

УДК 33.331.5

## ПРОБЛЕМЫ ПОИСКА РАБОТЫ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В РОССИИ

Медведева О.В., Видус А.В., Мякишева К.В., Платонова Д.А.

*Юргинский Технологический Институт Национального Исследовательского Томского Политехнического Университета, Юрга, e-mail: Daschulja1909@mail.ru*

В статье рассмотрены проблемы поиска работы высококвалифицированных кадров в России. Выявлены причины и определены пути решения данной проблемы.

**Ключевые слова:** высококвалифицированные кадры, поиск работы, экономика, специальность, предприятие

## THE PROBLEM OF FINDING HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL IN RUSSIA

Medvedeva O.V., Vidus A.V., Myakisheva K.V., Platonova D.A.

*Yurginskij Technological Institute of the National Research Tomsk Polytechnic University, Yurga, e-mail: Daschulja1909@mail.ru*

The article deals with the problem of finding highly qualified personnel in Russia. Identified causes and the ways of solving this problem.

**Keywords:** highly qualified personnel, job search, business, profession, enterprise

Кадровый потенциал и качество персонала являются важнейшими факторами успеха любых экономических реформ. Одним из наиболее важных событий государственного управления становится стратегическая кадровая политика. Уровень подготовки специалистов-менеджеров, работников, определяет эффективность программ структурной перестройки, расширение производства товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Российская промышленность в настоящее время сталкивается с проблемой общего дефицита квалифицированной рабочей силы, которая требует срочного решения.

В настоящее время нехватка квалифицированного персонала на российских предприятиях является одной из наиболее актуальных проблем. [1]

Цель исследования: выявление причин и решения проблемы занятости высококвалифицированного персонала в России.

Задачи исследования:

1. Определить основную причину возникновения проблемы поиска работы высококвалифицированных кадров;

2. Изучить статистику выпускников высших учебных заведений и организаций среднего профессионального образования в России;

3. Найти пути решения проблемы поиска работы высококвалифицированных кадров.

Высококвалифицированные специалисты включают в себя специалистов, выполняющих исследования и разработки научных концепций и теорий, помогая увеличить сумму и для обогащения всего общества знаний в различных областях деятельности,

систематическое распространение и практическое применение через обучение.

Большинство профессий, объединяемых этой классификационной группой, отличается высокой степенью сложности выполняемых работ и требует уровня квалификации, соответствующего высшему профессиональному образованию, а также более высоких ее уровней, определяющихся дополнительными специальными знаниями и умениями. [2]

В настоящее время Российские высшие учебные заведения (ВУЗы) выпускают большое количество специалистов, превышающее число специалистов среднего звена. Так в 2009–2010 учебном году количество студентов ВУЗ составило 7418,8 тыс. человек, в то время, как в этом же учебном году количество студентов среднеспециальных учебных заведений было меньше на 5276,7 и составило 2142,1 тыс. человек. В 2010–2011 учебном году количество студентов ВУЗ превышало количество студентов среднего звена на 4924,1 тыс. человек (студенты ВУЗ – 7049,8 тыс. человек, студенты среднеспециальных учебных заведений – 2125,7 тыс. человек). В 2011–2012 учебном разнице составила 4408,3 тыс. человек (ВУЗ – 6490 тыс. человек, среднее звено – 2081,7 тыс. человек). По сравнению с предыдущими годами, в 2012–2013 учебном году разнице уменьшилась и составила 3986,8 тыс. человек (студенты ВУЗ – 6073,9 тыс. человек, студенты среднеспециальных учебных заведений – 2087,1 тыс. человек). На 2013–2014 учебный год пришелся спад активности поступления и в ВУЗы, и в среднеспециальные учебные заведения. Разница между

количеством студентов составила 3664,6 тыс. человек (в том числе 5646,7 тыс. человек – студенты ВУЗ и 1982,1 тыс. человек – студенты среднего звена).

Таким образом, число студентов, обучающихся в ВУЗах, намного превышает количество студентов среднеспециальных учебных заведений. Но проблема нехватки высококвалифицированных кадров по-прежнему остается актуальной. [3]

Дело в том, что структуры учебных программ подготовки высококвалифицированных специалистов традиционно являются предметно специализированными. Привить будущему специалисту профессиональные навыки, за которые он будет востребован на рынке труда в таких условиях практически невозможно. По данным исследования Ассоциации менеджеров, из каждых 100 специалистов 81 считает, что его необходимые профессиональные навыки сформировались на практике, а только 7 – что были приобретены в процессе учебы. В таких условиях возникает проблема трудоустройства: предприятия и организации готовы принимать на работу специалистов, имеющих опыт работы по специальности, но с большим трудом принимают молодых специалистов. В России рынок профессий и рынок образовательных услуг практически не связаны.

Решение данной проблемы заключается в том, чтобы наладить контакт между учебными заведениями и организациями-работодателями. Такая политика сотрудничества ВУЗов и крупных компаний успешно развивается на Западе. Высшие учебные заведения и крупные предприятия, фирмы, корпорации идут навстречу друг другу, работая на достижение общей цели. В университетах создаются и ведут активную деятельность департаменты профессиональной карьеры, главной функциональной обязанностью которых является оказание помощи студентам в определении ими будущего места работы, в заблаговременном контакте с перспективными работодателями, а также преподавателями в оптимизации плана и учебной программы каждого студента. [4]

Российские студенты, получившие возможность пройти стажировку на Западе, в 70 случаях из 100 заключают контракт с той фирмой, в которой стажировались. Поэтому здесь возникает еще одна проблема – проблема «утечки мозгов».

Западные фирмы активно привлекают российскую молодежь. Огромный и материально аргументированный интерес к студентам лучших российских ВУЗов проявляют иностранные фонды и компании. При этом материальное стимулирование

ученых, аспирантов и студентов осуществляется не только в пределах России, но и за рубежом. Поэтому предложения зарубежных фондов и фирм выглядят более привлекательно, чем российских. Например, Фонд Форда выдает индивидуальные гранты от 500 до 1500 долл. США учащимся вузов и аспирантам. В течение 10 лет Фонд обещает выделить России на подготовку «нового поколения лидеров» 350 млн долл. Американская система «охоты за головами» наиболее хорошо отлаженная. Там существует 827 программ и организаций поддержки учащихся ВУЗов – это в 3 раза больше, чем в Великобритании, и в 5 раз – чем в Австралии.

Проблема «утечки мозгов» является чрезвычайно опасной для дальнейшей судьбы России и ее государственной целостности. Решить данную проблему можно путем введения материальных льгот и научных преференций, а также путем формирования фондов поддержки перспективных научных направлений и талантливых специалистов. Необходимо усовершенствовать правовую и законодательную базу в области эмиграции высококвалифицированных кадров для защиты их и государственных интересов, а также прав личности; разрабатывать национальные программы, определяющие приоритеты в финансировании науки. [5]

Многими специалистами выделяются следующие основные причины потери специалистов высшего уровня квалификации:

1. Неадекватная затратам оплата труда;
2. Уравнильность заработной платы;
3. Недооценка квалифицированного труда, в том числе интеллектуального;
4. Разрушение мотивационного механизма труда.

Имеет место и отчуждение работника от процесса производительной трудовой деятельности и не только из-за потери работы, но и в силу того, что для многих перестает быть средством удовлетворения жизненных потребностей трудовая деятельность на неплатежеспособных предприятиях. [6]

Решение данной проблемы состоит в том, чтобы грамотно определить средства удержания сотрудника в компании. К таким средствам относятся:

1. Поддерживающая, развивающая корпоративная среда и управление. Позитивный имидж повышает привлекательность организации для потенциальных работников, что помогает ей быстрее и с меньшими издержками на вербовку находить необходимых ей сотрудников, в том числе перемазывая их у своих конкурентов.

2. Условия социальной защищенности. К ним относят резервы управления, резер-

вы для смены должности и функций. А также обеспечение безопасных условий труда, обеспечение доступа к системам здравоохранения, профессионального образования

3. Карьерный рост. Подразумевает продвижение по карьерной лестнице, а также возможность работы за рубежом.

4. Самореализация и саморазвитие сотрудника. Осознание сотрудником значимости своего вклада в развитие компании и адекватная оценка его со стороны руководителя.

5. Адекватная оценка и поощрение, уважение и стимулирование к развитию, к большим достижениям. Предложение более высокого уровня заработной платы может оказать воздействие на решение проблемы талантливых, квалифицированных работников. [7]

#### Заключение

И так, текучесть кадров в России является одной из задач, стоящих перед предприятиями сегодня. Исследования определили основные причины проблемы поиска работы в России. Предложенные решения проблемы сокращения текучести кадров и повысить их потенциал. Поток процесса управления непосредственно связан с мо-

тивацией сотрудников. Во-первых это достойная заработная плата. Во-вторых, подходящие рабочие условия. Рабочая комната должна быть удобной, оборудование в рабочем состоянии. Все это вносит свой вклад в успех предприятия в целом [8]

#### Список литературы

1. Пак В.Г. Дефицит высококвалифицированных кадров как ключевая проблема промышленности России [Электронный ресурс] – URL: <http://www.ptechnology.ru/Science/Science43.html> (дата обращения: 02.10.14).
2. [http://cbnt.ru/analytics/rynok\\_truda/2012/8](http://cbnt.ru/analytics/rynok_truda/2012/8).
3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/education/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/education/) (дата обращения: 01.10.14).
4. <http://www.cfin.ru/press/management/2002-2/01.shtml> (дата обращения: 02.10.14).
5. Утечка мозгов: объективный анализ [Электронный ресурс] – URL: <http://contrtv.ru/common/1657> (дата обращения: 05.10.14).
6. <http://www.vevivi.ru/best/Utechka-mozgov-ili-migratsi> (дата обращения: 01.10.14).
7. <http://hr-portal.ru/article/kak-privlech-personal>, <http://www.myshared.ru/slide/9083/> (дата обращения: 05.10.14).
8. Проблема текучести кадров в современных организациях: причины, последствия, способы оптимизации: [Электронный ресурс] – URL: <http://freepapers.ru/68/problema-tekuchesti-kadrov-v-sovremennyh/55982.366198.list1.html> (дата обращения: 04.10.14).