

Трушина Екатерина Владимировна,

соискатель,

кафедра экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях,

Институт экономики и управления,

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

г. Екатеринбург, Российская Федерация

СТРАТЕГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И СОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Аннотация:

Современное промышленное производство характеризуется высоким уровнем сложности, что требует соответствующего человеческого капитала для сопровождения и обеспечения функционирования предприятия. Человеческий капитал – важный компонент кадровой стратегии предприятия, направленный на привлечение и удержание ключевых компетенций внутри бизнес-модели. В статье рассматривается проблема удержания молодых кадров в промышленности, которая со временем теряет свою привлекательность для современных поколений в качестве места работы. На основе кейс-стади исследуется вопрос кадровых стратегий по сохранению и привлечению человеческого капитала молодежи.

Ключевые слова:

Человеческий капитал, молодежь, рынок труда, сохранение талантов, промышленные предприятия, инженерное образование.

Введение

Пандемия и современная геополитическая напряженность оказали несоразмерное воздействие на молодых людей, что привело к экономическим и трудовым последствиям, влияющим на их способность обеспечить стабильную работу. Восстановление на рынках труда молодежи отстает от восстановления более опытных работников во многих странах и регионах, и эта ситуация усугубляется международными конфликтами [1]. Эти проблемы привели к возникновению дополнительных проблем, включая рост цен на продовольствие и энергию и менее благоприятные условия финансирования, особенно в развивающихся странах. К сожалению, прогресс в достижении задачи 8.6 Целей устойчивого развития (ЦУР), которая направлена на существенное сокращение доли молодых людей, не работающих, не получающих образования или профессиональной подготовки, находится под угрозой из-за этих негативных явлений [2]. Для решения этих проблем необходимо сосредоточиться на долгосрочных приоритетах, таких как экологическая и цифровая трансформация, а также инвестиции в развитие человеческого капитала, которые были необходимы еще до пандемии.

В статье рассматриваются последствия этих преобразований для молодых работников и то, как они связаны с привлекательностью работы в отдельных отраслях, прежде всего в промышленности. Инициативы по сохранению человеческого капитала должны быть направлены в первую очередь на создание значительного количества достойных и привлекательных рабочих мест в областях промышленности, утвердивших принципы «зеленой» экономики. Хотя реакция социально-экономической политики на кризис пандемии и в современности была беспрецедентной по своим масштабам и размаху, поддержка, предлагаемая молодежи, часто отставала от поддержки, оказываемой более состоявшимся работникам. Для предотвращения более глубоких экономических и социальных негативных последствий и обеспечения лучшего будущего работы для всех важно разработать ориентированную на молодежь политику занятости и рынка труда, включающую ценные концепции и инструменты национальной политики развития человеческого капитала.

1. Современные проблемы занятости молодежи в условиях пандемии и геополитической напряженности

Влияние пандемии и геополитической напряженности. Пандемия оказала значительное влияние на молодежную рабочую силу: многие молодые люди ушли с рынка труда или вообще не вышли на него. Это усугубляется трудностью поиска и сохранения работы во время карантина и карантинных мер, введенных многими правительствами, а также падением доходов семей и переходом на дистанционное обучение. Следовательно, и без того большое число молодых людей, не работающих и не обучающихся (для классификации такой молодежи применяется концепция NEET, Not in Education, Employment, or Training [3]), еще больше увеличилось в 2020 году. Рост безработицы среди молодежи примерно на 4 миллиона человек в 2020 году сильно недооценивает влияние кризиса на рынок труда. Вызывает тревогу тот факт, что глобальный показатель NEET среди молодежи вырос на 1,5 процентных пункта в 2020 году, достигнув самого высокого уровня как минимум за 15 лет [1]. Особенно пострадала молодежь, поскольку фирмы, пережившие кризис, стремились в первую очередь удержать работников, а набор новых сотрудников, как правило, прекратился. Кроме того, молодые

работники с меньшей вероятностью имели трудовой стаж и типы контрактов, необходимые для удержания работодателями, и, следовательно, с большей вероятностью теряли работу. Кроме того, спонсируемые государством схемы сохранения рабочих мест, если они существовали, были менее эффективны в защите молодых работников.

Кризис не только повлиял на перспективы трудоустройства молодых людей, но и *нарушил качество и количество образования и профессиональной подготовки*. Повсеместное закрытие школ затронуло более 1,6 миллиарда учащихся [1]. Прерванное образование может привести к значительным потерям в обучении, создавая как межпоколенческое, так и внутривоколенческое неравенство. Закрытие школ по-разному повлияло на молодых людей как в разных странах, так и внутри них, в зависимости от способности стран обеспечить эффективные механизмы дистанционного обучения и от социально-экономического положения семей. Молодые женщины и девушки зачастую первыми прекращают обучение и возвращаются последними, что, вероятно, усугубляет гендерное неравенство на рынке труда. Утрата базовых навыков письма и счета, а также навыков по другим предметам оказывает непосредственное влияние на всю будущую учебу учащихся и, таким образом, на их готовность к жизни и работе.

Структурные изменения в экономической деятельности привели к изменению видов работ, которые привлекают молодых людей, и производство больше не является доминирующим сектором, как раньше. Вместо этого значительная часть молодых людей работает в отраслях, связанных с услугами, таких как оптовая и розничная торговля, размещение и питание, транспорт и хранение. Эти сектора остаются доминирующими источниками занятости для молодежи, при этом услуги по уходу и услуги, связанные с коммуникациями, финансами, бизнесом и профессиональной деятельностью, привлекают более высокую долю занятости среди лиц в возрасте 25-29 лет. Одна из причин, по которой обрабатывающая промышленность стала менее привлекательной для молодежи по сравнению с работой в сфере услуг и электронной коммерцией, заключается в том, что многие рабочие места в обрабатывающей промышленности требуют низкой квалификации и низкой оплаты, узких карьерных перспектив, в то время как рабочие места в сфере услуг часто требуют высшего образования и предлагают более высокую заработную плату и льготы. Это находит свое отражение в том факте, что многие молодые люди, работающие в сфере услуг по уходу и других нерыночных секторах услуг, как правило, имеют официальную оплачиваемую работу, которая менее распространена в обрабатывающей промышленности.

Гендерный разрыв в сфере занятости также значителен: молодые женщины преобладают в нерыночных секторах услуг по сравнению с молодыми мужчинами [1]. Это особенно верно в отношении социальных услуг и образования, где молодые женщины работают в пять раз чаще, чем мужчины. Гендерный разрыв увеличивается еще больше, когда работники находятся в возрастной группе 25-29 лет. С другой стороны, молодые мужчины гораздо чаще работают в строительстве, а женщины в этом секторе практически отсутствуют. Еще одним фактором, который способствовал упадку производства как источника занятости для молодежи, является рост числа рабочих мест в сфере электронного бизнеса и коммерции. С появлением Интернета и гиг-экономики многие молодые люди теперь могут работать из дома или из любой точки мира. Это создало новые возможности для внештатной работы, которая часто может быть более гибкой и лучше оплачиваемой, чем традиционная работа на производстве.

В целом данные показывают, что молодых людей все больше привлекает работа в сфере услуг и электронной коммерции, в то время как производство становится менее важным источником занятости. Эта тенденция, вероятно, сохранится в ближайшие годы, поскольку новые технологии и бизнес-модели продолжают трансформировать рынок труда. Однако важно отметить, что производство по-прежнему играет важную роль во многих экономиках, и у молодых людей все еще есть возможности найти достойную карьеру в этом секторе.

Цифровая экономика может создать множество возможностей для достойной и творческой работы для молодежи, в том числе внутри промышленности на основе внедрения технологий Индустрии 4.0. Ожидается, что растущая тенденция цифровизации экономики и общества продолжится, создавая возможности для трудоустройства в различных секторах. Однако остаются проблемы с обеспечением равных возможностей для всех молодых людей в доступе к цифровой занятости, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода, где подключение к Интернету по-прежнему является проблемой, особенно в развивающихся странах и сельской местности. Инвестиции в расширение доступа к широкополосной связи в развивающихся районах мира могут быть рентабельными и привести к значительному увеличению занятости. Достижение всеобщего охвата широкополосной связью к 2030 году может привести к созданию 24 миллионов новых рабочих мест во всем мире, из которых 6,4 миллиона рабочих мест будут заняты молодыми людьми [1]. Первоначально прирост занятости будет сосредоточен в секторах строительства и ИКТ, но по мере распространения эффектов потребления к 2030 году наибольшее влияние на занятость будет иметь место в секторах распределения и розничной торговли.

В качестве привлекательного, альтернативного промышленности, места работы рассматривается креативная или *оранжевая экономика*, которая опирается на цифровые технологии для производства и распространения творческого контента. Все виды деятельности, поддерживаемые ИКТ на рабочем месте, считаются при этом частью континуума цифровой занятости с классификацией секторов в соответствии с их интенсивностью цифровой занятости. Занятость молодежи в цифровой экономике характеризуется относительно *большой долей квалифицированных работников с высоким уровнем образования*. Однако современный кризис усилил тенденцию к тому, что менее квалифицированные молодые работники с большей вероятностью потеряют

работу. Лица, принимающие решения, должны решать эти проблемы, обеспечивая при этом преобразование потенциала цифровой экономики в реальные возможности получения достойной работы.

2. Стратегии сохранения и развития человеческого капитала

Считается, что цифровая и креативная (или иногда – оранжевая) экономики, могут создать множество рабочих мест для молодежи. Менеджеры промышленных предприятий должны принять политику, которая обеспечит справедливый переход для значительной части работников в высокотехнологичные области, устранив барьеры на рынке труда, с которыми сталкиваются молодые женщины, и создаст инновационные механизмы прогнозирования навыков, которые позволят молодым людям приобретать необходимые навыки для новых профессий. Вовлечение молодых людей в эти экономики может помочь сформировать лучшее будущее работы и способствовать устойчивому использованию экосистем с учетом особенностей национального и местного контекста. *Оранжевая экономика* – сектор, который быстро растет и предоставляет молодым людям возможности трудоустройства в различных областях, таких как архитектура, изобразительное и исполнительское искусство, ремесла и видеоигры. Последние события оказали значительное влияние на этот сектор, поскольку работники культуры и творчества столкнулись со снижением своих доходов из-за нарушений в цепочках поставок. Внедрение надлежащей трудовой и социальной защиты необходимо для обеспечения достойной работы молодых работников в условиях оранжевой экономики.

Целенаправленные стратегии необходимы для устранения неравенства и привлечения молодых специалистов к участию в развитии промышленности. Программы и политика на рынке труда, а также системы социальной защиты должны быть ориентированы на работу за пределами рынка труда и должны дополняться надежными образовательными учреждениями. Во многих странах системы социальной защиты нуждаются в укреплении, и необходимо решить проблему фрагментарного охвата, чтобы повысить устойчивость молодых людей в условиях экономических преобразований и преобразований на рынке труда. По мере того, как ответные меры политики переходят от немедленной помощи к поддержке восстановления, закладывая основу для более устойчивой, инклюзивной и устойчивой экономики, необходимо устранить недостатки в охвате молодежи.

Производственный сектор стал важной опорой национальной российской экономики. Сектор играет важную роль в создании рабочих мест, предоставлении важнейших товаров и услуг и стимулировании инноваций. Тем не менее, сектор также испытывает нестабильность на рынке труда и геополитическую напряженность, которые создают проблемы для сохранения и развития человеческого капитала. Для решения этих задач производителям необходимо учитывать два основных фактора: *компетенции* и *мотивацию*, ценности современных поколений, влияющие на привлекательность работы в производстве, особенно с низкой добавленной стоимостью, например, в металлургии и горнодобывающей промышленности.

Чтобы сохранить и развить человеческий капитал в производстве, компании должны инвестировать в компетенции своих сотрудников. В нынешнюю цифровую эпоху новые технологии и процессы появляются с беспрецедентной скоростью, и производители должны идти в ногу с этими изменениями. Предоставление программ обучения, возможностей повышения квалификации и переквалификации для работников может помочь гарантировать, что они останутся компетентными и соответствующими своим ролям. Компании также могут предлагать программы ученичества и наставничества для молодых работников, предоставляя им необходимые навыки и опыт для продвижения по карьерной лестнице. Инвестируя в компетенции сотрудников, производители могут повысить свою производительность, эффективность и качество своей продукции, что может привести к конкурентному преимуществу на рынке.

Еще одним важным фактором сохранения и развития человеческого капитала в производстве является мотивация и ценности современных поколений. Молодое поколение работников ищет значимую работу, которая соответствует их ценностям и позволяет им оказывать положительное влияние на общество. Производители могут привлекать и удерживать молодых работников, предлагая работу, соответствующую этим ценностям. Например, производители могут выделить свои инициативы в области устойчивого развития, такие как сокращение отходов и выбросов, а также свою приверженность социальной ответственности. Производители также могут предложить гибкий график работы, например, удаленную работу, чтобы удовлетворить потребности молодого поколения в балансе между работой и личной жизнью. Создавая рабочую среду, соответствующую ценностям молодого поколения, производители могут привлекать и удерживать лучшие таланты и развивать более мотивированную рабочую силу.

Помимо инвестиций в компетенции сотрудников и соответствия ценностям современных поколений, производители также могут улучшить *культуру* своего рабочего места. Позитивная культура на рабочем месте может улучшить моральный дух сотрудников и их удовлетворенность работой, что приведет к повышению производительности и снижению текучести кадров. Производители могут добиться этого, поощряя открытое общение, обеспечивая признание и вознаграждение за исключительную работу и создавая чувство общности среди своих сотрудников. Таким образом, сохранение и развитие человеческого капитала в обрабатывающей промышленности в условиях нестабильности на рынке труда и геополитической напряженности требует комплексного подхода. Компании должны инвестировать в компетенции своих сотрудников, соответствовать ценностям современных поколений и улучшать культуру своего рабочего места. Таким образом, производители могут создать мотивированную и компетентную рабочую силу, которая будет стимулировать инновации и поддерживать конкурентное преимущество на рынке.

Выводы

Текущие стратегии сохранения и развития человеческого капитала продемонстрировали уязвимость молодых работников во всех секторах экономики. Стратегии должны решить эти проблемы и способствовать достойным условиям труда для молодых работников, обеспечив им трудовую и социальную защиту, свободу ассоциации, право на ведение коллективных переговоров и равную оплату за труд равной ценности. При правильной политике и инвестициях можно создать более справедливую и устойчивую, привлекательную для молодежи экономику. Кризис подчеркнул настоятельную необходимость устойчивого включения молодых специалистов в инженерные и промышленные кадровые ресурсы. Для этого требуются надежные структуры наставничества, преднамеренный набор и постоянная поддержка, включая доступ к образованию и обучению в условиях цифровой экономики. По мере того, как работники социальной сферы во многих странах приближаются к пенсионному возрасту, особенно важным становится набор молодых работников. Улучшение условий труда и заработной платы необходимо для удержания существующих работников по уходу и привлечения в этот сектор молодых работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Dasgupta S. Global employment trends for youth 2022 // Global employment trends for youth 2022 : investing in transforming futures for young people. 2022. 295 p.
2. Организация Объединенных Наций. Доклад о целях в области устойчивого развития, 2022 год. Нью Йорк: ООН, 2022. 68 p.
3. OECD. OECD Employment Outlook 2008. New York: OECD Publishing, 2008. 368 p.

Trushina Ekaterina Vladimirovna,

postgraduate student,

Department of Economics and Management at Metallurgical and Machine-Building Enterprises,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

STRATEGIES FOR ATTRACTING AND RETAINING YOUTH HUMAN CAPITAL IN MODERN RUSSIAN INDUSTRY

Abstract:

Modern industrial production is characterized by a high level of complexity, which requires appropriate human capital to support and ensure the functioning of the enterprise. Human capital is a key component of an enterprise's HR strategy aimed at attracting and retaining key competencies within the business model. The article deals with the problem of retaining young personnel in the industry, which over time loses its attractiveness for modern generations as a place of work. On the basis of the case study, the issue of personnel strategies for preserving and attracting the human capital of young people is investigated.

Keywords:

human capital, youth, labor market, talent retention, industrial enterprises, engineering education.