынка труда на кадровое обеспечение градообразующих предприятий;
- в научно-исследовательской литературе отсутствуют унифицированные подходы к определению понятиям «рынок труда» и «кадровый голод», что нередко приводит к разночтениям и несогласованности мнений авторов.

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что региональный рынок труда на прямую влияет на кадровое обеспечение градообразующих предприятий моногородов промышленных регионов. Возникает дефицит специалистов, отсутствие молодых работников, которых можно обучать и стажировать на производстве.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Калабина Е.Г., Александрова Е.А. «Политика развития и профессионального обучения персонала экономической организации: оценка результативности (опыт промышленных компаний Уральского региона)». Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент, №. 2, 2011. – С. 137-156.
2. Краснопевцева И.В. «Кадровые проблемы российских промышленных предприятий». Вестник Иркутского государственного технического университета, №. 9 (68), 2012. – С. 274-280.
3. Пропп О.В. «Влияние демографического и миграционного факторов на состояние рынка труда Омской области». Стратегия устойчивого развития регионов России, №. 21, 2014. – С. 169-173.
4. Бондаренко О.В., Олиферова О.С. «Кадровая политика промышленных предприятий как инструмент регулирования структурного дисбаланса на рынке труда». Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2015. – Т. 2. – № 2(22). – С. 105-110.
5. Захарова С.М. «Основные требования работодателя к качеству современных специалистов». Russian Journal of Education and Psychology, №. 4 (24), 2013. – С. 18.
6. Подольская Т.О., Ангелова О.Ю. «Инновационные инструменты формирования кадрового резерва промышленного предприятия». Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, №. 2 (42), 2016. – С. 49-56.

7. Вукович Г.Г. «Влияние состояния рынка труда на переподготовку рабочих кадров и обеспечение эффективной занятости». Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2011. – № 4(22). – С. 9-12.
8. Бушуева В.А. «Кадровый голод: как адаптироваться к условиям дефицита высококвалифицированного персонала». Вестник магистратуры, №. 12-1 (99), 2019. – С. 18-19.
9. Хачатрян Ш.А. «К вопросу о видах кадровых угроз и степени их влияния на обеспечение экономической безопасности предприятий». Молодежь и наука: шаг к успеху: сборник научных статей 3-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок молодых ученых: в 5 томах, Курск, 21–22 марта 2019 года / Юго-Западный государственный университет, Московский политехнический университет. – Курск: Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2019. – С. 117-120.
10. Филиппова К.В. «Социальные аспекты кадрового обеспечения промышленных предприятий Российской Федерации (на примере Дальневосточного федерального округа)». Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 2(70). – С. 54-56. – DOI 10.24158/spp.2020.2.8.

Lyalin Valery V.,

Master's Student,

Department "School of Management and Interdisciplinary Research",

Institute of Economics and Management,

«Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin»

Yekaterinburg, Russian Federation

Ismagilova Galina V.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Management of Construction and Real Estate Market,

Institute of Economics and Management,

«Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin»

Yekaterinburg, Russian Federation

THE IMPACT OF CHANGES IN THE REGIONAL LABOR MARKET ON THE STAFFING OF THE CITY-FORMING ENTERPRISE

Abstract:

the article is devoted to the problem of "personnel hunger" of city-forming enterprises and the shortage of the labor market of single-industry towns of industrial regions. The article examines the reasons for the shortage of specialists and workers, and provides a literary review on this problem.

Keywords:

labor market, personnel shortage, city-forming enterprises.