

УДК 331.08

## ***ДИАГНОСТИКА КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ***

***Бавыкина Е.Н.***

*к.э.н, доцент*

*Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени*

*В.М. Шукшина*

*Бийск, Россия*

***Фомина С.А.***

*к.э.н, доцент*

*Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени*

*В.М. Шукшина*

*Бийск, Россия*

***Корецкая Т.В.***

*старший преподаватель*

*Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени*

*В.М. Шукшина*

*Бийск, Россия*

**Аннотация.** Главной целью данного исследования является выявление, диагностика, оценка кадровых проблем в организациях и разработка рекомендаций по их решению. В работе было изучено мнение 123 экспертов различных отраслей, деятельность которых базируется на производстве. В ходе исследования было выявлено, что наиболее острыми являются такие проблемы, как: низкий приток молодых специалистов, недостаточный уровень квалификации работников, недостаточный уровень подготовки молодых специалистов, старение и естественная убыль сотрудников, дефицит кадров по отдельным специальностям, значительный отток квалификационных кадров в другие сферы деятельности внутри страны, недостаточная численность работников.

Полученные результаты проведенного исследования могут быть использованы в службах управления персоналом в организациях.

**Ключевые слова:** кадровая ситуация, кадры, персонал, кадровая политика, оценка персонала.

### ***DIAGNOSIS OF PERSONNEL PROBLEMS IN ORGANIZATIONS***

***Bavykina E.N.***

*k.e.n, associate professor*

*Altai State Humanitarian and Pedagogical University named after V.M. Shukshin*

*Biysk, Russia*

***Fomina S.A.***

*k.e.n, associate professor*

*Altai State Humanitarian and Pedagogical University named after V.M. Shukshin*

*Biysk, Russia*

***Koretskaya T.V.***

*Senior Lecturer*

*Altai State Humanitarian and Pedagogical University named after V.M. Shukshin*

*Biysk, Russia*

**Annotation.** The main goal of this study is to identify, diagnose, evaluate personnel problems in organizations and develop recommendations for solving them. In the work, the opinion of 123 experts from various industries whose activities are based on production was studied. The study found that the most acute problems are: the low influx of young specialists, the insufficient level of qualifications of workers, the insufficient level of training of young specialists, the aging and natural decline of employees, the shortage of personnel in certain specialties, the significant outflow of qualification personnel to other areas of activity within the country, the insufficient number of employees.

The results of the study can be used in personnel management services in organizations.

**Keywords:** personnel situation, shots, personnel, personnel policy, performance appraisal.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что разработка и реализация научно-обоснованной, социально ориентированной кадровой политики стала насущной потребностью в различных отраслях.

В ходе исследования было изучено мнение 123 экспертов различных отраслей, деятельность которых базируется на производстве. Главной целью являлось выявить, диагностировать, оценить кадровые проблемы в организациях и разработке рекомендаций по их решению.

В ходе исследования была проведена оценка проблемной кадровой ситуации на предприятиях производственной сферы. В ходе опроса респондентам было предложено выбрать среди актуальных проблем в данной сфере наиболее заметные на своем предприятии

На сегодняшний день на предприятиях можно выделить следующие проблемы в кадровой ситуации: низкий приток молодых специалистов, что является главной проблемой, по мнению опрошенных 80%, недостаточный уровень квалификации работников 73%, недостаточный уровень подготовки молодых специалистов 67%, старение и естественная убыль научных сотрудников 60%, дефицит кадров по отдельным специальностям 60%, значительный отток квалификационных кадров в другие сферы деятельности внутри страны 60%, недостаточная численность работников 53%.

Предприятие с небольшой численностью остро стоят такие проблемы как: низкий приток молодых специалистов 60% и дефицит кадров по отдельным специальностям 60%. Если мы внимательно посмотрим на данную ситуацию, то увидим, что предприятия во многих проблемах солидарны и

самые острые проблемы кадров объединяют мнения сотрудников разных организаций.

Теперь детально рассмотрим выбранные респондентами самые острые проблемы и причины их возникновения. Главная из них согласно общему опросу низкий приток молодых кадров, в первую очередь это связано с низкой осведомленностью молодежи, изначально при выборе будущих профессий молодые люди стремятся выбрать более популярные и по их мнению более престижные профессии. Из этой проблемы мы как раз переходим в том, что так же многие отмечали недостаточный уровень подготовки молодых специалистов. Стоит отметить, что студенту зачастую крайне сложно попасть для прохождения практики в организации, изучать теорию бесспорно одна из важнейших составляющих для становления профессиональным специалистом, но без практики в условиях предприятия сложно достичь того уровня который требуют при приеме на работу [1, 2, 3].

Дефицит кадров по отдельным специальностям основан, на непонимании тех, кто только становится на путь выбора профессии какие возможности у них есть, в свою очередь не одно предприятие широко не озвучивает какие специальности наиболее востребованы в данный период времени для работы на их предприятии, поэтому с каждым годом растет число управленцев, экономистов, юристов и бухгалтеров так как эти профессии всегда на слуху и люди имеют представление что они из себя представляют. Старение и естественная убыль научных кадров данный пункт конечно очень важен, но остановить это не возможно, только грамотное воспитание нового поколения поможет предотвратить убыль научных кадров.

Так же отметим значительный отток квалифицированных кадров в другие сферы деятельности внутри страны в основе этого лежит не достаточная удовлетворенность сотрудниками условий труда, заработной платы, социальными пакетами.

Для нормализации кадровой ситуации необходимо внести внутренние изменения, привлечение и удержание квалифицированных сотрудников в первую очередь зависит от условий труда, социального пакета и дополнительных бонусов от организации. Если с условиями труда по мнению опрошенных проблем нет, то для улучшения остальных факторов составили следующие рекомендации. Многие молодые специалисты в силу возраста, статуса, семейного положения обременены определенными проблемами, сложностями, чаще всего это касается жилья и отсутствием мест для присмотра за детьми. Для крупных предприятий оптимальным будет создание внутреннего детского сада, что значительно повысит эффективность сотрудников в детях, они могут более сосредоточенно заниматься работой, не отвлекаясь на проблемы с поисками мест для детей. Малые предприятия ввиду сложности с площадями и ограниченными финансовыми возможностями могут заключить договора по предоставлению мест в детских садах. Так же все предприятия в той или иной степени сотрудничают с банками, являясь заемщиками, вкладчиками, при данном сотрудничестве можно получить более низкий процент по ипотечному кредитованию. Организация грантов на предприятии по итогам года лучшие сотрудники получают помощь для первоначального взноса.

Для повышения квалификации сотрудников бесспорно проведение семинаров, научных конференций с привлечением лучших специалистов.

Одна из основных проблем заключается в недостаточном уровне подготовки молодых кадров, наиболее действенный метод по улучшению данной ситуации это сотрудничество с вузами. В настоящее время большинство предприятий закрыты от студентов, бесспорно теоретические знания очень важны, но практика только сделает будущих специалистов профессионалами своего дела. Для этого предприятиям можно заключить договора с вузами, в основу чего ляжет, от предприятий предоставление студентам мест для прохождения практики по специальности, с предоставлением куратора для

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

практиканта, который будет отслеживать и проводить обучение. В свою очередь при защите дипломных работ представители предприятия могут присутствовать для отбора наиболее подготовленных студентов для свободных вакансий на предприятии. Так же при совместном согласии можно составить договор о предоставлении мест по итогам нескольких практик пройденных студентами, предприятия предлагает продолжить дальнейшее прохождение лучшим студентам с более углубленным изучением специфики своей специальности на их предприятии, но с обязательным дальнейшим трудоустройством в данной организации. Что в свою очередь предоставит достойнейшим студентам гарантированного места работы, а предприятие получит высококвалифицированного работника.

Данные рекомендации по решению кадровой ситуации, затрагивают только основные и находящиеся на виду проблемы, в первую очередь стремление руководства к изменениям в лучшую сторону и сотрудничество персонала поможет побороть большинство проблем предприятий.

### **Библиографический список**

1. Бавыкина Е.Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в Алтайском крае [Текст] / Е.Н. Бавыкина, С.С. Гущина, Г.М. Дзюина, О.В. Мельникова, Т.В. Позднякова // Мир науки, культуры образования. - 2015. - №1 [50] - С. 217-220

2. Бавыкина, Е. Н. Динамическая оптимизационная модель развития персонала / Е. Н. Бавыкина [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3136–3140.

3. Зулькарнаев, И.У. Роль миссии организации в разработке стратегии ее развития / И.У. Зулькарнаев // Маркетинг в России и за рубежом. –2009. 36 с.

4. Bukhonova, S.M., Doroshenko, Y.A. Theoretical and methodological foundations, economic assessment of labor potential (2004) *Russian Entrepreneurship*, 6, pp. 68-73.

*Оригинальность 92%*