

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЭНЕРГОПРЕДПРИЯТИЙ

Мокшина К. И. – студент,
Научный руководитель – Дубровская Е. С., к. э. н., доцент,
Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Республика Татарстан

Аннотация: одной из главных задач в профессиональной области на сегодняшний день является повышение гибкости труда, в том числе за счет улучшения качества работы и развития мобильности трудовых ресурсов, создания условий для продления периода трудовой деятельности. Создание высокоинтеллектуального кадрового потенциала и его поддержание является основной целью всех предприятий не зависимо от предметной области. В данной статье будет рассмотрена такая проблема как «кадровый голод» и пути ее решения на предприятиях энергетики.

Ключевые слова: кадровый потенциал, рынок труда, специалист, квалификация, энергетика.

IMPROVING HUMAN RESOURCES ENERGY COMPANIES

Abstract: one of the main tasks in the professional field today is to increase the flexibility of work, including by improving the quality of work and developing the mobility of labor resources, creating conditions for extending the period of employment. The creation of highly intelligent human resources and its maintenance is the main goal of all enterprises, regardless of the subject area. This article will consider such a problem as “personnel shortage” and ways to solve it at energy enterprises.

Keywords: human resources potential, labor market, specialist, qualification, energy.

Проблема нехватки квалифицированных кадров в энергетической отрасли одна из широко обсуждаемых проблем сегодня. Для создания высокоинтеллектуального кадрового потенциала и рабочих мест в энергетической отрасли России требуются эффективная система организации труда, а также финансовые вложения.

На основании одного из источников был проведен опрос среди представителей электроэнергетических компаний, научного и отраслевого сообщества, а именно 65 крупнейших компаний электроэнергетической отрасли из 85 субъектов Российской Федерации. Предпосылкой для проведения мониторинга стала необходимость реализации мер по совершенствованию организационных моделей развития кадрового потен-

циала в соответствии с Энергетической стратегией Российской Федерации на период до 2035 года.

Большая часть опрошенных компаний отметила некоторые препятствия, из-за которых на предприятиях может возникнуть кадровый дефицит. В пятерку проблем вошли уровень зарплат, высокая текучесть кадров рабочих специальностей и сложность удержания высококвалифицированных специалистов.

Среди основных средств преодоления данных проблем опрошенные назвали повышение квалификации и переподготовку кадров, формирование кадрового состава для замены должностей, а также способы привлечения и удержания специалистов, в том числе внедрение мотивационных программ и увеличение заработной платы сотрудникам для повышения уровня удовлетворенности работой.

Говоря о проблемах, которые мешают подготовке квалифицированных кадров, респонденты назвали разрыв между теорией и практикой, а также образовательную подготовку, ориентированную на массовый выпуск специалистов без учета специфики работодателей.

Но несмотря на данные проблемы, некоторые компании уже создали свои собственные учебные центры, где проводится подготовка и повышение квалификации работников, также предоставление учащимся базы для прохождения практики и выплата стипендий отличившемуся студентам энергетических факультетов, а затем предоставление им рабочих мест на постоянное место работы. Например, в городе Казань с 2003 по 2020 год существовал Поволжский региональный центр подготовки «Энергетик», где ежегодно проходили переобучение до 9 тысяч специалистов промышленных предприятий, учредителями которого были – «Татэнерго» и «Сетевая компания».

Также компании используют переквалификацию кадров внутри предприятия, то есть при дефиците кадров предприятие дает людям новые профессии, это связано с инновационным характером экономики.

Подводя итог, можно сказать, что совершенствование кадров в энергопредприятиях является главной задачей для увеличения качества трудовой деятельности и стабилизации ситуации на рынке труда.

Список литературы

1. Крылов, К. Д. Инновации международного сотрудничества России в политике занятости / Крылов К. Д. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 3. – С. 30–34.
2. Скачкова, Г. С. Регулирование рынка труда: новые ориентиры и направления / Скачкова Г. С. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 15.
3. Аполлонский, С. М. Энергосберегающие технологии в энергетике / Аполлонский С. М. // Инновационные технологии энергосбережения и энергоменеджмента – 2022. – № 2. – С. 164–167.