Подводя итог, себестоимость является одним из ключевых показателей экономической эффективности производства, т.к., анализируя изменения себестоимости в динамике можно судить об удорожании или удешевлении единицы продукции, что в свою очередь является фактором повышения или снижения чистого дохода и прибыли.

1. Дудник Д.В. Основы социо-экономической самостоятельности сельских местных сообществ российской федерации / Дудник Д.В., Бирюков С.А., Дьяков С.А., Яроменко Н.Н., Дудник Т.А. // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2016. № 124. С. 243-256.
2. Ефимова О.В. Финансовый анализ / О.В. Ефимова. – М.: Бухгалтерский учет, 2014 - 463 с.
3. Сизова Ю.О. Оценка структуры товарной продукции и окупаемость затрат в УОХ "Кубань" г. Краснодара / Сизова Ю.О., Захарова Ю.Н. // В сборнике: НАУЧНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции студентов по итогам НИР за 2016 год. 2017. С. 475-478.
4. Яроменко Н.Н. Статистический анализ финансово-хозяйственной деятельности ООО "Белоглинское" / Яроменко Н.Н. // В сборнике: Актуальные проблемы развития региональных социально-экономических систем: тенденции и перспективы Сборник статей Межвузовской научно-практической конференции. 2019. С. 91-97.

Юшманова В.А., Адаменко М.С., Рагозина М.А.

Дефицит высококвалифицированных кадров в инновационных организациях

*ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М.Ф. Решетнева»
(Россия, Красноярск)*

doi: 10.18411/lj-07-2020-106

idsp: ljjournal-07-2020-106

Аннотация

Статья посвящена проблеме недостатка кадровых ресурсов и инновационных компетенций самих предпринимателей, что является причиной низкой инновационной активности Красноярского края.

Ключевые слова: инновационные организации, квалификация кадров, инновационная активность

Abstract

The article is devoted to the problem of lack of human resources and innovative competencies of entrepreneurs themselves, which is the reason for the low innovative activity of the Krasnoyarsk territory.

Keywords: innovative organizations, personnel qualifications, innovative activity

Современные инновационные предприятия Красноярского края столкнулись с нехваткой высококвалифицированного персонала, что привело к снижению уровня инновационной активности и, как следствие, конкурентных преимуществ, именно поэтому данная тема является актуальной.

Рынок труда Красноярского края достаточно насыщен, но для наукоемких производств не хватает именно высококвалифицированных сотрудников. Требованиям к сотрудникам определяются развитием инновационной среды предприятия, такими особенностями являются:

- гибкость мышления;
- творческий подход к работе;
- своеобразная форма самореализации.

Инновационная сфера требует специалистов многопрофильного уровня, умеющих стратегически решать поставленные задачи, а также сочетающих в себе как

техническую специализацию, так и профессии аналитиков, менеджеров. Таких специалистов, которые способны работать в multidисциплинарных командах, обладающие адаптивностью к новым условиям и качествами лидера, а также начальными знаниями в области предпринимательства.

Красноярский край в своем потенциале имеет достаточно мощную научно-техническую базу. Число инновационных предприятий увеличивается с каждым годом, это можно наблюдать на рисунке 1.

Рис.1 – Число инновационных организаций в Красноярском крае и уровень инновационной активности региона

Однако уровень инновационной активности практически весь рассматриваемый период находится в состоянии стагнации. Резкий спад наблюдается только с 2014 по 2016 годы на 2,2% при том, что количество инновационных организаций за этот период увеличилось на 21. В 2017 году рост на 6,5% при сокращении организаций на 4, однако в 2018 этот показатель стал равным показателю 2010 года. Данная нестабильность указывает на дефицит высококвалифицированных кадров в инновационных организациях.

Причины возникновения данной проблемы могут быть разные: отсутствие стимулирования и поддержки молодых специалистов, качество образования не соответствует требованиям работодателя, престиж работы - студенты не считают инновационные предприятия престижными и не идут туда работать, низкая заработная плата, консервативная система подбора и привлечения персонала, отсутствие отдела управления персоналом и др.

Для исследования данной проблемы и выявления путей ее решения рассмотрим АО «Научно-производственное предприятие «Радиосвязь». АО «НПП «Радиосвязь» является одним из высокотехнологичных предприятий Красноярского края и России. Давняя традиция предприятия - выпускать, в основном, продукцию, разработанную собственными силами. В составе предприятия находятся разрабатывающие подразделения, имеющие значительный научно-исследовательский потенциал в области современных средств связи. В основу деятельности предприятия заложен принцип полной завершенности работ — от разработки до серийного изготовления и последующего гарантийного и послегарантийного обслуживания [3].

В 2012 году предприятие стало испытывать нехватку высококвалифицированных специалистов, вместе с этим с 2012 год по 2016 год наблюдалась и текучесть кадров - рис.2.

Рис.2 – Численность персонала АО «НПП «Радиосвязь», чел.

Однако с 2017 года наблюдается положительная динамика. Этому способствовал ряд мероприятий, проводимых на предприятии:

- АО "НПП "Радиосвязь" заключили договора с физическим факультетом ФГБОУ ВО МГУ имени М.В. Ломоносова, институтом физики СО РАН, ФГБОУ ВО СибГУ им.М.Ф. Решетнева, ФГБОУ ВО СФУ, КГБПОУ "Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий" для подготовки кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности России;
- на предприятии созданы 17 базовых кафедр, научных центров и лабораторий, которые занимаются повышением квалификации сотрудников, обучением научных кадров (аспирантура, докторантура), переподготовкой сотрудников;
- организация всех видов практик для студентов (более 40 студентов выполняют и защищают на базовых кафедрах предприятия дипломные проекты и имеют возможность трудоустроиться на предприятии);
- профессиональное обучение сотрудников на рабочем месте по индивидуальному плану, проведение производственного инструктажа, наставничество, возможность сменить рабочее место, род деятельности;
- профессиональное обучение вне предприятия - курсы, семинары, лекции, экскурсии, конференции, стажировка непосредственно на предприятии и в специализированных центрах России и Европы;
- возможность самообразования - решение практических задач самостоятельно, используя знания из теории и практики;
- возможность дистанционного метода обучения для повышения профессионального уровня сотрудников - вебинары, дистанционные обучающие курсы, видеоконференции;
- регулярное обучение и аттестация сотрудников по вопросам охраны труда и промышленной безопасности [3].

Так, текучесть кадров на предприятие с 2017 года резко уменьшилась, что говорит об эффективности проводимых мероприятий.

Таким образом, мероприятия, проводимые АО "НПП "Радиосвязь», могут быть эталоном для других инновационных организаций Красноярского края. Взаимодействие предприятий с учебными заведениями поможет подготовить для инновационной сферы профессиональные кадры, что поможет региону перейти на инновационный путь развития.

1. ТК РФ Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e185e25735310e657309a01b515a25107fac8784 (дата обращения: 09.04.2020).
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: <https://www.gks.ru/folder/11186?print=1> (дата обращения: 09.04.2020).
3. Риск дефицита кадров в инновационной сфере и методы его снижения [Электронный ресурс] URL: <https://www.gks.ru/folder/11186?print=1> (дата обращения: 09.04.2020).