**Способы преодоления кадрового кризиса для российской экономики**

**в современных условиях**

***Белова Ольга Александровна***

*Курсант*

*Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации*

*Факультет подготовки сотрудников полиции для подразделений по охране общественного порядка, Москва, Россия*

*E-mail:* [*maryjane6661@yandex.ru*](mailto:maryjane6661@yandex.ru)

Проблемы кадровой политики в современной России становятся острее с каждым годом, с учетом того, что решением проблемы активно занимаются как на уровне управляющих слоев, так и на уровне организаций и ВУЗов. Впервые о кадровой политике и вопросе высокой квалификации кадров заговорил еще Иосиф Виссарионович Сталин в 1935 году [1,3]. С тех пор прошло много времени, но проблема актуальности не потеряла.

Многие современные ученые отмечают, что в современной России много причин, влияющих на не достаточную квалификацию работников: демографические проблемы, проблемы низкого качества средне-специального, всеобщая пропаганда высшего образования без надлежащей подготовки [2,6].

Проблема профессиональной подготовки и переподготовки персонала, на сегодняшний день, выглядит не просто актуальной, она стала носить критический характер. Претензии со стороны предприятий к уровню квалификации специалистов, выпускаемых учебными заведениями различного уровня, слышатся все чаще, и иногда носят фатальный характер. Все чаще возникают ситуации, при которых сотрудника, имеющего документ о получении необходимой квалификации, приходится обучать уже на рабочем месте [3,8]. Данная проблема возникает как со специалистами, получившими высшее образование, так и с выпускниками средне-специальных учебных заведений. Но все же, наиболее остро стоит вопрос о проблеме дефицита молодого хорошо квалифицированного персонала.

Необходимо отметить, что в целом сложная обстановка кадрового кризиса в России усугубляется трудовой миграцией, все чаще высокообразованные молодые люди выбирают для трудоустройства страны Европы. Таким образом, страна теряет и без того дефицитную прослойку кадров [4,7].

Так как проблемы в кадровой политики России уже давно носит не ситуационный, а системный характер необходимо разработать подходы к решению данной проблемы. По нашему мнению, одним из главных способов в преодолении кадрового кризиса может быть целевая подготовка кадров. Метод известный и достаточно распространённый. Предприятие платит учебному заведению за подготовку специалиста, обучая его на коммерческой основе и, в результате, через определенное количество лет получает специалиста. Мы же предлагаем этот процесс модернизировать. Студенты, имеющие целевое направление, должны обучаться отдельными группами по индивидуальным планам, согласованным с учреждением или предприятием, направившим их на обучение. В этом случае выпускники будут максимально подготовлены для предстоящей работы в той или иной должности, а организация получит квалифицированные кадры, не требующие переподготовки и дообучения.

В качестве другого способа решения кадровой проблемы предлагается создание в рамках одного предприятия, а в некоторых случаях, и при участии нескольких предприятий, учебного центра дополнительного образования. Содержательное наполнение учебных программ в данном случае заметно меньше зависит от образовательных стандартов, и конкретное предприятие всегда сможет получить специалистов именно той квалификации, которая необходима. Однако при реализации данного способа организация должна быть готова столкнуться с рядом проблем. Одной из основных является сложность поиска специалистов, способных правильно организовать учебный процесс, оперативно реагировать на изменяющиеся задачи предприятия, обучать и переподготавливать не только представителей рабочих профессий, но и высококвалифицированных специалистов и контролировать затраты.

На сегодняшний день Россия находится в таком положении, когда государственным властям просто необходима помощь предприятий. Если сами предприятия в ближайшее время не позаботятся о кардинальном изменении отношения к сложившейся ситуации, а именно не проявят желания к созданию новых учебных центров дополнительного профессионального образования и целевой направленной подготовке квалифицированных кадров, то вероятнее всего, кадровый кризис в стране разрешен будет нескоро. Кроме того, критичной задачей является создание системы, которая могла бы существовать по принципам самовоспроизведения и динамичного развития, отслеживая текущие изменения в экономике страны.

От государства потребуются усилия для законодательного обеспечения деятельности данных учреждений, а так же внятная поддержка центров ранней профориентации, детского и юношеского творчества, инновационных идей и рационализации и т. п. Обязательна финансовая поддержка такой социальной работы организаций и профессиональных объединений со стороны государства. Это и есть целевые инвестиции в человеческий капитал общенационального значения. Важную роль в такой работе должны играть и общественные организации.

**Литература**

1. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России. – М., 2014.

2. Швец Л.Г. От управления персоналом и кадровой работы – к управлению человеческими ресурсами. Концепция HR-менеджмента // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 3. С. 182-191.

3. Крицкая А.А. Институционализация государственной кадровой политики в России (к вопросу преемственности) // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 4.

4. Швец Л.Г. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами, г.Ростов-на-Дону , 2012.