

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

ОБОСНОВАНИЕ КОНЦЕПТУАЛЬНОГО ПОДХОДА К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ГОЛОДА

Аннотация:

Статья посвящена анализу проблемы дефицита квалифицированных кадров. Дано определение понятия «кадровый голод». Рассмотрены причины и следствия нехватки профессионалов, влияющие на деятельность организации. Предложена концептуальная схема решения проблемы кадрового голода в организации.

Ключевые слова:

дефицит кадров, кадровый голод, преодоление кадрового голода.

В настоящее время крайне значимой проблемой для большинства организаций является дефицит квалифицированных кадров. Вопрос нехватки кадров существовал всегда, однако в последние десятилетия проблема кадрового голода приобрела особое значение. В этой связи руководители организаций и HR-менеджеры компаний стали обращать пристальное внимание на решение вопросов, связанных с ее решением.

Изучая проблемы нехватки квалифицированного персонала, необходимо понять, что такое «кадровый голод». С этой целью обратимся к источникам, занимающимся изучением вопроса дефицита кадров и предлагающих определение данного понятия.

Князева И.О., изучая вопрос дефицита кадров, даёт следующее определение. «Кадровый голод» - сложность найма сотрудников нужной специальности по заявленным требованиям. [1]. Понятие кадрового голода, данное Князевой И.О., точно определяет основную проблему, заключающуюся в отсутствии на рынке труда персонала определенной профессии, имеющего умения и навыки, необходимые для квалифицированного ведения профессиональной деятельности, с одной стороны, и необходимые работодателю, предоставляющему рабочее место, с другой.

Организации, испытывающей проблемы с нехваткой кадров, очень важно понимать, какие причины способствуют появлению данного явления. Перечислим ряд причин, оказывающих непосредственное влияние на появление проблемы кадрового голода в организации:

- отсутствие на базе организации собственных учебных центров, занимающихся разработкой и реализацией программ по подготовке и переподготовке кадров;
- отсутствие налаженных связей организации с профильными учебными заведениями, проводящими подготовку специалистов для современного рынка труда;
- высокие требования руководителей компаний к молодым кандидатам, ведь не секрет, что работодатель отдает предпочтение специалистам с опытом работы;
- внедрение новых технологий и модернизация производства опережает темпы подготовки специалистов в профессиональных образовательных учреждениях;
- непопулярность рабочих профессий в конце прошлого столетия, привела к потере престижа человека труда;
- «старение кадров» - увеличение среднего возраста работников организации;
- утрата традиций передачи многогранного производственного опыта, забыта система наставничества молодых специалистов;
- отсутствие должного финансирования и наличия крепкой материально-технической базы в профильных учебных заведениях;

- неудовлетворительные условия жизнедеятельности, в тех местах, где зачастую располагается производство;
- несоответствие уровня заработной платы и реальной «стоимости» профессиональных знаний и навыков. При этом не стоит забывать, что указанные причины порождают следствия, которые, в свою очередь, усугубляют существующие проблемы. К числу наиболее существенных следствий относятся:
- снижение качества профессионального образования, подразумевает низкий уровень подготовки учащихся;
- нежелание специалиста продолжать трудовые отношения с работодателем;
- отсутствие возможности замены возрастных специалистов молодыми кадрами;
- отсутствие веры молодых специалистов в собственные силы;
- отток молодых квалифицированных специалистов из регионов в мегаполисы;
- отсутствие перспективы карьерного роста.

Анализируя причины и следствия, следует констатировать тот факт, что все они в значительной степени влияют на проблему нехватки квалифицированных кадров, в связи с чем руководителям компаний необходимо контролировать вопросы, связанные с персоналом и при необходимости применять действенные меры для решения проблемы кадрового голода.

Руководителям организаций довольно сложно решать вопросы, связанные с дефицитом кадров по той причине, что проблема сформировалась давно, а поиски путей решения требуют реализации масштабных проектов, которые подразумевают большие материальные вложения. Экспертами в области анализа кадрового голода предлагается ряд решений в этой области. Так, Алехина Л.Л., Васечкин А.С., Васечкина Е.А в качестве таких решений указывают на внедрение организацией программ оценки, подготовки и переподготовки сотрудников, организацию регулярной системы обучения на предприятии. При этом компания подготавливает специалиста в соответствии с потребностями организации, совместив теоретические знания с практическим опытом. [2].

Тинькова Е.В., Гулуа С. обосновывают необходимость срочной модернизации системы профессионального образования, установления взаимодействия образовательных учреждений с потенциальными работодателями, обновления материально-технической базы в профессиональных учебных заведениях и адаптацию учебных дисциплин к требованиям рабочих мест в организациях, а также привлечение специалистов организации в учреждения, создание научно-производственной базы для вовлечения её в учебный процесс, организация подготовки с учетом профессиональных квалификационных требований и внедрение системы распределения выпускников с закреплением за ними рабочего места. [3].

Куприянов А.Н., Филатова О.А. указывают на важность стимулирования притока талантов в сферу образования, увеличение заработной платы в образовании, реформирование системы подготовки и повышения квалификации педагогов. [4].

На наш взгляд, наиболее значимым инструментом решения проблемы кадрового голода» является отслеживание талантливых студентов и многосторонняя их поддержка в период обучения, индивидуальная корректировка учебной программы с учетом деятельности компании, введение дополнительной стипендии.

На уровне организационных решений следует рекомендовать возрождение утраченных традиций в передаче производственного опыта, системы наставничества молодых работников, и самое главное - привитие уважения к труду тех людей, которые являются рабочими.

Необходимо подчеркнуть, что решения, направленные на преодоление кадрового голода, должны затрагивать, в целом, все субъекты государственного сектора, систему профессионального образования и организации в лице их руководства.

На основании собранных данных, составим концептуальную схему кадрового голода (рисунок 1), которая позволит выявить причины и следствия дефицита кадров и наметить пути, направленные на их преодоление.

Представленная схема является универсальной для любой организации, столкнувшейся с проблемой дефицита квалифицированных кадров. При этом в каждом конкретном случае данная схема может быть дополнена и изменена с учетом обстоятельств.

В заключении подчеркнем, что решение вопроса кадрового голода в организации возможно при условии комплексного подхода к проблеме, учитывая усилия всех сторон, заинтересованных в положительном результате.



Рисунок 1 – Концептуальная схема решения проблемы кадрового голода

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Князева И.О. Кадровый голод [Онлайн издание] // [https:// delatdelo-com.turbopages/org/](https://delatdelo-com.turbopages/org/).
2. Алехина Л.Л., Васечкин А.С., Васечкина Е.А. Кадровый голод в условиях массовой безработицы [Текст] // Научные записки ОрелГИЭТ. 2016. №6. С.19-24.
3. Тинькова Е.В., Гулуа С. Дефицит квалифицированных кадров и производственный потенциал [Текст] // Дельта науки. 2018. №1. С. 12-14.
4. Куприянов А.Н., Филатова О.А. Актуальные проблемы образовательного и кадрового менеджмента и пути их решения в XXI веке [Текст] // В сборнике: Менеджмент современных технологий в интегрированных структурах. Материалы XIV Международной научно-практической конференции. 2018. С. 285-292.

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 article is devoted to the analysis of the problem of shortage of qualified personnel. The definition of the concept of "personnel hunger" is given. The reasons and consequences of the shortage of professionals affecting the activities of the organization are considered. A conceptual scheme for solving the problem of personnel shortage in the organization is proposed.

Keywords:

shortage of personnel, personnel hunger, overcoming personnel hunger.