

Гриднев Никита Сергеевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технический
университет им. А.Н. Туполева-КАИ»

г. Казань, Республика Татарстан

ПРОВЕДЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА КАДРОВ

***Аннотация:** в представленной работе исследователем рассматривается вопрос кадровой политики. В статье приводятся принципы кадровой политики в промышленном, способные привести к улучшению ситуации дефицита кадров.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, специалисты.*

Кадры решают все – как нельзя более кстати подходит к современным рыночным условиям в которых без грамотной кадровой политики любое начинание обречено либо на полный провал, либо на стагнацию и регресс.

Но во времена становления капитализма в России об этом мало кто задумывался. В то время как основной капитал уходил за границу или же в лучшем случае концентрировался в рамках сырьевой отрасли, большая часть промышленного производства была уничтожена. В большей степени это коснулось высокотехнологичных отраслей экономики. Вместе с ними были также разрушены инженерно-конструкторские школы, это привело к тому, что множество преподавателей, а также подающих надежду студентов ушли в так называемую коммерцию. Все это не могло не отразиться на рынке труда, в стране стало катастрофически не хватать специалистов инженерно-технического производства.

Вплоть до середины двухтысячных годов ситуация не была критичной ибо новых производств открывалось не много, а сохранившееся жили за счет инерции советских кадров. Но с того времени прошло более десяти лет, стали открываться новые предприятия, особенно в последние годы в связи с санкциями и последующей за ними программой импортозамещения. Так же годы берут свое и многие люди, получившие образование в СССР, уже уходят на пенсию. вузы

же в течении десятилетий выпускавшие толпы специалистов в экономике и юриспруденции не могут в короткие сроки самостоятельно увеличить выпуск специалистов в технической области. В том числе это происходит из-за потери престижности технических профессий. Большим количеством специалистов отмечается, что одной из главных причин потери квалифицированных работников является неадекватная затратам оплата труда, уравнивательность заработной платы, недооценка квалифицированного труда [1, с. 62] Все это привело к сегодняшней ситуации на рынке труда, наблюдается явный избыток людей с гуманитарным образованием, а в промышленности царит настоящий кадровый голод.

Не смотря на трудности при грамотной кадровой политике можно ликвидировать дефицит персонала в отдельно взятом предприятии. Если предприятие достаточно крупное, то необходимо наладить работу с местными крупными профильными вузами для стимулирования молодежи идти в технические специалисты, так как предприятие может обеспечить гарантированной и высокооплачиваемой работой самых выдающихся студентов.

На рынке труда сложилась такая тенденция, что работодатель сам находит действительно высококлассных специалистов. Но таких крайне мало и воспитать новых с нуля не всегда есть возможность, зато есть возможность поднимать категорию уже работающим людям путем стажировок, обучения, повышения квалификации, так же можно попытаться привлечь специалистов из других городов и даже регионов.

Согласно данным Росстата официальный уровень безработицы в РФ составляет 5,5%, большинство из безработных низкоквалифицированные либо очень узкопрофильные специалисты, но соблюдая следующие принципы кадровой политики в промышленном секторе можно добиться успеха и при таких условиях:

1. Необходимо соблюдать баланс между аспектами экономической и социальной политики кадров.
2. Необходимо проводить кадровую политику в соответствии со стратегическими задачами предприятия.

3. Необходимо по возможности обеспечить работников, особенно высококлассных, социальными благами.

4. Необходимо соответствовать региональному уровню, и выстраивать кадровую политику так, что бы заработная плата и социальные гарантии на предприятии были не ниже, а желательно выше чем в среднем по региону.

5. Необходима согласованность решений администрации по вопросам кадровой политики с ожиданиями трудового коллектива при условии соблюдения действующего законодательства [2, с. 211].

Если соответствовать этим принципам формирования кадровой политики, можно устранить дефицит специалистов в организации. Но соблюдение данных принципов 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 [3, с. 96].

В конце необходимо добавить, что для формирования эффективной кадровой политики необходимо повышать тот уровень знаний о нормах и методах проведения кадровых мероприятий. Так же можно сделать вывод, что грамотная кадровая политика основывается как на внутренних трудовых ресурсах, путем повышения их квалификации, так и на внешних, путем привлекательности самого предприятия, а так же работой с местными профильными вузами.

Список литературы

1. Щекин Г.В. Теория кадровой политики: Монография / Г.В. Щекин. – М.: МАУП, 2005. – 176 с.
2. Смирнов Э.А. Управленческие решения: Учебник / Э.А. Смирнов. – М.: РИОР, 2010. – 368 с.
3. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: Учеб. пособие / А.Н. Аверин. – М.: Флинта, 2005. – 224 с.