

Мендель О.П.
mor82@mail.ru

Нагимова И.А., канд.экон.наук.
inagimova37@gmail.com

Старцева А.В., канд.экон.наук.
yokogiri@mail.ru

Уфимский государственный авиационный технический университет, факультет информатики и робототехники, кафедра финансов, денежного обращения и экономической безопасности
Уфа, Россия

DOI: 10.24153/2079-5912-2017-8-2-53-58

НЕДОСТАТОК КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА, КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация: Квалифицированный рабочий персонал - движущая сила любого промышленного предприятия. Однако в настоящее время большинство руководителей предприятий и организаций различных отраслей экономики сталкиваются с проблемой дефицита квалифицированных кадров. В настоящей статье рассмотрены основные факторы дефицита рабочих кадров, ключевые отрасли производства, на которые сказываются выявленные проблемы.

Ключевые слова: Экономическая безопасность, инновационное развитие, квалифицированный персонал, подготовка персонала, развитие персонала.

В последнее время одним из основных факторов, препятствующих инновационному развитию промышленных предприятий, является недостаток квалифицированного рабочего персонала. Квалифицированные работники - движущая сила современных инновационных предприятий. Но когда спрос на рынке труда превышает предложение, для решения этой проблемы предприятию нужен четкий пошаговый алгоритм. В статье определены основные подходы для подготовки, привлечения и сохранения работников высокой квалификации на промышленных предприятиях.

Основным звеном, формирующим экономику страны, а значит, и ее экономическую безопасность, является предприятие. Именно здесь создается экономическая база для развития всех отраслей промышленности. Состояние экономики базовых отраслей показывает нам то, что одним из основных факторов, препятствующих инновационному развитию промышленных предприятий, является недостаток квалифицированного персонала [1].

Страна, обладающая высоким уровнем квалификации производственного персонала промышленных предприятий, имеет возможность производить высокотехнологичные товары и услуги. Это позволяет ей повышать свою конкурентоспособность и быть устойчивой перед возникающими внешними и внутренними угрозами, тем самым обеспечивая ее экономическую безопасность.

В последнее время все предприятия без исключения, но прежде всего производственные, не достаточно обеспечены специалистами и рабочими необходимого профессионального квалификационного уровня.

Проанализируем, чем же вызван столь низкий уровень квалификации. Во-первых, тем, что уровень профессионального образования значительно отстает от современных требований производства. Во-вторых, связана с тем, что основная часть средних и средних профессиональных учебных заведений не могут принимать участие в создании конкурентоспособной продукции в современной инновационной экономике. В Российской Федерации существует около 5 тысяч учреждений начального и среднего профессионального образования, в которых обучаются свыше 2 млн. учащихся. Кроме того, если проанализировать данные Росстата, среди вакансий, выставленных работодателями, рабочие специальности составляют более 70% [3]. Однако около 85% выпускников учебных заведений не могут трудоустроиться по специальности, полученной в процессе обучения.

Основные проблемы, препятствующие повышению квалификации персонала промышленных предприятий, заключаются в слабом уровне обновления методик обучения квалифицированных рабочих, слабом кооперировании системы начального профессионального образования и частно-государственных партнеров, нехватке финансов и технического оснащения, недостаточной мотивации работодателей в высокой квалификации персонала, несоответствии знаний и умений выпускников требованиям рынка.

Кроме того, сложившаяся ситуация подтверждает существование следующих проблем:

- дефицит квалификаций и навыков на рынке труда;
- недооцененность труда квалифицированного рабочего;
- несоответствие содержания учебных программ профессионального образования потребностям рыночной экономики, инновационного развития и требований предприятий;
- морально устаревшие и изношенные материально-технологические базы большей части учреждений начального и среднего профессионального образования, которые не учитывают динамику инновационных изменений в производстве на отечественном и тем более мировом уровне;
- низкий уровень подготовки преподавателей профессионального обучения;
- снижение статуса рабочей специальности среди молодежи, а также престижа начального и среднего профессионального образования;
- неэффективное использование бюджетных средств в основной массе профессиональных образовательных учреждений;

- значительную часть учебного контингента в учреждениях начального и среднего профессионального образования составляют специалисты по непрофильным конъюнктурным специальностям.

Основными причинами недостатка квалифицированного персонала в Российской Федерации можно назвать следующие:

- снижение демографического уровня;
- устаревшая система профессиональной подготовки рабочих специальностей;
- профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда;
- низкая стоимость труда;
- уровень безопасности и охраны труда рабочих на предприятиях промышленности не соответствует современным требованиям.

В 2016 году институтом экономики и социальной политики проводилось масштабное исследование промышленных предприятий на предмет их обеспеченности рабочими кадрами требуемого квалификационного уровня. Данное исследование показало, что предприятия и организации испытывают острую нехватку квалифицированных специалистов, и эта проблема усугубляется с каждым годом.

Одной из причин того, что молодежь не хочет идти учиться на рабочие специальности является низкая заработная плата рабочих. Так, по данным Росстата РФ, официальный уровень безработицы в РФ в 2016 году составил 5,4%. При этом, суммарная задолженность по заработной плате промышленных предприятий по состоянию на 01 ноября 2016 года составила 3790 млн. рублей и по сравнению с 1 октября 2016г. увеличилась на 132 млн.рублей (на 3,6%).

Задолженность по заработной плате на 1 ноября 2016г. имела перед 70 тыс.человек, в т.ч. 43% - работники обрабатывающих производств; 26% - работники строительных компаний; 10% - работающие на предприятиях сельского хозяйства, охоты и лесозаготовок; 6% - работников организаций, связанных с производством и распределением ресурсов - электроэнергии, газа, воды; 4% - работников, специализирующихся в области научных исследований и разработок; 3% - добычи полезных ископаемых.

Если проанализировать данные по просроченной задолженности по заработной плате, приведенные на рисунке 1, можно заметить отрицательную тенденцию за последние три года.

**Просроченная задолженность по заработной плате
по периодам ее образования
на 1 июля 2016 года**
млн.рублей



Рисунок 1 – Просроченная задолженность по заработной плате по отраслям

Происходит ухудшение показателей по просроченной задолженности по заработной плате сотрудников предприятий и особенно это заметно на промышленных предприятиях и на обрабатывающих производствах. Например, в отраслях, связанных с добычей полезных ископаемых, на предприятиях сельского хозяйства, охотничьих хозяйствах и организациях, предоставляющих услуги в этих областях, лесозаготовительных комплексах, рыболовных и рыбоводных организациях, в управлении недвижимым имуществом, организациях научных исследований и разработок, 100% просрочки по заработной плате связано с нехваткой собственных средств. В общем объеме просроченной задолженности по заработной плате 38% приходится на обрабатывающие производства, 32% - на строительство, 10% - на транспорт, 6% - на добычу полезных ископаемых; 5% - на сельское хозяйство, охоту и предоставление услуг в этих областях, лесозаготовки, 4% - на научные исследования и разработки [4].

Также институтом экономики и социальной политики была разработана анкета для руководителей предприятий, в ходе опроса которой была обозначена иерархия важности проблем:

- острая нехватка работников необходимой квалификации;
- низкий уровень подготовки и оценки квалификации персонала;

- вынужденная неполная занятость;
- излишняя численность работников, не связанных с потребностями предприятия.

Наибольший удельный вес 56,1 % приходится на низкий недостаточный уровень обучения и подготовки персонала [5].

В последнее время руководители организаций и предприятий различных отраслей экономики остро ощущают проблему недостатка высококвалифицированных сотрудников. Так, по данным проведенного исследования, в среднем существенный недостаток квалифицированного рабочего персонала отметили в около 65% обследованных организациях. Кроме того часть обследованных организаций считают, что проблема нехватки квалифицированного персонала является особо острой. Опрошенные так же отметили, что проблема дефицита рабочих кадров стоит перед предприятиями на втором месте, на первом – низкая зарплата квалифицированного персонала. Другие немаловажные проблемы, стоящие перед предприятиями это низкая рентабельность, недооцененная зарплата сотрудников, устаревшее оборудование, текучесть кадров и др. [2].

В настоящей статье рассмотрим более подробно две наиболее важные проблемы и представим статистическую информацию существования данной проблемы в разрезе отрасли (таблица 1).

Таблица 1 – Дефицит квалифицированных работников по отраслям

Отрасль экономики	Проблемы			
	Дефицит квалифицированных работников		Низкий недостаточный уровень квалификации	
	Наличие проблемы	Острая проблема	Наличие проблемы	Острая проблема
Промышленность	35,4	35,6	42,5	18,1
Строительство	35,3	30,1	41,8	17,6
Транспорт	30,0	31,3	35,4	11,4
Связь	33,3	15,2	31,8	9,8
Торгово-общественное питание	31,7	29,4	41,7	16,1
ЖКХ, бытовое обслуживание населения	32,7	29,2	37,7	13,5
Финансы, кредит, страхование	32,7	17,3	31,6	13,3
Другие отрасли экономики	32,3	27,4	35,0	11,1
Итого по экономике	34,0	31,6	40,3	15,8

Проблема дефицита высококвалифицированных работников затронула большинство промышленных и строительных предприятий, это отметили, соответственно, 71,0% и 65,4% работодателей из числа опрошенных по обследованным видам деятельности предприятий.

По данным опроса стоит отметить, что особенно остро проблема недостатка квалифицированного персонала стоит перед 35,6% промышленными предприятиями, выше 30% перед транспортными предприятиями и предприятиями строительной отрасли, около 30% предприятиями жилищно-коммунального хозяйства и общепита.

Обследование по отраслям промышленного производства показало, что чаще всего с отсутствием профессионализма среди своих работников сталкиваются руководители машиностроительных предприятий, предприятий металлообработки, лесных и деревообрабатывающих предприятий, промышленности по производству стройматериалов, на это указали около 70% опрошенных по этим отраслям. В остальных отраслях экономики этот показатель колеблется от 50 до 60 процентов [5].

Рассмотрим основные причины, влияющие на дефицит квалифицированных рабочих. Во-первых, недостаток квалифицированных рабочих тесно связан с финансовой ситуацией на предприятии: чем лучше обстоят дела у работодателя, тем ниже вероятность дефицита кадров. Во-вторых, на кадровый состав влияет размер самого предприятия. Небольшие (до 100 человек) или крупные (от 500 человек) реже испытывают нехватку кадров. В-третьих, низкая фактическая загрузка работников приводит к росту вероятности дефицита кадров. В-четвертых, наличие собственного центра по подготовке кадров не помогает в проблеме нехватки квалифицированного персонала, вследствие низкой оплаты труда рабочих.

Решение этих проблем должно протекать на государственном уровне комплексно. Одно из важных условий является повышение престижа рабочих профессий. В

комплекс мероприятий должно входить следующее:

- создание безопасных условий труда;
- обеспечение достойной заработной платы, соответствующей уровню квалификации работников;
- регулярное оповещение рабочих профессий в СМИ и обозначение их актуальности на рынке;
- создание социальной сети для рабочих;
- проведение конкурсов федерального и регионального уровня среди рабочих («лучшие рабочие профессии»);
- создание конкурентоспособного социального пакета для рабочих;
- реформирование профессионального образования по подготовке высококвалифицированных рабочих кадров;
- интеграция с бизнес-сообществом;
- содействие росту квалификации персонала;
- повышение привлекательности обучения по рабочим профессиям;
- разработка и внедрение привлекательных ипотечных программ для молодых рабочих;
- пропаганда трудовых династий;
- усиленная профориентационная работа в школах с детьми и родителями.

Для достижения качественных преобразований в области подготовки РВК необходимы перестройки в системе образования, ориентированных не только на получение знаний и умений учащимися, но и развития личностных качеств, позволяющих быстро осваивать новые технологии, совершенствовать профессиональные навыки. Необходимо совершенствовать систему подготовки РВК для нужд предприятий не только на текущий момент, но и с учетом перспективы.

Резюме:

В статье были проанализированы основные факторы дефицита рабочих кадров и ключевые отрасли производства, на которые сказываются выявленные проблемы. Определены основные подходы для подготовки, привлечения и сохранения работников высокой квалификации на промышленных предприятиях, предложен комплекс мероприятий для повышения престижа рабочих профессий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин, А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: Учеб. пособ. / А. Н. Аверин. - М: Флинта, 2005. - 224 с.
2. Демин, Ю.М. Управление кадрами в кризисных ситуациях / Ю.М. Демин. - СПб: Питер, 2004. - 219 с.
3. Савина С.Е. Экономическая безопасность на рынке труда: проблемы и решения. / С.Е. Савина / Вестник КРСУ. 2015. Том 15. No 8. стр. 145-148.
4. Методология и инструментарий социологического опроса разработаны сотрудниками Фонда «Института экономики и социальной политики» («Анкета эксперта-руководителя»). [Электронный ресурс] https://studydoc.ru/doc/2140369/fajl---institut-e-konomiki-i-social._noj-politiki
5. Щекин, Г. В. Теория кадровой политики: Монография / Г. В. Щекин К. - М: МАУП, 2005. - 176 с.

Mendel O.P.

Ufa State Aviation Technical University
mop82@mail.ru

Nagimova I.A.

Cand. econom. Sci.
Ufa State Aviation Technical University
inagimova37@gmail.com

Starceva A.V.

Cand. econom. Sci.
Ufa State Aviation Technical University
yokogiri@mail.ru

SCARCITY OF QUALIFIED PERSONNEL AS A THREAT TO ECONOMIC SAFETY OF INDUSTRIAL COMPANIES

Skilled working staff – is a driving force of any industrial company. Currently, however, most top managers in various industries are facing with the problem of qualified personnel scarcity. This article reviews main factors of personnel scarcity, key industries that are affected by revealed problems.

Keywords: economic security, innovative development, qualified personnel, staff training, and staff development.

Resume: This article reviews main factors of personnel scarcity, key industries that are affected by revealed problems. Basic approaches were defined for training, attracting and retaining highly qualified employees in industrial companies, a set of measures was proposed in order to enhance the prestige of working professions.

Literature:

1. Averin, A. N. Upravlenie personalom, kadrovaya i social'naya politika v organizacii: Ucheb. posob. / A. N. Averin. - M: Flinta, 2005. - 224 s.
2. Demin, Yu.M. Upravlenie kadrami v krizisnyx situacijax / Yu.M. Demin. - SPb: Piter, 2004. - 219 s.
3. Savina S.E. E'konomicheskaya bezopasnost' na rynke truda: problemy i resheniya. / S.E. Savina / Vestnik KRSU. 2015. Tom 15. No 8. str. 145-148.
4. Metodologiya i instrumentarij sociologicheskogo oprosa razrabotany sotrudnikami Fonda «Instituta e'konomiki i social'noj politiki» («Anketa e'ksperta-rukovoditelya»). [Elektronnyj resurs] https://studydoc.ru/doc/2140369/fajl---institut-e-konomiki-i-social._noj-politiki
5. Shhekin, G. V. Teoriya kadrovoj politiki: Monografiya / G. V. Shhekin K. - M: MAUP, 2005. - 176 s.