

## АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ СТАРЕНИЯ РАБОЧИХ КАДРОВ В МАШИНОСТРОЕНИИ

Данильченко В. А. (студент, гр. ЗТМ-42с)

*Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого,  
Республика Беларусь*

**Актуальность.** Старение рабочих кадров – это глобальная проблема, затрагивающая многие отрасли, включая машиностроение. С увеличением средней продолжительности жизни и сокращением числа молодежи, вступающей в рабочую силу, машиностроительные компании сталкиваются с рядом вызовов, которые требуют понимания и активного решения [1,2].

**Цель работы** - анализ проблем, связанных со старением рабочих специалистов в машиностроении, и разработка рекомендаций по улучшению кадровой ситуации на предприятии Беларуси.

**Анализ полученных результатов.** Основные проблемы с устареванием кадров продиктованы следующими кадрами:

- Демографические изменения: Увеличение среднего возраста населения. В большинстве развитых стран наблюдается рост числа пожилых людей и сокращение числа молодежи.

- Недостаток притока молодежи: Молодежь все реже выбирает карьеру в машиностроении из-за стереотипов о тяжелом физическом труде и низкой привлекательности профессии.

- Нехватка образовательных инициатив: Есть недостаток образовательных программ, ориентированных на современные технологии машиностроения, что также негативно влияет на приток новых специалистов [3].

- Кадровый дефицит: Увеличение числа работников пенсионного возраста приводит к нехватке квалифицированных кадров. Это может снизить эффективность производства.

- Потеря знаний и опыта: Переход опытных сотрудников на пенсию приводит к потере уникальных знаний и навыков, необходимых для выполнения специфических задач.

- Увеличение нагрузки на сотрудников: Оставшиеся сотрудники сталкиваются с увеличением объемов работы, что может привести к выгоранию и снижению производительности.

Влияние на производительность и качество

- Снижение производительности: Старшие работники могут не справляться с темпами работы, предъявляемыми современными производственными процессами.

- Качество продукции: Ошибки, возникающие из-за недостатка квалификации или усталости, могут привести к ухудшению качества продукции, что, в свою очередь, отрицательно сказывается на репутации компании.

Можно предложить следующие меры решения проблемы:

- Программы обучения и повышения квалификации: Важно разработать и внедрить учебные программы для привлечения молодежи и повышения квалификации существующих работников.

- Сотрудничество с учебными заведениями: Налаживание отношений с университетами и техническими колледжами позволит создать образовательные программы, больше соответствующие потребностям отрасли.

- Гибкие условия труда: Введение гибких графиков и возможностей для частичной занятости поможет сохранить опытных работников и улучшить их качество жизни.

- Автоматизация и технологии: Инвестирование в новые технологии и автоматизацию производственных процессов поможет снизить зависимость от ручного труда и улучшить производственные результаты [4].

- Создание привлекательной рабочей среды: Необходимо улучшение условий труда и повышение социальной защиты работников для привлечения молодежи в сектор.

- Устойчивое развитие: Применение инновационных решений в производственных процессах и увеличение числа молодых специалистов создаст основу для устойчивого развития отрасли в будущем.

**Заключение.** Старение рабочей силы в машиностроении – это серьезный вызов, который требует комплексного подхода к решению. Только путем внедрения образовательных инициатив, повышения привлекательности профессии и применения современных технологий можно обеспечить устойчивое развитие сектора и сохранить более высокие стандарты качества и производительности.

**Благодарность.** *Выражаю признательность и благодарность научному руководителю Царенко Ирине Владимировне, доценту кафедры Технологии машиностроения за консультацию и помощь при проведении данного исследования.*

### **Литература**

1. Беляев Е. С. Старение как один из факторов снижения инновационного потенциала предприятий / Е. С. Беляева, Н. А. Ляпкина // Сибирская финансовая школа. 2015. №2 (109). С. 100-103.

2. Талтынов С. М. Работник старших возрастов в фокусе управления персоналом: теория и прикладные аспекты решения проблемы: монография / С. М. Талтынов, Е. В. Майер – Воронеж: Издательство Воронежский государственный университет, 2017. 116 с.

3. Невзорова, А. Б. Образовательная среда как симбиоз цифровых навыков преподавателей и студентов/ А. Б. Невзорова, Г. В. Петришин, В. В. Невзоров // Инженерное образование в цифровом обществе : материалы Межд. науч.-метод. конф., Минск, 14 марта 2024 г. : в 2 ч. Ч. 2. – Минск, БГУИР, 2024. – С. 52–53.

4. Shimanovsky A, Putsiata A, Kolomnikova O. Modeling of vehicle dynamics considering load relative movement. // Acta Mechanica Slovaca/ - 2008. - №12(3). - С.691.