

Проблемы и приоритеты формирования кадрового обеспечения инновационной экономики

В статье анализируются проблемы формирования и развития кадрового потенциала современной экономики России, приводятся данные исследования качества трудовых ресурсов на примере Санкт-Петербурга, дается оценка факторов, препятствующих вовлечению выпускников образовательных учреждений в научно-инновационную сферу, предлагаются рекомендации по модернизации образовательного процесса подготовки кадров.

Ключевые слова: инновационная экономика, научно-инновационная сфера, экономическая активность населения, кадровое обеспечение, профессиональное образование, выпускники, компетенции.

Для экономики Санкт-Петербурга, также как и страны в целом, взявшей курс на инновационное развитие, наиболее острой проблемой является кадровая проблема. Тезис о нехватке квалифицированных специалистов как о главной современной проблеме российского бизнеса еще раз подтвержден в последнем аналитическом докладе Российского союза промышленников и предпринимателей «О состоянии делового климата в России в 2014 г.». В этом докладе в частности отмечается: «В квалифицированных рабочих испытывают дефицит 63,9% компаний...» [1]; «39,8% компаниям не хватает специалистов среднего уровня квалификации»; «“добор” специалистов высшего уровня квалификации хотят провести в 61,1% компаниях. По сравнению с 2013 г., потребность в таких специалистах выросла на 7,6%» [1].

Дефицит рабочей силы и специалистов — это не новое явление для экономики России, с ним работодатели сталкиваются давно. Одной из причин этого является негативная демографическая ситуация, сокращение наличного населения, в том числе в трудоспособном возрасте, безусловно, создающие предпосылки для общей количественной нехватки трудовых ресурсов. Однако следует отметить еще, по крайней мере, два фактора, обуславливающие этот дефицит: во-первых, относительно низкую экономическую активность населения, во-вторых, сохраняющийся, хотя и немного сократившийся в последние годы, контингент безработных при одновременном перманентном наличии вакансий, число которых в большинстве регионов превышает количество зарегистрированных безработных. Отчасти оба эти фактора взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Что касается экономической активности населения, то в целом в Российской Федерации в 2014 г. уро-



С. А. Иванов,
*д. э. н., доцент, зав. лабораторией,
Лаборатория проблем развития социального
и экологического пространства
и воспроизводства трудовых ресурсов
региона, Институт проблем региональной
экономики РАН (ИПРЭ РАН)
ivanov.s@iresras.ru, serg-i@peterlink.ru*

вень экономической активности населения составлял в среднем 68,9% (отношение численности экономически активного населения к численности населения в возрасте 15-72 лет). В Северо-Западном федеральном округе, в последние годы численность экономически активного населения держится на уровне примерно 70%. При этом в сельских населенных пунктах она немного меньше, чем в городах, и имеет тенденцию к снижению (рис. 1).

Относительно низкая экономическая активность населения определяется, в первую очередь, тем, что люди просто не могут найти работу по специальности. При этом длительное отсутствие работы по специальности может привести к утрате накопленных профессиональных навыков, что для выпускников учреждений профессионального образования вообще может стать непреодолимым барьером для последующего занятия соответствующего рабочего места.

Однако в состав экономически активного населения, как известно, входят не только имеющие занятость, но и безработные — люди, не имеющие занятости и отвечающие соответствующим критериям безработного по методологии Международной организации труда. В Российской Федерации по данным статистики таких насчитывалось в среднем за 2014 г. — 3899 тыс. чел., в субъектах Северо-Западного федерального округа — 310 тыс. человек, что составляет 4,1% от численности экономически активного населения округа.

Люди по разным причинам оказываются в статусе безработных. Понятно, что чаще всего, это связано с отсутствием подходящих свободных рабочих мест. Однако очевидно и другое: практически всех регионах России безработица, в том числе и официально регистрируемая, существует, несмотря на наличие вакансий в банках данных региональных служб занятости.

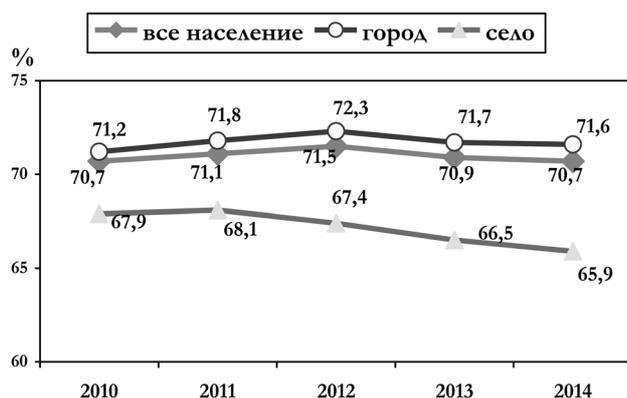


Рис. 1. Динамика уровня экономической активности населения в Северо-Западном федеральном округе (в том числе по типам поселений)

Источник: [6]

Таким образом, налицо дисбаланс профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда.

Почему возникает и постоянно воспроизводится этот дисбаланс? Ответ очевиден: либо предлагаемые работодателями вакансии не устраивают ищущих работу, либо претенденты на рабочее место сами не подходят работодателям по разным причинам.

В первом случае — все достаточно ясно. Людей не устраивает уровень оплаты труда или условия труда. Однако в такой ситуации с работодателем в конечном итоге можно договориться: если он остро нуждается в специалисте, то рано или поздно консенсус состоится. Сложнее, когда дефицит рабочей силы вызван фактическим отсутствием на рынке труда специалистов нужной квалификации. Особенно остро

сегодня эта проблема стоит в отношении кадров инженерно-технического профиля, включая специалистов, готовых работать в научно-инновационной сфере.

Для подготовки высококвалифицированных технических специалистов нужно не только время, но и больший по сравнению с подготовкой по гуманитарным специальностям объем средств. Необходима современная учебно-материальная и лабораторная база, нужны преподаватели, знакомые с передовыми технологическими процессами, инструментами, программным обеспечением.

Вероятно, именно поэтому, не имея необходимых ресурсов, система профессионального образования довольно долго не проявляла особой активности в решении этой проблемы, предпочитая готовить специалистов преимущественно по гуманитарным, экономическим, юридическим специальностям. Лишь в последние годы ситуация стала меняться.

Так, по данным Комитета по науке и высшей школы Санкт-Петербурга, в системе высшего образования города доля инженерно-технических специальностей среди обучающихся за последние восемь лет (с 2006/2007 по 2014/2015 уч. г.) выросла с 24,9 до 37,5%. При этом удельный вес укрупненной группы специальностей «Экономика и управление» уменьшился с 33,0 до 22,8%. В структуре контингента студентов среднего профессионального образования доля технических специальностей выросла с 22,0 до 43,3%, в том числе за счет снижения доли экономики и управления с 25,5 до 10,0% [2].

Однако, говоря о подготовке высококвалифицированных кадров, особенно для работы в современных

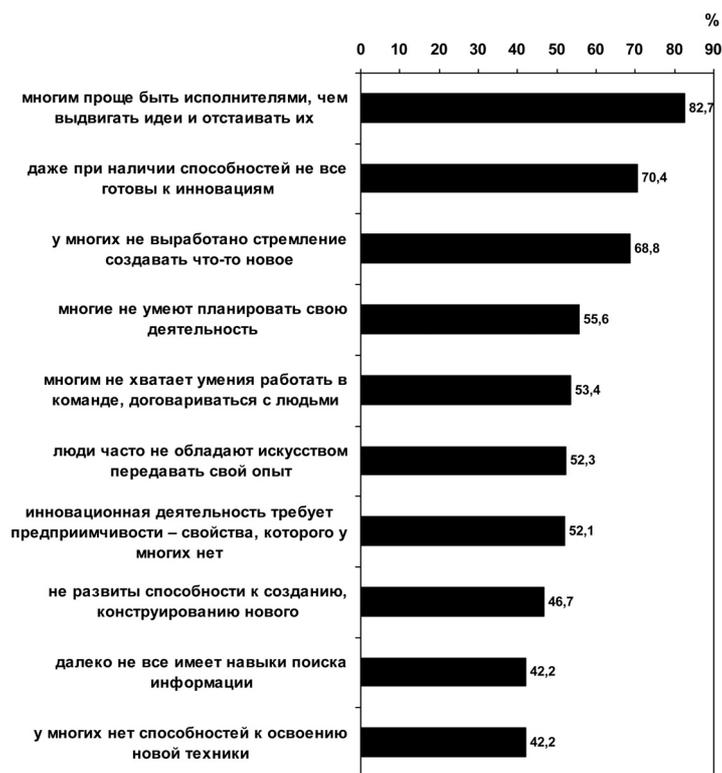


Рис. 2. Мнение участников опроса о том, в чем заключаются основные недостатки действующих работников, что мешает людям быть более работоспособными, инициативными, творческими (сумма «согласных» и «скорее согласных» с данным суждением)

условиях перехода экономики на путь инновационного развития, важно отметить еще один существенный момент: для работы на современных предприятиях от работника требуется сегодня наличие не только профессиональных компетенций.

По мнению многих работодателей для современного работника, особенно участвующего в инновационной деятельности, не менее важны т.н. функциональные навыки (умение организовывать свой труд, планировать свои действия, работать в команде и пр.), а также социальные компетенции. Иными словами, работодатель хочет сегодня иметь всестороннее развитого, а не просто профессионально подготовленного работника. Не случайно в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [3] сделан акцент именно на всестороннее развитие человеческого капитала, а в Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. [4] указан даже перечень компетенций, которыми должен обладать современный работник.

Действительно, исследование, проведенное в 2011 г. Институтом проблем региональной экономики РАН среди представителей крупного бизнеса и научно-инновационной сферы Санкт-Петербурга, показало, что одним из главных недостатков действующих работников является не столько нехватка профессиональных знаний и умений, сколько неразвитость отдельных, условно говоря, инновационных свойств человеческого капитала (рис. 2).

Так, например, одним из главных недостатков современных работников большинство участников опроса считают то, что многие из них выбирают стратегию: «проще быть исполнителями, чем предлагать и отстаивать собственные идеи» (82,7%). Еще в среднем примерно семь из десяти опрошенных признали факт неготовности по разным причинам работников к проявлению инициативы, участию в инновационной деятельности, даже в том случае, если они обладают для этого необходимыми способностями, профессиональными знаниями (70,4%). Не менее существенным недостатком имеющих трудовые ресурсы, является то, что у многих людей отсутствует внутренняя потребность стремиться к новому, создавать новое качество (68,8%), без чего невозможно развивать инновационную экономику. Значительно реже опрошенные отмечали нехватку технологических качеств и свойств у современных работников (при ответе респондентам можно было выбрать несколько вариантов ответа).

В ходе исследования проблем вовлечения молодежи в инновационную сферу, проведенного под научным руководством автора в 2013 г. Ресурсным центром «Центр социологических и Интернет-исследований» СПбГУ, выпускникам вузов Санкт-Петербурга задавался вопрос о том, что тормозит их приход на работу в организации этой сферы. Распределение ответов респондентов на этот вопрос представлено ниже [5] (рис. 3).

Как показали результаты этого исследования, основным препятствием для прихода выпускников вузов в научно-инновационную сферу является отно-

сительно низкий уровень оплаты труда в учреждениях этой сферы.

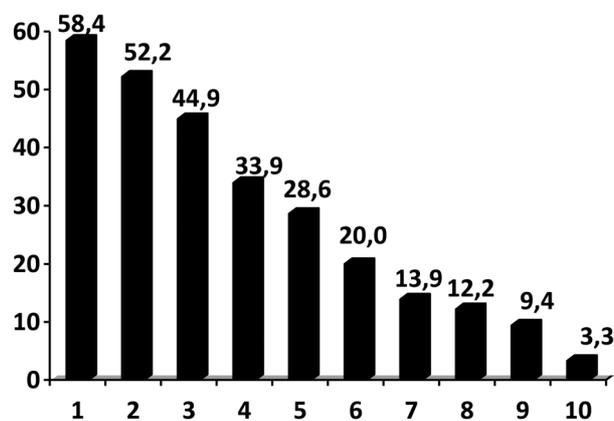
Действительно, как показывает практика, в организациях научно-инновационной сферы молодые специалисты поначалу не имеют заработной платы, сравнимой с вознаграждением, получаемым, например, сотрудниками сферы управления, финансов, рекламной деятельности и пр.

Однако помимо оплаты труда для молодых специалистов важным фактором мотивации для занятия рабочего места является также возможность профессионального роста, самореализации как исследователя, ученого.

Из приведенных на рис. 3 данных видно, что более половины выпускников вузов Санкт-Петербурга (52,2%) признают, что их переход на работу в научно-инновационную сферу останавливает неясность перспектив карьерного роста. У многих сложилось представление о том, что в этих организациях нет необходимых условий для научной деятельности (нет современного оборудования и пр.), отсутствуют социальные пакеты и пр.

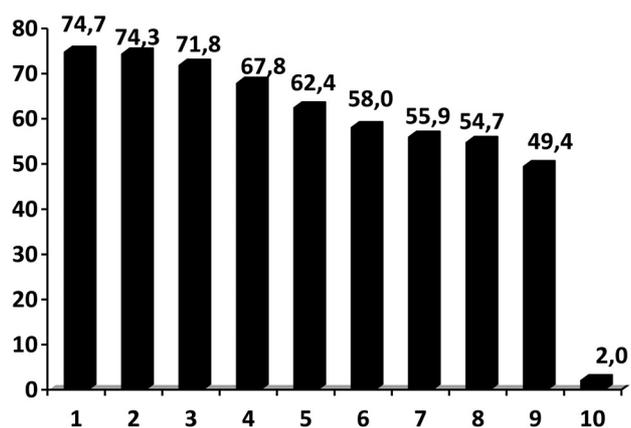
Что необходимо предпринять, чтобы заинтересовать молодежь работой в этой сфере, как мотивировать ее на обучение специальностям, востребованным экономикой и организациями научно-инновационной сферы, как привлечь на работу затем и закрепление молодых специалистов в организациях этой сферы?

Как показывают результаты опросов недавних выпускников, для решения этой проблемы необходимо еще во время обучения в образовательном учреждении



Здесь: 1 — низкий уровень заработной платы; 2 — неясность перспектив и возможностей карьерного роста; 3 — плохие условия для научной, инновационной деятельности (нет современного оборудования и пр.); 4 — отсутствие социальных пакетов, сложности с решением жилищной проблемы; 5 — отсутствие интереса к научной, инновационной деятельности; 6 — проблемы с повышением квалификации (обучение, стажировки и пр.); 7 — непрестижность работы в данной сфере; 8 — отсутствие у молодежи социальных компетенций, личной коммуникабельности; 9 — сложные отношения в современных научных коллективах, отсутствие творческой атмосферы; 10 — другой ответ

Рис. 3. Ранжированный рейтинг факторов, мешающих вовлечению выпускников в инновационную сферу (удельный вес отмеченных вариантов ответов, %)



Здесь: 1 — временное трудоустройство студентов (3-4 курсов) на партнерские предприятия; 2 — привлечение студентов к работе в малых инновационных предприятиях на базе образовательных учреждений; 3 — совмещение обучения с работой по специальности (по примеру вузов в СССР); 4 — более тесное знакомство студентов/выпускников с производством во время практики; 5 — привлечение студентов к исследованиям через предоставление грантов исследовательского характера по профилю подготовки; 6 — вовлечение студентов в работу временных трудовых коллективов, создаваемых для решения конкретных научно-исследовательских задач; 7 — открытие при образовательных учреждениях инновационных бизнес-инкубаторов, технопарков и т. п.; 8 — привлечение студентов к участию в научных студенческих конференциях по профилю подготовки; 9 — привлечение студентов к работе студенческих научных обществ (СНО); 10 — другой ответ

Рис. 4. Ранжированный ряд ответов выпускников на вопрос о возможных направлениях и факторах вовлечения их в научно-инновационную сферу, %

знакомить студентов с инновационной деятельностью, привлекать их к реализации практико ориентированных проектов. А для этого вузам, учреждениями среднего профессионального образования нужно развивать более тесные связи профильными предприятиями, организациями научно-инновационной сферы, создавать инновационную инфраструктуру в самих учреждениях профессионального образования.

В этой связи, и это хорошо видно из результатов анализа ответов самих выпускников образовательных учреждений, для развития интереса к инновационной деятельности, формирования способностей и готовности работать после окончания обучения в организациях научно-инновационной сферы, необходимо серьезно перестроить образовательный процесс.

Речь идет, прежде всего, об отведении большего числа учебных часов на практические занятия, вовлечение студентов в работу по реализации инновационных проектов, в том числе не только на базе хозяйственных обществ (малых инновационных предприятий) образовательных учреждений, но и предприятий научно-инновационной сферы.

В качестве нового формата образовательного может быть выбрана модель немецкой дуальной системы

подготовки кадров или той, что осуществлялась в системе вузов в СССР. В любом случае, это должен быть процесс обучения, совмещающий получение профессиональных знаний с развитием практических навыков, которые быстрее всего формируются в работающих коллективах (рис. 4).

Поддержку развития научной инновационной деятельности в образовательных учреждениях может оказать и региональная власть, по крайней мере, такой опыт есть, например, в Санкт-Петербурге.

Так, в 2014 г. в целях поддержки научно-инновационной деятельности молодежи Комитетом по науке и высшей школе Санкт-Петербурга был проведен конкурс грантов для студентов вузов, аспирантов вузов, отраслевых и академических институтов, а также конкурсный отбор для предоставления субсидий молодым ученым вузов, отраслевых и академических институтов. На конкурсный отбор было представлено 489 заявок, победителями стали 154 участника. Максимальный размер субсидии для молодых ученых — 100 тыс. руб., для молодых кандидатов наук — 150 тыс. руб. Объем средств, выделенных на указанные субсидии, составил 2014 г. 20,8 млн руб. [2].

Таким образом, в решении проблем кадрового обеспечения формирующейся в стране инновационной экономики должны принимать непосредственное участие, вкладывать свои ресурсы все заинтересованные стороны: бизнес, власть и, конечно же, система профессионального образования.

При этом учреждения профессионального образования всех уровней должны активизировать модернизационный процесс, включающий как институциональные изменения (формирование новой системы отношений с работодателями, вовлечение их в образовательный процесс и пр.), так и структурные преобразования (развитие инновационной инфраструктуры, открытие ресурсных центров и т. д.). Бизнесу, особенно связанному с инновационной деятельностью, организациям собственно научно-инновационной сферы, следует создавать более привлекательные условия для молодых специалистов, мотивирующих их к работе в этой области. А органы власти, отвечающие за социально-экономическое развитие своих территориальных образований, должны оказывать как материальную, так и организационную, нормативно-правовую поддержку инновационному процессу, проводить политику развития человеческого капитала, отвечающего требованиям современной инновационной экономики.

Список использованных источников

1. О состоянии делового климата в России в 2014 г. // Доклад РСПП. Москва. Март, 2015. <http://media.rspp.ru/document/1/a/e/aecf84d30097f6e457871ae66f34ab7f.pdf>.
2. Итоги работы Комитета по науке и высшей школе в 2014 г. СПб.: Правительство Санкт-Петербурга, Комитет по науке и высшей школе, 2015. <http://knvsh.gov.spb.ru/committee/itogi2010>.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г.
4. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации № 2227-р от 8 декабря 2011 г.

5. С. А. Иванов, С. М. Снопина. Кадровый потенциал инновационной сферы в условиях трансформации социально-экономического пространства регионов России. В кн.: Перспективы развития России и Германии как членов ВТО/Под ред. Л. П. Совершаевой//Сб. научных статей. СПб.: ГУАП, 2013.
6. Госкомстат России. Обследование населения по проблемам занятости 2002-2014 гг. http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm.
7. Здравоохранение, образование, культура в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в 2013 г.: стат. сборник. СПб.: Петростат, 2014.

Problems and priorities for staffing of innovative economy

S. A. Ivanov, PhD (economics), Senior researcher, Institute for regional economy studies, Laboratory of research of the social space and ecology and development of labour forces, Head of Laboratory.

Article presents the results of analyses of problems of staffing of innovative economy of Russia; the data of quality of manpower on the example of St. Petersburg are given. The results of assessment of the factors of stopping of involvement of graduates to the scientific and innovative sphere are presented. Paper gives the recommendations for development and modernisation of educational process in VET schools and universities

Keywords: innovative economy, scientific and innovative sphere, economic activity of the population, staffing, professional education, graduates, competences.

НА ПЕТЕРБУРГСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ НЕДЕЛЕ ОБСУДИЛИ ПРОБЛЕМЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

7 октября 2015 года в рамках Петербургской промышленной недели открылась площадка Smart Place Industrial, главная идея которой – дать возможность напрямую общаться с экспертами, влияющими на вектор развития промышленной политики, финансовую поддержку реального сектора экономики.

В рамках площадки состоялась открытая дискуссия «Российские компании и глобальная инновационная экосистема: от борьбы за внутренний рынок – к лидерству в технологических сегментах».

В мероприятии приняли участие исполнительный директор РАВИ Альбина Никонен, генеральный директор ОАО «РВК» Игорь Агамирзян, директор Фонда развития промышленности Алексей Комиссаров, генеральный директор Фонда содействия Сергей Поляков, генеральный директор УК «Сберинвест» Наталья Подсосонная, заместитель генерального директора по инновационному развитию ОПК «Оборонпром» Владимир Довгий, руководители инновационных компаний.

Участники дискуссии отметили, что инновационная экосистема в России в целом работает. В качестве одного из примеров успешных компаний, прошедших «инновационный лифт», была выделена уфимская компания «Керн», поддержанная Фондом содействия по программе «СТАРТ».

Генеральный директор Фонда содействия Сергей Поляков заметил, что в России уже созданы условия для поддержки компаний на первоначальных этапах, но мало программ, позволяющих вырастающим компаниям становиться технологическими лидерами. Для этого необходимо проведение четкой государственной промышленной политики по поддержке инновационных компаний. Одним из успешных примеров такой политики является программа выращивания технологических лидеров, действующая в Южной Корее.

Своим опытом поделились руководители инновационных компаний. Они подчеркнули, что технологическими лидерами могут являться только те компании, которые успешно конкурируют на глобальных рынках.