

© Степан Алексеевич Воронов,
аспирант,
Владимирского филиала РАНХиГС

«КАДРОВЫЙ ГОЛОД» ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ. ПРИЧИНЫ И ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ

Аннотация. В данной статье изложены две главные проблемы рынка труда Владимирской области: отток квалифицированных специалистов из региона и недостаточный уровень подготовки специалистов. Для этих проблем отмечены причинно-следственные связи и предложены варианты решения этих проблем.

Annotation. This article outlines two main problems of the labor market of the Vladimir region: the outflow of qualified specialists from the region and the insufficient level of training of specialists. Causal relationships are noted for these problems and solutions to these problems are proposed.

Ключевые слова: кадры, специалист, квалификация, практический опыт.

Keywords: personnel, specialist, qualification, practical experience.

В последнее время во Владимирской области всё чаще и чаще руководители предприятий и рекрутеры поднимают вопросы, связанные с наймом и подбором сотрудников, а главный вопрос, который стоит наиболее остро, это нехватка квалифицированных кадров на рынке труда. Этот вопрос имеет огромное количество причин и следствий, но мне хотелось бы остановиться на двух, на мой взгляд, основных проблемах, с которыми сталкивается работодатель, и наметить варианты их решения.

Во-первых, отток специалистов из региона.

Причина – низкий уровень оплаты труда, низкий уровень социальной инфраструктуры, отсутствие карьерного и профессионального роста.

Следствие – нехватка квалифицированных кадров, низкие темпы развития или его отсутствие, а также возможные проблемы в качестве производимых товаров или оказываемых услуг.

Если подробнее рассмотреть эту проблему, то стоит отметить, что амбициозные, уверенные в своих знаниях и опыте специалисты имеют естественное желание зарабатывать максимум возможного. Очевидно, этот максимум может быть предложен в мегаполисах, куда и направляются эти специалисты.

Помимо высокого уровня дохода для современного человека очень важна инфраструктура. Наличие комфортабельного общественного транспорта, современных парков, скверов, набережных, благоустроенных дорог и дворов влияет на уровень счастья человека. А кто не хочет быть более счастливым?

Несомненно, комфортный для жизни город будет не только удерживать специалистов, но и привлекать из других регионов.

Чтобы приступить к решению этой объемной задачи, необходимо определить перечень того, что нужно сделать, чтобы специалисты оставались и возвращались. Как только будет собран пакет предложений по улучшению города, необходимо определить, есть ли из этих предложений, что уже реализуется или должно реализовываться. Новые идеи взять в работу, а реализуемые – проинспектировать на должное выполнение. Часто случается, что деятельность органов власти направлена на устранение проблем в тех или иных сферах или на поддержание достигнутого уровня, и реже деятельность направлена на развитие и совершенствование. Важно предпринимать шаги, которые будут развивать экономику, в том числе и в тех сферах, которые косвенно влияют на неё. Создание комфортных условий для жизни людей должно быть выведено в одно из приоритетных направлений.

Во-вторых, недостаточный уровень подготовленности специалистов. Следствие – предложение низкого уровня оплаты труда. Причина – отсутствие практического опыта и стажа работы.

Иными словами, выпускники высших учебных заведений не имеют опыта работы и решения задач на практике, они не знают, как повести себя в той или иной ситуации, не имеют уверенности в своих знаниях и силах, чтобы брать ответственность и инициативу при решении поставленной задачи, а также у них зачастую возникают трудности с применением полученных в высшей школе знаний. Вследствие чего, принимая такого специалиста на работу, работодатель должен потратить еще какое-то время на его обучение уже практическим методом, а значит, и компенсировать затраченное время частью заработной платы такого работника.

Но и у этой проблемы есть решение.

В период пандемии коронавируса появилось большое количество онлайн-курсов, школ, и мы увидели, что обучиться новой профессии можно гораздо быстрее за счёт получения самых важных теоретических знаний, исключая широкие знания, и применения этих знаний сразу же на практике. Да, у этого подхода есть ряд своих недостатков, но скорость обучения является важным преимуществом.

В традиционном обучении также можно применить подобную идею. Например, в течение 1 – 1,5 года студент получает самые важные для работы знания, а затем вуз предлагает ему работу в партнерских организациях в качестве стажера или помощника того или иного специалиста, в зависимости от получаемой студентом специальности. Работодатель трудоустраивает студента, где он трудится 4-5 часов в день, а 2-3 часа проводит в вузе для получения новых теоретических знаний, необходимых в его трудовой деятельности, в остальное время выполняет домашнее задание и занимается самообразованием.

Такой подход, где студент оттачивает полученные теоретические знания сразу же, а не через 3-4 года, и получает те знания, которые ему нужны в работе, позволит наиболее эффективно реализовать свой потенциал, и уже к моменту выпуска и получения диплома об окончании высшего учебного заведения он может рассчитывать на достойную оплату труда, как специалист с опытом работы от 3 лет.

Для реализации этой идеи можно взять пилотный курс студентов и скорректировать программу образования так, чтобы студент мог работать и продолжать обучение. Дисциплины, которые не имеют прикладного характера, не исключаются из программы, а сокращаются с той целью, чтобы студент имел возможность расширить свой кругозор, но при этом не затрачивал на это много времени, которое мог бы использовать для развития в своей профессии.