

Шеренкова Мария Петровна

студентка

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный
архитектурно-строительный университет»

г. Санкт-Петербург

DOI 10.31483/r-168293

ПРЕОДОЛЕНИЕ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В УСЛОВИЯХ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ: СТРАТЕГИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

***Аннотация:** в статье исследуется проблема кадрового дефицита как одного из ключевых барьеров на пути успешной реализации политики импортозамещения в Российской Федерации. Цель исследования – систематизировать основные причины возникновения кадрового разрыва в условиях технологической трансформации экономики, проанализировать существующие форматы взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений и предложить комплекс стратегических мер по преодолению кадрового голода в приоритетных отраслях промышленности.*

***Ключевые слова:** кадровый дефицит, импортозамещение, взаимодействие бизнеса и образования, профессиональные компетенции, дуальное обучение, целевая подготовка, рынок труда, инженерные кадры, образовательные стандарты, человеческий капитал.*

Анализ современных публикаций и исследовательских подходов.

Современная научная литература, посвященная вопросам кадрового обеспечения экономики и реализации политики импортозамещения, уделяет значительное внимание проблеме структурного дисбаланса между спросом на квалифицированные кадры и предложением на рынке труда. Исследования зачастую фокусируются на макроэкономических аспектах, отраслевых диспропорциях и поиске эффективных механизмов восполнения кадрового потенциала.

1. Природа и структура кадрового дефицита в условиях импортозамещения. Основная проблема кадрового обеспечения импортозамещения заключается в системном несоответствии между профилем подготовки выпускников образовательных учреждений и реальными потребностями промышленных предприятий. Этот разрыв проявляется в технологическом аспекте, когда внедрение новых отечественных производственных линий и программных продуктов требует компетенций, которые отсутствуют в классических образовательных программах, а также в демографическом плане, поскольку старение инженерно-технических кадров и низкая привлекательность рабочих профессий среди молодежи приводят к естественной убыли квалифицированных специалистов. Серьезным фактором выступает географическая диспропорция, обусловленная концентрацией промышленных мощностей в одних регионах и образовательных центров в других, что создает устойчивый дисбаланс на локальных рынках труда. Наконец, существенное влияние оказывает устаревание материально-технической базы образования, когда учебные лаборатории и станки не соответствуют реальному промышленному оборудованию, на котором предстоит работать выпускникам, что резко снижает их готовность к самостоятельной производственной деятельности и удлиняет период адаптации на рабочем месте.

2. Мотивы недостаточной интеграции бизнеса в образовательный процесс. Пассивная позиция работодателей в вопросах формирования образовательных программ и недостаточное инвестирование в подготовку будущих кадров связаны с комплексом объективных и субъективных факторов. Среди них особое место занимает краткосрочный горизонт планирования, когда предприятия ориентированы на операционные результаты и не готовы вкладываться в подготовку специалистов, окупаемость которых наступает через три-пять лет после начала работы. Не менее значимы риски переманивания, поскольку инвестиции в обучение студента могут не окупиться, если после получения образования он трудоустроится к конкуренту, что особенно актуально в условиях высокой мобильности молодых кадров и дефицита специалистов на рынке. К этому добавляется

несовершенство нормативной базы, выражающееся в отсутствии четких механизмов софинансирования подготовки кадров и налоговых преференций для предприятий-партнеров образовательных учреждений, а также административная инерция, проявляющаяся в сложности корректировки государственных образовательных стандартов под быстро меняющиеся потребности конкретных отраслей. В совокупности эти факторы формируют ситуацию, при которой бизнес предпочитает переманивать уже готовых специалистов, а не инвестировать в их подготовку с нуля, что усугубляет кадровый дефицит в долгосрочной перспективе.

3. Типичные схемы и стратегии преодоления кадрового дефицита. В сложившихся условиях бизнес и образовательные учреждения выработали ряд практических механизмов взаимодействия, имеющих как успешные примеры, так и системные недостатки. Наиболее распространенной формой является целевое обучение, предполагающее заключение договоров между предприятием, абитуриентом и вузом, гарантирующих трудоустройство после выпуска, однако на практике часто отсутствует контроль за выполнением обязательств, а размер стипендий оказывается неконкурентоспособным. Создание базовых кафедр непосредственно на предприятиях, где преподают действующие инженеры и руководители, позволяет приблизить содержание образования к реальным производственным задачам, но системным ограничением здесь выступает недостаточная педагогическая квалификация промышленного персонала. Организация производственной практики и дуальное обучение с чередованием теории и практики сталкиваются с проблемой формального подхода со стороны предприятий, использующих студентов как бесплатную рабочую силу без реального обучения и наставничества. Корпоративные университеты, создаваемые внутри крупных компаний, позволяют оперативно закрывать текущие компетентностные разрывы, однако их деятельность ограничена рамками одной организации и не решает системных проблем кадрового обеспечения отрасли в целом, что требует поиска новых, более эффективных форм кооперации.

4. Влияние цифровой трансформации и риск-ориентированного подхода.

Современные подходы к кадровому планированию, описанные в работах отечественных и зарубежных исследователей, подчеркивают важность интеграции цифровых платформ для сопряжения спроса и предложения на рынке труда. Создание отраслевых цифровых профилей компетенций позволяет с высокой точностью прогнозировать потребности в специалистах и своевременно корректировать образовательные программы в соответствии с изменяющимися требованиями промышленности. Применение риск-ориентированного подхода дает возможность сосредоточить усилия на подготовке кадров для наиболее критических отраслей, где срыв импортозамещения несет наибольшие системные риски для экономической безопасности страны, однако реализация таких подходов требует серьезной методологической проработки и консолидации усилий всех заинтересованных сторон. Цифровизация процессов взаимодействия бизнеса и образования, включая создание единых баз данных о кадровых потребностях, онлайн-платформ для стажировок и дистанционных форм повышения квалификации, может стать важным инструментом преодоления информационной асимметрии и повышения эффективности сотрудничества, но при условии преодоления цифрового неравенства между регионами и отраслями.

Выводы и система мер по обеспечению эффективности взаимодействия бизнеса и образования.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что недостаточная координация между образовательными учреждениями и промышленными предприятиями, формальный характер существующих форм сотрудничества и инерционность образовательной системы создают прямые предпосылки для сохранения кадрового дефицита, тем самым ставя под угрозу успешную реализацию политики импортозамещения и технологический суверенитет страны. Для предотвращения этих негативных последствий необходима системная работа, направленная на повышение качества и результативности взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений по следующим ключевым направлениям.

1. Совершенствование нормативно-правовой базы. Требуется внесение изменений в Федеральный закон «Об образовании», закрепляющих обязательное участие представителей профильных предприятий в аккредитации инженерно-технических образовательных программ. Необходима разработка отраслевых профессиональных стандартов с детальным описанием трудовых функций с учётом специфики импортозамещающих производств. Целесообразно предоставление налоговых льгот предприятиям, инвестирующим в развитие материально-технической базы учебных заведений и организацию производственных стажировок, что создаст экономическую мотивацию для бизнеса к долгосрочному участию в подготовке кадров.

2. Развитие института целевого обучения. Необходимо ужесточить требования к отбору абитуриентов на целевые места, включив профориентационное тестирование и собеседование с представителями предприятия. Размер стипендий для целевиков следует повысить до уровня, конкурентоспособного с оплатой труда на аналогичных позициях. Целесообразно введение штрафных санкций за неисполнение обязательств по трудоустройству как для выпускников, так и для предприятий-заказчиков, а также создание единой электронной базы целевых договоров для мониторинга исполнения обязательств.

3. Модернизация образовательных программ и стандартов. Желателен переход от жёстких образовательных стандартов к гибким моделям, позволяющим включать до 30–40% дисциплин, определяемых региональными рынками труда и конкретными работодателями. Необходимо внедрение проектно-ориентированного обучения с выполнением реальных производственных задач в рамках курсовых и дипломных работ. Требуется обновление материально-технической базы через государственно-частное партнёрство, оснащение лабораторий современным оборудованием и сокращение сроков актуализации программ до одного года для технологически динамичных отраслей.

4. Создание эффективных форм практической подготовки. Следует ввести обязательное дуальное обучение для технических специальностей с объёмом

практической подготовки не менее 40% от общего времени. Необходима разработка единых стандартов производственной практики, исключающих использование студентов в качестве низкоквалифицированной рабочей силы, а также сертификация предприятий-партнёров по кадровому, материально-техническому и методическому потенциалу. Целесообразно создание отраслевых учебно-производственных кластеров для совместного использования ресурсов несколькими предприятиями и образовательными учреждениями.

5. *Стимулирование участия бизнеса в образовательном процессе.* Рекомендуется внедрение системы грантовой поддержки для преподавателей-практиков с производства. Необходима организация ежегодных конкурсов среди предприятий за лучшую практику кадровой подготовки с присвоением статуса «опорного работодателя» и предоставлением приоритетного доступа к госзаказу. Важно развивать корпоративные пенсионные программы и жилищные сертификаты для молодых специалистов, а также создавать общепромышленные центры компетенций с привлечением опытных наставников с предприятий.

6. *Развитие системы прогнозирования кадровых потребностей.* Требуется создание на базе отраслевых министерств постоянно действующих рабочих групп для среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах. Необходима интеграция данных о кадровых потребностях предприятий в единую цифровую платформу «Работа России» и образовательные порталы. Целесообразно проведение ежегодных форсайт-сессий с участием науки, бизнеса и государства, а также мониторинг трудоустройства выпускников с обязательной обратной связью от работодателей о качестве подготовки по каждой образовательной программе.

Таким образом, преодоление кадрового дефицита требует системной трансформации взаимодействия бизнеса и образования – от прогнозирования потребностей до оценки компетенций выпускников. Комплексное применение предложенных мер позволит не только ликвидировать текущий кадровый разрыв, но и

создать устойчивый механизм воспроизводства человеческого капитала, обеспечивающий технологический суверенитет и конкурентоспособность российской промышленности.

Список литературы

1. Лелявина Т.А. Управление развитием кадрового потенциала и его реализацией в целях повышения экономической безопасности предприятия / Т.А. Лелявина, А.В. Шеховцова // Экономическая безопасность в строительной сфере: опыт, проблемы, перспективы : Материалы региональной научно-практической конференции с международным участием (Санкт-Петербург, 21 ноября 2020 года). – СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, 2020. – С. 130–137. – EDN MHDBIC.
2. Усков В.В. Методы оценки влияния импортозамещения на стимулирование развития отечественного производства в РФ / В.В. Усков, Д.А. Дударов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2022. – Т. 12, №9А. – С. 691–698. – DOI: 10.34670/AR.2022.28.57.005. EDN UAZALQ
3. Продовольственная безопасность России в условиях санкционного давления / А.А. Дышекова, З.С. Шибзухов, З.А. Иванов [и др.] // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2024. – №1. – С. 194–201. DOI 10.47576/2949-1894.2024.1.1.023. EDN EOIDFD
4. Пилова Ф.И. Импортозамещение как средство достижения продовольственной безопасности страны / Ф.И. Пилова, М.М. Пшукова, Э.В. Шагербиева // Сельскохозяйственное землепользование и продовольственная безопасность: материалы IX Международной научно-практической конференции, посвященной памяти Заслуженного деятеля науки РФ, КБР, Республики Адыгея профессора Б.Х. Фиапшеву. – Нальчик, 2023. – С. 305–308. EDN VDTDPO
5. Пилова Ф.И. Проблемы кадрового обеспечения сельских территорий в России / Ф.И. Пилова, А.А. Шхашемишева // Наука, образование и бизнес: новый взгляд или стратегия интеграционного взаимодействия: сборник научных трудов

по материалам III Международной научно-практической конференции, посвященной памяти первого Президента Кабардино-Балкарской Республики В.М. Кокова. – Нальчик, 2023. – С. 290–293. EDN UIMFWS