(cc) BY

Шингарёва Анастасия Сергеевна
бакалавр экон. наук, магистрант
Институт менеджмента
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
г. Оренбург, Оренбургская область
Никулина Юлия Николаевна
канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
г. Оренбург, Оренбургская область

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Аннотация: *в статье освещается комплекс вопросов, связанных с анализом ситуации в области кадрового обеспечения экономики, как на локальном, так и региональном уровнях. Авторами сформулированы основные проблемы, возникающие в области взаимодействия учреждений образования и бизнес-сообщества и предложены рекомендации по их решению, в том числе в части развития форм и методов социального партнерства.*

Ключевые слова: *рынок труда, предприятие, регион, кадры, социальное партнерство.*

В современных условиях одним из долгосрочных приоритетов социально-экономического развития Российской Федерации и ее субъектов является сбалансированное территориальное развитие страны, включающее достижение условий, позволяющих каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для обеспечения комплексного развития и повышения конкурентоспособности региональной экономики. Одним из элементов регионального развития должно стать обеспечение экономики субъектов РФ достаточным объемом квалифицированных трудовых ресурсов. Актуальность исследования обусловлена существующими диспропорциями между системой подготовки кадров для региона и реальными потребностями рынка труда. Решение проблемы

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг является одним из условий эффективности системы кадрового обеспечения экономики региона [1].

В настоящее время вопрос нехватки квалифицированных кадров на рынке труда стоит очень остро. Это является важной проблемой не только для предприятий и учреждений, но и для государства в целом. В числе основных последствий – неэффективная организация труда и как следствие, препятствие развитию экономики как внутри предприятия на локальном уровне, так и на государственном уровне.

На самом деле рынок труда полон соискателей, конъюнктура рынка больше склоняется к спросу, чем к предложению. Но по факту большинство соискателей не имеют достаточную степень квалификации и опыта, чтобы обеспечить бесперебойную и эффективную работу организации. Как правило, персонал, обладающий необходимыми характеристиками и компетенциями, не нуждается в поиске работы, они всегда востребованы и чаще всего их можно только перекупить.

Результаты экспертного опроса международной компании Getintent о кадровой ситуации на рынке труда в России показали, что 36 из 54 компаний (66%), ищут квалифицированных специалистов. При этом большинство из них хотели бы нанять не менее двух сотрудников. Дефицит кадров заметен на начальном и среднем уровнях позиций: почти две трети респондентов ищут людей на должности стажёра и менеджера. При этом четверть компаний ищут специалистов на пост руководителя группы [2].

Следует отметить, что дефицит квалифицированных рабочих кадров так же обусловлен неблагоприятной демографической ситуацией в стране. Сложно предположить в течении какого времени изменится ситуация с недостатком специалистов. На наш взгляд, прежде чем требовать их наличие необходимо произвести реформацию образования «нужных» профессий и повысить их престиж. Также как вариант считается неплохим привлечение специалистов с других регионов, к примеру, по госпрограммам привлечения молодых специалистов необходимого профиля.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Острота проблем, связанных с кадровым обеспечением в крупных городах, требует комплексного, системного подхода. Ведущая роль в реорганизации системы профессиональной подготовки рабочих кадров сегодня отводится субъектам Федерации. Поэтому актуальной становится задача построения эффективной системы государственного регулирования подготовки квалифицированных рабочих кадров с участием всех заинтересованных сторон: промышленных предприятий, органов государственного управления, служб занятости, профсоюзов, общественных объединений промышленников и предпринимателей.

Взаимосвязь экономики государства и системы образования можно представить как сложную многогранную систему. Также одной из основных проблем является несоответствующая тарифно-квалификационной сетке система оплаты труда вследствие дефицита рабочей силы, что может негативно сказаться на экономике предприятия в целом. Но вместе со всем этим большинством специалистов отмечается, что одной из главных причин потери квалификационных работников является не соответствующая работе оценка труда, низкие окладные ставки- т.е. современная система материального стимулирования.

Таким образом, можно утверждать, что основная проблема кадрового обеспечения экономики заключается в несовершенстве кадровой политики на государственном и локальном уровне. Отсутствуют общие цели и средства достижения равновесия на рынке труда; децентрализация и коммерционализация учебных заведений (повышение цен на обучение); отсутствует эффективное взаимодействие между учебными заведениями и потребителями выпускников (предприятиями и организациями) [3].

Несмотря на то, что последние несколько лет данной проблеме посвящалось большое количество исследований, многие составляющие самого рынка труда изучены недостаточно. На современном этапе требуется с одной стороны, более тщательное изучение процесса формирования и реализации кадровой политики на региональном и локальных уровнях, с другой – системы развития и адаптации молодых кадров как основы эффективной работы предприятий и учреждений. Кроме того, на первый план выходят вопросы изучения теории и практики

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

механизмов социального партнерства в сфере профессиональной подготовки молодых специалистов.

В заключение можно констатировать, что фактически необходимо ввести изменения на двух уровнях, связанных с вопросами формирования кадрового обеспечения экономики: региональном и внутрифирменном уровне. Практика показывает, что без достаточного исследования, анализа, мониторинга и прогнозирования всех аспектов кадровой обеспеченности экономики государство и бизнес-сообщество будут функционировать независимо друг от друга, без координации и согласования основных направлений взаимодействия. В связи с чем в развитии решения данной проблемы необходимо разработать механизмы участия работодателей и специальных центров в оценке качества образования и подготовки специалистов.

Таким образом, на современном этапе необходимо ввести следующие принципы формирования кадровой политики на уровне региона.

Во-первых, создание условий для формирования новой, соответствующей современным требованиям системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов с учетом перспективных требований и потребностей рынка труда.

Во-вторых, необходимо создание эффективных механизмов обеспечения предприятий квалифицированными кадрами. В этом направлении необходимо сосредоточить усилия на развитие социального партнерства между образовательными учреждениями и бизнес-сообществом. Ключевым субъектом в рамках социального партнерства рынков труда и образовательных услуг на наш взгляд, должен являться Региональный совет, в состав которого будут входить представители органов власти региона, представители работодателей и образовательных организаций и представители общественности. Деятельность Регионального совета будет заключаться в количественном и качественном прогнозировании в сфере экономического развития, рынка труда и образования на региональном уровне. Региональный совет будет заниматься прогнозированием как качественным, так и количественным, на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Результатом работы данной группы будут являться количественные и качественные оценки спроса и предложения на региональном рынке труда. Кроме того, Региональный совет будет участвовать в диалоге с Министерством образования региона по согласованию цифр приема в учреждения высшего и среднего профессионального образования.

Список литературы

1. Никулина Ю.Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9. – №9 – С. 1173–1190.

2. Карпова Г.В. Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами / Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко // Российское предпринимательство. – 2015. – №16 (Т. 16). – С. 2663–2680.

3. Никулина Ю.Н. Методология и практика прогнозирования потребностей регионального рынка труда в молодых специалистах (на примере Оренбургской области) / Ю.Н. Никулина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2014. – №3. – С. 5–11.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)