

УДК 331

**Останин Тимур Васильевич,**

магистрант,

Институт экономики и управления,

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

г. Екатеринбург, Российская Федерация

**Лысенко Елена Владимировна,**

кандидат философских наук, доцент,

кафедра управления персоналом и психологии,

Уральский гуманитарный институт,

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

г. Екатеринбург, Российская Федерация

## **ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА КАДРОВ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ**

### *Аннотация:*

Проблема дефицита квалифицированных кадров является крайне значимой для российской промышленности. Нехватка профессионалов является одним из факторов, сдерживающих развитие экономики страны. Данный вопрос тревожит руководителей всех металлургических заводов и компаний. Решение проблемы «кадрового голода» – актуальнейшая задача всех заинтересованных стейкхолдеров – бизнеса, образования и государства.

*Ключевые слова:* рынок труда, дефицит квалифицированных кадров, кадровый голод, металлургические предприятия, профессиональное образование.

Современная металлургическая отрасль России находится в постоянной конкурентной борьбе с крупными мировыми производителями стали и металлопроката. Сегодня наряду с большими объемами производства, предприятиям необходимо обеспечивать высокое качество выпускаемой продукции, удовлетворяющее требованиям потребителя. В этой связи металлургические компании реализуют крупные инвестиционные проекты, модернизируют производственные мощности и автоматизируют основные технологические процессы. Для эффективного освоения новых мощностей, оборудования и технологий необходимы высококвалифицированные специалисты-работчие, инженеры, механики, программисты. На пути решения этой задачи металлургические предприятия сталкиваются с проблемой подбора необходимых квалифицированных кадров.

По результатам опроса, проведенного аналитиками IT-холдинга Talent Tech 9 из 10 российских компаний (90%) в 2021 году столкнулись с проблемой кадрового голода; 63% заявили, что на рынке нет подходящих им кадров, а каждый третий работодатель (32%) пострадал от хэдхантинга, так как конкуренты стали чаще переманивать чужих сотрудников. [1]. Несмотря на то, что сегодня выпускается довольно большое число специалистов для металлургических предприятий, до полного насыщения рынка кадрами ещё далеко. Нехватка персонала в металлургической отрасли составляет от 10 до 15%. Дефицит квалифицированных кадров касается всех этапов производства, начиная от проектирования до реализации проекта, с разработки новых продуктов и технологий до их непосредственного производства. Проблема дефицита квалифицированных специалистов в

настоящее время является чрезвычайно острой. Нехватка квалифицированных кадров – один из основных факторов, препятствующих развитию экономики страны. [2].

Объективно на современном рынке труда сложилась противоречивая ситуация. Компании не могут найти нужных кандидатов, а профессионалы не могут найти работу. И все это на фоне растущей в стране безработицы. [3]. При ближайшем рассмотрении данной проблемы заметим, что здесь нет никаких противоречий. Рост безработицы обусловлен высвобождением неквалифицированных кадров. Работодатели ищут возможность максимально сохранить профессионалов, в поиск и развитие которых были вложены немалые ресурсы предприятия.

Таким образом, дефицит работников или «кадровый голод» — это сложность найма сотрудников нужной специальности по заявленным требованиям. [4].

Разбирая причины дефицита кадров в металлургической отрасли, необходимо вернуться к концу XX века, когда общество попало в состояние промышленной депрессии. Падение производства в 90-х годах «выбило» квалифицированные кадры и нарушило систему преемственности поколений и передачу многогранного опыта. На данном этапе для людей стало «непрестижно» быть рабочим классом. Внимание к теме рабочих со стороны государства уменьшилось вследствие трансформации командной экономики в рыночную. По официальным данным, в конце 1990-1998 гг. российская промышленность сократила объемы производства в 2,2 раза. Как следствие такого падения, произошел массовый отток квалифицированных кадров с предприятий. На них перестала работать система передачи опыта: нет практических советов, напутствий, соответственно, нет квалифицированных преемников. Популярность рабочих специальностей снижается, на этом фоне пропагандируется престиж инновационных профессий. Количество специалистов гуманитарной сферы превышает запросы рынка, что приводит к безработице, параллельно возникает проблема нехватки «рабочей силы». По данным статистики с 1993г. Количество ПТУ техникумов сократилось более чем на 25%. Оставшаяся часть учебных заведений готовит специалистов, не учитывая запросы работодателей. [5].

Низкое качество образования, упадок системы профессионально-технического образования привели к дефициту профессиональных кадров на рынке труда. По мнению кадровых специалистов и работодателей [6], наиболее плачевная ситуация сложилась по техническим и производственным специальностям. В этой ситуации необходимо привлекать квалифицированных, дипломированных инженеров и профессионально подготовленных специалистов, но проблема состоит в том, таких на рынке труда просто нет.

Результаты исследования рынка труда 2013 года, проведенного Nays совместно с Oxford Economics, выглядят следующим образом: по гибкости системы образования Россия оказалась на последнем месте из 30 стран, в которых проводилось исследование. Эксперты [7] однозначно утверждают, что современная российская образовательная система не способна обеспечить промышленность качественными кадрами.

Крупные компании, имеющие долгосрочные планы и понимающие важность кадровой политики, как могут, пытаются решить проблему кадров, используя собственные разработки, а именно: внедряют программы оценки, переподготовки специалистов, предлагают дополнительные социальные условия, позволяющие повысить привлекательность компании для квалифицированных кадров, налаживают связи с профильными учебными заведениями. Несмотря на все усилия компаний, проблему дефицита квалифицированных кадров, формирующуюся десятки лет, подобными методами не всегда можно решить. Даже на сегодняшний период времени престиж инженерных и рабочих профессий невысок. Система профессионального образования, разрушенная в конце XX века, не может предложить качественной, квалифицированной подготовки и сильной производственной базы. Система профессионального образования за последние годы превратилась в хранилище, место времяпрепровождения для молодежи: обучение проводится ради самого обучения, а дипломы, полученные студентами, остаются не

востребованными. Сегодня постепенно внедряется система профессиональных стандартов, где четко определены все компетенции, знания и навыки конкретного специалиста. Эти изменения налаживают связь между системой образования и конкретными требованиями работодателя.

Причина неспособности обеспечить промышленность квалифицированными специалистами отнюдь не в нерадении образовательных учреждений, а в их техническом и кадровом отставании от современного уровня технологий. За последние тридцать лет никто не озаботился вопросом поставок в училища и техникумы современного оборудования. [8]. Российская система образования довольно инертна: пока новые образовательные системы проходят обкатку, реальный рынок технологических достижений ушёл далеко вперёд. Программы образовательных учреждений оказываются оторваны от требований производства. Квалификация выпускников учебных заведений оказывается ниже уровня оснащения высокотехнологичного производства, что приводит к противоречию между ожиданиями работодателя и возможностями молодых специалистов.

Руководители российских предприятий всерьёз озабочены кадровой проблемой. В свете современных реалий руководитель сам находит пути выхода из сложившейся ситуации. При грамотной кадровой политике можно ликвидировать дефицит персонала на отдельно взятом предприятии или компании. Необходимо наладить работу с местными учреждениями образования для стимулирования молодежи идти в технические специальности, так как предприятие может обеспечить гарантированной и высокооплачиваемой работой самых выдающихся студентов, но в действительности таких крайне мало и воспитать новых с нуля не всегда есть возможность, зато есть возможность повышать квалификацию уже работающих людей. [9]

При этом компания имеет возможность подготовить работников в соответствии с потребностями и целями конкретной организации, совместив теоретические знания и практический опыт, полученный на производственной базе предприятия.

Развитие человеческого капитала – длительный процесс, который требует больших материальных вложений на обучение, а затем удержание подготовленных кадров. Важным условием для реализации данной модели является наличие на предприятии развитой системы кадрового менеджмента и её эффективная работа по оценке и адаптации, составлению планов развития работников и контроль их реализации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Новоселова А. Заботиться о сотрудниках и моментально менять планы. Чему 2021-й год научил российских работодателей [Онлайн издание] // <https://blog.talenttech.ru/>.
2. Руденцова Е.С., Шелудякова И.Г. Кадровый голод, одна из проблем современных российских предприятий [Текст] // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития. 2013. С. 280-282.
3. Миляев М. Кадровый голод в России: новая реальность или старые проблемы? [Текст] // Управление качеством. 2018. №7. С. 36-42.
4. Князева И.О. Кадровый голод [Онлайн издание] // [https:// delatdelo-com.turbopages/org/](https://delatdelo-com.turbopages/org/).
5. Тинькова Е.В., Гулуа С. Дефицит квалифицированных кадров и производственный потенциал [Текст] // Дельта науки. 2018. №1. С. 12-14.
6. Алехина Л.Л., Васечкин А.С., Васечкина Е.А. Кадровый голод в условиях массовой безработицы [Текст] // Научные записки ОрелГИЭТ. 2016. №6. С.19-24.
7. Российские работодатели: кадровый голод-проблемагосударственной политики [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://profiok.com/about/news/detail.php?ID=1648>
8. Свиридов О.П. Дефицит кадров и безработные выпускники вузов [Текст] // Совет ректоров. 2012. №9. С.60-68.
9. Гриднев Н.С. Проблема кадровой политики в условиях дефицита кадров [Текст] // В сборнике: Экономическая наука сегодня: теория и практика. Сборник материалов VII

Международной научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.].2017.С.112-114.

**Ostanin Timur V.**

Undergraduate,  
Graduate School of Economics and Management,  
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin  
Yekaterinburg, Russian Federation

**Lysenko Elena V.,**

Candidate of Sciences (Philosophy), Associate professor,  
Department of Personnel Management and Psychology,  
Ural Humanitarian Institute,  
Ural Federal University named after the First President of Russia B.N.Yeltsin,  
Yekaterinburg, Russian Federation

**THE PROBLEM OF SHORTAGE OF PERSONNEL IN THE  
METALLURGICAL INDUSTRY OF RUSSIA**

*Abstract:*

The problem of shortage of qualified personnel is extremely significant for the Russian industry. The shortage of professionals is one of the factors hindering the development of the country's economy. This issue worries the heads of all metallurgical plants and companies. Solving the problem of "personnel shortage" is the most urgent task of all interested stakeholders – business, education and the state.

*Keywords:*

Labor market, shortage of qualified personnel, personnel shortage, metallurgical enterprises, vocational education.