

УДК 656.6

АНАЛИЗ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Новиков Алексей Васильевич¹, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой бухгалтерского учёта, анализа и финансов

e-mail: alex1959.nn@gmail.ru

Линькова Анастасия Сергеевна¹, студент

e-mail: linkova.anastasia00@mail.ru

¹ Волжский государственный университет водного транспорта, Нижний Новгород, Россия

Аннотация. Работодатели переживают кадровый дефицит. С этой проблемой столкнулись организации и предприятия. В статье рассматривается проблема нехватки квалифицированных водителей грузовых автомобилей, актуальная проблема для многих регионов России. Анализируются причины возникновения этой проблемы, такие как текучесть кадров, отсутствие интереса у молодёжи, несоответствие навыков соискателей требованиям работодателей, недостаточная привлекательность рабочих мест. Статья демонстрирует последствия кадрового дефицита для организации, включая снижение производительности, ухудшение качества продукции или услуг, увеличение нагрузки на сотрудников. Предлагаются комплексные меры по решению проблемы, включая повышение привлекательности профессии водителя, улучшение условий труда и повышение заработной платы, а также развитие системы профессионального обучения и переподготовки кадров.

Ключевые слова: кадровый дефицит, предприятие, организация.

ANALYSIS OF THE FUNCTIONAL COMPONENTS OF THE ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

Novikov Alexey Vasilyevich¹, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Accounting, Analysis and Finance

e-mail: alex1959.nn@gmail.ru

Linkova Anastasia Sergeevna¹, Student

e-mail: linkova.anastasia00@mail.ru

¹ Volga State University of Water Transport, Nizhny Novgorod, Russia

Abstract. Employers are experiencing a personnel shortage. Organizations and enterprises have faced this problem. The article deals with the problem of the shortage of qualified truck drivers, an urgent problem for many regions of Russia. The causes of this problem are analyzed, such as staff turnover, lack of interest among young people, the discrepancy between the skills of applicants and the requirements of employers, and the lack of attractiveness of jobs. The article demonstrates the consequences of a personnel shortage for an organization, including reduced productivity, deterioration in the quality of products or services, and increased workload on

employees. Comprehensive measures are proposed to solve the problem, including increasing the attractiveness of the driver's profession, improving working conditions and increasing wages, as well as developing a system of vocational training and retraining.

Keywords: personnel shortage, company, organization.

В последние годы работодатели России столкнулись с серьезной проблемой - кадровым дефицитом, а именно с нехваткой квалифицированных водителей. Речь идет не только о водителях-дальнобойщиках, но и о водителях экстренных служб и водителях общественного транспорта. Ученые и эксперты бьют тревогу и пытаются найти пути решения проблемы, ведь данный кадровый дефицит является критически важным звеном в логистическом и транспортном бизнесе и не только, чье отсутствие может оказать значительное влияние на экономическое благополучие страны. Рассмотрим причины возникновения данной ситуации, последствия, а также возможные пути решения этой сложной задачи.

Основными причинами кадрового дефицита среди квалифицированных водителей являются: тяжелые условия труда, низкая заинтересованность в работе, отсутствие профессии в системе образования. Рассмотрим подробнее каждую из них.

1. Тяжелые условия труда – одна из основных причин по которой люди не хотят выбирать профессию дальнобойщика. Интенсивный характер работы, длительные смены, отдаленность от дома, долгое ожидание загрузок и отгрузок, непредсказуемые погодные условия, а также большая ответственность вызывают у работников усталость, стресс и ощущение социальной изоляции, тем самым делая профессию менее привлекательной для потенциальных кандидатов.

Дальнобойщики часто сталкиваются с длительными периодами за рулем, нерегулярным питанием и нехваткой возможностей для полноценного отдыха, это приводит к высокой нагрузке на организм, как физической, так и психологической. Это может привести к проблемам со здоровьем, ухудшению физической формы и увеличению вероятности аварий на дорогах. Кочующий образ жизни профессии дальнобойщика заставляет работников мигрировать в другие сферы.

2. Низкая заинтересованность к профессии. Серьезные изменения в кадровом потенциале и ощутимый кадровый дефицит появился относительно недавно на фоне пандемии COVID-19, именно карантин оказал значительное воздействие на экономику и рынок труда. Многие дальнобойщики столкнулись с ограничениями в перевозках, закрытием границ и увеличением сложностей в работе, в результате этого многие работники решили сменить профессию или уйти на пенсию, что привлекло к уменьшению числа специалистов. Несмотря на то, что многие предприятия и компании возобновили свою деятельность после ограничений, множество работодателей продолжают сталкиваться с дефицитом кадров. Рассмотрим несколько факторов, которые повлияли на отсутствие желания работать в профессии дальнобойщика.

Одной из основных причин, почему люди не хотят работать, является нестабильность и неопределенность, вызванные пандемией. Карантинные условия внесли изменения в привычный образ жизни людей, повлияв на их работоспособность и стремления. Многие компании сократили штат сотрудников, перешли на удаленный режим работы или временно прекратили деятельность. Это создало негативное влияние на уверенность в будущем и мотивацию искать новую работу или же возвращаться обратно.

Другим фактором, который способствует кадровому дефициту, является изменение приоритетов и ценностей у людей в результате пандемии. Многие стали задумываться о своем здоровье, балансе между работой и личной жизнью, а также о целях и ценностях,



которые они преследуют в карьере. Это привело к тому, что некоторые работники не торопятся возвращаться на прежние места работы. Отсюда вытекает другая сторона проблемы низкой заинтересованности к работе среди молодежи. Вопрос отсутствия интереса у молодого населения к профессии водителя или дальнбойщика вызывает у экспертов множество проживаний, ведь логистика играет ключевую роль в экономике страны, а будущее напрямую зависит от подрастающего поколения. Безразличность складывается из стереотипов и предвзятости в отношении профессии дальнбойщика, некоторые рассматривают эту работу как «не престижную» или «устаревшую», что также может отпугивать потенциальных кандидатов.

3. Отсутствие профессии в системе образования. Проблема нехватки автошкол для водителей, которые обучаются управлению грузовым транспортом, образовалась сразу же после распада СССР, когда планомерно сократилось количество автошкол, оставшиеся учреждения предоставляли старый транспорт для обучения, что не соответствовало запросам рынка, а в итоге профессию и вовсе исключили из системы специального образования, обуславливая снижением престижа. В следствии чего молодое население страны стало всё реже садиться за руль грузовиков, обостряя дефицит квалифицированных сотрудников. Отсутствие профессиональной подготовки в системе образования остро сказывается на логистической сфере. Недостаточное финансирование и устаревшие программы не позволяют подготовить достаточное число квалифицированных сотрудников, ведь зачастую водители приобретают навыки и опыт на практике, что не всегда соответствует требованиям работодателя.

Кадровый дефицит среди дальнбойщиков приводит к серьезным трудностям, так как логистическая сфера остается особо важной в развитии экономики страны. Перспектива кадрового дефицита может сказаться на таких составляющих как:

1. Подорожание транспортных услуг. Недостаток квалифицированных водителей может привести к увеличению цен на перевозки товаров, что отрицательно повлияет на экономику страны.

2. Ухудшении качества обслуживания.

3. Угроза безопасности. Увеличение нагрузки у имеющих водителей увеличивает риск дорожных происшествий.

Для решения кадрового дефицита дальнбойщиков необходимо принимать комплексные меры для повышения привлекательности профессии. Предлагаемые пути решения данной проблемы:

1. Обучение и переподготовка кадров. Развитие системы образования, создание межрегиональных учебных центров, ориентированных на молодёжь, а также предоставление государственного субсидирования обучения.

2. Инвестирование в придорожную инфраструктуру. Создание специализированных мест для отдыха водителя, парковки и ремонта транспортных средств.

3. Создание программ социальной поддержки. Предоставление дополнительных бонусов, льгот или медицинского обслуживания.

Таким образом, кадровый дефицит дальнбойщиков в России является серьезной проблемой и вызван множеством факторов, начиная от последствий пандемии и низкой заинтересованности граждан в этой профессии, заканчивая отсутствием подготовки в системе образования и тяжелыми условиями труда. Для того, чтобы решить данную проблему необходимо принимать комплексные меры, включающие стимулирование интереса к профессии, улучшение условий труда и развитие профессионального образования в данной области, чтобы обеспечить стабильное развитие транспортной отрасли и экономики в целом.



Список литературы:

1. Гундорова М.А. Экономическая безопасность, 2020. – 207 с.
2. Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социология кадровой безопасности, 2017. – 276 с.
3. Хайрулина Л.Р., Князева О.О. Управление кадровой безопасностью организации, 2023. – 428 с.
4. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник, 2020. – 460 с.

