

**Останин Тимур Васильевич,**

магистрант,  
Школа управления и междисциплинарных исследований, ИнЭУ,  
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

**РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ГОЛОДА В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ:  
ОЦЕНКА ВНУТРЕННИХ РЕСУРСОВ***Аннотация:*

Статья посвящена проблеме дефицита квалифицированных кадров в металлургической отрасли. Рассмотрена возможность использования ресурсов внешней и внутренней среды компании, позволяющие решать кадровый вопрос. Дана сравнительная оценка применения внутренних ресурсов крупных металлургических компаний. Проведен анализ полноценного использования компаниями инструментов, направленных на разрешение проблемы кадрового голода.

*Ключевые слова:*

Кадровый голод, внешняя и внутренняя среда компании, металлургическая отрасль, система образования, престиж профессии.

В последние десятилетия металлургическая отрасль страны серьезно обновила производственные мощности, проведя модернизацию оборудования и внедрив новые современные технологии. Важным фактором повышения эффективности деятельности производства является высокий уровень квалификации рабочих и служащих предприятия. В действительности ситуация такова, что на сегодняшний день большинство крупных металлургических компаний испытывают дефицит квалифицированных кадров.

Руководители компаний сталкиваются с проблемой поиска на рынке труда специалистов с набором умений и навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, напрямую влияющей на достижение целей предприятия.

В сложившейся ситуации возможны два варианта качественного осуществления подбора специалистов. Первое – использование ресурсов внешней среды и второе – реализация собственных, внутренних ресурсов компании. Любое предприятие находится и функционирует в определенной среде. Внешняя среда является источником, который питает предприятие ресурсами, необходимыми для поддержания его внутреннего потенциала [1].

С целью упрощения понимания структуры внешней и внутренней среды компании, изобразим её в виде схемы, представленной на рисунке 1.

Взаимодействие с внешней средой подразумевает работу с трудовыми ресурсами (рынком труда) и поиск инструментов, которые позволят осуществить качественный рекрутинг. Однако сегодня рынок труда не имеет возможности предоставить руководителям компаний квалифицированных специалистов, способных удовлетворить требования заказчика. Причин сложившейся ситуации несколько и зародились они в конце прошлого столетия. Падение производства повлекло массовый уход квалифицированных кадров с предприятий. Популярность рабочих профессий снижается: быть рабочим становится непрестижно. Количество профессиональных учебных заведений сократилось более чем на четверть [2].

На фоне отсутствия поддержки за счет внешней среды многие крупные металлургические компании выбирают альтернативный путь и пытаются решить проблему кадрового голода при помощи внутренних ресурсов компании. Наличие и грамотное использование внутренних инструментов позволило крупным предприятиям удержаться на плаву, планомерно решая кадровый запрос на квалифицированную рабочую силу.



Рисунок 1 – Внешняя и внутренняя среда организации

С целью изучения инструментов, применяемых организациями для решения проблемы кадрового голода на основе внутренних ресурсов, нами был проведен анализ крупных металлургических предприятий. Результаты проведенного исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка использования внутренних ресурсов в крупных металлургических компаниях России для решения проблемы кадрового голода

Параметры оценки	УГМК	НЛМК	ЕВРАЗ	Северсталь	ТМК
1. Наличие собственных корпоративных университетов	+	+	-	-	+
2. Поддержание связей с профильными учебными заведениями	+	+	+	+	+
3. Создание учебных центров подготовки и переподготовки кадров на предприятиях компании	+	+	+	+	+
4. Действующая система кадрового резерва	+	+	+	+	+
5. Наличие собственного научно-исследовательского института	+	-	-	-	+
6. Действующая система мотивации сотрудников компании	+	+	+	+	+
7. Наличие корпоративной политики компании	+	+	+	+	+

Проведенное исследование подтверждает тот факт, что лидеры металлургической отрасли, понимая важность и значимость проблемы кадрового голода, вкладывают огромные силы и средства в подготовку и

обучение грамотного персонала. При этом, исходя из отрицательных данных таблицы, можно заметить наличие неполного использования некоторыми компаниями внутренних ресурсов. Это свидетельствует о возможных перспективах, возникающих при использовании дополнительных ресурсов, либо грозит потерей конкурентных позиций, в случае игнорирования возможности задействовать имеющийся потенциал.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Костин С.Ю., Мещеряков Д.И., Иваев М.И. Среда функционирования предприятия: внешняя и внутренняя [Текст] // Вопросы устойчивого развития общества. 2021. № 3. С. 77-86.
2. Тинькова Е.В., Гулуа С. Дефицит квалифицированных кадров и производственный потенциал [Текст] // Дельта науки. 2018. № 1. С. 12-14.

**Ostanin Timur V.**

Master's student,  
School of Management and Interdisciplinary Studies, InEU,  
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

### **SOLVING THE PROBLEM OF PERSONNEL SHORTAGE IN THE METALLURGICAL INDUSTRY: ASSESSMENT OF INTERNAL RESOURCES**

*Abstract:*

The article is devoted to the problem of shortage of qualified personnel in the metallurgical industry. The possibility of using the resources of the external and internal environment of the company to solve the personnel issue is considered. A comparative assessment of the use of internal resources of large metallurgical companies is given. The analysis of the full-fledged use by companies of tools aimed at solving the problem of personnel shortage is carried out.

*Keywords:*

personnel hunger, the external and internal environment of the company, the metallurgical industry, the education system, the prestige of the profession.