

УДК 331.108.2

ББК 65.240

Vasilyeva Marina Valeryevna,
senior lecturer of the department
of Industrial management
and economics of power engineering
of Novosibirsk State
Technical University,
Novosibirsk,
e-mail: vas-mv@yandex.ru

Semakina Galina Anatolievna,
candidate of economics, assistant professor,
assistant professor of the department
of Industrial management
and economics of power engineering
of Novosibirsk State
Technical University,
Novosibirsk,
e-mail: galsem@ngs.ru

Васильева Марина Валерьевна,
старший преподаватель кафедры
Производственного менеджмента
и экономики энергетики
Новосибирского государственного
технического университета,
г. Новосибирск,
e-mail: vas-mv@yandex.ru

Семакина Галина Анатольевна,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры
Производственного менеджмента
и экономики энергетики
Новосибирского государственного
технического университета,
г. Новосибирск,
e-mail: galsem@ngs.ru

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ РЕШЕНИЯ

STAFFING OF INDUSTRIAL ENTERPRISES: MAIN PROBLEMS AND TRENDS OF THEIR SOLVING

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

08.00.05 – Economics and management of national economy

В статье рассматриваются основные проблемы кадрового обеспечения промышленных предприятий Новосибирской области. Авторы отмечают основные отраслевые особенности промышленности, требующие от персонала высокого уровня специальной профессиональной подготовки. Учитывая многоуровневость процесса подготовки промышленного персонала, а также актуальность наличия профессиональных навыков, авторы указывают на необходимость мер государственной поддержки в области кадрового обеспечения промышленности. Авторы дают оценку пилотной программе подготовки кадров промышленности Новосибирской области как источнику решения проблем кадрового обеспечения.

The article discusses the main challenges of staffing of industrial enterprises of Novosibirsk region. The authors point out the main features of the industry sector, requiring high level of staff professional training. Taking into account the multi-level industrial staff training process and relevance of the professional skills presence, the author points the need of state support in the staffing industry. The authors give assessment of the pilot program of training staff for Novosibirsk industry, as a source of solutions staffing problems.

Ключевые слова: кадровая обеспеченность, промышленное производство, региональный стандарт, отраслевая специфика, профессиональная подготовка, динамика развития.

Keywords: staffing, industrial production, regional standard, industry-specific, professional training, development dynamics.

Введение

Возможность достижения максимальной эффективности деятельности промышленных предприятий во многом определяется наличием и качественным составом кадрового ресурса [1]. Кадровое обеспечение деятельности промышленных предприятий является одной из сложнейших задач. Следует также отметить, что проблема кадрового обеспечения к настоящему моменту приобрела системный характер и сдерживает темпы развития промышленности.

Целью данной работы является анализ основных проблем кадрового обеспечения промышленности Новосибирской области с учетом отраслевой специфики требований к персоналу и выявление основных направлений решения данной проблемы.

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие основные **задачи**:

— проанализировать текущие проблемы в области кадрового обеспечения;

— оценить место кадрового потенциала в процессе обеспечения устойчивых конкурентных преимуществ промышленных предприятий;

— дать оценку отраслевой специфике требований к подготовке персонала промышленных предприятий;

— проанализировать возможные направления решения проблем кадрового обеспечения промышленности Новосибирской области с использованием мер государственной поддержки.

Объектом исследования являются проблемы кадрового обеспечения промышленных предприятий Новосибирской области и пути их решения.

Основной материал статьи

По данным Агентства стратегических инициатив [2], основными проблемами в области кадрового обеспечения называются:

1. Невысокая эффективность процессов подготовки кадров для экономики региона.
2. Отсутствие системной оценки и контроля эффективности субъектов реализации кадровой политики в регионе.
3. Отсутствие системной подготовки кадров в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей.
4. Отсутствие координированных политик на уровне региона в сфере подготовки кадров для промышленности.

Поскольку подготовка высококвалифицированных кадров для предприятий и обеспечение кадрами промышленности является основой технологической независимости нашей страны и ее глобальной конкурентоспособности, то комплексное решение проблем кадрового обеспечения является весьма **актуальной** задачей. Учитывая также капиталоемкость и масштабы промышленных производств, можно отметить, что динамика их развития довольно сильно зависит от общеэкономических тенденций развития и государственной поддержки. Решение таких проблем выходит за рамки отраслевых стратегий развития и должно осуществляться в рамках реализации государственной промышленной политики. Одним из таких направлений можно назвать разработку Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста [3]. Стандарт направлен на повышение инвестиционной привлекательности регионов за счет наличия качественного кадрового ресурса для запуска новых производств. Главным достоинством разработанного проекта можно назвать учет специфики промышленного состояния и потенциала развития каждого региона, поскольку основывается на характеристике текущего состояния системы подготовки кадров в регионе и актуальной потребности в кадрах (перечень перспективных профессий).

Уровень кадрового потенциала региона с точки зрения кадрового обеспечения промышленного производства является источником и основой конкурентоспособности промышленных предприятий [4]. Однако на сегодняшний день в этой области называется ряд проблем, а именно: сокращение накопленного кадрового потенциала, прекращение притока молодых специалистов, старение кадров, дефицит профессиональных инженерных кадров, отсутствие механизмов прогнозирования и управления кадровым обеспечением отдельных отраслей и кластеров, несоответствие структуры подготовки специалистов потребностям промышленности.

Учитывая отраслевую специфику промышленного производства, предъявляющую к персоналу повышенные требования к базовой профессиональной подготовке, а также актуальность наличия профессиональных навыков и кадрового состава промышленных предприятий, можно сказать, что наиболее актуальной задачей на современном этапе является разработка многоуровневого процесса профессионального обучения и увеличение доли практической профессиональной подготовки [5].

Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста нацелен на решение указанных проблем. Главным акцентом в решении проблемы кадрового обеспечения промышленных предприятий является

разработка адекватной системы подготовки кадров. Основой такой системы предполагается практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки и дополнительного профессионального образования по профессиям, востребованным в регионе.

Также выделяется положение о гарантированном трудоустройстве выпускников учебных заведений с использованием системы займов, работы и заключения трудовых договоров уже в процессе учебы. В рамках реализации данного проекта планируется проведение независимой оценки качества подготовки кадров, в том числе с участием потенциальных работодателей и государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области. Неотъемлемым условием реализации данной программы является организация производственной практики и профессиональная ориентация.

Новосибирская область входит в состав 20 пилотных регионов апробации данного стандарта [6]. Координатором проекта выступает Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области. Ключевыми отраслями внедрения данного проекта в области выбраны: оптовая и розничная торговля; обрабатывающие производства; добыча полезных ископаемых. В качестве приоритетных компетенций называются технические компетенции инженерного уровня подготовки, а также специальности в области технического регулирования и управления качеством. Прикладными площадками для реализации проекта выбраны ведущие промышленные предприятия Новосибирской области, например такие, как Новосибирский завод конденсаторов; ПАО «Сиблитмаш»; Новосибирский авиационный завод им. В. П. Чкалова; Новосибирский авиаремонтный завод; АО «Сибирская энергетическая компания»; Западно-Сибирская железная дорога.

К практической реализации основных мероприятий данной программы привлекаются ведущие образовательные учреждения региона. Так, например, в феврале 2017 года на базе Новосибирского государственного технического университета (далее — НГТУ) были организованы площадки регионального отборочного чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2017. Участники чемпионата оцениваются экспертами по 43 компетенциям. На базе факультета автоматизации и вычислительной техники НГТУ прошли соревнования по новым высокотехнологичным компетенциям «Мобильная робототехника», а на базе механико-технологического факультета НГТУ — по компетенции «Лазерные технологии».

Заключение

Внедрение пилотной программы кадрового обеспечения промышленности в регионе позволит достичь следующих результатов:

- профессиональное образование будет максимально ориентировано на реальное производство;
- будет разработана система прогнозирования потребности в кадрах;
- прирост финансирования процесса подготовки кадров со стороны промышленных предприятий;
- увеличится вариативность индивидуальных образовательных программ;
- будет достигнут заметный рост квалификации кадров в результате развития новых форм образования [7].

Следует отметить, что успешная реализация данного стандарта в перспективе обеспечивает долгосрочные стратегические преимущества всем участникам процесса кадрового обеспечения промышленных предприятий, а именно:

— работодателям, поскольку обеспечивает подготовку кадров под конкретные требования предприятий, а также сокращает период адаптации молодых специалистов;

— организациям системы образования, позволяя повысить качество образовательных услуг, а вместе с этим и конкурентоспособность самих образовательных организаций, показывая высокий процент трудоустройства выпускников;

— будущим специалистам, гарантируя им конкретные профессиональные навыки, трудоустройство и конкурентные преимущества на рынке труда;

— региону в целом, обеспечивая баланс спроса и предложения на рынке труда, повышая инвестиционную привлекательность региона.

Резюмируя вышеизложенное, можно сказать, что используя инструменты государственной промышленной политики и институты развития, государство помогает решать актуальные проблемы промышленных предприятий региона и, следовательно, значительно снизить риски промышленных предприятий, связанные с глобальными экономическими процессами и неблагоприятной макроэкономической средой.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чернов С. С., Суханов И. С. Вопросы оценки эффективности реализации социально значимых проектов // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 4 (37). С. 92–97.
2. Данные Агентства стратегических инициатив [Электронный ресурс]. Официальный сайт. URL: <http://asi.ru/> (дата обращения: 30.03.2017).
3. Огарков А. А. Региональная промышленная политика как фактор экономического развития Российской Федерации // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 98–102.
4. Юдина Л. Н. Исследование трудового потенциала как компонента социотехнической системы предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 2 (31). С. 174–178.
5. Цыганков В. А. Кадровая политика организации в условиях экономической нестабильности // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 40–44.
6. Информация электронного журнала «Госменеджмент» [Электронный ресурс]. 2017. № 1. URL: <http://www.gosman.ru/> (дата обращения: 30.03.2017).
7. Насуцева Ф. А. Государственно-общественное управление образованием как приоритетное направление современной образовательной политики // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 358–362.

REFERENCES

1. Chernov S. S., Sukhanov I. S. Issues for evaluating effectiveness of the social projects implementation // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. No. 4 (37). P. 92–97.
2. Data of the Agency for Strategic Initiatives [Electronic resource]. Official site. URL: <http://asi.ru/> (date of viewing: 30.03.2017).
3. Ogarkov A. A. Regional industrial policy as a factor of economic development of the Russian Federation // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 98–102.
4. Yudina L. N. The study of labor potential as a component of the company's socio-technical system // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 2 (31). P. 174–178.
5. Tzygankov V. A. Personnel policy of the company in the conditions of economic instability // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 40–44.
6. E-Journal Information «State Management» [Electronic resource]. 2017. No. 1. URL: <http://www.gosman.ru/> (date of viewing: 30.03.2017).
7. Nasutseva F. A. State and public management of education as priority direction of modern educational policy // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 358–362.

Как цитировать статью: Васильева М. В., Семакина Г. А. Кадровое обеспечение промышленных предприятий: основные проблемы и направления их решений // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 2 (39). С. 44–46.

For citation: Vasilyeva M. V., Semakina G. A. Staffing of industrial enterprises: main problems and trends of their solving // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 2 (39). P. 44–46.