

## **Эффективное формирование трудовых ресурсов предприятия как средство утоления «кадрового голода»**

**Панникова Александра Владимировна**

*Студентка*

*Санкт-Петербургский Государственный Университет,*

*факультет социологии, Санкт-Петербург, Россия*

*E-mail: a.pannikova@yandex.ru*

Актуальность темы формирования трудовых ресурсов (далее ТР) предприятия обусловлена современными социально-экономическими тенденциями и избранным курсом развития государства, нацеленным на модернизацию и инновацию экономики и социальной сферы. Значимость данной проблемы усиливает сложная демографическая ситуация, тенденция к стабильному сокращению населения страны, и, следовательно, к сокращению ее совокупных ТР. Назрела потребность перехода от расходования ТР к целенаправленному их формированию.

К сожалению, существует недостаточно исследований, которые описывали бы готовность страны к указанным переменам, могли дать научно обоснованные рекомендации относительно проведения реформ, связанных с формированием ТР, определить необходимый и достаточный объем расходов для их реализации, а также возможный экономический и социальный эффект.

Развитие экономики в новых условиях требует новых высококвалифицированных кадров. Отмечая, что источником формирования ТР организаций являются трудовые ресурсы общества [1], исследователи отмечают, что страна испытывает острую нехватку рабочих рук непосредственно в самом производстве. Это заключение подтверждают данные Росстата [5], согласно которым, в I квартале 2011 г. численность населения в возрасте 15-72 лет составила 75,0 млн. человек. Уровень экономической активности данной категории россиян составил 67,7%. По сравнению с I кварталом 2010 г., численность занятого населения увеличилась на 1,4 млн. человек, или на 2,1%, численность безработных сократилась на 0,9 млн. человек, или на 14,3%. Тем самым, налицо положительные тенденции в сфере занятости.

Однако представители бизнеса и государственных структур в своих выступлениях все чаще говорят о переходе страны к этапу дефицита на ТР. В первую очередь, эксперты отмечают кризисную демографическую ситуацию в стране как основу «кадрового голода» [2, с.147]. Парадокс заключается в том, что вместе с сокращением населения уменьшается и количество и качество ТР. В то же время, ТР представляют собой основной ресурс воспроизводства самого общества.

По данным Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [6], кадровый дефицит к 2020 году может достигнуть 22 млн. человек. При этом, по мере сокращения численности населения, количество ТР страны также будет снижаться на 0,5-1 млн. человек в год. По результатам опросов руководителей ведущих компаний России, 49% компаний испытывают острую нехватку кадров. Причем, 62% опрошенных - это представители машиностроения и легкой промышленности.

Анализ Интернет-ресурсов рынка труда Санкт-Петербурга показывает, что существует явное противоречие между заявленным в вакансиях желанием работодателей приобрести высококвалифицированных опытных специалистов и количеством претендентов, обладающих требуемыми качествами. На наш взгляд, наилучшим образом описать данную ситуацию можно, используя термин, заимствованный из одноименной книги Джозефа Хэллера (1961) – «Ловушка-22» (Catch-22), означающий парадоксальную ситуацию, положение, из которого нет выхода. Другими словами, «ловушка» представляет собой замкнутый круг, именуемой многими экспертами как «кадровый голод», созданный самими работодателями. Желая получить готового специалиста, не вкладывая в него собственные средства, многие компании идут

по наиболее простому пути, переманивая опытные кадры. Так появилась новая специальность «охотника за головами» (head hunter).

Проблема дефицита ТР и потребности в целенаправленном их формировании является одной из наиболее обсуждаемых в деловых кругах. Лейтмотивом конференции «Экономика знаний и интеллекта, образование и ключевые компетенции. Конкуренция за трудовые ресурсы» [4], которая проходила в рамках XII Петербургского Международного Экономического Форума 2008 года, звучала идея о том, что «дефицита нет, а есть лишь очень неэффективное, некачественное использование тех трудовых ресурсов, которыми страна владеет».

Разделяя данную точку зрения, мы выделяем в качестве одной из ведущих причин «неэффективного использования» имеющихся ТР проблему их неэффективного формирования. О правомерности данного утверждения свидетельствуют результаты исследований, проведенных на рынке труда России компаниями Ancor и Kelly Services.

Вектором программы нашего дальнейшего исследования в данном направлении может послужить положение, сформулированное Д.Макгрегором [3]. В его понимании, управление несет ответственность за организацию элементов промышленного производства, в том числе и людей, ради экономических интересов. Именно поэтому для развивающейся экономики России столь важно осознание того, что затраты на обеспечение предприятия ТР составляют одну из расходных статей бюджета предприятия, но в то же время, эффективность их использования напрямую влияет на доходы предприятия. Расходы на формирование необходимых качеств сотрудников внутри организации приносят значительные выгоды. Причем это не только прибыль, но также улучшение социально-психологического климата в коллективе, повышение удовлетворенности работников своим трудом, мотивация на достижения, укрепление репутации компании и т.п.

Таким образом, развитие эффективных подходов к формированию ТР является ключевым способом утоления «кадрового голода» предприятия и повышения общей экономической ситуации на национальном уровне.

### **Литература:**

1. Глаз Ю.А. Управление трудовыми ресурсами организаций потребительской кооперации (воспроизводственный аспект): теория, методология, концепция. Автореф. дисс. ... док. экон. наук. Белгород, 2011.
2. Демидов Е., Кузьмин В. Управление человеческими ресурсами в условиях кадрового голода // Общество и экономика, №6, 2008, С. 147-153.
3. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социологические исследования. 1995. № 1. С. 146-151.
4. Стенографический отчет Конференции «Экономика знаний и интеллекта, образование и ключевые компетенции. Конкуренция за трудовые ресурсы» XII Петербургского Международного Экономического Форума, Санкт-Петербург, 2008 г.
5. [ww.gks.ru](http://ww.gks.ru) (Федеральная служба государственной статистики России).
6. [www.minzdravsoc.ru](http://www.minzdravsoc.ru) (Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации).