

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.132.84>**«КАДРОВЫЙ ГОЛОД» ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РОССИИ**

Научная статья

Васяйчева В.А.^{1,*}, Соловова Н.В.²¹ ORCID : 0000-0002-5472-937x;² ORCID : 0000-0002-3280-3380;^{1,2} Самарский университет, Самара, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (veraavasyaycheva[at]yandex.ru)

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы достижения целей научно-технологического развития России. Научно обоснованный подход к преодолению «кадрового голода» в промышленности обеспечит повышение эффективности управления инновационной деятельностью предприятий. Цель данного исследования заключается в определении актуальных направлений элиминации последствий «кадрового голода» и активизации инновационного роста промышленных предприятий РФ. Методология. В процессе достижения поставленной цели использовались методы научного познания: диалектический, анализа и синтеза. Исследование опирается на труды ведущих отечественных экономистов. Обсуждение результатов. Определение комплекса мероприятий по минимизации шоков от «кадрового голода» является необходимым условием ускорения инновационного развития промышленных предприятий РФ. Выводы. Авторами определен вектор инновационного роста предприятий в условиях кадрового голода.

Ключевые слова: «кадровый голод», промышленное предприятие, инновационная деятельность, управление, эффективность.

«STAFF HUNGER» OF INDUSTRIAL ENTERPRISES INNOVATIVE DEVELOPMENT IN RUSSIA

Research article

Vasyaicheva V.A.^{1,*}, Solovova N.V.²¹ ORCID : 0000-0002-5472-937x;² ORCID : 0000-0002-3280-3380;^{1,2} Samara University, Samara, Russian Federation

* Corresponding author (veraavasyaycheva[at]yandex.ru)

Abstract

The article deals with the issues of achieving the goals of scientific and technological development of Russia. A scientifically based approach to overcoming the "staff hunger" in the industry will increase the efficiency of managing the innovative activities of enterprises. The purpose of this study is to determine the current directions for eliminating the consequences of "staff hunger" and enhancing the innovative growth of industrial enterprises in the Russian Federation. Methodology. In the process of achieving this goal, methods of scientific knowledge were used: dialectical, analysis and synthesis. The study is based on the works of leading domestic economists. The discussion of the results. Determination of a set of measures to minimize shocks from the "staff hunger" is a necessary condition for accelerating the innovative development of industrial enterprises in the Russian Federation. Conclusions. The authors determined the vector of innovative growth of enterprises in the conditions of personnel shortage.

Keywords: "staff hunger", industrial enterprise, innovation activity, management, efficiency.

Введение

Развитие отечественных субъектов экономики в соответствии с программой «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» состоит в «обеспечении эффективной организации научной, научно-технической и инновационной деятельности» посредством реализации модернизационных мероприятий, цифровой трансформации бизнеса и активизации использования интеллектуальных ресурсов [1], [2], [3]. В рамках Концепции технологического развития России до 2030 года [4] предполагается, что прорывной результат должен быть достигнут за счет повышения эффективности управления инновационной деятельностью и популяризации науки среди молодых ученых и специалистов. Однако потрясения рынка труда, произошедшие в 2022 г. (специальная военная операция, уход западных работодателей, мобилизация, отток квалифицированных кадров за рубеж), поставили под сомнение вероятность достижения намеченных целей.

«Кадровый голод» в настоящее время наблюдается во многих отраслях промышленности. Он расценивается как ключевая проблема российской экономики, находящейся под давлением санкций. По словам экспертов, дефицит специалистов на предприятиях военно-промышленной отрасли составляет приблизительно 50 тыс. человек, в IT-отрасли – 250 тыс. человек, в строительстве – 3 млн. человек и т. д. [5]. С подобными проблемами столкнулось большинство регионов России.

Сформировавшаяся тенденция может спровоцировать такие негативные последствия, как: сокращение трудовых коллективов, снижение фондов оплаты труда, перевод работников на другие формы отношений, нивелирующие социально-трудовые права и гарантии [6], [7], [8]. В сложившейся ситуации рынок труда сильно зависит от государственной поддержки (содействие в переобучении, привлечение к работе над нацпроектами и пр.). В случае

отсутствия активных действий Минэкономразвития прогнозирует экономический спад России в 2023 г. на 3%, в 2024 г. – на 1% [9].

В целом решение проблемы «кадрового голода» промышленных предприятий требует системного подхода и развития эффективной взаимосвязи «государство-образование-бизнес» [10], [11], [12].

В статье учтены научные исследования отечественных экономистов по схожей тематике, что позволило глубоко проанализировать обозначенную проблему и сформулировать обоснованные выводы и предложения.

Основные результаты

Ресурсные ограничения в виде нехватки кадров могут нанести серьезный ущерб экономике России. На фоне рекордно низкого показателя безработицы 3,6% по состоянию на март 2023 г. (для сравнения: в марте 2021 г. – 5,8%) нельзя говорить о социально-экономическом благополучии страны. Основное беспокойство на рынке труда вызывает скрытая безработица, возникающая на волне экономической турбулентности и стремлении топ-менеджмента минимизировать затраты на содержание персонала. Порядка 70% промышленных предприятий реализовали ряд действий по сокращению расходов за счет своих сотрудников (из них посредством сокращения штата – 30%, отмены премий и соцпакетов – 30%, снижения заработной платы – 25%, перевода работников на сокращенный рабочий день или отправки в неоплачиваемый отпуск – 15%). Эти разрушающие мероприятия нивелируют привлекательность отечественных работодателей и создают предпосылки для оттока кадров за рубеж.

Конформизм в мышлении большинства руководителей является серьезным препятствием на пути научно-технологического развития экономики России. Назрела острая необходимость в обогащении методологического инструментария управления, проектирования гибких организационно-управленческих структур, способствующих рациональному использованию кадровых ресурсов и ускорению инновационного развития предприятий.

Подчеркнем, что решить имеющуюся проблему поможет коллаборация государства и бизнеса с высшими и средними специальными учебными заведениями. Подобное сотрудничество обеспечит профессиональными работниками те предприятия, которые на протяжении длительного периода времени функционировали за счет советских кадровых «запасов» и сейчас столкнулись с трудностями их замещения.

Одна из сложностей, требующих незамедлительного устранения – неумение бизнеса подготовить себе молодых специалистов, способных генерировать инновационные предложения и участвовать в реализации инновационных проектов. Актуальным направлением преодоления «кадрового голода» являются индивидуальные образовательные траектории в вузах, позволяющие обучающимся значительно расширить спектр формируемых компетенций. То есть за счет сопряжения учебного процесса и дополнительных программ профессиональной переподготовки молодежь получает дополнительную квалификацию, а предприятие – квалифицированного специалиста, способного эффективно осуществлять трудовые функции в условиях многозадачности.

Расширение образовательных возможностей вузов и государственная финансовая поддержка обучающихся является действенным механизмом обеспечения кадрами реального сектора экономики, что подтверждается такими программами, как «Кадры для цифровой экономики», «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли», «Цифровые кафедры», «Цифровое мышление» и пр.

Элиминация «кадрового голода» возможна посредством возвращения в практику вузов соглашений о трудоустройстве выпускников по распределению, что позволит молодым специалистам гарантированно получить работу после завершения обучения, а промышленным предприятиям – решить проблему кадрового обеспечения. Сущность современной формы распределения выпускников в отличие от привычной целевой (действенность которой поставлена в настоящее время под сомнение) состоит в том, что еще на стадии поступления в вуз абитуриент самостоятельно определяет будущее место работы по вакансиям, размещенным на единой цифровой платформе, и затем участвует в конкурсе на обучение за счет средств конкретного предприятия.

Решению проблемы «кадрового голода» будет способствовать также отказ от традиционного подхода к управлению персоналом в пользу инновационного, обеспечивающего гибкое реагирование промышленных структур на большие вызовы современности. Его суть заключается в повышении вовлеченности работников в научно-исследовательскую и проектную деятельность, содействии в подготовке диссертационных исследователей, а также участии молодых специалистов в развитии инновационных центров, усиливающих конкуренцию предприятий и способствующих росту экономики России на мировой арене.

Обсуждение

Следует отметить, что коллаборация «государство-образование-бизнес» частично реализуется на базе крупных промышленных предприятий и вузов. Малый и средний бизнес практически не вовлечен в данную взаимовыгодную совместную деятельность, что требует разработки дополнительных государственных программ, стимулирующих рост заинтересованности отечественных субъектов экономики в развитии консорциумов.

Инновационная трансформация отечественной промышленности и образовательной деятельности должна происходить параллельно с внесением изменений в национальную политику и стратегию управления человеческими ресурсами, а также на основе использования средств государственной поддержки (в том числе за счет льготного кредитования, повышения размеров грантов и пр.).

Заключение

Для решения сложной и многоаспектной проблемы «кадрового голода» требуется формирование сбалансированной системы управления человеческими ресурсами на базе коллаборации «государство-образование-бизнес». Основной акцент в развитии этого сотрудничества должен быть сделан на идентификации совокупности элементов системы, структурировании их взаимодействия и унификации методологии управления ими.

Созданные условия для преодоления «кадрового голода» обеспечат ускорение инновационного развития отечественных промышленных структур и организационно-структурные преобразования в отечественной экономике.

Опыт мировых стран-лидеров подтверждает действенность такого пути. Однако следует учитывать, что в практику российских предприятий зарубежные решения в «чистом» виде могут не вписаться. Их необходимо детально переработать и сформировать собственный механизм развития кадрового менеджмента с учетом современных цифровых технологий, рационализирующих управленческую деятельность.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Сообщество рецензентов Международного научно-исследовательского журнала
DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.132.84.1>

Conflict of Interest

None declared.

Review

International Research Journal Reviewers Community
DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.132.84.1>

Список литературы / References

1. Государственная программа РФ «Научно-технологическое развитие Российской Федерации»: утв. Постановлением Правительства РФ от 29 марта 2019 г. № 377 [Электронный ресурс] // Российская Академия Наук. — 2017. — URL: <http://www.ras.ru/news/shownews.aspx?id=097925f8-dd6b-436d-b9dc-83047eb10157>. (дата обращения: 06.06.23)
2. Глазьев С.Ю. Битва за лидерство в XXI веке. Россия – США – Китай. Семь вариантов обозримого будущего / С.Ю. Глазьев — М.: Книжный мир, 2017. — 352 с.
3. Васяйчева В.А. Развитие подходов к управлению инновационной деятельностью промышленных предприятий / В.А. Васяйчева — Самара: САМАРАМА, 2022. — 188 с.
4. Концепция технологического развития Российской Федерации до 2030 года [Электронный ресурс] // Новосибирская Городская Торгово-промышленная Палата. — 2023. — URL: <https://ngtpr.ru/wp-content/uploads/2023/02/Kontsepsiya-tehnologicheskogo-razvitiya-na-period-do-2030-goda.pdf>. (дата обращения: 06.06.23)
5. Эксперты предсказали дефицит рабочих и инженеров. Как изменится ситуация на рынке труда в 2023 году [Электронный ресурс] // РБК. — 2022. — URL: <https://www.rbc.ru/economics/08/11/2022/6368dee09a7947d9a6dc44fd>. (дата обращения: 06.06.23)
6. Васильчиков А.В. Дефицит рабочих кадров как главная ресурсная проблема промышленных предприятий. / А.В. Васильчиков, Н.Н. Сатонина, О.С. Чечина // Московский экономический журнал. — 2021. — 7. — с. 412-420.
7. Краснопецева И.В. Кадровые проблемы российских промышленных предприятий. / И.В. Краснопецева // Вестник ИрГТУ. — 2012. — 9 (68). — с. 274-280.
8. Solovova N.V. Labor Market Precarization: Russian and Foreign Experience of Its Regulation. / N.V. Solovova, N.V. Sukhankina, D.G. Slatov // Proceedings of the International Scientific Conference "Smart Nations: Global Trends In The Digital Economy". Proceedings of the 2nd International Conference. Ser. "Lecture Notes in Networks and Systems" Springer Nature Switzerland AG. — 2022. — 1. — p. 99-109.
9. Кадровый голод и локальная безработица: что ждет рынок труда в 2023 году [Электронный ресурс] // Ведомости. — 2023. — URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/01/18/959434-kadrovii-golod-i-lokalnaya-bezrabortitsa>. (дата обращения: 06.06.23)
10. Сахабиева Г.А. О развитии профессиональных компетенций молодых предпринимателей Самарской области. / Г.А. Сахабиева // Вестник Международного института рынка. — 2018. — 1. — с. 73-77.
11. Калмыкова О.Ю. Формирование конфликтологической компетентности специалиста сферы управления персоналом. / О.Ю. Калмыкова, Г.П. Гагаринская, Е.Н. Живицкая // Высшее техническое образование: проблемы и пути развития. — 2018. — 1. — с. 189-193.
12. Новоселова О.В. Компетентностный подход к формированию кадрового резерва образовательной организации высшего образования. / О.В. Новоселова, Н.В. Соловова, В.М. Нестеренко // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. — 2018. — 3. — с. 83-88.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Gosudarstvennaya programma RF «Nauchno-texnologicheskoe razvitie Rossijskoj Federacii»: utv. Postanovleniem Pravitel'stva RF ot 29 marta 2019 g. № 377 [State Program of the Russian Federation "Scientific and Technological Development of the Russian Federation": approved by the Decree of the Government of the Russian Federation No. 377 of March 29, 2019] [Electronic source] // Russian Academy of Sciences. — 2017. — URL: <http://www.ras.ru/news/shownews.aspx?id=097925f8-dd6b-436d-b9dc-83047eb10157>. (accessed: 06.06.23) [in Russian]
2. Glaz'ev S.Yu. Bitva za liderstvo v XXI veke. Rossiya – SShA – Kitaj. Sem' variantov obozrimogo budushhego [The Battle for Leadership in the XXI Century. Russia – USA – China. Seven Options for the Foreseeable Future] / S.Yu. Glaz'ev — М.: Knizhny'j mir, 2017. — 352 p. [in Russian]
3. Vasyajcheva V.A. Razvitie podxodov k upravleniyu innovacionnoj deyatel'nost'yu promy'shlenny'x predpriyatij [Development of Approaches to the Management of Innovative Activities of Industrial Enterprises] / V.A. Vasyajcheva — Samara: SAMARAMA, 2022. — 188 p. [in Russian]
4. Konceptsiya tehnologicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii do 2030 goda [The Concept of Technological Development of the Russian Federation until 2030] [Electronic source] // Novosibirsk City Chamber of Commerce and

Industry. — 2023. — URL: <https://ngtpp.ru/wp-content/uploads/2023/02/Kontsepsiya-tehnologicheskogo-razvitiya-na-period-do-2030-goda.pdf>. (accessed: 06.06.23) [in Russian]

5. E'ksperty' predskazali deficit rabochix i inzhenerov. Kak izmenitsya situaciya na ry'nke truda v 2023 godu [Experts Have Predicted a Shortage of Workers and Engineers. How Will the Labor Market Situation Change in 2023?] [Electronic source] // RBC. — 2022. — URL: <https://www.rbc.ru/economics/08/11/2022/6368dee09a7947d9a6dc44fd>. (accessed: 06.06.23) [in Russian]

6. Vasil'chikov A.V. Deficit rabochix kadrov kak glavnaya resursnaya problema promy'shlenny'x predpriyatij [Labor Shortage as the Main Resource Problem of Industrial Enterprises]. / A.V. Vasil'chikov, N.N. Satonina, O.S. Chechina // Moskovskij e'konomicheskij zhurnal [Moscow Economic Journal]. — 2021. — 7. — p. 412-420. [in Russian]

7. Krasnopevceva I.V. Kadrovye problemy' rossijskix promy'shlenny'x predpriyatij [Personnel Problems of Russian Industrial Enterprises]. / I.V. Krasnopevceva // Vestnik IrGTU [Bulletin of ISTU]. — 2012. — 9 (68). — p. 274-280. [in Russian]

8. Solovova N.V. Labor Market Precarization: Russian and Foreign Experience of Its Regulation. / N.V. Solovova, N.V. Sukhankina, D.G. Slatov // Proceedings of the International Scientific Conference "Smart Nations: Global Trends In The Digital Economy". Proceedings of the 2nd International Conference. Ser. "Lecture Notes in Networks and Systems" Springer Nature Switzerland AG. — 2022. — 1. — p. 99-109.

9. Kadrovyj golod i lokal'naya bezrabotitsa: chto zhdet ry'nok truda v 2023 godu [Staff Shortage and Local Unemployment: What Awaits the Labor Market in 2023] [Electronic source] // Vedomosti. — 2023. — URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/01/18/959434-kadrovii-golod-i-lokalnaya-bezrobotitsa>. (accessed: 06.06.23) [in Russian]

10. Saxabieva G.A. O razvitii professional'ny'x kompetencij molody'x predprinimatelej Samarskoj oblasti [On the Development of Professional Competencies of Young Entrepreneurs in the Samara Region]. / G.A. Saxabieva // Vestnik Mezhdunarodnogo instituta ry'nka [Bulletin of the International Market Institute]. — 2018. — 1. — p. 73-77. [in Russian]

11. Kalmy'kova O.Yu. Formirovanie konfliktologicheskoy kompetentnosti specialista sfery' upravleniya personalom [Formation of Conflictological Competence of a Specialist in the Field of Personnel Management]. / O.Yu. Kalmy'kova, G.P. Gagarinskaya, E.N. Zhiviczkaya // Vy'sshee texnicheskoe obrazovanie: problemy' i puti razvitiya [Higher Technical Education: Problems and Ways of Development]. — 2018. — 1. — p. 189-193. [in Russian]

12. Novoselova O.V. Kompetentnostny'j podxod k formirovaniyu kadrovogo rezerva obrazovatel'noj organizacii vy'sshego obrazovaniya [Competence-Based Approach to the Formation of a Personnel Reserve of an Educational Organization of Higher Education]. / O.V. Novoselova, N.V. Solovova, V.M. Nesterenko // Vestnik Samarskogo universiteta. Istoriya, pedagogika, filologiya [Bulletin of the Samara University. History, Pedagogy, Philology]. — 2018. — 3. — p. 83-88. [in Russian]