

Попов Дмитрий Владимирович

студент

Заверткина Ксения Михайловна

студентка

Научный руководитель

Ахмедов Феликс Керимович

аспирант, ассистент

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАК РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА КАДРОВ

Аннотация: в статье рассматривается проблема дефицита кадров на российском рынке труда, которая в течение последних лет становится все актуальнее. Один из способов решения проблемы – налаживание различными способами взаимодействия компаний с образовательными учреждениями.

Ключевые слова: дефицит кадров, образовательные организации, проект «Профессионалитет», Совет финансового рынка.

Проблема дефицита кадров в настоящий момент крайне актуальна для России. По данным Росстата уровень безработицы имел тенденцию к снижению еще до пандемии коронавируса. Так в 2017 году этот показатель составлял 5,2%, в 2018 году – 4,8%, в 2019 году – 4,6%. Эта тенденция прерывается в 2020 году эпидемией COVID-19, когда безработных было 5,8%, но уже в следующем году уровень безработицы снизился ровно на процент, а в 2022 году составил 3,9% [1].

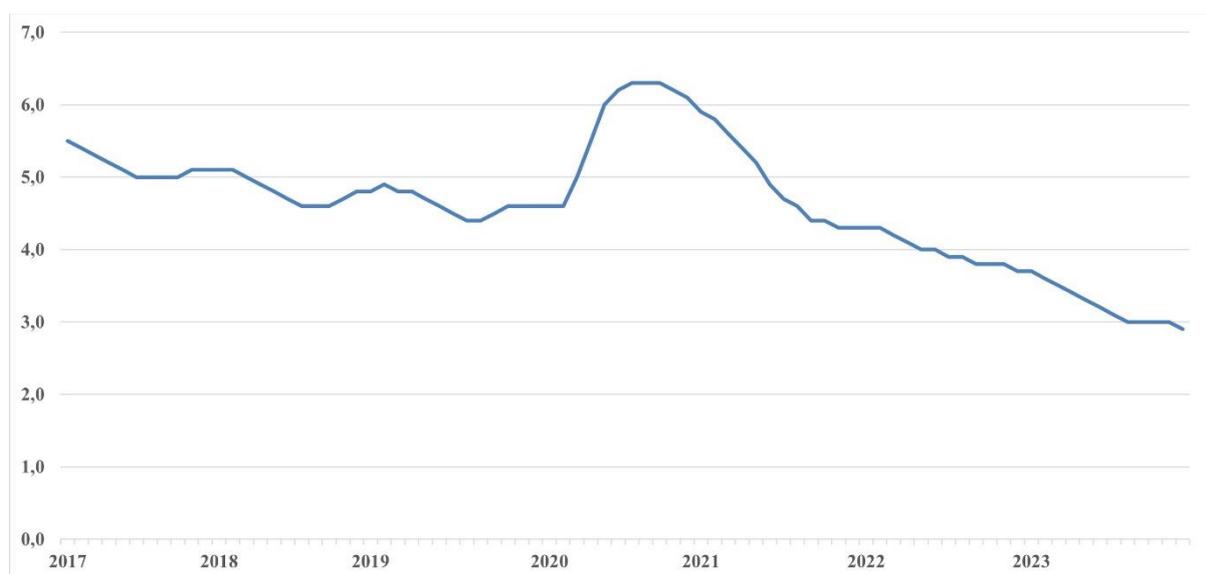


Рис. 1. Уровень безработицы с 2017 по 2023 год [1]

Существование процессов, на которые указывают данные Росстата подтверждают исследования сайта hh.ru. К концу 2021 года число открытых вакансий увеличилось на 48% в сравнении с началом года и на 61% относительно начала 2019 года. Людей, чтобы закрыть все вакансии не хватает. Ключевым фактором нехватки персонала hh.ru называет демографическую яму [2].

В конце 2022 года Банк России провел исследование [3], которое полностью подтверждает Росстата и hh.ru. Кроме того, в исследовании указано, что дефицит кадров усилился в 2022 году в связи с отменой ограничений, вызванных пандемией: неполная занятость сократилась, а безработица начала снижаться еще больше. На фоне общей нехватки работников особенно сильно не хватает высококвалифицированных кадров.

В рамках исследования Банком России был проведен оперативный опрос. По его данным треть предприятий имеет нехватку квалифицированных специалистов. У половины из них нехватка кадров существовала и ранее, а четверть связывает ее с сокращением предложения на рынке труда. Больше всего нехватка кадров ощущается в сфере металлургии, строительства и транспорта. Банк России выделил такие причины сложившейся ситуации: эмиграция трудоспособного населения, естественная убыль населения, сокращение трудоспособного населения в связи с выходом на пенсию, частичная мобилизация, рост военной

промышленности, перетягивающей трудовые ресурсы из других отраслей. Заместить рабочую силу мигрантами не представляется возможным.

Для выхода из сложившейся ситуации предприятия начали применять следующие меры:

- увеличение заработной платы;
- расширение социального пакета;
- оптимизация производственных процессов: внедрение автоматизации и т. д.;
- привлечение женщин на профессии, где преимущественно работают мужчины;
- привлечение несовершеннолетних и граждан старших возрастов;
- привлечение и обучение молодых специалистов;
- взаимодействие с учебными заведениями в сфере подготовки кадров.

Таким образом, взаимодействие с учебными заведениями оказывается одним из способов, которым государство и работодатели борются с нехваткой кадров. Рассмотрим подробнее, существующие практики и нововведения последних лет в данной области.

Одна из самых известных и старых форм взаимодействия образовательных организаций и работодателей является целевое обучение. Однако распространение целевого обучения невелико. В среднем по стране его доля составляет всего 2% [4]. Наибольшее число студентов на целевом обучении наблюдается в медицинских и технических вузах.

Другая давно укоренившаяся форма взаимодействия работодателей и учебных заведений – ярмарки вакансий, проводимые на базе учебных заведений. Ярмарка вакансий – мероприятие, на котором работодатели рассказывают про свои открытые вакансии и карьерные возможности соискателям. Ярмарки вакансий проводятся не только для студентов и не только на базе учебных заведений, однако именно здесь их применение наиболее широко и перспективно [5].

Однако в новых условиях взаимодействие с учебными заведениями осуществляется не только этими методами, появляются новые методы и проекты, распространяются те, что не получили распространения ранее. Так в 2022 году

был запущен федеральный проект «Профессионалитет» [6], Суть проекта в создании на основании колледжей центров профессионального образования, называемых кластерами. Эти центры организуются совместно с предприятиями реального сектора экономики. Образовательный процесс выстраивается с учетом потребностей участвующих в организации кластеров предприятий и местного рынка труда. В результате студентам обеспечивается трудоустройство, а компаниям – приток молодых сотрудников с максимально нужными навыками. Кроме того, предусмотрен налоговый вычет для компаний, инвестирующих в проект. На данный момент организовано уже более 200 кластеров с привлечением крупных компаний [4].

Компании работают с образовательными учреждениями и самостоятельно. На конференции Конференция «Трансформация образования. Подготовка кадров будущего» [7] представители компаний поделились своими методами обеспечения компаний кадрами. Так Росатом имеет долгосрочные планы, руководство компании понимает, какие кадры и в каких объемах нужны. Подготовкой специалистов для корпорации занимаются 18 опорных (партнерских) вузов во главе с НИЯУ МИФИ. Учебные заведения адаптируют свои программы, чтобы они соответствовали поставленным задачам и давали актуальные знания и востребованные навыки. «Росатом» выступает партнером создания передовых инженерных школ (ПИШ). Также госкорпорация стала партнером государственного проекта «Профессионалитет». Схожие мероприятия проводит компания «Аквариус»

Обращают внимание на студентов не только государство и отдельные работодатели, но и объединения компаний. Так в 2022 году Советом финансового рынка была учреждена именная стипендия «Инвестиции в будущее». Стипендия выдается студентам за достижения в исследовании различных аспектов финансового рынка. Программа привлекает внимание учащихся к этому сектору экономики, а значит привлекает потенциальных специалистов в финансовую сферу [8]. В программе участвуют такие члены Некоммерческого партнерства

развития финансового рынка РТС как ОАО АКБ «РосЕвроБанк», ПАО «Промсвязьбанк», НПФ «Газфонд», АО «Альфа-Банк» и многие другие. Так столько с РЭУ им. Г.В. Плеханова сотрудничает по меньшей мере 31 организация финансового рынка, это 6,51% всех организаций-партнеров РЭУ [9].

В Альфа-Банке была разработана образовательная программа Alfa Students, основными направлениями которой являются организация стажировок и обучений для студентов, найм молодых специалистов без опыта, выплата стипендий и грантов, проведение экскурсий в офисы банка, а также совместные образовательные программы с МФТИ, РУДН и Финансовым университетом [10].

Таким образом, в России наблюдается тенденция к снижению безработице и дефициту рабочей силы, которая была прервана пандемией корона вируса, но вновь проявившаяся с окончанием антивирусных мер. Дополнительно ее усугубил рост эмиграции, снижение притока квалифицированных кадров из-за границы, структурные изменения экономики, вызванные санкциями и рост оборонного сектора экономики, который поглотил часть персонала. Бизнес ищет различные способы решения проблемы, одним из которых является взаимодействие с учебными заведениями, выступающее за пределы привычных ярмарок вакансий и целевого обучения. Государством принята программа «Профессионалитет», призванная соединить организации среднего профессионального образования с потребностями работодателей, сами работодатели разрабатывают способы взаимодействия своих компаний с учебными заведениями, которые могут быть взяты на вооружение другими представителями бизнеса.

Список литературы

1. Трудовые ресурсы, занятость и безработица [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 12.04.2024).
2. Идеальный шторм на рынке труда: что делать с дефицитом кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ulyanovsk.hh.ru/article/28505> (дата обращения: 12.04.2024).

3. Региональная экономика: комментарии ГУ // Сайт Банка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/43707/report_01022023.pdf (дата обращения: 12.04.2024).

4. Что делать с нехваткой квалифицированных кадров // Русская школа управления 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://uprav.ru/blog/nekhnvatka-kadrov/> (дата обращения: 12.04.2024).

5. Как и зачем проводить ярмарку вакансий онлайн [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hh.ru/article/30956> (дата обращения: 12.04.2024).

6. Федеральный проект «Профессионалитет» // Сайт Министерства Просвещения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (Дата обращения: 12.04.2024).

7. Бизнес и образование: как справиться с дефицитом кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/brandvoice/503955-biznes-i-obrazovanie-kak-spravit-sa-s-deficitom-kadrov> (дата обращения: 12.04.2024).

8. Стипендии для студентов и гранты на финансовом рынке // Сайт Совета финансового рынка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sovet-fr.ru/activity/scholarships-grants/> (дата обращения: 12.04.2024).

9. Центр развития карьеры // Сайт РЭУ им. Г.В. Плеханова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.реу.рф/structure/departments/tsentr-razvitiya-kareryi> (дата обращения: 12.04.2024).

10. AlfaStudents // Сайт Альфабанка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://alfabank.ru/alfastudents/> (дата обращения: 12.04.2024).