

Проблема дефицита квалифицированных рабочих кадров

Проблема дефицита квалифицированных рабочих кадров является очень актуальной для современной российской промышленности. Недостаток квалифицированного персонала и неэффективная организация труда являются главными факторами, которые препятствуют развитию экономики РФ в последние годы. И эта проблема беспокоит руководителей всех промышленных предприятий без исключения.

Как ни странно, рынок труда полон заявок от соискателей. Но, к сожалению, среди огромного числа предложений, лишь малая часть кандидатов оказываются высококвалифицированными. Как показывает практика, профессионал работу никогда не ищет. Она его сама находит. Как заметили эксперты, проблема нехватки профессионально подготовленных кадров является вполне закономерным процессом, которого следовало ожидать.

Как скоро изменится ситуация с недостатком специалистов рабочих профессий, мало кто берется прогнозировать. Прежде чем требовать «редкие» кадры, необходимо их воспитать и повысить престиж тех профессий, которых сейчас так сильно не хватает. А вот увеличить число высококвалифицированных кадров очень даже возможно. Например, путём их дополнительного обучения, переподготовки, либо же привлекая их из других регионов страны.

Взаимосвязи экономики и системы профессионального образования сложны и многогранны. Тем самым определяется неоднозначность роли системы образования в развитии макроэкономических процессов и, в частности, влияния на динамику сферы занятости и рынка труда. Во-первых, система образования выступает в качестве поставщика (агента предложения) на рынке образовательных услуг, а домохозяйства предъявляют спрос на эти услуги. Во-вторых, система профессионального образования может рассматриваться в качестве альтернативы занятости населения. В-третьих, удовлетворение возникающей потребности в работниках может осуществляться за счет имеющихся кадров, а также подготовленных через системы основного и дополнительного профессионального образования. На рынке труда взаимодействуют спрос на рабочую силу и ее предложение. Результатом такого взаимодействия является либо безработица, либо дефицит рабочей силы, который возникает, если потребность в рабочей силе не удовлетворена. Следствием недостатка рабочей силы может стать существенный, и, вероятно, неравномерный по профессионально-

квалификационным группам рост уровня оплаты труда. Поскольку безработица на российском рынке труда носит в значительной степени структурный характер, оправданно ожидать, что на рынке труда (например, на разных его сегментах) одновременно будет проявляться и дефицит. Большим количеством специалистов отмечается, что одной из главных причин потери квалифицированных работников является неадекватная затратам оплата труда, уравнивательность заработной платы, недооценка квалифицированного труда.[6,62с.] Также имеет место отчуждение работника от процесса производительной трудовой деятельности не только из-за потери работы, но и из-за того, что для многих людей трудовая деятельность на неплатежеспособных предприятиях перестает быть средством удовлетворения жизненных потребностей. Одно из ярких проявлений кризиса труда - долги по заработной плате. В 2009 г. задолженность по заработной плате в РФ возросла примерно в 1,7 раза, а средний уровень потребительских цен почти в 1,9 раза. В конечном итоге, работник, в крупных масштабах и без каких-либо условий кредитуя своего работодателя, фактически терял большую часть начисляемой ему заработной платы. На конец 2010 г. суммарная задолженность по заработной плате составила 24004 млн. рублей. Причем в общем объеме просроченной задолженности по заработной плате наиболее высокий удельный вес приходится на промышленность - 36%. Специалисты отмечают в качестве главных причин дефицита высококвалифицированных специалистов несовершенную систему образования, невозможность предоставления работодателем достойной оплаты труда и др.[3,174с.]

Таким образом, мы можем сделать вывод, что сложившаяся в РФ государственная политика в сфере человеческих ресурсов оказалась неэффективной: практически разрушена система начального и среднего профессионального образования, сильно устарела ее методическая, кадровая и материально-техническая база, промышленные предприятия утратили доверие потенциальных работников в плане удовлетворения их социальных и человеческих потребностей, в обществе отсутствует уважение к труду рабочего, разрушены прежние связи между профессиональным образованием и профессиональным трудом, т.е. рынок профессий и рынок образовательных услуг в России на сегодняшний день практически не связаны.

Дефицит высококвалифицированных кадров и сильный недостаток специалистов рабочих профессий - такова тенденция современного рынка труда. Причин и способов решения этой проблемы высказывается очень много.

Проблемы обеспечения высоких темпов социально-экономического развития России в ближайшем будущем, несомненно, сохраняют свою актуальность. В связи с этим гармоничное и комплексное решение вопросов эффективного использования рабочей силы и ее полноценного воспроизводства является неотъемлемой предпосылкой успешного развития страны в долгосрочной перспективе и залогом более полной реализации ее богатого потенциала.[2,210с.]

В целом анализ обеспеченности кадров в промышленности РФ показывает острую его нехватку, которая ежегодно лишь увеличивается.

Официальный уровень безработицы в РФ составляет 5,2%. [7]

В целях решения данной проблемы в научной работе разработано управленческое решение, направленное на устранение проблемы дефицита рабочих кадров.

Основными принципами формирования кадровой политики в корпоративном секторе промышленности являются следующие:

- Подчиненность кадровой политики состоянию и задачам стратегического развития предприятия и обоснование фонда заработной платы исходя из экономической эффективности управленческих решений.
- Баланс экономических и социальных аспектов кадровой политики.
- Обеспеченность работников максимально возможными социальными гарантиями с учетом развития задач предприятия.
- Соответствие кадровой политики региональному рынку труда по квалификации работников, уровню оплаты труда работников различных категорий, условиям труда, темпам развития предприятия, наличию трудовых ресурсов.
- Согласованность решений администрации по вопросам кадровой политики с ожиданиями трудового коллектива при условии соблюдения действующего законодательства.[5,211с.]

Концепция трансформации кадровой политики в корпоративном секторе промышленности построена на этих принципах и является основой стратегического развития предприятия. Данная концепция требует системного анализа экономических и социальных возможностей предприятия в сочетании с изучением регионального рынка труда; постоянного совершенствования кадровой политики посредством использования

видоизменяющегося методического инструментария; оптимизации структуры управления, перераспределения функций и формирования мотивации трудовой деятельности, которая интегрирует интересы собственников и работников предприятия.[1,96с.]

Выделены два основных пути формирования эффективной кадровой политики:

- повышение уровня осознанности тех правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий, непосредственное влияние управленческого персонала на кадровую ситуацию предприятия;
- принципиальная ориентация на собственный персонал предприятия, на внешний персонал, высокая степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава.[4,501с.]

Данная работа предполагает комплексное решение - не только решение проблемы дефицита рабочих кадров, но и профилактическую работу по привлечению безработных граждан и выпускников образовательных учреждений.

Для повышения эффективности труда, качества трудовой жизни необходимо принятие комплексных мер по всем направлениям модели трудовой деятельности, способствующих повышению социальной и творческой активности сотрудников, привлечению их к решению постоянно возникающих производственных проблем в области организации производства и труда; эти меры трансформируются в общую кадровую политику предприятия

Список литературы:

- 1) Аверин, А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: Учеб. пособ. / А. Н. Аверин. - М: Флинта, 2005. - 224 с.
- 2) Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала: учебное пособие / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. 3-е издание, переработанное и дополненное. - М: ИНЖЭК, 2009. - 296 с.
- 3) Демин, Ю.М. Управление кадрами в кризисных ситуациях / Ю.М. Демин. - СПб: Питер, 2004. - 219 с.
- 4) Пошерстник, Н. В. Кадры предприятия: Кадровая политика предприятия. Оформление трудовых отношений с работником. Документы по учету кадров. Пенсионное обеспечение / Н. В.

Пошерстник, М.С. Мейксин: 5-е изд., переработанное и дополненное. - СПб: Изд. дом Герда, 2004. - 704с.

- 5) Смирнов, Э. А. Управленческие решения : учебник / Э. А. Смирнов. - М. РИОР, 2010. - 368 с.
- 6) Щекин, Г. В. Теория кадровой политики: Монография / Г. В. Щекин К. - М: МАУП, 2005. - 176 с.
- 7) www.gks.ru