

УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 331.54

ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ: ВЫЗОВЫ И СОВРЕМЕННОСТЬ

© 2017 Ю. В. Ушакова, Е. В. Карпова

*Воронежский институт высоких технологий
Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Воронежский филиал)*

В данной статье рассматриваются тенденции кадровой политики в сложное для экономики России время.

Ключевые слова: кризис, введение санкций, отток инвестиций, сокращение персонала.

Сегодня увеличение эффективности организации возможно, лишь за счет совершенствования механизмов регулирования трудовых отношений, эффективного использования человеческих ресурсов, ведения грамотной кадровой политики.

Не случайно в настоящее время все больше уделяется вниманию кадровой политики организации, так как сегодня невозможно достичь высоких результатов труда, оставаясь в рамках прежней системы управления персоналом и ведения кадровой политики.

Первоочередным этапом сегодня, является внедрение работодателями новых профессиональных стандартов РФ, в которых используются современные конструкции в виде сочетания различных требований к профессиональным навыкам персонала организации. Руководители все больше осознают, что ключ к овладению искусством организационных перемен, обеспечению поступательного развития организации лежит в эффективном использовании человеческих ресурсов, раскрепощении творческой энергии сотрудников. Однако в реальной жизни по-прежнему существует значительный разрыв между потенциалом сотрудников и степенью его использования большинством организаций.

Сегодня рабочая сила рассматривается в качестве товара. Главное, что отличает наш рынок от мирового, это наличие адми-

нистративных, экономических, правовых ограничений.

В настоящее время уровень безработицы достаточно низкий, по официальным данным, однако действительные масштабы безработицы довольно трудно оценить. В то же время велика скрытая, официально не фиксируемая индивидуальная трудовая деятельность.

«В отличие от бодрых рапортов официальных органов скрытая безработица в стране за первые пять месяцев текущего года показала существенные темпы роста», – сообщают в исследовательской группе W-City Community Research. Согласно их выводам, сегодня в поисках работы или приработка находится более 30 % экономически активного населения. «Около 30 млн россиян энергично ищут любых заработков, чтобы хоть как-то улучшить положение своих семей», – указывают эксперты по итогам опросов 10 тыс. россиян из Москвы, Санкт-Петербурга, Волгограда и Новосибирска [1].

Согласно же исследованиям фонда «Общественное мнение» (ФОМ), в марте 2016 года свыше 70 % респондентов обращали внимание на высокий уровень безработицы в стране. При этом более 60 % опрошенных считали, что дефицит рабочих мест продолжает увеличиваться [2].

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире она является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Эти группы можно классифицировать.

1. Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся

Ушакова Юлия Витальевна – ВИВТ АНОО ВО, к. экон. н., доцент, e-mail: uliya150@rambler.ru.
Карпова Елена Вячеславовна – РЭУ им. Г. В. Плеханова Воронежский филиал, преподаватель высшей квалификационной категории.

средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность.

2. Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

3. В 25-29 лет молодые люди уже в основном имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время.

Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма, профессиональной компетентности, а отсюда и умение эффективно, качественно работать.

Профессионализм – особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях. Компетентность профессионала может быть реализована в деятельности в том случае, если у человека есть возможность и способность рефлексивно использовать инновационный потенциал, творчески изменять или адаптировать сформированные ранее средства деятельности под новое содержание или способы самой деятельности.

Профессиональная компетентность – это отношение к успешной профессиональной деятельности, ее значению и определенным специфическим задачам в совокупности со всеми знаниями и навыками, используемыми при ее осуществлении. Иными словами, профессионализм складывается из компетентности и ответственности.

Проблема регулирования трудовых отношений не нова и по сей день остается актуальной.

С 1 июля 2016 года в Трудовом кодексе (ТК) появилась ст. 195.3 «О порядке применения профстандартов». Министерство труда РФ утвердило 800 профессиональных стандартов. До конца года их число доведут до 1000, а в течение двух лет разработчики

планируют утвердить около 2000 профессиональных стандартов [3].

Соблюдать профессиональные стандарты обязаны и госучреждения, и коммерческие, и некоммерческие структуры, и индивидуальные предприниматели.

Стандарты коснутся граждан, которые уже занимают свои должности, и тех, которые только будут приняты на работу. Работники должны соответствовать требованиям к профессии, если они установлены Кодексом, Федеральными законами или нормативными актами.

Использование работодателями профессиональных стандартов даст возможность более эффективно управлять персоналом, выявлять компетентность персонала по определенным критериям, внедрять качественную систему оценки нового персонала, разрабатывать новую кадровую политику организации. Тем самым, в ближайшее время, должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускники учебных заведений обладают одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие.

Несоответствие фактического и требуемого уровня квалификации работника лежит в основе неудовлетворенности его трудом, оплатой труда, что определяет характер его поведения. Сегодня важна оценка профессиональной компетентности, которая является эффективным инструментом управления персоналом при условии, что производится специалистом, имеющим соответствующее образование и опыт работы. В плане совершенствования кадровой политики организации можно выделить компетенции, которыми должен обладать персонал предприятия для повышения его эффективности и конкурентоспособности.

Прежние методы кадровой политики, в современных экономических условиях не дают должного эффекта. Их нужно модернизировать, совершенствовать, формировать новую кадровую политику.

Многие компании, сегодня продолжают оптимизировать штат сотрудников и сокращать специалистов. Уровень пессимизма со стороны соискателей остается весьма ощутимым. Главной тенденцией на рынке труда сегодня является рост числа самозанятых граждан. По данным Росстата, их число не превышает 14,5 млн. человек, но в действительности масштабы этой группы населения может превышать и 30 млн. за счет выполнений проектной и сдельной работы официально трудоустроенными гражданами, пред-

полагает эксперт. «И этот процесс сегодня даже стимулируется спросом на рынке труда на таких сотрудников», – говорит он [4].

Путин В. В. сразу же на следующий день после своей третьей инаугурации подписал 11 указов, так называемые «майские указы», определяющих направление на ускорение социально-экономического развития страны до 2020 года. В этот указ входило целых 218 поручений, из которых в данный момент, по статистике выполнено 154 поручения, что является хорошим показателем, ввиду того, что этот указ является самым главным из-за своей широкой направленности.

Один из Указов Президента РФ от 07.05.2012 № 594 «О Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров на 2012 – 2014 годы» говорит о том, что, реализация Программы позволит:

- повысить квалификацию не менее 15000 специалистов на базе российских образовательных учреждений с участием исследовательских и инжиниринговых центров на территории России и за рубежом;

- отработать механизмы реализации долгосрочного партнерства в подготовке кадрового резерва и повышении квалификации инженерных кадров для предприятий и организаций реального сектора экономики на базе российских образовательных учреждений;

- сформировать банк программ повышения квалификации, реализующих современные технологии обучения и формирующие актуальные компетенции инженерных кадров в области приоритетных направлений развития техники и технологий;

- содействовать развитию инженерного образования путем актуализации программ повышения квалификации.

Также к 2020 году в России планируется увеличить число высокопроизводительных рабочих мест до 25 млн., что увеличит занятость населения, повысит платежеспособность, увеличит приток налогов в бюджет, повысится уровень жизни населения, повысится товарооборот в стране.

Сегодня также важна реализация международной программы «Время действовать» – в дистанционном обучении предпринимательским компетенциям через онлайн-

трансляции экспертных сессий на тему старта и развития бизнеса. Она реализуется ООО «Союз Высших учебных заведений» совместно с Ассоциацией студенческих бизнес-инкубаторов, молодых предпринимателей и ученых России, и направлена на выполнение поставленных Президентом В. В. Путиным задач по диверсификации экономики и увеличению доли среднего и малого бизнеса в структуре ВВП до 50 % к 2020 году.

Внедрение новых профессиональных стандартов поможет работодателям снижать издержки при приеме граждан на работу – претендовать на вакансию смогут только люди, заведомо соответствующие требованиям. Что повысит эффективность труда и повлияет на конкуренцию среди сотрудников.

В дальнейшем требования к конкретным профессиям будут учитываться уже во время обучения, на стадии подготовки кадров – государство займется созданием подходящих образовательных программ, выполняя Указы Президента.

Так же, по Указам Президента планируется повышение зарплат бюджетникам более чем на 200 % к 2018 году, что, в свою очередь должно повысить качество обслуживания.

Путин В. В. своими Указами добивается стабильного роста страны. В данный момент наша страна претерпевает не лучшие времена: кризис, введение санкций, отток инвестиций, сокращение персонала – все это отрицательно влияет на нашу экономику и замедляет выполнения Указов. Но общими усилиями, усилиями нашего Президента, Министерств и других органов управления, мы сможем добиться успехов в нашей экономике, в будущем.

ЛИТЕРАТУРА

1. <http://publishernews.ru/PressRelease/PressReleaseShow.asp?ID=569282>
2. <http://natio.today/social/item/2064>.
3. <http://skillscenter.ru/articles/view/oficialnye-razasnenia-mintruda-rossii-po-voprosam-primeneniya-profstandartov>.
4. http://www.ng.ru/economics/2016-06-22/1_job.html.

TENDENCIES OF PERSONNEL POLICY: CALLS AND PRESENT

© 2017 Y. V. Ushakova, E. V. Karpova

Voronezh Institute of High Technology

Plekhanov Russian Academy of Economics (Voronezh branch)

In article tendencies of personnel policy in time, difficult for economy of Russia, are considered.

Keywords: crisis, imposition of sanctions, outflow of investments, reducing personnel.