

*Палаус Анастасия Игоревна*

студентка

ФГБОУ ВПО «Курская государственная

сельскохозяйственная академия

им. профессора И.И. Иванова»

г. Курск, Курская область

**ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ  
КАДРОВ В РОССИИ В КОНТЕКСТЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация:* в статье приведен анализ проблемы кадрового обеспечения народного хозяйства во взаимосвязи с высшей профессиональной подготовкой. Автором обосновывается мысль о том, что нехватка профессионалов высшей квалификации осложняет эффективность экономической политики государства.

*Ключевые слова:* профессионализм, эффективная экономика, кадровые ресурсы.

В России проблема дефицита квалифицированных специалистов является очень актуальной в последние годы. Недостаток квалифицированных рабочих кадров напрямую препятствует развитию и эффективности экономики страны. Эта проблема является серьезным препятствием для успешного будущего как государственных, так и коммерческих предприятий. Однако, несмотря на высокий спрос и достаточно большое число выпускников вузов, лишь малая часть кандидатов может назваться действительно квалифицированными специалистами.

Многие эксперты отмечают, что проблема нехватки не только дипломированных, но и квалифицированных специалистов является вполне закономерным процессом, которого следовало ожидать [1]. И как скоро изменится ситуация пока неизвестно. Возможно, все дело в уровне престижа тех специальностей, чьих профессионалов так не хватает.

Немаловажным фактором, обеспечивающим качество образования студентов в вузе, является удовлетворенность профессорско-преподавательского состава. Труд преподавателя высшей школы сочетает в себе преподавательскую, научную, воспитательную и организационную функции. Удовлетворенность условиями оплаты труда очень часто имеет низкую оценку, что вполне предсказуемо и обусловлено экономическими условиями, в которых находится вуз сегодня. Однако это не говорит о том, что система оплаты труда не нуждается в коррекции. На рынке труда взаимодействуют спрос на рабочую силу и ее предложение. И, если потребность в рабочей силе не удовлетворена, конечным итогом станет либо безработица, либо дефицит рабочей силы. В свою очередь, дефицит рабочей силы может стать причиной неравномерного по профессионально специализированным группам росту уровня оплаты труда. Не одним специалистом было высказано мнение о том, что одной из главных причин потери квалифицированных работников является неадекватная заработная плата и недооценка квалифицированного труда [3]. Для многих людей трудовая деятельность на неплатежеспособных предприятиях перестает быть средством удовлетворения жизненных потребностей. Специалисты отмечают в качестве главных причин дефицита высококвалифицированных рабочих кадров несовершенную систему образования, невозможность предоставления работодателем достойной оплаты труда [2]. У многих студентов вузов мотивация к овладению специальностью во всем многообразии профессиональных и общекультурных компетенций достаточно слаба, уровень знаний, умений и навыков невысок, лишь малая часть заявляет о стремлении к высокому уровню профессионализма, отмечает исследователь Л.Н. Яковенко [4].

Напротив, ответственный подход к выбору будущей деятельности, серьезное отношение к учебе, когда студент уверен в правильном выборе профессии еще на студенческой скамье повышает самооценку молодого человека и уровень самоуважения [5].

Таким образом, мы можем сделать вывод, что сложившаяся в РФ государственная политика в сфере человеческих ресурсов требует изменений: дефицит

высококвалифицированных кадров и сильный недостаток специалистов рабочих профессий – такова тенденция современного рынка труда. Для повышения эффективности труда, качества трудовой жизни необходимо принятие комплексных мер по всем направлениям профессионального образования и трудовой деятельности, способствующих повышению социальной и творческой активности сотрудников, привлечению их к решению постоянно возникающих производственных проблем в области организации производства и труда.

### *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. Демин Ю.М. Управление кадрами в кризисных ситуациях / Ю.М. Демин. – СПб.: Питер, 2004. – 219 с.

3. Щекин Г.В. Теория кадровой политики: Монография / Г.В. Щекин. – М.: МАУП, 2005. – 176 с.

4. Яковенко Л.Н. Внешняя и внутренняя мотивация выбора профессии субъектами образовательного процесса. Сборники конференций НИЦ «Социосфера». – 2015. – №5. – С. 65–70.

5. Яковенко Л.Н. Роль правильного выбора профессии студентами аграрного вуза для формирования самооценки личности // Актуальные проблемы и инновационная деятельность в агропромышленном производстве: Материалы Международной научно-практической конференции; Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова. – 2015. – С. 200–202.