

Мелентьева Е.А. Проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров в промышленном секторе экономики //Е.А.Мелентьева //Устойчивое развитие экономики промышленных предприятий: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 25 ноября 2015 г. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2015. - С 63-66

УДК 338.2

ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ В ПРОМЫШЛЕННОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

Мелентьева Елена Александровна

Донецкий национальный технический университет, г.Донецк

elena.melentyeva@mail.ru

PROBLEMS OF DEFICIT OF QUALIFIED WORKERS IN INDUSTRIAL SECTOR OF ECONOMY

Melentieva Elena. A.

Donetsk National Technical University, Donetsk

Аннотация

Дано определение формированию кадрового потенциала. Рассмотрены проблемы дефицита квалифицированных кадров промышленных предприятий. Предложены рекомендации по улучшению ситуации в системе сохранения и развития собственного высококвалифицированного персонала.

Ключевые слова: дефицит, квалифицированные рабочие, промышленное предприятие

Abstract

Definition is given to formation of personnel potential. Problems of deficiency of qualified personnel of the industrial enterprises are considered. Recommendations about improvement of a situation in system of preservation and development of own highly skilled personnel are offered.

Keywords: deficit, the qualified workers, industrial enterprise

Успех работы любого промышленного предприятия обеспечивает рабочий персонал, занятый в его работе. На сегодняшний день потребность в квалифицированных кадрах существует на каждом промышленном предприятии, и главная задача заключается в том, чтобы как можно эффективнее сочетать компетенции работников с интересами производства.

Мелентьева Е.А. Проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров в промышленном секторе экономики //Е.А.Мелентьева //Устойчивое развитие экономики промышленных предприятий: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 25 ноября 2015 г. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2015. - С 63-66

Главным фактором, препятствующим успешному лидерству промышленного сектора экономики являются дефицит квалифицированных рабочих кадров.

В связи с этим целью статьи стало обозначение проблем дефицита квалифицированных кадров на промышленных предприятиях и предложение возможных вариантов их решения.

Вопросами решения проблем управления персоналом занимались многие зарубежные и отечественные ученые-экономисты, в частности: М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури, А. Аверин, Ю. Демин, А. Пелих, Г. Щекин и другие.

Под формированием кадрового потенциала понимают комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на своевременное и полное обеспечение предприятия работниками требуемых специальностей и уровня квалификации, способными эффективно решать возложенные на них производственные задачи. При этом важную роль играют правильный подбор и расстановка кадров, создающие предпосылки для наиболее полного применения их квалификации и дальнейшего его повышения [1, с. 115].

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, с. 210].

Одни специалисты отмечают в качестве главных причин дефицита высококвалифицированных специалистов несовершенную систему образования; невозможность предоставления работодателем достойной оплаты труда и др. [3, с.174]. Другие - неадекватную затратам оплату труда, уравнивательность заработной платы, недооценку квалифицированного труда [4, с. 62].

Мелентьева Е.А. Проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров в промышленном секторе экономики /Е.А.Мелентьева //Устойчивое развитие экономики промышленных предприятий: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 25 ноября 2015 г. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2015. - С 63-66

Таким образом, на сегодняшний день причинами возникновения дефицита квалифицированных рабочих кадров можно назвать следующие:

интеллектуальная миграция, т.е. «утечка мозгов» в результате переманивания высококвалифицированных специалистов зарубеж;

недостаточный уровень оплаты труда квалифицированных рабочих кадров, и как следствие, отток квалифицированной рабочей силы;

низкое качество подготовки специалистов, которые оказываются не в состоянии выполнять соответствующую их образованию работу;

непрестижность социального статуса рабочих профессий;

ослабленность профессиональной школы подготовки специалистов;

усиливающаяся тенденция временного найма по контракту извне для выполнения конкретных задач.

Важное значение имеет управление персоналом для организаций всех форм собственности независимо от размера предприятия и вида деятельности. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить [5, с. 402].

Промышленное предприятие нуждается в такой эффективной системе работы с кадрами, которое позволит сохранять и развивать собственный штат квалифицированных кадров, и управлять ими от момента приема на работу до завершения карьеры. Как свидетельствует зарубежный опыт, крупнейшие промышленные компании, не полагаясь на общую систему образования, создают свою эффективную сеть профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Концепция трансформации кадровой политики 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,

Мелентьева Е.А. Проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров в промышленном секторе экономики /Е.А.Мелентьева //Устойчивое развитие экономики промышленных предприятий: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 25 ноября 2015 г. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2015. - С 63-66

перераспределения функций и формирования мотивации трудовой деятельности, которая интегрирует интересы собственников и работников предприятия [6, с. 96].

В связи с этим, для улучшения ситуации в системе сохранения и развития собственного высококвалифицированного персонала рекомендуется:

формирование материально-аргументированного интереса для предотвращения «утечки мозгов»;

систематическое обучение и повышение квалификации кадров;

применение системы оплаты труда, которая устанавливает прямую зависимость величины оплаты труда работника от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

развитие рационализаторства и изобретательства;

модернизация производства;

применение системы дополнительного поощрения новаторов производства;

обмен опытом;

сотрудничество с образовательными учреждениями.

В заключение, хотелось бы отметить, что дефицит квалифицированных рабочих кадров – это остроактуальная проблема, и подход к ее решению должен быть комплексным. Ключевыми направлениями в работе должны стать:

системное развитие и обучение сотрудников внутри компании;

способность (готовность) предприятий платить конкурентную заработную плату;

создание связей между профессиональной школой и профессиональным трудом;

повышение престижа рабочих профессий.

Библиографический список:

Мелентьева Е.А. Проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров в промышленном секторе экономики /Е.А.Мелентьева //Устойчивое развитие экономики промышленных предприятий: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 25 ноября 2015 г. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2015. - С 63-66

1.Пелих А.С. Экономика предприятия: уч.пособие / А.С.Пелих.- Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002. – 416с.

2.Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала: уч. 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.Щекин Г. В. Теория кадровой политики: Монография / Г. В. Щекин. - М: МАУП, 2005. - 176 с.

5.Мескон М. Основы менеджмента: уч.пособие / М. Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури. -М.: Дело, 1997.- 704 с.

6.Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: уч. пособ. / А. Н. Аверин. - М: Флинта, 2005. - 224 с.