

УДК 338.363.2

DOI: 10.34670/AR.2023.49.96.008

Кадровый потенциал отечественной промышленности: ключевые проблемы и перспективы развития

Смирнова Жанна Венедиктовна

Кандидат педагогических наук, доцент,
завкафедрой «Технологий сервиса и технологического образования»,
Нижегородский государственный педагогический университет
им. К. Минина,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9;
e-mail: z.v.smirnova@mininuniver.ru

Полянская Виктория Александровна

Аспирант,
Нижегородский государственный педагогический университет
им. К. Минина,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9;
e-mail: mishinaaaaavika@mail.ru

Полянский Сергей Алексеевич

Студент,
Нижегородский государственный педагогический университет
им. К. Минина,
603004, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9;
e-mail: SergeyPolyanskiy27@gmail.com

Аннотация

На сегодняшний день кадровый потенциал представляет из себя необходимый спектр компетенций, знаний, навыков и опыта сотрудников, отражающих их способности и возможности к выполнению выдвигаемых руководством ключевых задач, для достижения стратегической цели, направленной на развитие промышленного предприятия в условиях мировой нестабильности. Неотъемлемой частью современной эпохи являются возникшие, на мировом рынке, геополитические ситуации вносящие свои коррективы в деятельность промышленного предприятия и его управления в целом, что подтверждает актуальность исследуемой темы и обосновывает необходимость более глубокого изучения кадровой обстановки на современном этапе. В этой связи ключевой целью данного исследования является определение и теоретическое обоснование кадрового потенциала промышленного предприятия, выделение ключевых проблем, а также перспектив развития в динамично изменяющихся условиях. С этой целью в данной статье была проведена оценка уровня безработицы в России, обозначены ключевые проблемы текущего периода времени в системе управления предприятиями, выявлен спрос на вакансии, аргументирована новая реальность гибридного формата работы, а также в заключении дана

оценка текущего состояния кадрового потенциала предоставляющая возможность определить новые векторы развития системы управления отечественной промышленности.

Для цитирования в научных исследованиях

Смирнова Ж.В., Полянская В.А., Полянский С.А. Кадровый потенциал отечественной промышленности: ключевые проблемы и перспективы развития // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 8А. С. 88-96. DOI: 10.34670/AR.2023.49.96.008

Ключевые слова

Кадровый потенциал, промышленность, цифровизация, безработица, управление предприятиями.

Введение

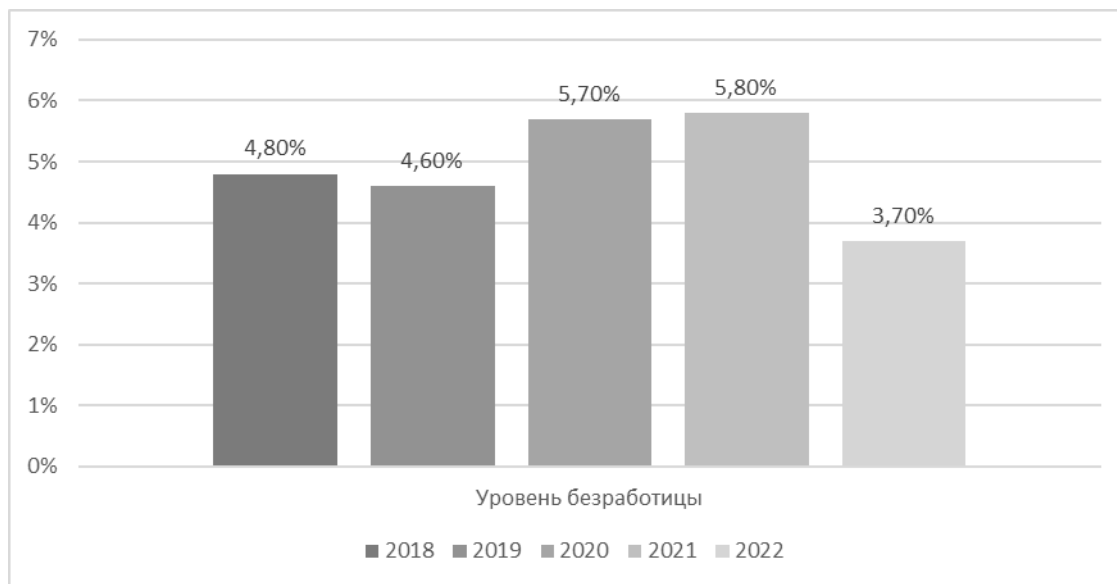
Последствия, начавшейся в конце 2019 года, пандемии коронавирусной инфекции, подкрепленными сложившимися в последнее время геополитическими ситуациями, оказали сильное воздействие на все отрасли экономики, в том числе на сферу услуг, торговлю и промышленность. По некоторым оценкам наиболее сложным временем для отечественных предприятий является период начиная с 2020-2022 год, когда компании попросту не знали и сейчас до конца не понимают, как эффективно организовать трудовую деятельность с учетом нестабильной обстановки в мире. В некоторых случаях участникам рынка приходилось сокращать штат, переходить на неполный рабочий день, ликвидироваться, а также оперативно определять новые векторы развития системы управления с целью поддержания кадрового потенциала. Стоит отметить, что именно сложившиеся неблагоприятные факторы в мире, отчетливо продемонстрировали необходимость предприятий иметь необходимые навыки адаптации к быстротекущим изменениям во внешней среде, что в свою очередь, обозначило ключевую проблему, заключающуюся в острой нехватке высококвалифицированного кадрового обеспечения на современном этапе [Зинич, 2020].

Основная часть

Российский рынок труда переживает этап восприятия новой реальности, вызванными многочисленными факторами: пандемия, локдаун, специальная военная операция и т.д., в связи с чем в период с 2020 по 2022 год уровень безработицы непреклонно демонстрировал свое повышение.

По данному рисунку можно сделать вывод, о том, что в период с 2018 по 2019 год, уровень безработицы населения России, сохранялся примерно на одном уровне, варьируясь в диапазоне от 4,6 –до 4,8%, и уже в 2020 году данный показатель, по сравнению с 2019 годом увеличился на 1,1%, составляя в общем 5,7%. Динамика увеличения уровня безработицы сохранилась и в 2021 году [Российский статистический ежегодник, 2022]. Удивительным фактом являются значения 2022 года, при котором уровень безработицы, по сравнению с 2021 годом снизился на 2,1%. Невольно возникает вопрос: с чем же связан сильный спад? Главными причинами сложившейся ситуации является факт того, что произошел резкий скачок потребностей в импортозамещении, в связи с чем произошел сильный отток кадров к концу 2022 года, а также несомненный вклад внес рост гособоронзаказа, в связи с чем увеличилась необходимость в

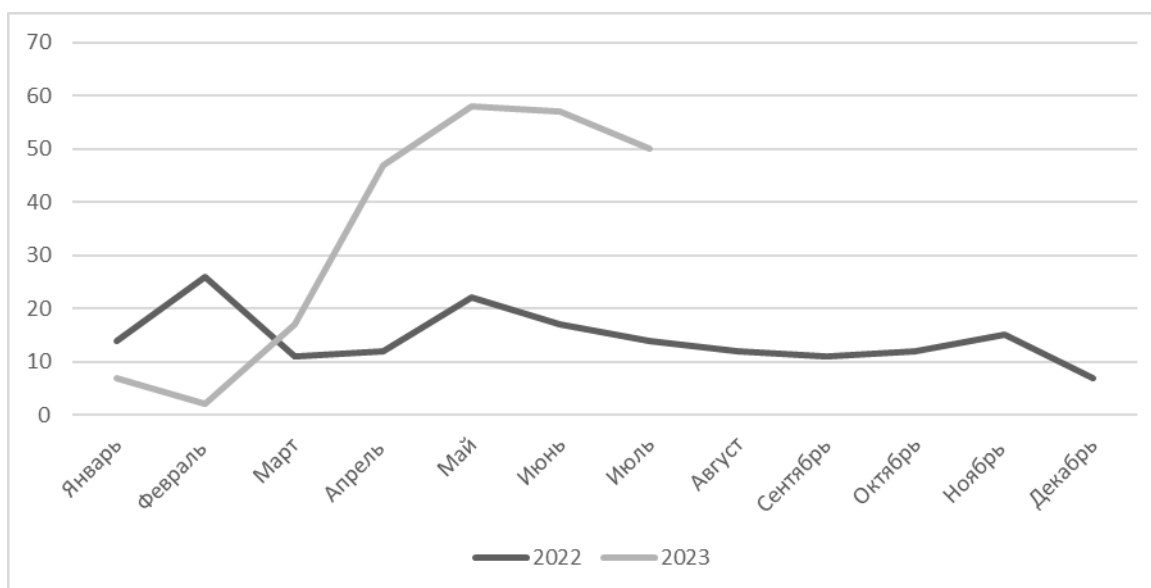
кадровом обеспечении. По некоторым прогнозам, экспертов уровень безработицы в ближайшие 1,5 года будет достаточно низким. В целом эксперты выделяют три ключевых факторов снижения безработицы в нашей стране: демографические проблемы; увеличение роста неполной занятости и самозанятости и снижение производительности труда.



Источник: составлено авторами по данным Росстата.

Рисунок 1 - Уровень безработицы в России

Но, несмотря на весь негативизм влияния геополитических ситуаций, начиная со второй половины 2022 года наблюдается активность рынка труда, можно сказать, что он стал «оживать». Данный факт подтверждается статистикой спроса активных вакансий по всем профобластям на российском рынке труда (Рисунок 2).



Источник: составлено авторами по данным сайта HH.ru

Рисунок 2 - Спрос вакансий по данным hh.ru

Период с 2019 по 2022 год, стал полным открытием на тренды российского рынка труда. В связи с возникшими последствиями многие работодатели, с целью сохранения своей организации оказались вынуждены испытать новый формат деятельности. Не привычный для многих расклад трудовой деятельности стал итогом выстраивания нестандартной модели системы управления, когда все меньше сотрудников в офисе, и все больше – дома, в удаленном режиме [Кузнецов и др., 2020].

На сегодняшний день гибридный формат работы набирает все большую популярность. По статистике, из офиса – «домой», перешли работать сотрудники ИТ-сферы, менеджеры маркетплейсов, сотрудники call-центра, преподаватели онлайн школ, графические дизайнеры, мастера индустрии красоты. Большинство сотрудников уволились с основного места работы, и оформились как самозанятые, большинство открыло свое ИП. Можно сказать, что геополитическая ситуация дала некий толчок к творческому саморазвитию населения нашей страны. В этой связи целесообразно сопоставить преимущества и недостатки вновь принятого формата работы (Таблица 1).

Таблица 1 - Преимущества и недостатки гибридного формата работы

№	Преимущества	Недостатки
1	Сокращение расходов (на проезд, питание, ГСМ)	Ненормированный рабочий график
2	Личная безопасность в период нестабильной обстановки	Совмещение рабочих и домашних дел
3	Самостоятельное право выбора рабочего места	Технические неисправности в работе
4	Комфортная деятельность без отвлекающих факторов	Отсутствие коллективного общения
5	Самостоятельная установка тайм-менеджмента	Частое эмоциональное выгорание к работе
6	Отсутствие привязанности к одному местоположению заработка	Высокий риск переработки
7	Экономия на личном обеспечении	Отсутствие стабильности

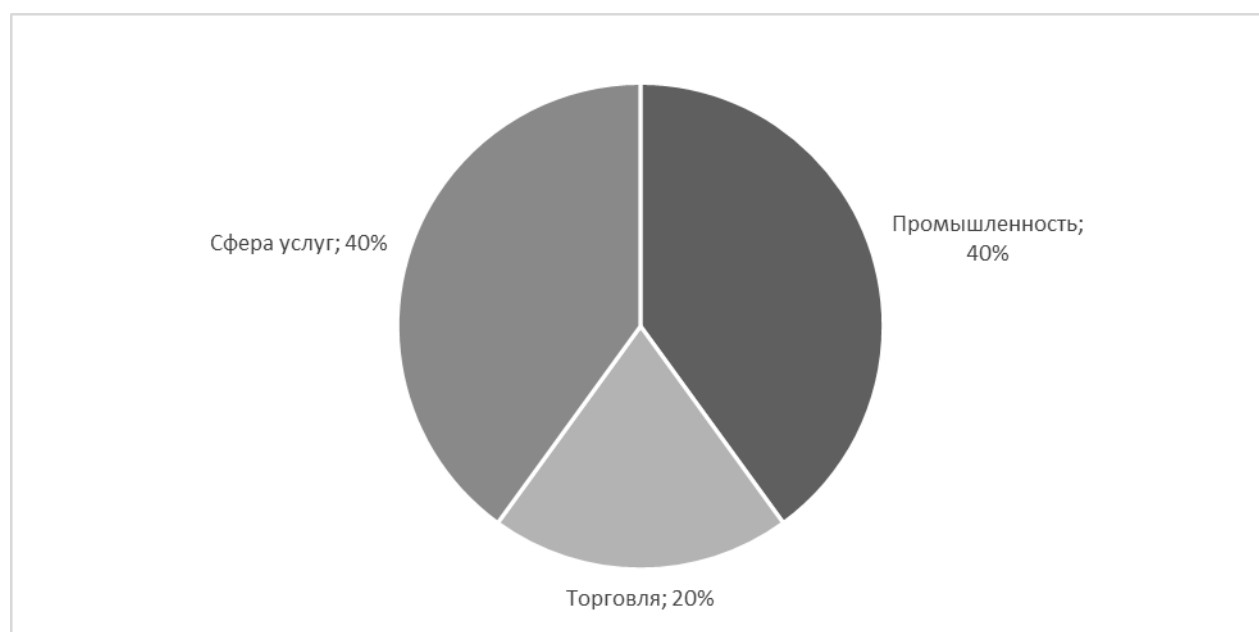
Стоит отметить и тот факт, что бурный рост цифровизации также оказывает сильное воздействие на российский рынок труда, диктуя веяние новых профессий. Ученые в области экономики прогнозируют, что ориентировочно, по прошествии небольшого количества времени, робототехника и искусственный интеллект возьмут на себя большую часть работы, а оставшаяся часть трудоспособного населения будет вынуждена переквалифицироваться, либо менять место работы. В этой связи стоит отметить современные тренды профессий на отечественном рынке труда являются (Таблица 2).

Таблица 2 - Современные тренды профессий

№	Наименование	Описание
1	Специалисты ИТ службы и программирования, в том числе:	программисты
		разработчики ПО
		специалисты кибербезопасности
		web- инженеры
		системные администраторы
2	Менеджеры маркетплейсов, в том числе:	архитекторы виртуальной реальности
		поставщики товаров на Ozon
		поставщики товаров на Wildberries

№	Наименование	Описание
		поставщики товаров на ЯндексМаркет
		поставщики товаров на СберМаркет
3	SMM-менеджеры	Специалисты, создающие цифровой контент
4	Преподаватели онлайн школ	
5	Фудтехники	Специалисты, занимающиеся разработкой новых продуктов из искусственных компонентов
6	Инженеры – робототехники	
7	ICO и NFT аналитики	Специалисты криптовалютного рынка
8	Трендотчеры	Специалисты отслеживающие новые тренды

Нагляднее представим совокупность востребованных профессий по различным секторам экономики.



Источник: составлено авторами

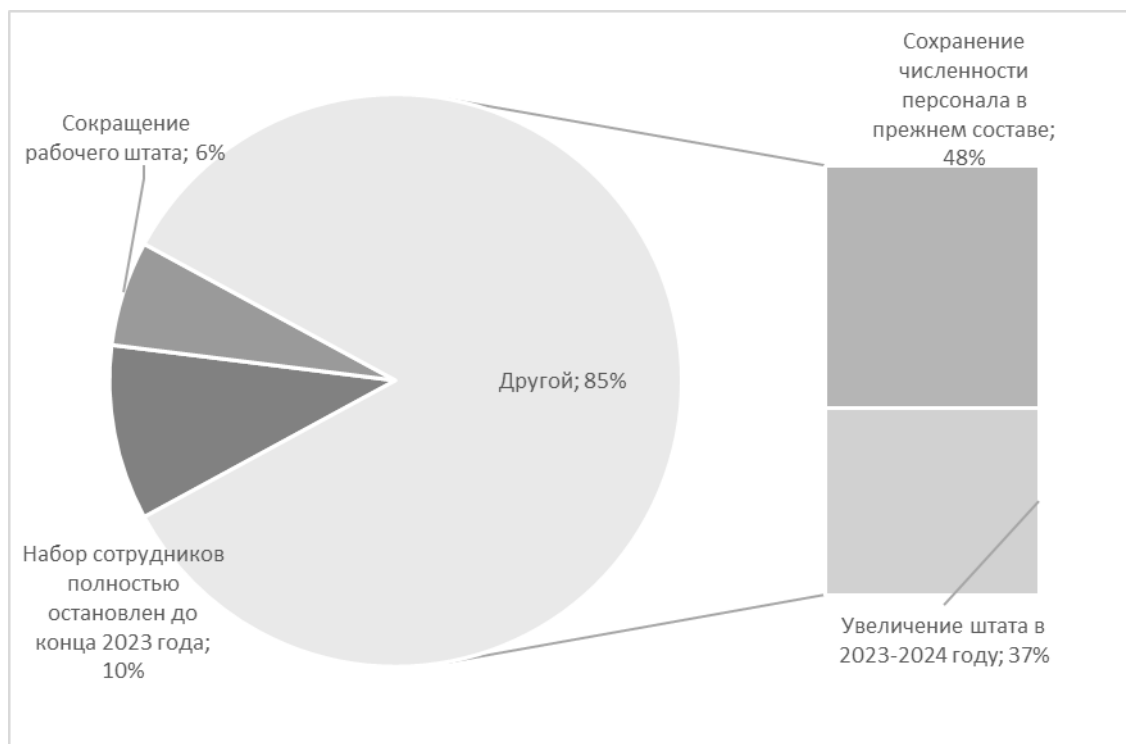
Рисунок 3 - Совокупность востребованных вакансий в различных секторах экономики

В настоящее время наиболее востребованными являются специалисты в сфере услуг и промышленности. Данный факт связан, в первую очередь с тем, что промышленность, используя современные инновационные технологии – масштабно развивается, появляются новые проекты, новые производственные площадки. Единственной проблемой данной отрасли остаются – кадры, а именно обострение конкуренции за инженеров и основных рабочих, и других высококвалифицированных специалистов. Интересным фактом является то, что, несмотря на нестабильную мировую обстановку, промышленность осталась единственным сектором стабильного кадрового состава [Харин, 2020].

Стоит отметить, что наряду с востребованностью специалистов в промышленной отрасли, лидирует и сфера услуг, в которой аналогично предшествующему, стоит вопрос острой нехватки квалифицированных кадров.

В острый период мировой нестабильности, команда Naus провела опрос среди работодателей, с целью уточнения их дальнейших планов в части, касающихся деятельности

сотрудников своих компаний. Результат опроса представлен на рисунке 4.



Источник: составлено авторами

Рисунок 4 - Опрос Naus среди работодателей

По данным рисунка можно сделать вывод о том, что, несмотря на достаточно стабильно высокий уровень безработицы, 37% работодателей нацелены на увеличение штата в 2024 году, что в свою очередь означает некое выравнивание на российском рынке труда. 48% компаний сохраняют численность персонала в прежнем составе, 6% полностью приостановят набор сотрудников до 2023 года, и 10% сократят имеющийся штат сотрудников.

Заключение

Общей проблемой, охватывая все секторы экономики, является демографический фон России. Казалось бы, на рынке труда предлагается множество современных вакансий, но в то же время стоит острая нехватка молодого трудоспособного населения имеющих достаточно высокий уровень в области цифровых навыков и умений, а также способных оперативно подстроиться под новые реалии современного рынка труда.

Изучение вопросов, связанных с кадровым потенциалом и системы управления в целом, позволяют предприятию получить неоценимую информацию о своем трудовом коллективе, в связи с чем определить для себя новые точки оптимизации и развития персонала. Для этого руководству необходимо: своевременно идентифицировать перечень ключевых компетенций сотрудников, с целью определения у них необходимых навыков, умений и опыта для выполнения ключевых функций, и задач предприятия; непрерывно оценивать потенциал сотрудников, с целью определения возможных векторов развития специалистов; измерять уровень мотивации и вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность, а также

планировать карьерный рост и продвижение кадров по карьерной лестнице.

Важно отметить, что оценка кадрового потенциала является одним из наиболее важных инструментов для компаний, стремящихся эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы для достижения лидерских позиций на рынке. Она позволяет существенно снизить риск некорректного подбора персонала, а также оптимизировать использование существующих ресурсов, при этом определять новые векторы своего стратегического развития.

Библиография

1. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
2. Зинич Л.В. Кадровый потенциал: проблемы и перспективы // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. № 11. С. 177-182.
3. Караганова К.А. и др. Современные тенденции развития мировой экономики // Экономическое развитие России: тенденции, перспективы. 2020. С. 59-62.
4. Кузнецов В.П. и др. Обобщение методологических и практических подходов к формированию систем создания продукции на промышленных предприятиях. 2020.
5. Российский статистический ежегодник. 2022: Статистический сборник. Росстат. М., 2022. 691 с.
6. Харин А.Г. Цифровая экономика и ее перспективы // Московский экономический журнал. 2020. № 4. 12 с.
7. Gretchenko A. I. et al. Role of higher education institutions in developing hr potential in a forming innovation economy // Revista Espacios. – 2018. – Т. 39. – №. 21. – С. 13.
8. Stumpf S. A., Doh J. P., Tymon Jr W. G. The strength of HR practices in India and their effects on employee career success, performance, and potential // Human resource management: Published in Cooperation with the school of business administration, the university of Michigan and in alliance with the society of human resources management. – 2010. – Т. 49. – №. 3. – С. 353-375.
9. Lis B. The relevance of corporate social responsibility for a sustainable human resource management: An analysis of organizational attractiveness as a determinant in employees' selection of a (potential) employer // Management revue. – 2012. – С. 279-295.
10. Ones D. S., Viswesvaran C., Schmidt F. L. Realizing the full potential of psychometric meta-analysis for a cumulative science and practice of human resource management // Human Resource Management Review. – 2017. – Т. 27. – №. 1. – С. 201-215.

Human resources potential of domestic industry: key problems and development prospects

Zhanna V. Smirnova

PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Head of the Department of Service Technologies and Technological Education,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 9, Chelyuskintsev str, Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: z.v.smirnova@mininuniver.ru

Viktoriya A. Polyanskaya

Postgraduate,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 9, Chelyuskintsev str, Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: mishinaaaaavika@mail.ru

Sergei A. Polyanskii

Student,
Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
603004, 9, Chelyuskintsev str, Nizhny Novgorod, Russian Federation;
e-mail: SergeyPolyanskiy27@gmail.com

Abstract

Today, human resource potential represents the necessary range of competencies, knowledge, skills and experience of employees, reflecting their abilities and capabilities to fulfill the key tasks put forward by management, in order to achieve the strategic goal aimed at the development of an industrial enterprise in conditions of global instability. An integral part of the modern era is the geopolitical situations that have arisen on the world market, adjusting the activities of an industrial enterprise and its management as a whole, which confirms the relevance of the topic under study and justifies the need for a more in-depth study of the personnel situation at the present stage. In this regard, the key goal of this study is to determine and theoretically substantiate the human resources potential of an industrial enterprise, highlight key problems, as well as development prospects in dynamically changing conditions. To this end, this article assessed the unemployment rate in Russia, identified the key problems of the current period of time in the enterprise management system, identified the demand for vacancies, argued for the new reality of the hybrid work format, and in conclusion, assessed the current state of human resources potential, providing an opportunity to determine new vectors for the development of the management system of domestic industry.

For citation

Smirnova Zh.V., Polyanskaya V.A., Polyanskii S.A. (2023) Kadrovyi potentsial otechestvennoi promyshlennosti: klyuchevye problemy i perspektivy razvitiya [Human resources potential of domestic industry: key problems and development prospects]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (8A), pp. 88-96. DOI: 10.34670/AR.2023.49.96.008

Keywords

HR potential, industry, digitalization, unemployment, enterprise management.

References

1. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
2. Karaganova K.A. et al. (2020) Sovremennye tendentsii razvitiya mirovoi ekonomiki [Modern trends in the development of the world economy]. In: *Ekonomicheskoe razvitie Rossii: tendentsii, perspektivy* [Economic development of Russia: trends, prospects].
3. Kharin A.G. (2020) Tsifrovaya ekonomika i ee perspektivy [Digital economy and its prospects]. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal* [Moscow Economic Journal], 4, p. 12.
4. Kuznetsov V.P. et al. (2020) *Obobshchenie metodologicheskikh i prakticheskikh podkhodov k formirovaniyu sistem sozdaniya produktsii na promyshlennykh predpriyatiyakh* [Generalization of methodological and practical approaches to the formation of product creation systems at industrial enterprises].
5. (2022) *Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik. 2022: Statisticheskii sbornik. Rosstat* [Russian statistical yearbook. 2022: Statistical compendium. Rosstat]. Moscow.
6. Zinich L.V. (2020) Kadrovyi potentsial: problemy i perspektivy [HR potential: problems and prospects]. *Aktual'nye*

- voprosy sovremennoi ekonomiki* [Current issues of modern economics], 11, pp. 177-182.
7. Gretchenko, A. I., Nikitskaya, E. F., Valishvili, M. A., & Gretchenko, A. A. (2018). Role of higher education institutions in developing hr potential in a forming innovation economy. *Revista Espacios*, 39(21), 13.
 8. Stumpf, S. A., Doh, J. P., & Tymon Jr, W. G. (2010). The strength of HR practices in India and their effects on employee career success, performance, and potential. *Human resource management: Published in Cooperation with the school of business administration, the university of Michigan and in alliance with the society of human resources management*, 49(3), 353-375.
 9. Lis, B. (2012). The relevance of corporate social responsibility for a sustainable human resource management: An analysis of organizational attractiveness as a determinant in employees' selection of a (potential) employer. *Management revue*, 279-295.
 10. Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2017). Realizing the full potential of psychometric meta-analysis for a cumulative science and practice of human resource management. *Human Resource Management Review*, 27(1), 201-215.