

ПРОБЛЕМА НЕХВАТКИ КАДРОВ В ОТРАСЛИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ГОРОД ХАНТЫ-МАНСКИЙ

Голубин Денис Николаевич

студент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Югорский Государственный Университет, РФ, г. Ханты-Мансийск

Бессонова Татьяна Николаевна

научный руководитель, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Югорский Государственный Университет, РФ, г. Ханты-Мансийск

Отрасль электроэнергетики в Российской Федерации с каждым годом развивается. Появляются цифровые технологии, и осуществляется постепенный на них переход, возобновляемая и распределенная энергетика эволюционирует, генерирующие мощности постоянно совершенствуются. Кроме того, постоянно требуется проведение работ в инженерной сфере, опытно-конструкторской, научно-исследовательской, строительной и других сфер, которые планирует осуществлять Единая энергетическая система России, руководствуясь своей инвестиционной политикой. Для того, чтобы планируемые работы осуществлялись, необходимы квалифицированные технические и инженерные специалисты.

Увеличение генерирующих мощностей всегда ведет к увеличению строительства в электроэнергетике. С увеличением объемов потребления энергоресурсов появляется нехватка услуг электроэнергетических компаний, что приводит к востребованности кадров в данной отрасли.

В муниципальном образовании город Ханты-Мансийск 1726 работающего персонала занято в электроэнергетике (рисунок 1).

Больше всего насчитывается рабочих, после них идут специалисты и руководство. На протяжении трех лет численность сотрудников в категориях «рабочие» и «специалисты» практически не изменилась, в отличие от категории «специалисты», в которой прослеживается нисходящая тенденция, специалистов становится меньше.

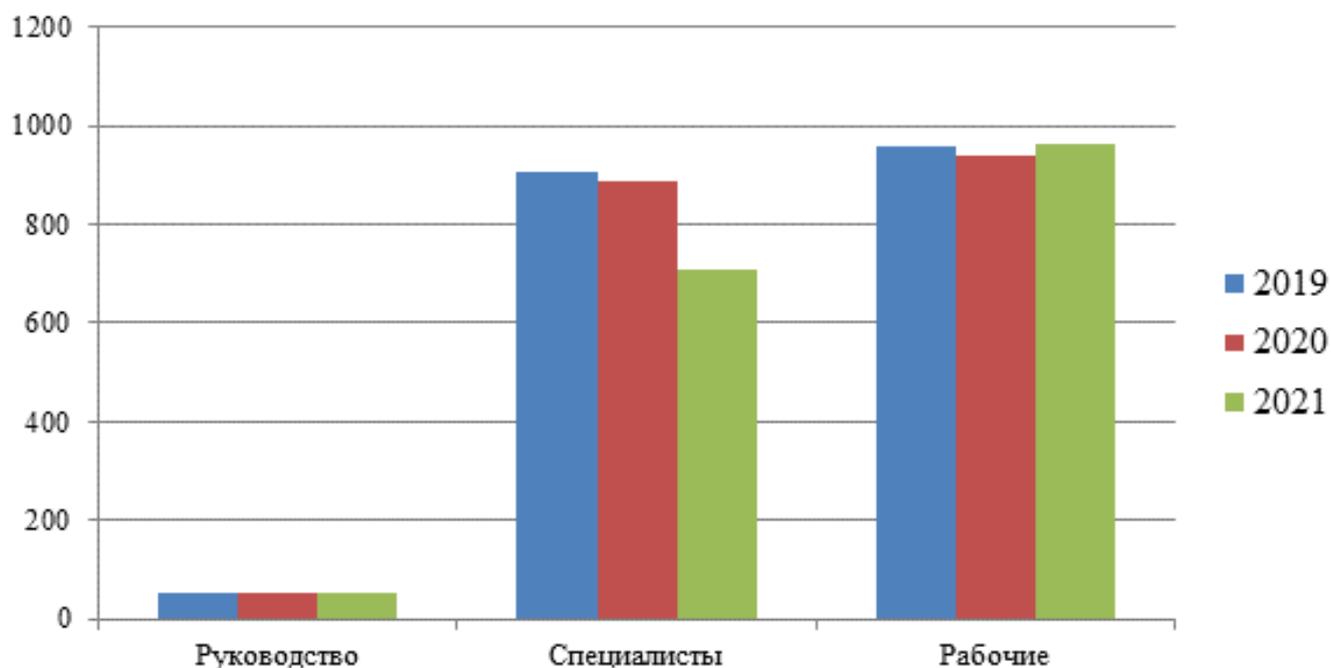


Рисунок 1. Структура работающего персонала в электроэнергетике в муниципальном образовании город Ханты-Мансийск за 2019-2021 гг.

По возрастному составу в муниципальном образовании работники отрасли электроэнергетики делятся на 3 группы: до 35 лет, от 35 до 50 лет и свыше 50 лет (рисунок 2). Больше всего работников в отрасли электроэнергетики в возрасте от 35 до 50 лет.

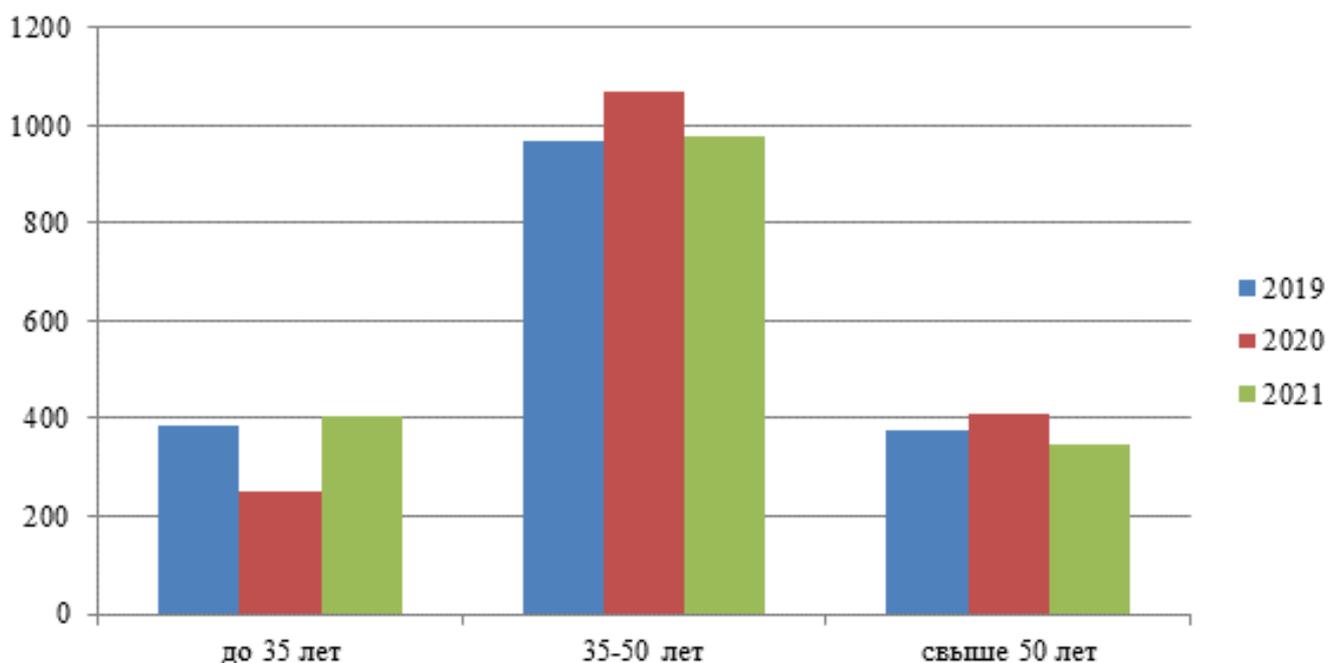


Рисунок 2. Возрастной состав работников отрасли электроэнергетики муниципального образования город Ханты-Мансийск за 2019-2021 гг.

Молодые работники более энергичны, больше проявляют инициативу, более образованы. Тогда как у работников старшего возраста более развит практический опыт, они лучше разбираются в тонкостях трудовой деятельности, так как обладают большим стажем работы.

Основной критерий оценивания кадров отрасли электроэнергетики в муниципальном образовании – образовательный уровень работников. В муниципальном образовании город Ханты-Мансийск в 2021 году большая часть работников со средним образованием, работников с высшим образованием меньше 30% (рисунок 3).

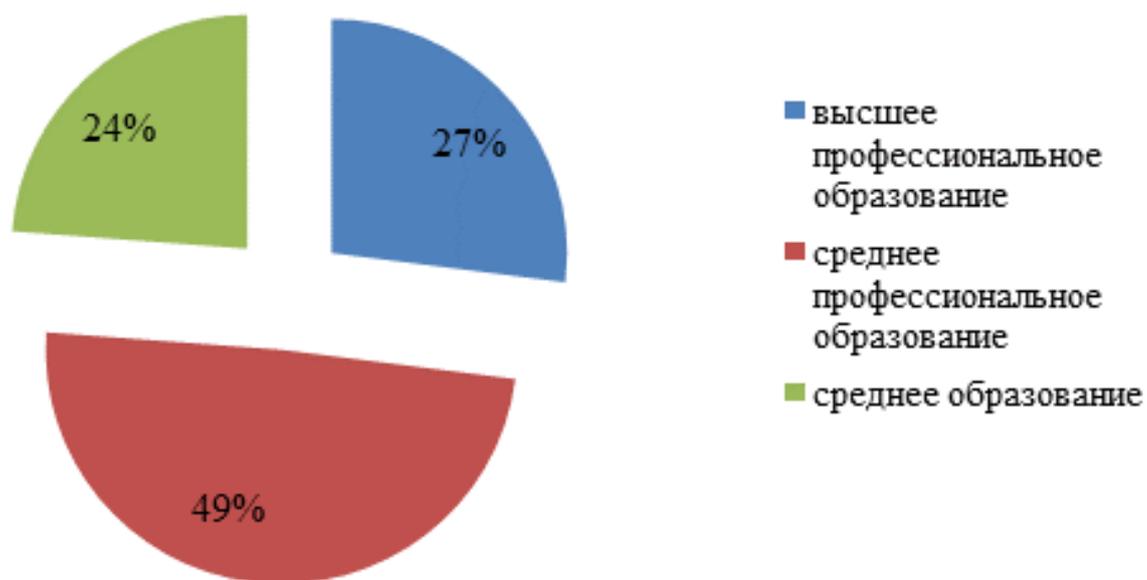


Рисунок 3. Квалификационный состав кадров отрасли электроэнергетики в муниципальном образовании город Ханты-Мансийск за 2021 г. [составлено автором]

Из этого следует, что состав кадров отрасли электроэнергетики недостаточно сформирован. Одной из основных проблем является то, что в отрасли не хватает работников с высокой квалификацией.

Причиной указанной проблемы может быть возраст кандидатов на рабочие места. Сейчас рассматривают соискателей в возрасте до 50 лет включительно, тогда как ранее верхняя граница возраста приема на работу составляла 40 лет. Еще одной причиной является то, что молодые специалисты уходят в смежную промышленную отрасль (газовую, нефтяную), по причине более высоких заработных плат.

Для того чтобы решить выявленную проблему необходимо начинать с молодых специалистов.

К примеру, финансированием обучения начинающих специалистов должны заниматься энергетические предприятия и организации, так как «взращенный» специалист под требования предприятия всегда наиболее успешен. Сюда же можно отнести разработку и внедрение специальных образовательных программ, подстраивающихся под реалии современного мира ежегодно или с появлением какого-либо крупного проекта, технологии.

Благодаря этим мероприятиям может решиться проблема нехватки универсальных

специалистов, которые в любой ситуации могут найти нестандартное решение, так как знают любой происходящий процесс со всей полнотой, что дает многовариантность в разрешении какой-либо возникшей проблемы.

После выпуска студенты высших учебных заведений должны быть уверены, что в случае хорошо выполняемых трудовых функций их ожидает карьерный рост и наличие рабочих мест, как только у них «в руках» оказывается диплом об образовании.

Благодаря этим направлениям старение кадрового состава будет происходить медленнее, что благотворно скажется на отрасли электроэнергетики.

Список литературы:

1. Отчет главы города Ханты-Мансийска за 2019 год [Электронный ресурс]: Администрация города Ханты-Мансийска - Электрон. текстовые дан. // Администрация города Ханты-Мансийска: [офиц. сайт]. - Ханты-Мансийск, 2021. - Режим доступа: <https://admhmansy.ru/otchety-glavy-goroda/2019/> (15.09.2022). - Загл. с экрана

2. Отчет главы города Ханты-Мансийска за 2020 год [Электронный ресурс]: Администрация города Ханты-Мансийска - Электрон. текстовые дан. // Администрация города Ханты-Мансийска: [офиц. сайт]. - Ханты-Мансийск, 2021. - Режим доступа: <https://admhmansy.ru/otchety-glavy-goroda/2020/> (15.09.2022). - Загл. с экрана

3. Отчет главы города Ханты-Мансийска за 2021 год [Электронный ресурс]: Администрация города Ханты-Мансийска - Электрон. текстовые дан. // Администрация города Ханты-Мансийска: [офиц. сайт]. - Ханты-Мансийск, 2022. - Режим доступа: <https://admhmansy.ru/mayors-report-2021/> (15.09.2022). - Загл. с экрана