

Арктика и Север. 2022. № 49. С. 211–233.

Научная статья

УДК [331.108:316](470.11)(045)

doi: 10.37482/issn2221-2698.2022.49.211

Кадровое обеспечение ведущих предприятий судостроительной, лесной и рыбопромышленной отраслей Архангельской области: опыт социологического исследования

Сабуров Александр Алексеевич¹✉, кандидат исторических наук

Минчук Олег Викторович², старший преподаватель

Цихончик Надежда Васильевна³, старший преподаватель

Никифоров Алексей Сергеевич⁴, ассистент

Зайков Константин Сергеевич⁵, доктор исторических наук, профессор

^{1, 2, 3, 4, 5} Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, набережная Северной Двины, 17, Архангельск, 163002, Россия

¹ a.saburov@narfu.ru ✉, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3274-5723>

² o.minchuk@narfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4813-7191>

³ n.cihonchik@narfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8468-7476>

⁴ a.nikiforov@narfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0636-3510>

⁵ k.zaikov@narfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6479-416X>

Аннотация. В статье рассматриваются особенности кадрового обеспечения судостроительной, лесной и рыбопромышленной отраслей Архангельской области. На основе данных социологического опроса, проведенного в 2022 г. среди руководства предприятий, анализируются прогнозирование кадровой потребности работодателями, содержание кадровых прогнозов, уровень текущего и ожидаемого кадрового дефицита, в том числе его причины, механизмы восполнения кадровой потребности. По результатам исследования сделаны следующие выводы. Во-первых, сравнительно небольшое число предприятий в каждой отрасли позволяет осуществлять точечную работу по развитию региональных отраслевых кадровых политик с учётом интересов и специфики каждой организации. Во-вторых, для изученных отраслей Архангельской области характерен умеренный кадровый дефицит. Наиболее востребованными являются сотрудники, имеющие образование по укрупнённым группам специальностей и направлений подготовки «Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта», «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», «Машиностроение». Нехватка кадров в наибольшей степени отмечается представителями предприятий рыбопромышленной отрасли, в том числе по причине отсутствия подготовки необходимых специалистов в Архангельской области. В-третьих, большое значение для обеспечения стабильности на рынке труда может приобрести гибкая и адаптивная система дополнительного профессионального образования в регионе. Это обусловлено признанием работодателями высокой эффективности данного механизма для восполнения кадровых потребностей, а также быстро меняющейся социально-экономической ситуацией.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровое прогнозирование, кадровая потребность, рынок труда, судостроительная отрасль, лесная отрасль, рыбопромышленная отрасль, Арктическая зона Российской Федерации, Арктика

* © Сабуров А.А., Минчук О.В., Цихончик Н.В., Никифоров А.С., Зайков К.С., 2022

Для цитирования: Сабуров А.А., Минчук О.В., Цихончик Н.В., Никифоров А.С., Зайков К.С. Кадровое обеспечение ведущих предприятий судостроительной, лесной и рыбопромышленной отраслей Архангельской области: опыт социологического исследования // Арктика и Север. 2022. № 49. С. 211–233. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2022.49.211

For citation: Saburov A.A., Minchuk O.V., Tsikhonchik N.V., Nikiforov A.S., Zaikov K.S. Staffing of the Leading Enterprises of the Shipbuilding, Forest and Fishing Industries of the Arkhangelsk Oblast: the Experience of a Sociological Survey. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2022, no. 49, pp. 211–233. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2022.49.211

Благодарности и финансирование

Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 22-28-20440, <https://rscf.ru/project/22-28-20440/>.

Staffing of the Leading Enterprises of the Shipbuilding, Forest and Fishing Industries of the Arkhangelsk Oblast: the Experience of a Sociological Survey

¹ Aleksandr A. Saburov, Cand. Sci. (Hist.)

² Oleg V. Minchuk, Senior Lecturer

³ Nadezhda V. Tsikhonchik, Senior Lecturer

⁴ Aleksey S. Nikiforov, Assistant

⁵ Konstantin S. Zaikov, Dr. Sci. (Hist.), Professor

^{1, 2, 3, 4, 5} Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Naberezhnaya Severnoy Dviny, 17, Arkhangelsk, 163002, Russia

¹ a.saburov@narfu.ru ✉, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3274-5723>

² o.minchuk@narfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4813-7191>

³ n.cikhonchik@narfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8468-7476>

⁴ a.nikiforov@narfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0636-3510>

⁵ k.zaikov@narfu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6479-416X>

Abstract. The article discusses the features of staffing of the shipbuilding, forestry and fishing industries of the Arkhangelsk Oblast. Based on the data of a sociological survey conducted in 2022 among the management of enterprises, the following features are analyzed: the forecasting of personnel needs by employers, the content of personnel forecasts, the level of current and expected personnel shortage, including its causes, mechanisms for filling personnel needs. The following conclusions are drawn from the survey results. Firstly, a relatively small number of enterprises in each industry makes it possible to carry out targeted work on the development of regional sectoral personnel policies, considering the interests and specifics of each organization. Secondly, the studied industries of the Arkhangelsk Oblast are characterized by a moderate shortage of personnel. The most in-demand personnel are those with education in the enlarged groups of professions and training areas “Technique and technology of shipbuilding and water transport”, “Agriculture, forestry and fisheries”, “Engineering”. The personnel shortage is most of all revealed by the representatives of fishing industry, including due to the lack of training of the necessary specialists in the Arkhangelsk Oblast. Thirdly, a flexible and adaptive system of additional professional education in the region can become extremely important for ensuring stability in the labor market. This is due to the employers’ recognition of the high efficiency of this mechanism for filling staffing needs, as well as the rapidly changing socio-economic situation.

Keywords: *staffing, staffing forecasting, staffing need, labor market, shipbuilding industry, timber industry, fishing industry, Arctic zone of the Russian Federation, Arctic*

Введение

В последние десятилетия глобальные и локальные рынки труда претерпевают серьёзные структурные трансформации, связанные с рядом долговременных тенденций. К ним относятся сокращение населения трудоспособного возраста, либерализация рынка труда и, как следствие, феномен прекаризации занятости (снижение социальной защищённости работников, рост неформальной и нестандартной занятости) [1, Kalleberg A.L., с. 258–270; 2, Попов А.В., Соловьёва Т.С., с. 103–113].

Особенно сильное влияние на занятость и найм рабочей силы оказывают автоматизация (замена ручного труда на труд с использованием электронно-вычислительных машин)

и цифровизация (перестройка/обновление бизнес-процессов на основе использования цифровых технологий). Эти тенденции с высокой скоростью меняют само содержание работы, снижая спрос на отдельные профессии и создавая новые рабочие места и целые отрасли [3, Kalleberg A.L., Leicht K.T.]. Пандемия COVID-19, в свою очередь, ещё больше ускорила тренды, связанные с ростом удалённой занятости, цифровизации, ростом гибкости трудовых отношений [4, Никитина Н.А., с. 125–136].

Вопросы кадрового обеспечения безусловно актуальны для Арктической зоны Российской Федерации — стратегически важного региона с точки зрения обеспечения экономики страны природными ресурсами и обороноспособности. В арктическом макрорегионе производится 12–15% ВВП страны, обеспечивается около четверти экспорта России. Сокращение численности населения, отток трудовых ресурсов, низкая восполняемость кадров — негативные тенденции, которые характеризуют современное состояние социально-экономического развития муниципальных образований Арктической зоны России. В Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года¹ констатируется необходимость приведения системы профессионального образования и дополнительного образования в соответствие с прогнозируемой кадровой потребностью работодателей в экономике и социальной сфере Арктической зоны РФ.

Решение вопроса кадрового обеспечения макрорегиона, в особенности такого сложносоставного, как Арктическая зона Российской Федерации, является комплексным, ввиду того, что субъекты федерации, входящие в АЗРФ, сильно различаются как по уровню экономического развития и отраслям специализации, так и по уровню развития системы высшего и среднего профессионального образования (далее — ВО и СПО). Таким образом, решение проблемы сбалансированности рынка труда АЗРФ связано с выработкой оптимальной кадровой политики на уровне отдельных регионов и отраслей.

Подходы к анализу ситуации кадрового обеспечения

На сегодняшний день ведущим подходом к анализу кадрового обеспечения является разработанная Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (В.А. Гуртов) с учётом зарубежного опыта макроэкономическая методика, позволяющая формировать количественные показатели дополнительной потребности экономики в кадрах, необходимой для обеспечения прогнозируемого производства товаров и услуг. Дополнительная кадровая потребность рассчитывается в разрезе регионов (муниципальных образований), уровней образования, профессий и специальностей [5, Гуртов В.А., с. 130–161]. Данная методика основана на статистических данных (прежде всего, численности занятых), а также оценках экономического роста, производительности труда и прогнозируемых

¹ Указ «О Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года» URL: <http://kremlin.ru/acts/news/64274> (дата обращения: 10.09.2022).

демографических показателях. Расчёт прогнозной кадровой потребности уточняется с помощью опросов работодателей о наиболее востребованных профессиях. Неоспоримым практическим результатом применения макроэкономической методик является широкий отраслевой и территориальный охват, а также возможность принимать решения по формированию контрольных цифр приёма как на уровне Министерства высшего образования и науки Российской Федерации (высшее образование), так и на уровне субъектов федерации (среднее профессиональное образование). В отношении Арктической зоны Российской Федерации с использованием данной методик в 2020 г. было проведено исследование по заказу Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке и в Арктике. Полученные данные позволили выявить недостаточность внутренних трудовых ресурсов арктических территорий для удовлетворения перспективной кадровой потребности. Ожидаемая кадровая потребность АЗРФ к 2024 г. в размере 66 тысяч человек может быть обеспечена немногим более чем на 50% за счёт выпускников российских образовательных организаций, переподготовки безработных граждан и профобучения граждан, не имеющих профобразования.

Вместе с тем проведённое исследование не позволяет ответить на ряд вопросов, важных для анализа ситуации в отдельных регионах и отраслях АЗРФ. Во-первых, дефицит каких специалистов для работодателей является наиболее чувствительным и в какой степени он влияет на деятельность организаций. Во-вторых, какие компетенции работников являются наиболее востребованными у предприятий, особенно с учётом быстро развивающихся процессов автоматизации и цифровизации и повышения спроса на т. н. «гибкие навыки». В-третьих, в какой степени работодатели для восполнения кадровых потребностей используют ресурс взаимодействия с региональными образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования. Наконец, как меняются кадровые потребности и кадровые стратегии работодателей в условиях турбулентной социально-экономической ситуации, которая, в частности, возникла в связи с ограничениями вследствие пандемии COVID-19, а также с началом Специальной военной операции и последовавшими за ней санкциями стран Запада и частичной мобилизацией.

В этой связи для исследования кадрового обеспечения на уровне отдельных отраслей и регионов целесообразным представляется использование социологического инструментария. В российской и мировой практике активно используются анкетирование и интервьюирование работодателей с целью анализа кадрового дефицита предприятий, моделей поиска и найма сотрудников, удовлетворённости качеством подготовки выпускников, текущего и ожидаемого дефицита профессиональных и гибких навыков у работников, взаимодействия с образовательными организациями, обучения собственных сотрудников.

Исследования такого характера проводились и проводятся в России (Высшая школа экономики) [6; 7; 8, Бондаренко Н.В.], Великобритании (Британский опрос работодателей по вопросам навыков — Employer Skills Survey) [9, Winterbotham M., Kik G., Selner S., Menys R.,

Stroud S., Whittaker S., Hewitt J.H.), Ирландии (Irish National Employer Survey)², США (Национальный опрос работодателей — The National Employer Survey) [10, Cappelli, с. 635–635; 11, Shapiro D.], Азербайджане [12, Rutkowski J.] и Камбодже [13, Bruni M., Luch L., Kuoch S.]. Исследование де Ларкье и Маршала [14, De Larquier G., Marchal E., с. 567–589] на данных опроса французских работодателей 2005 г. позволило классифицировать процесс отбора соискателей вакансий по четырём основным типам, а также определить степень влияния различных типов отбора на дискриминацию определённых групп кандидатов (женщины, безработные, соискатели без формального образования). Найм и готовность работодателей Арктической зоны РФ принять на работу соискателей, которые получили образование с применением дистанционных образовательных технологий, изучены в работе Зайкова К.С. и др. [15].

Обзор литературы показывает, что, несмотря на широкое использование социологического инструментария для анализа ситуации с кадровым обеспечением, специфика кадровых потребностей, их прогнозирования и восполнения работодателями отдельных отраслей регионов российской Арктики остаётся неисследованной.

Методология исследования

Институтом стратегического развития Арктики САФУ имени М.В. Ломоносова в 2022 г. было проведено прикладное социологическое исследование на тему «Кадровое обеспечение судостроительной, лесной и рыбопромышленной отраслей Архангельской области в контексте цифровизации». Исследование является частью реализации научного проекта «Модели кадрового обеспечения отраслей экономики регионов Российской Арктики в контексте цифровизации».

Цель исследования заключалась в анализе представлений руководства предприятий судостроительной, лесной и рыбопромышленной отраслей Архангельской области о ситуации в отношении кадрового обеспечения, а также стратегий по восполнению кадровых потребностей данных предприятий.

Исследование проводилось методом анкетирования в электронной форме с использованием программного обеспечения LimeSurvey. Опрос проводился в период с 3 августа по 6 сентября 2022 г. Анкета включала в себя 36 вопросов, распределённых на три основных блока: 1) прогнозирование кадровых потребностей; 2) востребованные компетенции и удовлетворённость уровнем подготовки выпускников; 3) взаимодействие с образовательными организациями. Вопросы, относящиеся к рассматриваемой нами в статье тематике, входили в первый блок. В рамках данного блока вопросов были поставлены следующие задачи: оценить уровень прогнозирования предприятиями собственной кадровой потребности; изучить представления руководства предприятий о текущем и ожидаемом в краткосрочной и сред-

² Irish National Employer Survey. 2019. URL: <https://www.solas.ie/f/70398/x/ba617d5d3d/irish-national-employer-survey-final-report-3.pdf> (дата обращения: 10.09.2022).

несрочной перспективах кадровом дефиците; исследовать предпринимаемые руководством предприятий меры по восполнению кадровой потребности.

В настоящем исследовании вопросы кадровой потребности относились к следующим категориям работников, занятых в производственных подразделениях (ответственных за основную деятельность), а также в функциональных подразделениях (например, бухгалтерия, финансовый, кадровый, маркетинговый отделы):

- исполнители и специалисты высшей квалификации;
- специалисты среднего звена, технические исполнители;
- квалифицированные рабочие.

Исследование не затрагивало следующие категории работников:

- руководители высшего звена;
- линейные руководители подразделений, ответственных за основную производственную деятельность, руководители функциональных подразделений (финансовой, плановой, кадровой и пр. служб);
- неквалифицированные рабочие.

Выбор данных категорий был обусловлен необходимостью наличия у них высшего или среднего профессионального образования по определённым направлениям подготовки. Вопросы кадровых потребностей в анкете не затрагивали категории руководителей и неквалифицированных рабочих в связи с тем, что уровень образования, направление подготовки и квалификация, как правило, не являются значимым фактором при трудоустройстве данных категорий на предприятия конкретных отраслей промышленности.

К генеральной совокупности исследования были отнесены предприятия судостроительной, лесной и рыбопромышленной отраслей Архангельской области с учётом основных и дополнительных видов экономической деятельности в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Виды экономической деятельности

Отрасль	Виды экономической деятельности
Лесная	02 Лесоводство и лесозаготовки 16 Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения
Рыбопромышленная	03 Рыболовство и рыбоводство 10.2 Переработка и консервирование рыбы, ракообразных и моллюсков
Судостроительная	25.99.26 Производство судовых гребных винтов и гребных колёс 30.1 Строительство кораблей, судов и лодок 33.15 Ремонт и техническое обслуживание судов и лодок

Основным критерием выбора представленных отраслей была их значимость для экономики региона: данные отрасли являются одними из приоритетных для региона в соответствии со «Стратегией социально-экономического развития Архангельской области до 2035 года»³.

Генеральная совокупность исследования составила 90 юридических лиц различных организационно-правовых форм. Итоговое количество заполненных анкет — 21, которые соответствуют 50 предприятиям, прошедшим опрос. Разница в значениях объясняется спецификой опроса работодателей: несколько крупных организаций заполняли анкету за свои дочерние подразделения и филиалы, являющиеся отдельными юридическими лицами.

В выборочной совокупности представлены все отрасли — рыбопромышленная, судостроительная, лесная промышленность. Опросом были охвачены крупные (46%), а также средние и малые (54%) промышленные предприятия. Распределение предприятий, прошедших опрос по отраслям, представлено на рис. 1.

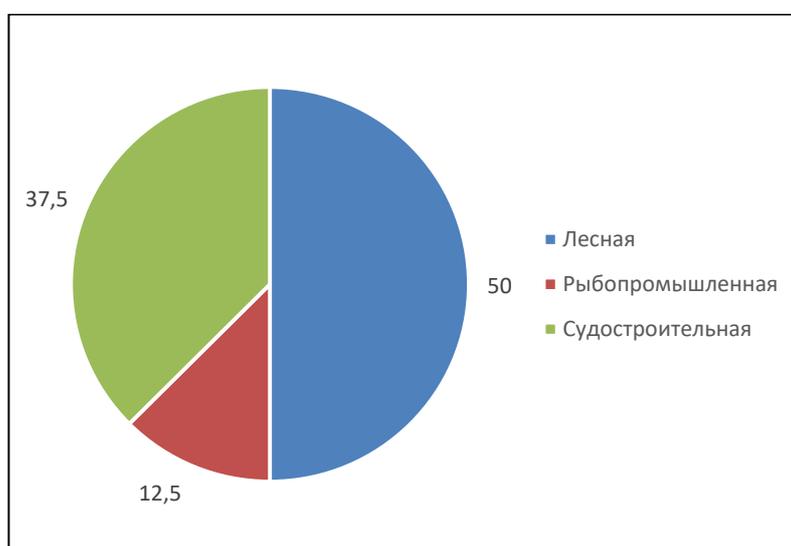


Рис. 1. Распределение предприятий, прошедших опрос, по отраслям, %.

От генеральной совокупности юридических лиц каждой из рассматриваемых отраслей опрос завершили: от рыбопромышленной отрасли — 40% предприятий; от лесной — 64% предприятий; от судостроительной — 44% предприятий. В лесной отрасли были опрошены 36 предприятий, в которых занято более 54% сотрудников от всей отрасли. В рыбопромышленной отрасли были опрошены 10 предприятий, в которых занято более 54% сотрудников от всей отрасли. В судостроительной отрасли были опрошены 4 предприятия, в которых занято 93% сотрудников от всей отрасли.

³ Стратегия социально-экономического развития Архангельской области до 2035 года. URL: <https://strategy24.ru/29/news/strategiya-sotsialnoekonomicheskogo-razvitiya-arkhangelskoy-oblasti-do-2035-goda> (дата обращения: 10.10.2022).

Таким образом, можно констатировать, что данные опроса отвечают критерию репрезентативности и могут быть использованы для оценки каждой из рассматриваемых отраслей соответственно ⁴.

Осуществление кадрового прогнозирования

По результатам проведённого исследования, 90,4% опрошенных предприятий осуществляют прогнозирование кадровых потребностей. При этом только 19% осуществляют данное прогнозирование на основе выработанных в организации нормативных документов и требований. Предприятия, осуществляющие прогнозирование, делают это главным образом в краткосрочной перспективе. Так, 68,4% опрошенных планируют кадровую потребность на срок до 3 лет, 26,3% — на среднесрочную перспективу. Только 5,3% планируют на более длительную перспективу.

Сравнение предприятий по наличию прогнозирования в разрезе отраслей и среднесписочной численности сотрудников (далее — ССЧ) предприятий даёт возможность сделать следующие выводы. Все крупные предприятия (ССЧ более 250 человек) на той или иной основе осуществляют прогнозирование кадровых потребностей. В свою очередь малые и средние предприятия (ССЧ 250 человек и менее) в меньшей степени осуществляют прогнозирование кадровых потребностей (рис. 2). Чаще всего это планирование краткосрочное (до трёх лет), не регламентированное внутренними документами.

Тенденция преобладания крупных предприятий над средними и малыми в контексте наличия кадрового прогнозирования представляется закономерной. Крупные предприятия Архангельской области, попавшие в выборочную совокупность исследования, в рассматриваемых областях имеют большую ССЧ. Так, в работе нескольких ведущих предприятий, прежде всего судостроительной и лесной отраслей, заняты более 10 тыс. человек, что требует планомерного и системного подхода к кадровому планированию.

⁴ Данные среднесписочной численности занятых на предприятиях получены из следующих источников: результаты опроса работодателей в рамках исследования кадровой потребности работодателей, ведущих хозяйственную деятельность на территории, входящих в Арктическую зону России «Кадры для Арктики» и данных с сервиса B2B.House (<https://b2b.house/>).

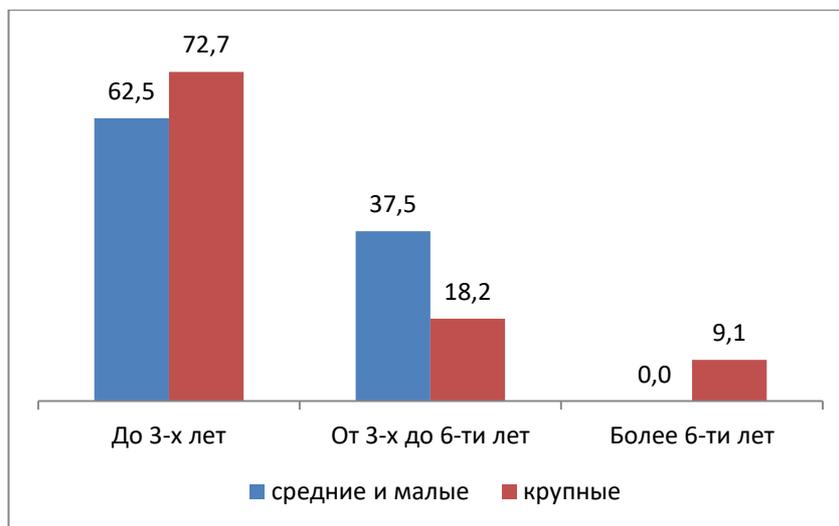


Рис. 2. Срок кадрового прогнозирования на опрошенных предприятиях в разрезе ССЧ, %.

Наиболее высокая доля прогнозирования кадровых потребностей отмечается у компаний рыбопромышленной отрасли, однако они не имеют регламентирующих его документов. Только один работодатель судостроительной и один работодатель лесной отрасли заявили о том, что они не осуществляют прогнозирование кадровой потребности. Регламентированное внутренними нормативными актам прогнозирование кадровой потребности характерно для одного крупного предприятия судостроительной отрасли и трёх предприятий лесной отрасли (рис. 3).

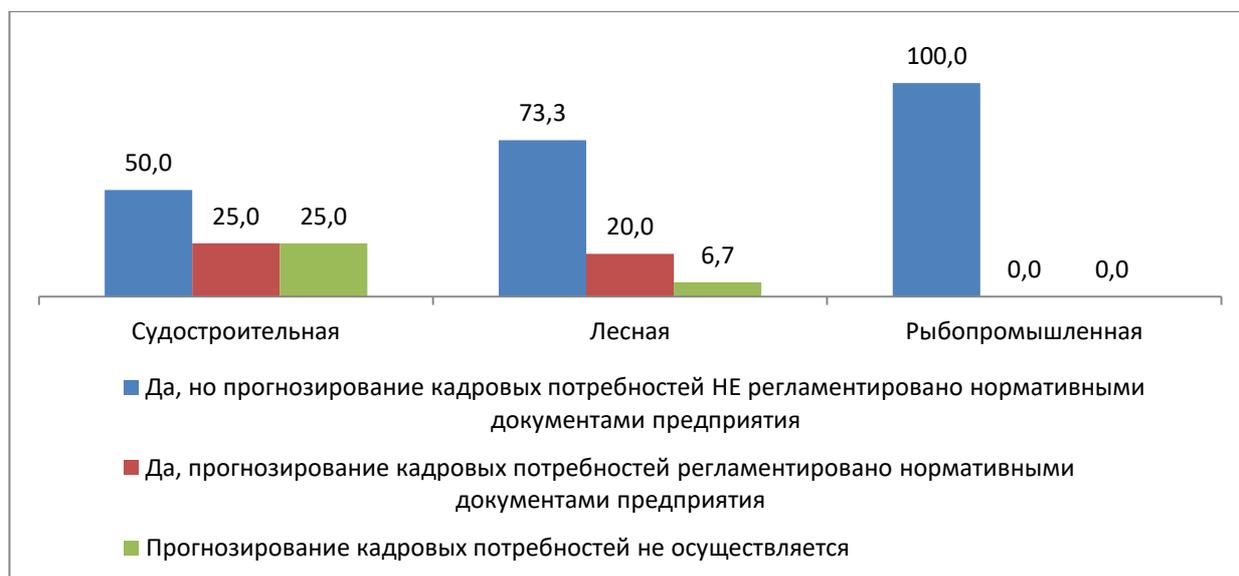


Рис. 3. Осуществление кадрового прогнозирования у опрошенных предприятий в разрезе отраслей, %.

В то время как большинство организаций осуществляют лишь краткосрочное планирование кадровой потребности, один крупный работодатель в сфере судостроения осуществляет прогноз более чем на 6-летний период. Также одна судостроительная организация и 4 компании лесной отрасли осуществляют прогнозирование на срок от 3 до 6 лет.

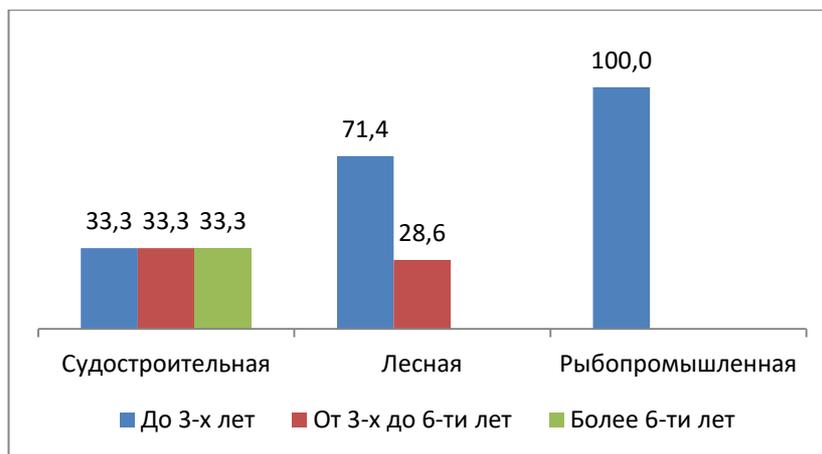


Рис. 4. Длительность кадрового прогнозирования опрошенными предприятиями в разрезе отраслей, %.

Относительное большинство опрошенных предприятий (57,9%) в содержании прогноза ориентируется и на количество требуемых работников, и на требуемые компетенции (рис. 5). Четверть опрошенных при планировании ориентируется только на численный состав работников, ещё 15% — на актуальные для предприятия компетенции.

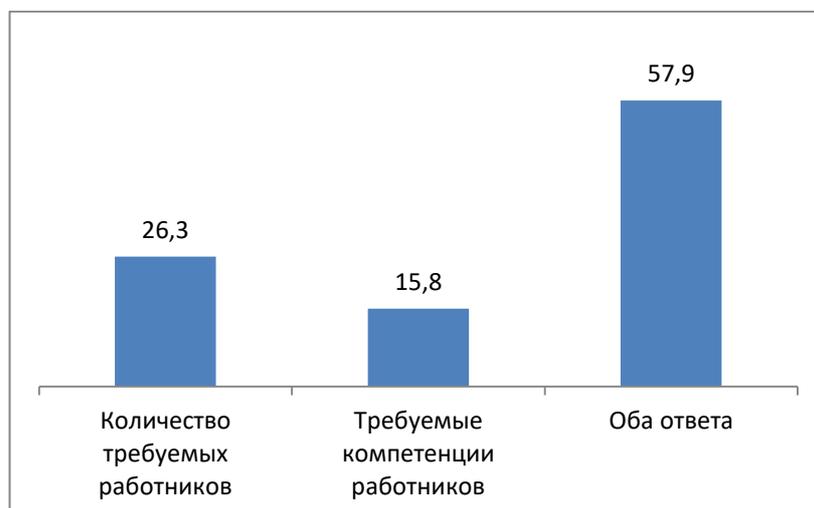


Рис. 5. Содержание прогнозирования кадровых потребностей у опрошенных предприятий, %.

При этом предприятия рыбопромышленной отрасли в большей степени ориентируются на требуемые компетенции работников, нежели представители других областей (рис. 6).

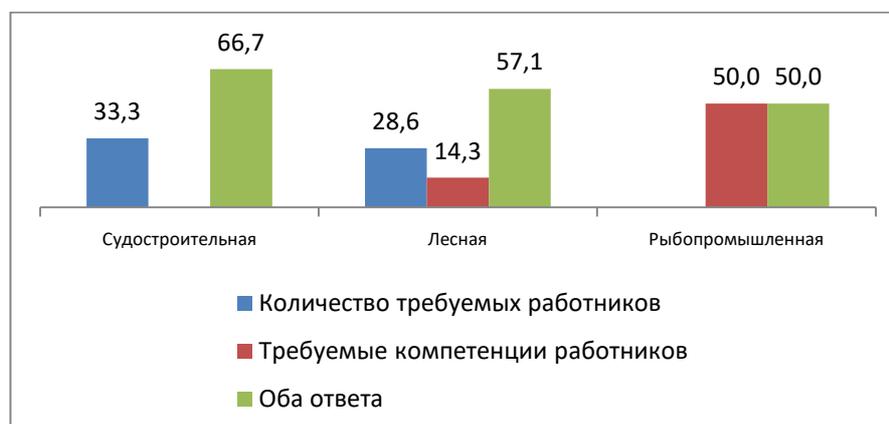


Рис. 6. Содержание прогнозирования кадровых потребностей у опрошенных предприятий в разрезе отраслей, %.

Данные опроса показывают, что главными целями кадрового прогнозирования на предприятиях являются поиск сотрудников на рынке труда для замещения вакантных должностей и планирование переобучения и повышения квалификации сотрудников (рис. 7). 38,1% опрошенных указали, что по итогам прогнозирования осуществляется формирование запроса на подготовку специалистов в образовательных учреждениях.



Рис. 7. Цели кадрового прогнозирования опрошенных предприятий, %.

Важно отметить, что результаты прогнозирования кадровой потребности в целях формирования запроса в образовательные организации используют исключительно крупные предприятия всех рассматриваемых отраслей (рис. 8).

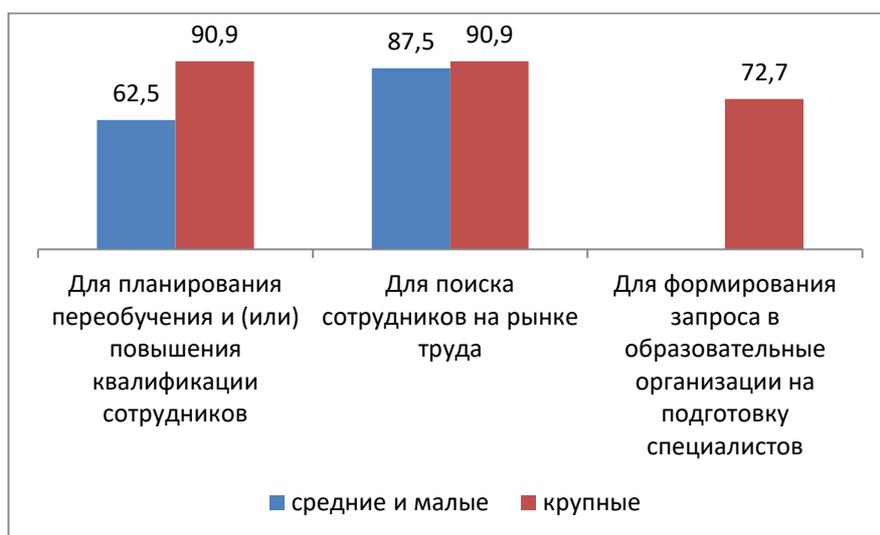


Рис. 8. Цели кадрового прогнозирования опрошенных предприятий, %.

Уровень текущего и ожидаемого кадрового дефицита

Сегодня многие учреждения испытывают дефицит квалифицированной рабочей силы или, по крайней мере, затруднения при поиске нужных специалистов.

По данным опроса выявлено, что серьёзный кадровый голод испытывает только одна крупная компания лесопромышленной отрасли. В целом же ситуацию можно охарактеризовать как умеренный кадровый дефицит: так ответили 42,9% респондентов (рис. 9). Не ощущают кадрового дефицита в своих организациях 19% работодателей, в частности это крупное предприятие судостроительной отрасли, а также 3 предприятия лесного хозяйства и деревопереработки.

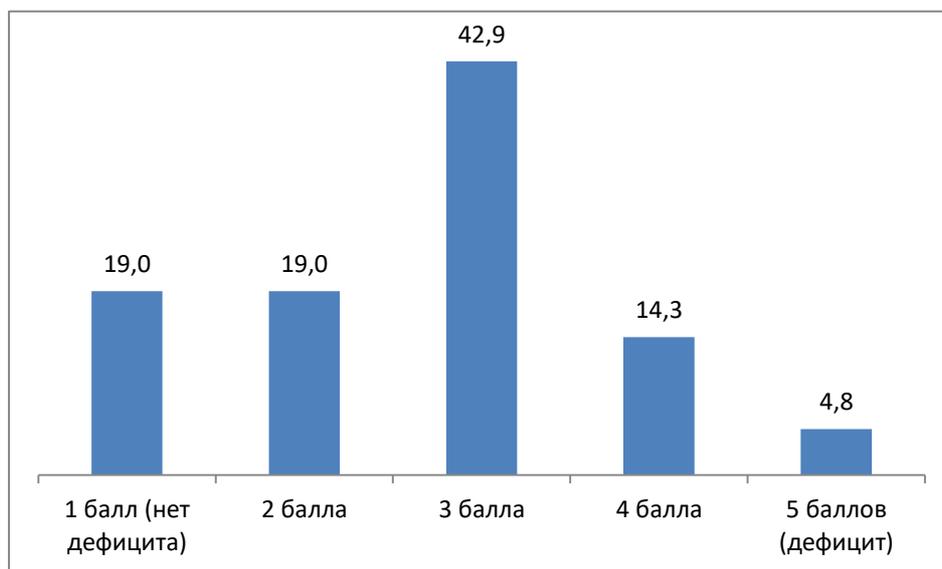


Рис. 9. Оценка кадрового дефицита опрошенными предприятиями, %.

Интересно отметить, что все предприятия рыбопромышленной отрасли оценивают кадровый дефицит на среднем уровне (рис. 10). При этом средние и малые предприятий имеют менее выраженный кадровый дефицит в отличие от крупных предприятий.

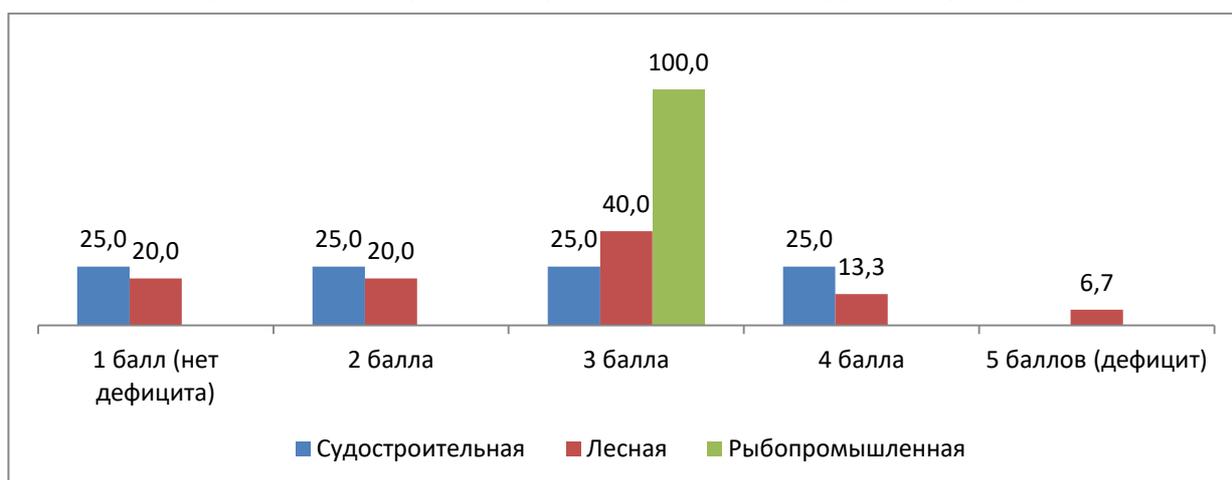


Рис. 10. Оценка кадрового дефицита опрошенными предприятиями в разрезе отраслей, %.

Для анализа наиболее дефицитных профессий, указанных респондентами, было произведено их обобщение и сравнение в рамках укрупнённых групп специальностей и направлений подготовки в соответствии с Общероссийским классификатором специальностей по

образованию (ОКСО⁵). Данная процедура позволит соотнести реальные кадровые потребности работодателей с вероятными направлениями подготовки для этих профессий. Анализ проведён в разрезе рассматриваемых отраслей.

Так, проведённый опрос показал, что предприятия лесной промышленности испытывают наибольший дефицит профессий (специальностей) работников, для которых необходимо образование по группе 2.15.00.00 «Машиностроение» и 4.35.00.00 «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», 30,5% и 31,1% от указанной ими общей потребности соответственно (рис. 11).



Рис. 11. Распределение потребности в кадрах по укрупнённым группам направлений подготовки и специальностей лесной отрасли, %.

В качестве наиболее дефицитных респонденты указывали следующие профессии: машинист лесозаготовительных и трелёвочных машин, слесарь-ремонтник, слесарь, мастер по лесному хозяйству, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства.

Рыбопромышленная отрасль испытывает дефицит кадров, прежде всего, в профессиях, которым соответствует укрупнённая группа 2.26.00.00 «Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта» — 70,1% от общего числа заявленного дефицита (рис. 12). Среди этих профессий следует выделить следующие: судостроитель-судоремонтник металлических судов и судовой механик.

⁵ ОКСО предназначен для классификации и кодирования профессий, специальностей и направлений подготовки, используемых для реализации профессиональных образовательных программ среднего профессионального и высшего образования.

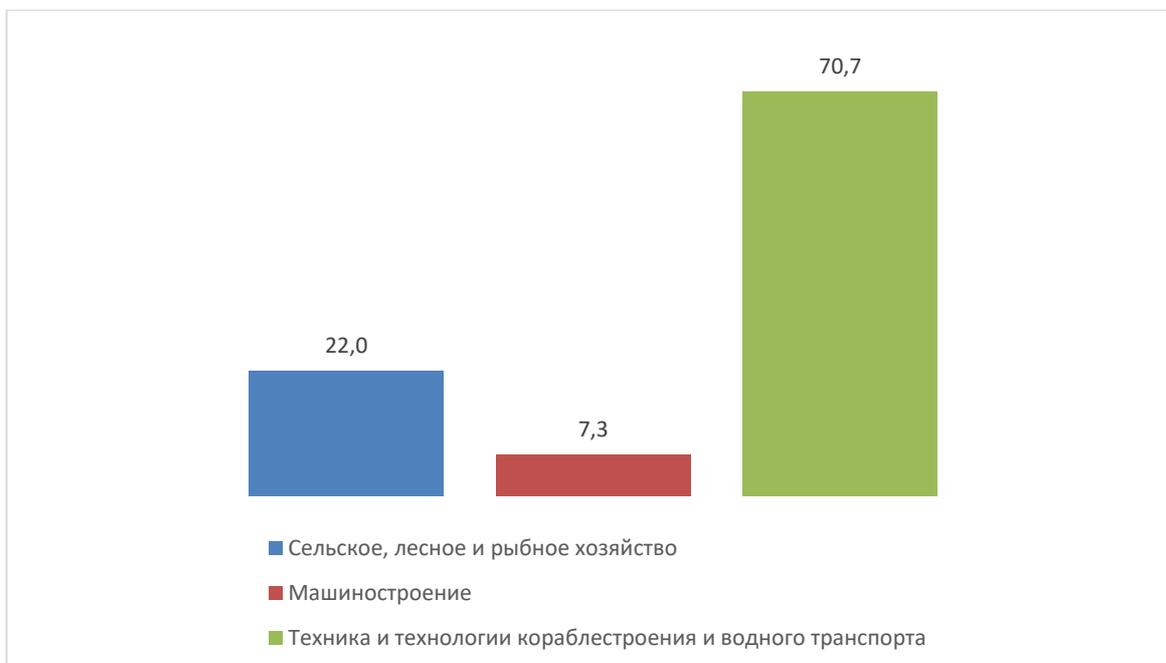


Рис. 12. Распределение потребности в кадрах по укрупнённым группам направлений подготовки и специальностей рыбопромышленной отрасли, %.

Наибольшая кадровая потребность в абсолютном значении заявлена предприятиями судостроительной отрасли — более 800 человек, что сопоставимо с численностью нескольких крупных предприятий. Наблюдается выраженная потребность в профессиях, для которых необходимо образование по укрупнённой группе 2.26.00.00 «Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта» — 86,2% от общего числа (рис. 13). Это, прежде всего, судовые электрики, судостроители-судоремонтники металлических и неметаллических судов (более 500 человек).

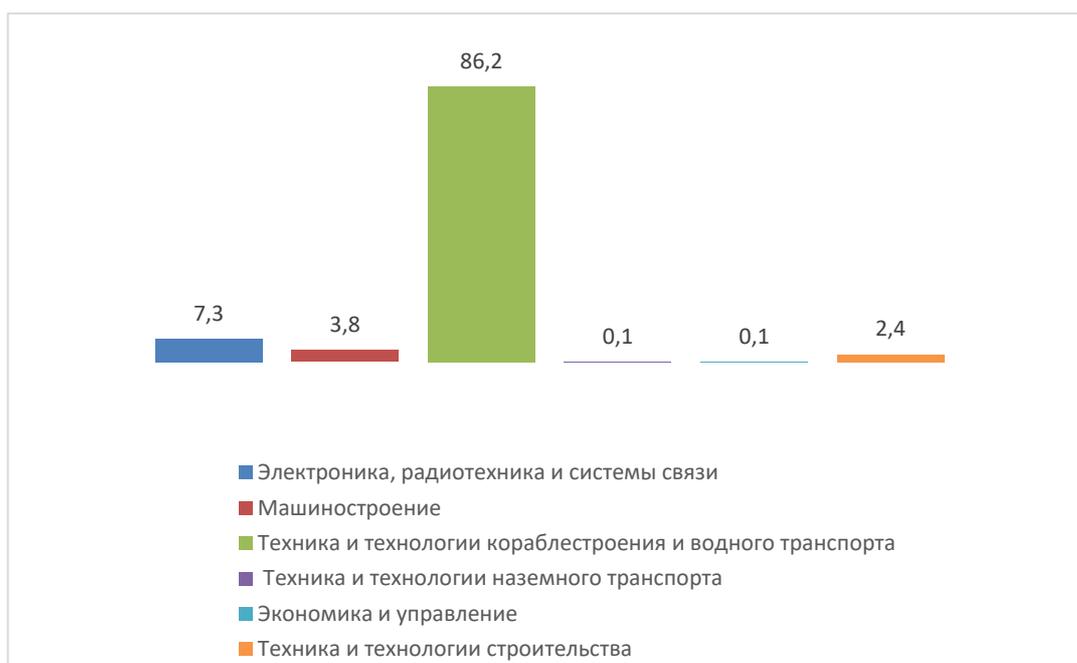


Рис. 13. Распределение потребности в кадрах по укрупнённым группам направлений подготовки и специальностей судостроительной отрасли, %.

Причины кадрового дефицита представители предприятий видят преимущественно в отсутствии на рынке труда необходимых специалистов (варианты ответа: «на рынке труда отсутствуют специалисты с требуемым уровнем квалификации», «подготовка требуемых специалистов осуществляется не в полной мере» составили абсолютное большинство ответов). Второй по значимости проблемой, по мнению респондентов, является невозможность предложить специалистам конкурентоспособные условия труда (рис. 14).



Рис. 14. Причины дефицита кадров на предприятиях.

Респонденты, представляющие предприятия рыбопромышленной отрасли, в наибольшей степени по сравнению с другими отраслями заявили как об абсолютном дефиците востребованных специалистов, так и о том, что образовательные организации региона не осуществляют подготовку по необходимым специальностям (рис. 15).

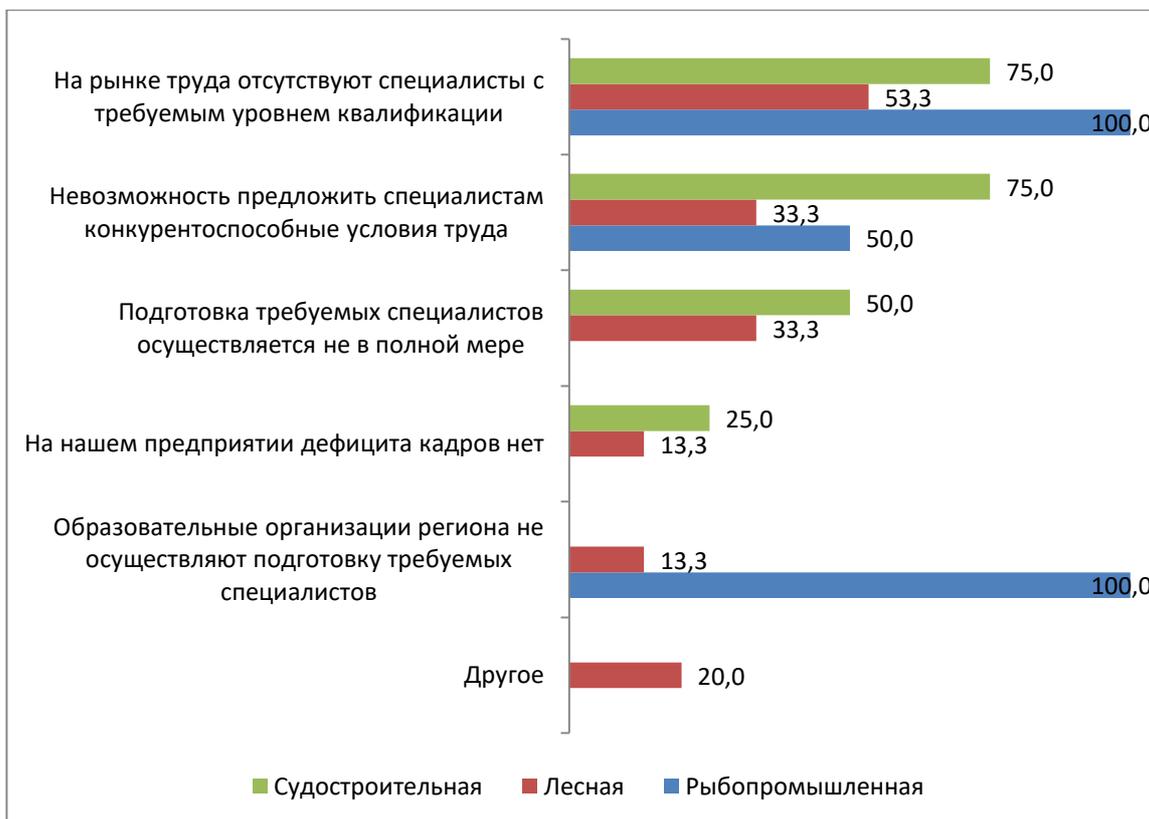


Рис. 15. Причины дефицита кадров на предприятиях, %.

Уровень ожидаемого кадрового дефицита

Чем более далёким становится горизонт планирования, тем менее определёнными становятся оценки респондентов в отношении ожидаемых кадровых потребностей своих организаций. Так, доля затруднившихся с ответом в рамках перспектив 3-летнего планирования составила 10%, а в рамках 6-летнего планирования — уже 43% (рис. 16). Тем не менее, и в близкой, и в отдалённой перспективах представители предприятий прогнозируют кадровый голод. В перспективе 3-летнего планирования ожидают дефицит кадров на своих предприятиях 52% опрошенных.

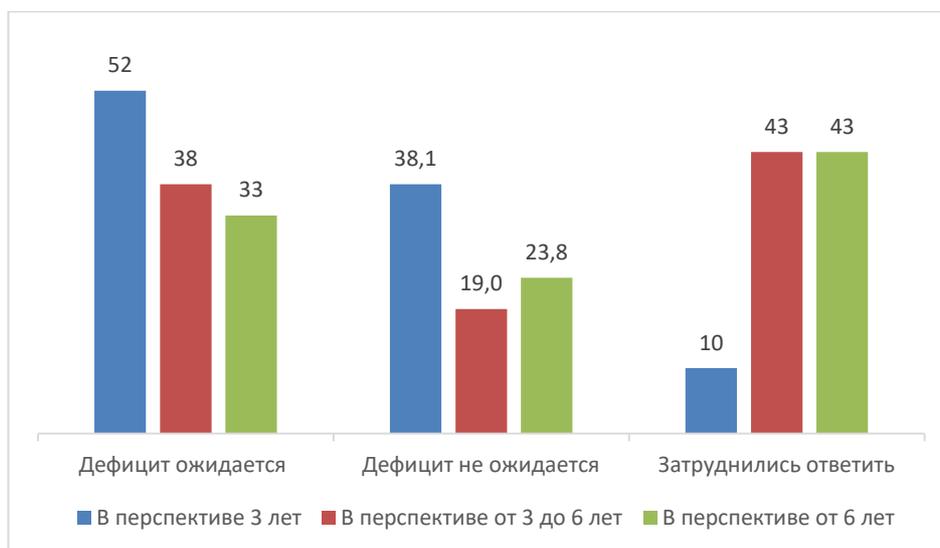


Рис. 16. Уровень ожидаемого предприятиями кадрового дефицита, %.

Наибольший дефицит на краткосрочную перспективу ожидается у предприятий рыбопромышленной отрасли, что соотносится с предыдущими данными по оценке состояния кадрового дефицита (рис. 17).

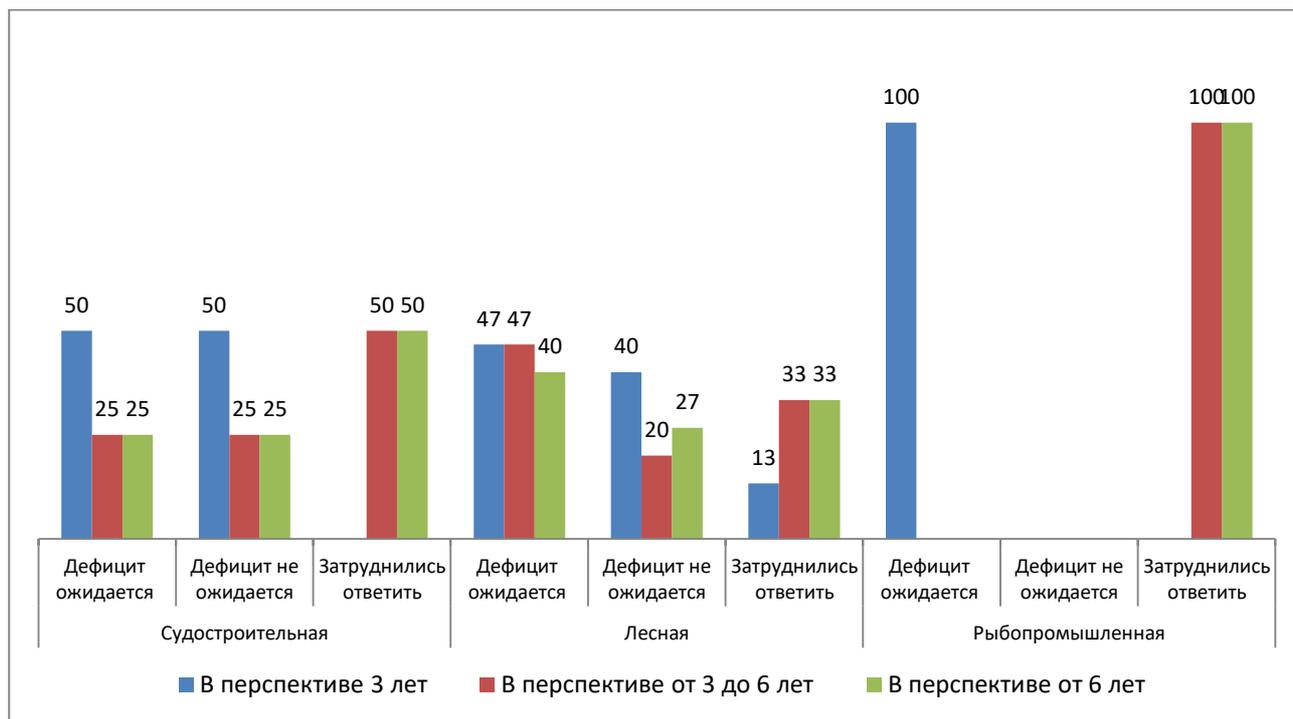


Рис. 17. Уровень ожидаемого предприятиями кадрового дефицита в разрезе отраслей, %.

Механизмы восполнения кадровых потребностей

Для решения проблемы дефицита кадров опрошенные предприятия активно используют широкий спектр инструментов, включающий открытые публикации в Интернете и средствах массовой информации, переобучение сотрудников своими силами, использование личных связей, привлечение ресурсов образовательных организаций (производственная практика студентов и переподготовка персонала) (рис. 18). Наименьшим спросом из предложенных способов пользуются целевая подготовка (её указали 61,9% респондентов) и обращение в частные агентства по подбору персонала (38,1%).

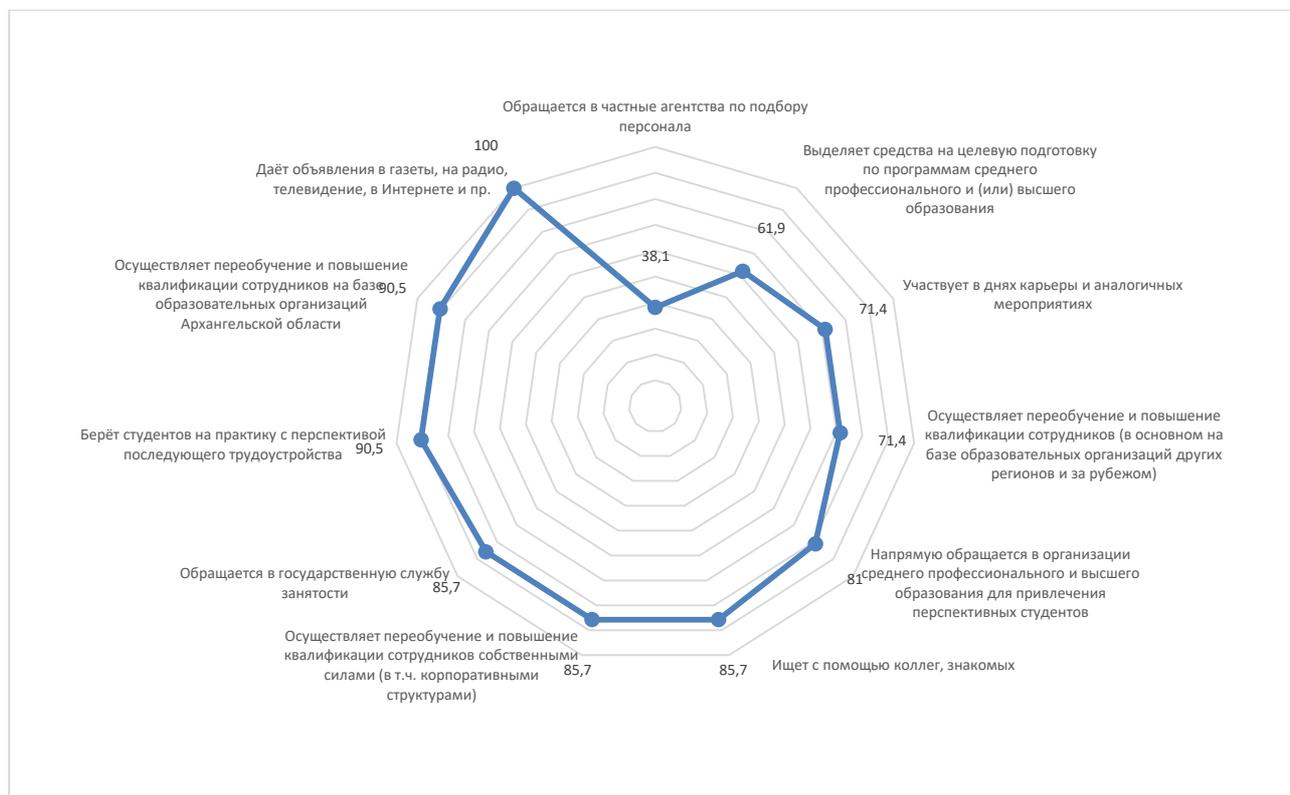


Рис. 18. Способы восполнения кадровых потребностей, реализуемые опрошенными предприятиями.

Частоте использования инструментов по восполнению кадровых потребностей в целом соответствует оценка их эффективности (табл. 2). Наибольший эффект, по мнению респондентов, имеют следующие меры: переобучение и повышение квалификации сотрудников собственными силами; объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.; поиск с помощью коллег, знакомых; обращение в организации среднего профессионального и высшего образования для привлечения перспективных студентов; переобучение и повышение квалификации сотрудников на базе образовательных организаций Архангельской области. Наименее эффективными способами получения новых кадров респонденты видят обращение в государственную службу занятости и частные агентства по подбору персонала, а также выделение средств на целевую подготовку.

Таблица 2

Оценка эффективности механизмов восполнения кадровой потребности предприятиями, % (в таблицу не включён ответ «данный механизм не используется»)

Механизм восполнения	Совершенно не эффективен или малоэффективен	Умеренная эффективность	Эффективен и очень эффективен
Осуществляет переобучение и повышение квалификации сотрудников собственными силами (в т.ч. корпоративными структурами)	9,5	9,5	66,7
Осуществляет пере-	9,5	19	61,9

обучение и повышение квалификации сотрудников на базе образовательных организаций Архангельской области			
Даёт объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.	19,1	23,8	57,1
Ищет с помощью коллег, знакомых	14,3	14,3	57,1
Напрямую обращается в организации среднего профессионального и высшего образования для привлечения перспективных студентов	23,8	9,5	47,6
Берёт студентов на практику с перспективой последующего трудоустройства	23,8	23,8	42,9
Участвует в днях карьеры и аналогичных мероприятиях	19,1	9,5	42,9
Осуществляет переобучение и повышение квалификации сотрудников (в основном на базе образовательных организаций других регионов и за рубежом)	14,3	23,8	33,3
Обращается в государственную службу занятости	28,6	28,6	28,6
Выделяет средства на целевую подготовку по программам среднего профессионального и (или) высшего образования	19	19	23,8
Обращается в частные агентства по подбору персонала	19,1	9,5	9,6

Поиск соискателей вакансий ведётся предприятиями не только в Архангельской области, но и за её пределами. Так, половина опрошенных респондентов осуществляет поиск работников в других регионах России (вариант поиска за рубежом не выбрал ни один респондент). Среди профессий, по которым предприятия осуществляют поиск сотрудников в других регионах РФ: трубопроводчик судовой, сборщик достройщик судовой, инженер-металлург,

токарь-расточник, электромонтажник, электромонтажник судовой, инженер-таксатор, специалист по лесфонду, мастер по отводу лесного фонда, специалисты плавсостава. Данный список в целом соответствует наиболее востребованным профессиям, по которым работодатели обозначили дефицит кадров.

Заключение

Проведённое исследование позволяет сделать ряд выводов в отношении ситуации с кадровым обеспечением судостроительной, рыбопромышленной и лесной отраслей Архангельской области.

1. Основной массив работников, занятых в данных отраслях, сосредоточен на крупных предприятиях (их филиалах, дочерних предприятиях). В контексте развития регионального рынка труда это имеет позитивные следствия, так как позволяет осуществлять точечную работу по развитию региональных отраслевых кадровых политик с учётом интересов и специфики каждой организации. Вместе с тем, обратной стороной данной ситуации является потенциальная уязвимость регионального рынка труда в случае значительного сокращения штата крупных игроков.

2. В целом ситуацию в трёх изученных отраслях Архангельской области можно охарактеризовать как умеренный кадровый дефицит. Наибольший кадровый дефицит отмечен в специалистах по укрупнённым группам направлений подготовки и специальностей «Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта», «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», «Машиностроение». Нехватка кадров в наибольшей степени отмечается представителями предприятий рыбопромышленной отрасли, которые прогнозируют кадровый дефицит в перспективе трёх лет. Все представители рыбопромышленной отрасли актуализировали проблему отсутствия подготовки необходимых специалистов в Архангельской области.

3. Несмотря на то, что большинство опрошенных организаций осуществляют прогнозирование с учётом количественных и компетентностных характеристик рабочей силы, это прогнозирование в абсолютном большинстве случаев распространяется на краткосрочную перспективу ввиду нестабильности социально-экономической ситуации. В этой связи большое значение для обеспечения устойчивости на рынке труда может приобрести гибкая и адаптивная система дополнительного профессионального образования (ДПО) в регионе. Роль системы ДПО подчёркивается тем, что большинство работодателей наиболее эффективными инструментами восполнения кадровой потребности указали переобучение и повышение квалификации сотрудников как собственными силами, так и на базе образовательных организаций Архангельской области.

Выявленные тенденции обуславливают необходимость последующих опросов работодателей в части востребованных компетенций и взаимодействия с образовательными организациями. В задачах данного исследования продолжение и углубление данных посредством глубинных интервью с представителями руководства предприятий и экспертами в

данных отраслях, которые помогут уточнить содержание кадрового прогноза предприятий и его влияние на принятие решений в кадровой сфере, влияние дефицита специалистов различных профессий на деятельность компании и другие аспекты кадрового обеспечения.

Список источников

1. Kalleberg A.L. Labor market uncertainties and youth labor force experiences: Lessons learned // *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2020. Vol. 688. Iss. 1. Pp. 258–270. DOI: 10.1177/0002716220913861
2. Попов А.В., Соловьева Т.С. Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // *Социологические исследования*. 2020. № 9. С. 103–113. DOI: 10.31857/S013216250009618-2
3. Kalleberg A.L., Leicht K.T. United States: eight key themes in sociology of work // *La nouvelle revue du travail*. 2021. № 19. DOI: 10.4000/nrt.10168
4. Никитина Н.А. Изменения на рынках труда в условиях пандемии // *Социальные и экономические системы. Экономика*. 2020. № 3. С. 125–136.
5. Гуртов В.А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017. Т. 21. № 4 (110). С. 130–161. DOI: 10.15826/umpra.2017.04.056
6. Бондаренко Н.В. Образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования, на рынке образовательных услуг. Информационный бюллетень. Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. № 20 (119). 36 с.
7. Бондаренко Н.В. Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей высокотехнологичных секторов экономики. Информационный бюллетень. Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. № 2 (122). 32 с.
8. Бондаренко Н.В. Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей. Информационный бюллетень. Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. № 6 (105). 48 с.
9. Winterbotham M., Kik G., Selner S., Menys R., Stroud S., Whittaker S., Hewitt J.H. Employer skills survey 2019: UK (excluding Scotland) findings. 2020.
10. Cappelli P. The national employer survey: Employer data on employment practices // *Industrial Relations*. 2001. Vol. 40. Iss. 4. Pp. 635–635. DOI: 10.1111/0019-8676.00230
11. Shapiro D. School-to-work partnerships and employer participation: evidence on persistence and attrition from the National Employer Survey (No. 2-10). National Center for Postsecondary Improvement, Stanford University, School of Education, 1999. 42 p.
12. Rutkowski J. Demand for skills: Main results of the Azerbaijan STEP employer survey // Washington, DC: World Bank Group. 2015. 10 p.
13. Bruni M., Luch L., Kuoch S. Skills shortages and skills gaps in the Cambodian labour market: Evidence from employer skills needs survey. ILO Asia-Pacific Working Paper Series. Geneva: International Labour Organization. 2013. 101 p.
14. De Larquier G., Marchal E. Does the formalization of practices enhance equal hiring opportunities? An analysis of a French nation-wide employer survey // *Socio-Economic Review*. 2016. No. 14 (3). Pp. 567–589.
15. Zaikov K.S., Saburov A.A., Tamitskiy A.M., Nikiforov A.S. Online Education in the Russian Arctic: Employers' Confidence and Educational Institutions' Readiness // *Sustainability*. 2021. No. 13 (12). P. 6798. DOI: 10.3390/su13126798

References

1. Kalleberg A.L. Labor Market Uncertainties and Youth Labor Force Experiences: Lessons Learned. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 2020, vol. 688, iss. 1, pp. 258–270. DOI: 10.1177/0002716220913861
2. Popov A.V., Soloveva T.S. Prekarizatsiya zanyatosti: analiz nauchnogo diskursa o sushchnosti i vektorakh izmereniya [Employment Precarization: Discussion on the Essence and Ways of Measuring]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2020, no. 9, pp. 103–113. DOI: 10.31857/S013216250009618-2
3. Kalleberg A.L., Leicht K.T. United States: Eight Key Themes in Sociology of Work. *La Nouvelle Revue du Travail*, 2021, no. 19. DOI: 10.4000/nrt.10168
4. Nikitina N.A. Izmeneniya na rynkakh truda v usloviyakh pandemii [Labour Market Changes in the Face of Pandemic]. *Sotsial'nye i ekonomicheskie sistemy* [Social and Economic Systems], 2020, no. 3, pp. 125–136.
5. Gurtov V.A., Pitukhin E.A. Prognozirovaniye potrebnostey ekonomiki v kvalifitsirovannykh kadrakh: obzor podkhodov i praktik primeneniya [Prognostication of the Demands of Economics in Qualified Personnel: Review of Approaches and Application Experience]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [Journal University Management: Practice and Analysis], 2017, vol. 21, no. 4 (110), pp. 130–161. DOI: 10.15826/umpa.2017.04.056
6. Bondarenko N.V. *Obrazovatel'nye organizatsii, realizuyushchie programmy srednego professional'nogo obrazovaniya, na rynke obrazovatel'nykh uslug. Informatsionnyy byulleten'* [Educational Organizations Implementing Programs of Secondary Vocational Education in the Market of Educational Services. News Bulletin]. Moscow, National Research University Higher School of Economics Publ., 2017, no. 20 (119), 36 p.
7. Bondarenko N.V. *Analiz vzaimodeystviya sistemy srednego professional'nogo obrazovaniya i rabotodateley vysokotekhnologichnykh sektorov ekonomiki. Informatsionnyy byulleten'* [Analysis of the Interaction between the System of Secondary Vocational Education and Employers in High-Tech Sectors of the Economy. News Bulletin]. Moscow, National Research University Higher School of Economics Publ., 2018, no. 2 (122), 32 p.
8. Bondarenko N.V. *Analiz vzaimodeystviya sistemy srednego professional'nogo obrazovaniya i rabotodateley, ispol'zuyushchikh trud rabotnikov massovykh professiy i spetsial'nostey. Informatsionnyy byulleten'* [Analysis of the Interaction Between the System of Secondary Vocational Education and Employers Using the Labor of Workers of Mass Professions and Specialties. News Bulletin]. Moscow, National Research University Higher School of Economics Publ., 2017, no. 6 (105), 48 p.
9. Winterbotham M., Kik G., Selner S., Menys R., Stroud S., Whittaker S., Hewitt J.H. *Employer Skills Survey 2019: UK (Excluding Scotland) Findings*, 2020.
10. Cappelli P. The National Employer Survey: Employer Data on Employment Practices. *Industrial Relations*, 2001, vol. 40, iss. 4, pp. 635–635. DOI: 10.1111/0019-8676.00230
11. Shapiro D. *School-to-Work Partnerships and Employer Participation: Evidence on Persistence and Attrition from the National Employer Survey (No. 2-10)*. National Center for Postsecondary Improvement, Stanford University, School of Education, 1999, 42 p.
12. Rutkowski J. *Demand for Skills: Main Results of the Azerbaijan STEP Employer Survey*. Washington, DC, World Bank Group, 2015, 10 p.
13. Bruni M., Luch L., Kuoch S. *Skills Shortages and Skills Gaps in the Cambodian Labour Market: Evidence from Employer Skills Needs Survey. ILO Asia-Pacific Working Paper Series*. Geneva, International Labour Organization, 2013, 101 p.
14. De Larquier G., Marchal E. Does the Formalization of Practices Enhance Equal Hiring Opportunities? An Analysis of a French Nation-Wide Employer Survey. *Socio-Economic Review*, 2016, no. 14 (3), pp. 567–589.
15. Zaikov K.S., Saburov A.A., Tamitskiy A.M., Nikiforov A.S. Online Education in the Russian Arctic: Employers' Confidence and Educational Institutions' Readiness. *Sustainability*, 2021, no. 13 (12), p. 6798. DOI: 10.3390/su13126798

*Статья поступила в редакцию 17.10.2022; одобрена после рецензирования 19.10.2022;
принята к публикации 16.11.2022.*

Вклад авторов: Сабуров А.А. — концепция исследования, методология исследования, написание исходного текста, доработка текста, итоговые выводы; Минчук О.В. — концепция исследования, методология исследования, написание исходного текста, доработка текста, итоговые выводы; Цихончик Н.В. — методология исследования, написание исходного текста, доработка текста; Никифоров А.С. — методология исследования, доработка текста; Зайков К.С. — научное руководство, написание исходного текста.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.