

Филиппова Ксения Владимировна

старший преподаватель кафедры
«Производственный менеджмент»
Тихоокеанского государственного университета

**СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА)**

Аннотация:

В статье проведен анализ социальных аспектов кадрового обеспечения предприятий промышленного комплекса в Российской Федерации с привлечением некоторых данных по Дальневосточному федеральному округу. С опорой на статистические данные и результаты вторичных исследований проблем трудовой занятости оценены социальные факторы, определяющие дефицит трудовых ресурсов на российских промышленных предприятиях. Сделаны выводы о том, что негативное влияние на кадровую обеспеченность предприятий промышленного комплекса оказывают проблемы трудоустройства молодых специалистов, нарушения условий труда и отдыха рабочих предприятий, случаи гендерной дискриминации и геронтологического эйджизма, дисбаланс структуры спроса и предложения на российском рынке труда. Полученные результаты могут быть применены при разработке и реализации социальной политики исследуемого региона, при корректировке программ развития промышленного комплекса в субъектах региона.

Ключевые слова:

социальное управление, кадровый дефицит, промышленный комплекс, гендерная дискриминация, геронтологический эйджизм, производственный травматизм, дефицит профессиональных кадров, Дальний Восток России.

Filippova Ksenia Vladimirovna

Senior Lecturer,
Industrial Management Department,
Pacific National University

**SOCIAL ASPECTS OF STAFFING
OF INDUSTRIAL ENTERPRISES
OF THE RUSSIAN FEDERATION
(CASE STUDY
OF THE FAR EASTERN
FEDERAL DISTRICT)**

Summary:

The paper analyzes the social aspects of the staffing of the enterprises of the industrial complex in the Russian Federation with some data from the Far Eastern Federal District. Based on statistical data and the results of secondary studies of labor problems, social factors that determine the shortage of labor resources in Russian industrial enterprises are estimated. It is concluded that the employment of young specialists, violation of working conditions and rest of workers, cases of gender discrimination and gerontological ageism, an imbalance in the structure of supply and demand in the Russian labor market negatively affect the staffing of industrial enterprises. The results can be applied in the development and implementation of the social policy of the studied region, when adjusting the development programs of the industrial complex in the region.

Keywords:

social management, staff shortages, industrial complex, gender discrimination, gerontological ageism, occupational injuries, lack of professional staff, the Russian Far East.

Одной из основных социальных проблем, обуславливающих кадровый «голод» на предприятиях Дальнего Востока, является трудоустройство молодых специалистов. Большинство выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования не востребованы на рынке труда по причине отсутствия опыта работы [1, с. 47].

Важной проблемой при трудоустройстве молодых людей является низкий уровень заработной платы. Согласно результатам социологических исследований [2], в иерархии трудовых ценностей молодежи достойная оплата труда занимает высшую позицию. Уровень оплаты труда специалистов в возрастном сегменте 21–25 лет в среднем по регионам российского Дальнего Востока составляет 22 тыс. р., что на 34 % меньше среднероссийского значения (38,6 тыс. р.) [3].

Другой социальной проблемой кадрового обеспечения промышленных предприятий является нарушение условий труда и отдыха рабочих и, как следствие, утрата ими здоровья.

В 2004–2009 гг. в Дальневосточном регионе доля работающих в условиях, не отвечающих требованиям техники безопасности, на предприятиях по добыче полезных ископаемых возросла на 20,7 %, на предприятиях обрабатывающих производств – на 23,1 % [4, с. 103]. Данное обстоятельство главным образом связано с повышенным износом оборудования, ухудшением условий труда, отсутствием контроля за соблюдением правил техники безопасности.

Прямым результатом нарушения условий труда и техники безопасности является производственный травматизм. Однако следует отметить положительную тенденцию. Так, если в 2005

г. численность работников, пострадавших от несчастных случаев на рабочем месте, составила 77,7 тыс. чел., то в 2018 г. – 23,6 тыс. чел. [5, с. 143]. Производственный травматизм среди мужского населения значительно выше, чем среди женского (в 2018 г. 16,6 и 7 тыс. чел. соответственно) [6]. Данное обстоятельство связано с тем, что именно мужчины, как правило, заняты на предприятиях с вредными и опасными условиями труда, соответственно, подвергаются большему риску несчастного случая на рабочем месте.

Отметим, что на предприятиях добывающей промышленности количество случаев производственного травматизма в 7 раз меньше, чем на предприятиях обрабатывающих производств. Так, основными причинами производственного травматизма в 2016 г. на предприятиях обрабатывающей промышленности РФ являлись неудовлетворительная организация производства работ – 15 %, нарушение охраны труда, трудовой и производственной дисциплины – 13 %, нарушение технологического процесса – 8 % [7, с. 144].

Таблица 1 – Численность пострадавших на предприятиях промышленного комплекса России в 2016 г. [8]

Причина несчастного случая	Вид экономической деятельности		
	Добыча полезных ископаемых	Обрабатывающие производства	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды
Конструктивные недостатки, несовершенство, недостаточная надежность машин, механизмов оборудования	36	283	38
Нарушение технологического процесса	100	767	44
Неудовлетворительная организация производства работ	348	1 462	222
Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест	108	358	39
Нарушение трудовой и производственной дисциплины	133	1 258	100

Острой социальной проблемой современного рынка труда является гендерная дискриминация. Менее востребованы на рынке труда женщины от 20 до 25 лет, так как для них основными жизненными приоритетами, как правило, являются создание семьи и воспитание детей. Данная категория трудоспособного населения чаще других уходит в декретный отпуск, на больничный, что делает их нежеланными сотрудниками для работодателей [9]. Этот факт подтверждается результатами социологического опроса, проведенного Центром исследований рынка труда. Половина опрошенных работодателей отметила, что наличие семьи снижает качество труда у женской части рабочего коллектива. Это связывают с частым отсутствием на работе (60 % респондентов), низкой производительностью (22 %), низким интеллектуальным уровнем (2 %) [10, с. 59].

Также было выявлено, что большинство работодателей предпочитают нанимать мужчин, так как они легче переносят повышение трудовых нагрузок, напряженную трудовую деятельность, готовы к внеплановым изменениям рабочего графика и сверхурочным работам.

Социальной проблемой является геронтологический эйджизм. Это социальный феномен, представляющий собой дискриминацию людей пожилого возраста на основе стереотипов в отношении представителей старших возрастных групп. Результаты исследования, проведенного Центром социально-трудовых прав в рамках проекта «Дискриминация в сфере труда: разработка механизмов защиты и оказание практической помощи пострадавшим», подтверждают этот факт. Около 60 % опрошенных в возрасте 56–72 лет в профессиональной деятельности сталкивались с возрастной дискриминацией [11].

Большая часть (80 %) опрошенных работодателей указала на наличие дискриминации к людям старшего поколения. Такая ситуация на рынке труда негативно сказывается на уровне качества жизни людей предпенсионного и пенсионного возраста. Кроме того, негативное отношение к пожилым людям имеет серьезные отрицательные последствия для их физического и психического здоровья. Как было отмечено руководителями, одной из основных причин отказа в принятии на работу соискателей старших возрастных групп выступило то, что люди преклонного возраста чаще других имеют проблемы со здоровьем.

Негативно влияет на кадровое обеспечение предприятий дисбаланс структуры спроса и предложения на рынке труда. Так, в сентябре 2018 г. большая часть выпускников учебных заведений

России приходилась на экономические специальности (130,5 тыс. чел), юриспруденцию (117,5), менеджмент (75,6), в то время как число выпускников по специальности «Машиностроение» составило всего 2,5 тыс. чел., «Прикладная механика» – 336 чел., «Авиа- и ракетостроение» – 70 чел. [12].

Агентством по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке был проведен опрос работодателей, в результате которого определены отрасли, испытывающие наибольшую кадровую потребность: добывающая промышленность (22 % от совокупного кадрового дефицита по ДФО), строительство – 16,3 %, транспорт и логистика – 11 % [13, с. 5].

Проведенный анализ позволил выделить ряд значимых социальных проблем, которые негативно влияют на кадровую обеспеченность промышленных предприятий России.

Во-первых, проблема трудоустройства молодых специалистов как менее востребованной категории на рынке труда по причине отсутствия у них опыта профессиональной деятельности. Такая тенденция носит отрицательный характер, так как данная категория экономически активного населения составляет весомую часть (20 %) трудового потенциала, определяющего экономическое развитие страны [14, с. 18].

Во-вторых, нарушение условий труда и техники безопасности и увеличение количества случаев производственного травматизма на предприятиях. Перечисленное приводит к росту смертности трудоспособного населения, что негативно сказывается на социально-экономическом развитии России.

В-третьих, наличие дискриминации на рынке труда по половозрастным характеристикам. К наименее востребованным категориям работников относятся женщины в возрасте 20–28 лет и люди пенсионного и предпенсионного возраста.

В-четвертых, дефицит квалифицированных кадров, который выступает следствием несоответствия структуры спроса и предложения на рынке труда. Подавляющее большинство выпускников приходится на экономические и юридические специальности, в то время как имеет место существенная нехватка кадров на предприятиях добывающей отрасли, машиностроения. На наш взгляд, это одна из ключевых социальных проблем, оказывающая негативное влияние на обеспечение кадрами промышленных предприятий России.

Ссылки:

1. Филиппова К.В. Проблемы кадрового обеспечения промышленных предприятий Дальнего Востока России: социальный аспект // Социальные и экономические системы. 2019. № 2 (8). С. 47–53.
2. Ретивина В.В. Трудовые ценности и установкисовременной студенческой молодежи // Высшее образование в России. 2019. Т. 28, № 1. С. 57–63. <https://doi.org/10.20339/am.03-19.039> ; Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. 2017. № 1 (393). С. 81–93.
3. Зарплаты молодых специалистов [Электронный ресурс] // Сбербанк России. 2018. URL: https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/files/pdf/zarplaty_molodykh_spetsialistov.pdf (дата обращения: 26.02.2020).
4. Тихонова Г.И., Чуранова А.Н., Горчакова Т.Ю. Производственный травматизм как проблема социально-трудовых отношений в России // Проблемы прогнозирования. 2012. № 3 (132). С. 103–118.
5. Здравоохранение в России 2019 г. [Электронный ресурс] : статистический сборник / Росстат ; пред. редкол. И.Н. Шаповал. М., 2019. 170 с. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2019.pdf> (дата обращения: 26.02.2020).
6. Там же. С. 143.
7. Рассчитано по: Здравоохранение в России 2017 г. [Электронный ресурс] : статистический сборник / Росстат ; пред. редкол. Г.К. Оксенойт. М., 2017. 170 с. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/zdrav17.pdf> (дата обращения: 27.02.2020).
8. Здравоохранение в России 2017 г. С. 144.
9. Антонченкова С.В. Гендерное неравенство на рынке труда в России // Экономическая социология. 2004. Т. 5, № 4. С. 72–95.
10. Московская А.А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей // Социологические исследования. 2002. № 3. С. 52–61.
11. Дискриминация в сфере труда: разработка механизмов защиты и оказание практической помощи пострадавшим [Электронный ресурс] // Центр социально-трудовых прав. М. ; Самара, 2007–2008. URL: <http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/564> (дата обращения: 26.02.2020).
12. 2.1.3. Распределение выпуска бакалавров, специалистов, магистров по направлениям подготовки и специальностям [Электронный ресурс]. URL: http://eis.mon.gov.ru/education/1%20%20%2020142/%D0%A1%D0%92%D0%9E%D0%94_%D0%92%D0%9F%D0%9E1_%D0%A0%D0%9E%D0%A1%D0%A1%D0%98%D0%AF.xls (дата обращения: 27.02.2020). Приведено по: Филиппова К.В. К вопросу о кадровом обеспечении промышленных предприятий российского Дальнего Востока // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 6-2. С. 146–148. <https://doi.org/10.24411/2411-0450-2019-10881>.
13. Кадры Дальнего Востока [Электронный ресурс] / Министерство Российской Федерации по развитию Дальнего Востока ; Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке. 2018. 32 с. URL: https://hcfе.ru/upload/iblock/6ef/About_the_Agency.pdf (дата обращения: 27.02.2020). Приведено по: Филиппова К.В. К вопросу о кадровом обеспечении ...
14. Рассчитано автором на основе данных: Труд и занятость в России 2019 г. [Электронный ресурс] : статистический сборник / отв. ред. К.Э. Лайкам. М., 2019. 135 с. URL: https://gks.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (дата обращения: 27.02.2020).

Редактор, переводчик: Тальчук Калерия Сергеевна