

Система кадрового обеспечения прорывных проектов в интересах развития территорий. На примере Санкт-Петербурга

Personnel supply systems for innovative projects and regional development.
On the example of Saint-Petersburg

doi 10.26310/2071-3010.2019.252.10.002



Д. С. Чернейко,
д. э. н., председатель
cherneyko.dmitry@ktzn.gov.spb.ru

D. S. Cherneyko,
doctor of science (economy), chairman



М. И. Алексеева,
советник председателя
alekseeva_mi@ktzn.gov.spb.ru

M. I. Alekseeva,
adviser to chairman



В. В. Честноков,
советник председателя
chestnikov_vv@ktzn.gov.spb.ru

V. V. Chestnikov,
adviser to chairman

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
Labour and employment committee of Saint-Petersburg

Решение проблемы обеспечения инновационного развития экономики Российской Федерации рассмотрено через максимизацию использования трудового потенциала регионов и выстраивание систем кадрового обеспечения проектов.

The article is concerned with ways for solving problem of innovative development of Russian Federation through full use of the regional labor potential and development of personnel supply system for priority sectors of regional economy and for innovative projects. Personnel supply system, based on principle of public-private partnership, should include assessment and forecasting of demand and supply of human resources in professional-qualification structure and by competences applied for forming tasks for regional systems of vocational education, competence foresight.

Ключевые слова: региональный рынок труда, компетенции, профессиональное образование, форсайт компетенций, система кадрового обеспечения, человеческий капитал, инновационное развитие.

Keywords: regional labor market, competencies, competence foresight, vocational education, innovative development, personnel supply system, human capital.

Необходимость прорывного развития экономики для формирования глобальной конкурентоспособности Российской Федерации и преодоления технологического отставания обозначается в майском указе Президента РФ [1], национальных проектах, Национальной технологической инициативе [2].

В то же время, поскольку сейчас инновации основаны на человеческом разуме, знаниях, и внедрении современных технологий в производственные процессы, если обозначенные направления развития не будут обеспечены человеческим капиталом нужной квалификации, добиться поставленных целей не удастся.

Цифровая экономика подразумевает изменение места человека в процессе труда. Его рабочее время может сокращаться, но требования к квалификации повысятся. С другой стороны, существующие негативные прогнозы по серьезному сокращению количества занятых, связанные с автоматизацией и компьютеризацией всех областей человеческой деятельности, в том числе на производстве, скорее всего не соответствуют действительности. Даже при ускорении инновационного развития роботы во многих областях деятельности не смогут стать полноценной альтернативой человеку, к тому же кому-то надо их конструировать и обслуживать. К тому же технологические изменения происходят постепенно, и у рынка труда есть время адаптироваться к ним.

Для примера рассмотрим рынок труда Санкт-Петербурга. В период с 1995 по 2002 гг. на 21,5% снизилась численность занятых в промышленности (с 595,2 до 473,3 тыс. чел.), т. е. в этот период из сферы промышленности на рынок труда пришли более 120 тыс. чел., которым необходимо было трудоустроиться в другие сектора экономики, возможно сменив при этом профессию, что они в итоге и сделали. В период с 2005 по 2015 гг. численность занятых в сфере обрабатывающих производств сократилась на еще 19,3%. При этом в 1,8 раза выросла численность занятых в областях, связанных с использованием вычислительной техники и информационных технологий (+32,2 тыс.чел.); на 68,8% увеличилась численность занятых в финансовой сфере (+24,5 тыс.чел.); на 23,9% выросло число работников в торговле (+108,5 тыс.чел.). Уровень же безработицы, исчисленный по методологии Международной организации труда, за указанный период значительно не изменился, составив в 2015 г. всего 1,8% от экономически активного населения.

Можно говорить о том, что в ближайшие годы мы столкнемся скорее не с массовым сокращением персонала, а с нехваткой работников необходимой квалификации. Так, по данным исследований VCG и Росатома, в ближайшее время в квалификационной яме окажутся 34 млн россиян [3]. Это станет серьезным вызовом как для государства, так и для бизнеса, который не сможет полностью осуществить планы развития без работников нужной квалификации.

По данным исследований Высшей школы экономики, проводимых по заказу Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга [10], одной из ключевых точек роста занятости в Санкт-Петербурге является высокотехнологичный сектор. При этом

спрос на неквалифицированный труд и на работников средней квалификации, выполняющих рутинные операции, сократится. Также исследователи отмечают, что во всех отраслевых сегментах петербургского рынка труда отражается курс на цифровизацию и технологизацию экономики, в связи с чем в ближайшие годы будет наблюдаться дефицит квалифицированных кадров практически по всем сегментам регионального рынка труда — от обрабатывающей промышленности до информационных технологий.

В то же время рынок труда благодаря современным технологиям стал глобальным, что создает необходимость выиграть в конкуренции за заказы развития и за квалифицированных работников у международных корпораций. На данный момент в этой сфере есть определенные проблемы. Наиболее образованные люди уезжают из Российской Федерации. Так, по данным РАНХиГС, ежегодно в развитые страны эмигрируют около 100 тыс. человек, из них в среднем около 40% имеют высшее образование, а накопленный к настоящему моменту за рубежом потенциал россиян с высшим образованием составляет около 800 тыс. человек [5].

Существуют и другие вызовы, нетипичные для рынка труда Санкт-Петербурга, но важные для развития Российской Федерации в целом. Одной из ключевых проблем российского рынка труда являются диспропорции его развития. Из-за серьезных различий в количестве и качестве рабочих мест в регионах, неравномерном их распределении по территории страны основные потоки образовательной и трудовой миграции направлены в Москву и Санкт-Петербург [6], что делает жизнь в мегаполисах все менее комфортной и оставляет без работников целые районы на периферии. Это приводит к их деградации и вымиранию. К тому же, только за счет наиболее развитых субъектов Российской Федерации невозможно достичь амбициозных целей, заявленных в национальных проектах, и обозначенных на высшем государственном уровне приоритетов развития.

С целью преодоления данной проблемы необходимо создавать новые ориентиры развития для рынков труда субъектов Российской Федерации, предварительно проведя их типологизацию, выделив отдельно Москву и Санкт-Петербург (регионы с развитой инфраструктурой рынка труда, достаточными ресурсами, центрами миграционного притяжения) и сформировав еще 4-5 групп в зависимости от уровня социально-экономического развития, структуры экономики и занятости, миграционной привлекательности. Очевидно, что концепции регионального развития, основанные только на природных ресурсах или экономико-географическом положении, не оправдывают себя. Человеческий капитал предлагается сделать основой развития, поскольку именно от него в инновационной экономике зависит успешное развитие территорий и реализация тех или иных проектов.

После определения приоритетов развития необходимо разработать планы привлечения инвесторов, и в то же время, сформировать программы обучения и переподготовки под конкретные проекты. В этом залог технологического прорыва и равномерного развития

Российской Федерации без завышенных нагрузок на социальную инфраструктуру и неэффективных для государства, бизнеса и самих людей программ социальной поддержки.

Для того, чтобы работодатели принимали решения, которые отвечают не только интересам их развития, но и интересам развития территорий, их кадровые проекты должны согласовываться с системами кадрового обеспечения регионов Российской Федерации, учитывающими стратегию развития ключевых для региона отраслей на 5-10 лет и технологический фортсайт, полные жизненные циклы других производств, возможные источники текущего и перспективного кадрового обеспечения и их стоимость, включая внедрение новых технологий и модернизацию рабочих мест, возможности системы профессионального образования.

Бизнесу, планируя развитие производств на тех или иных территориях, чтобы избежать завышенной социальной нагрузки и неоправданных затрат на релокацию работников, в каждом случае еще до старта необходима модель кадрового обеспечения проекта в соответствии с его жизненным циклом и учетом трудового потенциала, источников кадрового покрытия и их стоимости. На данный момент этому компоненту уделяется недостаточное внимание. У работодателей при принятии решений об открытии новых производств или модернизации существующих не всегда хватает понимания, кто займет создаваемые места и инструментов для формулирования заказа системе профессионального образования. В итоге мы сталкиваемся с несоответствием квалификации соискателей и выпускников системы образования потребностям работодателя [6, 7] и постоянным кадровым дефицитом.

Отсутствие понимания структуры трудовых ресурсов и доступного прогноза развития рынка труда региона на среднесрочную и долгосрочную перспективу стимулирует работодателей принимать решения «здесь и сейчас». В итоге они не стремятся повышать производительности труда, модернизировать рабочие места, внедрять трудосберегающие технологии, привлекают мигрантов не только там, где это действительно необходимо, «раздувают» заработные платы, переманивая квалифицированных работников у конкурентов. Бизнес отказывается от «затратных» решений, не приносящие мгновенной отдачи, поскольку негативные последствия, которые в конечном итоге могут привести к росту затрат и критической потере конкурентоспособности сложно оценить.

В плане решения проблемы несоответствия квалификации персонала требованиям работодателей, которую все чаще отмечают как сами участники рынка, так и исследователи, крупные компании используют подготовку под собственные нужды через корпоративные университеты (внутрифирменное обучение) [7] и базовые кафедры, что является достаточно затратным решением, недоступным малому и среднему бизнесу, который чаще всего даже не имеет ресурсов для формулирования заказа системе образования. И даже такой подход не позволяет обеспечить развитие трудовыми ресурсами, поскольку выпуска системы об-

разования для этих целей недостаточно. Например, на рынок труда Санкт-Петербурга ежегодно выходит не более 60 тыс. выпускников, а работу меняют 400-500 тыс. человек.

По данным НИУ ВШЭ и ЦСР (доклад «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения», 2017) [4] в России доля занятых, вовлеченных в процесс переобучения, составляет около 13%, а в частном секторе она еще ниже. Расходы предприятий на эти цели составляют около 0,3% от общих затрат на рабочую силу. Обучение является сильно селективным: оно в большей мере ориентировано на квалифицированных работников, занятых на крупных предприятиях, обладателей высшего образования и молодежь. Те, кто в наибольшей степени нуждается в переобучении, оказываются вне доступа к нему. Низкий технологический уровень производства, слабая конкуренция и высокая мобильность работников снижают стимулы к инвестированию в переобучение. В итоге, общий уровень человеческого капитала оказывается ниже оптимального. По данным этих же исследователей 33,6% образовательных программ оплачивается самими работниками.

Исследования рынка труда Санкт-Петербурга (семантический анализ по вакансиям и резюме) [10] показывают, что работники не всегда представляют, какие компетенции нужны работодателю. Особенно это характерно для новых профессий цифровой экономики (в нашем примере: графические дизайнеры, специалисты по монтажу и ремонту телекоммуникационного оборудования). Таким образом, даже оплатив обучение самостоятельно, работник может выбрать неподходящую программу (из-за искаженного представления о спросе на компетенции). При оплате обучения работодателем без конкретной цели/проекта работник может быть недостаточно мотивирован на получение дополнительных компетенций.

Реализация проектов по развитию территорий и инновационных производств невозможна без системы понятных для местного экономически активного населения ориентиров. Поскольку человек является субъектом рынка труда, он сам принимает решение, работать или не работать, учиться или не учиться. В условиях недостаточной информации люди часто имеют неадекватные рынку труда карьерные и зарплатные ожидания, выбирают неподходящие и неперспективные профессии, неудачные регионы для переезда, а система образования ориентируется при создании учебных программ не на потребности рынка труда и работодателей, а на искаженные представления о реальном спросе со стороны молодых людей и их родителей.

Координацию создания систем кадрового обеспечения под конкретные проекты, складывающихся в систему кадрового обеспечения территории, и постоянное накопление информации о состоянии рынка труда целесообразнее всего поручить государству. Структуры гражданского общества и представители бизнеса не имеют достаточно ресурсов, чтобы справиться с этой задачей. Для того, чтобы начать выстраивать систему кадрового обеспечения предприятий и территорий необходимы связующие звенья. Ими могут

стать государственные Центры кадрового обеспечения (Службы занятости населения регионов РФ), налаживающие, контролирующие и развивающие механизмы взаимодействия между системой профессионального образования, работодателями и работниками, обеспечивающие сбор информации, исследования рынка труда (прогноз балансов трудовых ресурсов, рабочих мест, рабочего времени и пр.), консультационную поддержку предприятий и организаций, осуществляющие кадровый аудит инвестиционных решений, кадровое проектирование, включая нормирование труда, повышение его производительности, помогающие в целевом привлечении работников из других регионов РФ и организованном наборе кадров за рубежом, совместно с работодателями проводящие работу по популяризации необходимых профессий.

Цели, ставившиеся перед государственными органами по труду и занятости даже десятилетие назад, представляются сегодня устаревшими.

Именно на новом этапе развития экономики, когда меняется само содержание труда, меняются требования к регулированию рынка труда и сферы занятости, государственной службе занятости населения необходимо менять свой функционал, становясь полноценным регулятором регионального рынка труда, координирующим развитие его институциональной инфраструктуры с учетом особенностей регионов Российской Федерации и структуры их трудового потенциала. Активно включившись в процесс выстраивания систем кадрового обеспечения и получив ресурс для исследований рынка труда, органы по труду и занятости совместно с учеными и исследователями смогут формировать и накапливать достаточную информацию для разработки оптимальных и обоснованных мер по регулированию рынка труда, а также эффективно координировать системы кадрового обеспечения.

Одним из первых практических шагов может стать выстраивание инфраструктуры для взаимодействия представителей системы профессионального образования, научного, экспертного сообщества, работодателей и государства с целью создания прогноза спроса на

компетенции и формирования заказа учреждениям профессионального образования, включая разработку актуальных программ дополнительного профессионального образования, под конкретные рабочие места и проекты.

Регионы Российской Федерации имеют разные по уровню развития системы образования, но при текущем состоянии развития технологий возможно создание совместных образовательных программ ведущих учебных заведений Российской Федерации и региональных учебных заведений. При этом заказчиком и отчасти плательщиком по таким программам могли бы как раз стать органы службы занятости. Это бы не только позволило бизнесу получить квалифицированные кадры из числа наличных трудовых ресурсов в любой точке страны и избавило бы его от затрат на релокацию персонала, но и позволило бы снизить затраты на подготовку и развитие сотрудников.

Также при наличии адекватной нормативной базы и соответствующих ресурсов органы по труду и занятости субъектов Российской Федерации могут обеспечивать консультационную поддержку предприятий и организаций, осуществляющие кадровый аудит инвестиционных решений, кадровое проектирование, включая нормирование труда и разработку мер по повышению его производительности, помогать в привлечении работников из других регионов РФ и организованном наборе кадров за рубежом, совместно с работодателями проводящий работу по популяризации необходимых профессий и специальностей среди молодежи (рис. 1).

Прототип системы кадрового обеспечения при совместном участии государства в лице Службы занятости населения и бизнеса — формирование инжиниринговых команд для реализации перспективных проектов, был опробован в Санкт-Петербурге. Уникальная задача по созданию грузовых саней из полимеров для применения в Арктическом регионе, была реализована инжиниринговой командой, созданной на базе предприятий полимерного и композитного кластера города с привлечением профессионалов из Политехнического университета, Технологического



Рис. 1. Органы по труду и занятости населения субъектов Российской Федерации. Целевая модель развития

Составлено авторами

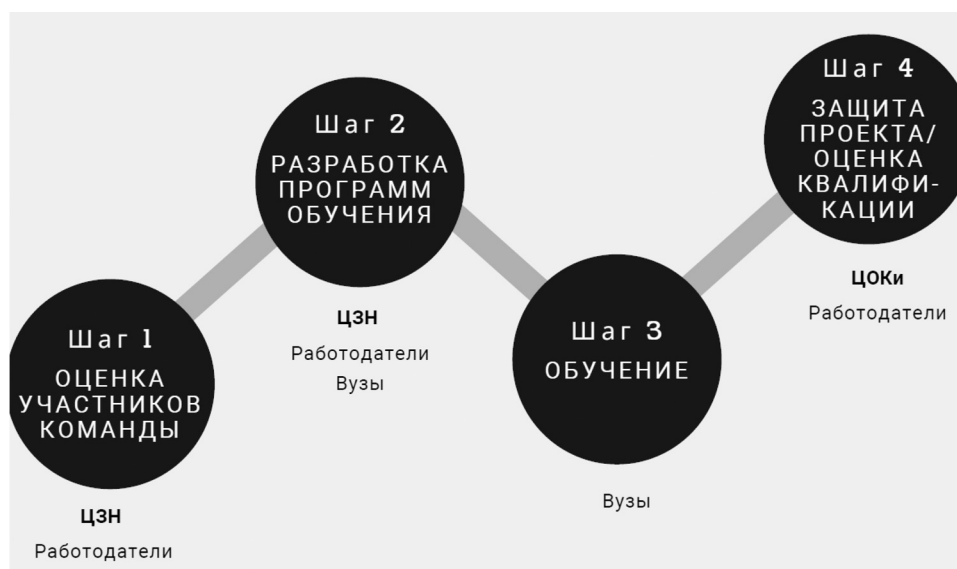


Рис. 2. Схема кадрового обеспечения проекта

института и других вузов. Оперативное переобучение кадров для проекта было проведено с помощью Центра занятости населения Санкт-Петербурга. Адресные курсы переподготовки и повышения квалификации были разработаны в рамках программы по опережающему обучению. С 2017 г. 76 сотрудников предприятий композитного кластера приняли участие в программе, обучаясь как передовым производственным технологиям, так и проектному менеджменту (рис. 2).

Под конкретную уникальную производственную задачу при участии Центра занятости населения Санкт-Петербурга были отобраны члены команды проекта. Затем была проведена оценка их соответствия задачам в рамках проекта и разработана уникальная межвузовская программа переподготовки, позволяющая приобрести не только профессиональные компетенции, но и soft-skills, необходимые для реализации проекта. Такой подход позволил не только в короткое время получить человеческий капитал нужного качества, но и сэкономить на реализации проекта: участники команды были переобучены за счет бюджета Санкт-Петербурга. В то же время государство как регулятор рынка труда тоже выиграло от данной схемы. Люди, входящие в команду проекта, обучились передовым технологиям производства, командной работы, проектного управления, что действительно повысило их конкурентоспособность на рынке труда.

Этот механизм кадрового обеспечения от уровня проектов и бизнеса может стать подходом для развития целых территорий, поскольку именно в рамках системы кадрового обеспечения возможно наиболее эффективное взаимодействие всех игроков рынка труда.

Заключение

Строя модели развития любого инновационного бизнеса, необходимо учесть разнообразие рынков труда регионов РФ и невозможность применения единых методов и инструментов регулирования региональных

рынков труда (практики и программы, являющиеся прорывными или хорошо работающие для одних субъектов, могут оказаться неэффективными или уже устаревшими для других).

Координировать процесс развития региональных рынков труда в соответствии с приоритетами инновационной экономики могли бы органы по труду и занятости субъектов Российской Федерации во взаимодействии с бизнесом. Для этого им необходимо позволить реализовывать не предусмотренные на данный момент федеральным законодательством полномочия и разрешить улучшение (расширение) в субъектах Российской Федерации предоставляемых государственных услуг населению, отличное от утвержденных федеральных стандартов предоставления государственных услуг. Данные меры позволят регулировать региональные рынки труда с учетом конкретных особенностей и социально-экономической ситуации. Через какое-то время это позволит выстроить единые правила и обеспечить всех участников рынков труда регионов Российской Федерации необходимой информацией для принятия обоснованных решений.

Применение модели комплексного управления рынком труда во всех субъектах РФ с учетом их типов и особенностей может в конечном итоге предоставить технологическую возможность создания в масштабах России системы оптимального размещения производительных сил, позволяющей принимать управленческие решения, основанные на конкретных расчетах и математических моделях, и просчитывать риски и последствия таких решений. С помощью данной системы будет возможно комплексно управлять социально-экономическим развитием регионов: структурой экономики, инвестиционной средой, уровнем экономической активности и жизни населения, отталкиваясь не от обеспеченности природными ресурсами или простой численности населения, а от структуры трудового потенциала. Именно такой подход сможет стать залогом для устойчивого развития и модернизации экономики страны.

Список использованных источников

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>.
2. Национальная технологическая инициатива. <https://asi.ru/nti>.
3. Массовая уникальность: глобальный вызов в борьбе за таланты. М.: BCG, 2019.
4. В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, С. Рошин. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», 2017.
5. Н. Мкртчян, Ю. Флоринская. Квалифицированная миграция в России: баланс потерь и приобретений//Экономическое развитие России. Т. 25. № 2. 2018.
6. Е. Б. Деминцева, Н. В. Мкртчян, Ю. Ф. Флоринская. Миграционная политика: диагностика, вызовы, предложения. М.: Центр стратегических разработок, 2017.
7. Н. В. Бондаренко, М. Д. Красильникова. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала//Мониторинг экономики образования. № 1 (75). 2014.
8. Двенадцать решений для нового образования. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018.
9. Н. В. Бондаренко, Ю. Л. Войнилов, Г. С. Волкова и др. Российская молодежь: образование и наука. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017.
10. Отчет о работе по разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Санкт-Петербурга и прогноза потребности в кадрах на рынке труда Санкт-Петербурга. СПб.: НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге, 2018.

References

1. Presidential Executive Order of 07.05.2018 № 204 «On national goals and strategic objectives of the Russian Federation for the period up to 2024». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>.
2. National technology initiative. <https://asi.ru/eng/nti>.
3. Mass uniqueness: a global challenge for one billion workers. BCG, 2019.
4. V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov, S. Roshchin. Russian labor market: trends, institutions, structural changes. M.: National research university «Higher school of economics», 2017.
5. N. Mkrtchyan, Yu. Florinskaya. Migration of skilled workers to Russia: balance of losses and gains//Russian economic developments. Vol. 25. № 2. 2018.
6. E. B. Demintseva, N. V. Mkrtchyan, Yu. F. Florinskaya. Migration policy: diagnostics, challenges, suggestions. M.: Center for strategic research, 2017.
7. N. V. Bondarenko, M. D. Krasilnikova. Employers' requirements to current and perspective professional competences of the personnel//Monitoring of the economics of education. № 1 (75). 2014.
8. Twelve solutions for the new education. M.: National research university Higher school of economics, 2018.
9. N. V. Bondarenko, Yu. L. Voynilov, G. S. Volkova et al. Russian youth: education and science. M.: National research university Higher school of economics, 2017.
10. Forecast of the balance of labor force and the forecast of labor demand in the labor market of St. Petersburg (report). St.P.: National research university Higher school of economics in Saint Petersburg, 2018.