

РЫНОК ТРУДА АЗИАТСКОЙ РОССИИ: СИММЕТРИЯ ЗАБЛУЖДЕНИЙ?

Елена Афанасьевна Соломенникова

Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, 630090, Россия, г. Новосибирск, пр. Академика Лаврентьева, 17, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, тел. (913)947-42-60, e-mail: esolom46@mail.ru

Лариса Ивановна Лугачева

Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, 630090, Россия, г. Новосибирск, пр. Академика Лаврентьева, 17, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, тел. (913)380-54-37, e-mail: lugamus@yandex.ru

Проблема несоответствия квалификации рабочей силы современным запросам бизнеса присуща не только России, но и свойственна мировой экономике. Анализ квалификационной ямы показывает, что экономика любой страны теряет ВВП от ее наличия. В статье показано, что вузы страны выпускают студентов, слабо удовлетворяющих требованиям бизнеса. Студентов с высшим и средним специальным образованием становится все больше, в то время как бизнес испытывает дефицит квалифицированных кадров. Бизнес использует различные формы решения проблемы нехватки рабочей силы: создают кафедры и лаборатории в вузах, совместные программы обучения, его представители преподают специальные дисциплины, берут на производственную практику студентов и принимают на работу не только выпускников, но студентов старших курсов. Авторами статьи предлагается механизм определения спроса на специалистов, обладающих необходимыми бизнесу компетенциями и навыками, и на его основе разработаны рекомендации по планированию набора в вузы и колледжи, формы приобретения знаний и компетенций, что, если и не ликвидирует квалификационную яму, но уменьшит ее.

Ключевые слова: рынок труда, дефицит квалифицированных кадров, непрерывное образование, запрос бизнеса на специалистов, балансировка спроса на рабочие места с их предложением

ASIAN RUSSIAN LABOR MARKET: THE SYMMETRY OF MISCONCEPTIONS?

Elena A. Solomennikova

Institute of Economics and Industrial Engineering of SB RAS, 17, Prospect Akademik Lavrentiev St., Novosibirsk, 630090, Russia, Ph. D., Leading Researcher, phone: (913)947-42-60, e-mail: esolom46@mail.ru

Larisa I. Lugacheva

Institute of Economics and Industrial Engineering of SB RAS, 17, Prospect Akademik Lavrentiev St., Novosibirsk, 630090, Russia, Ph. D., Leading Researcher, tel. (913)380-54-37, e-mail: lugamus@yandex.ru

The problem of mismatch of labor force qualifications to modern business needs is inherent not only in Russia, but also in the global economy. The analysis of the qualification pit shows that the economy of any country loses GDP from its presence. The article shows that the country's universities produce students who poorly meet the requirements of business. Students with higher and secondary specialized education are becoming more and more numerous, while businesses are experiencing a

shortage of qualified personnel. Business uses various forms of solving the problem of labor shortage: they create departments and laboratories in universities, joint training programs, its representatives teach special disciplines, take students on industrial practice and employ not only graduates, but also senior students. The authors of the article propose a mechanism for determining the demand for specialists with the necessary business competencies and skills, and based on it, develop recommendations for planning recruitment to universities and colleges, forms of acquiring knowledge and competencies, which, if not eliminate the qualification hole, but reduce it.

Keywords: labor market, shortage of qualified personnel, continuing education, business demand for specialists, balancing the demand for jobs with their supply

Введение

Современная мировая экономика испытывает несоответствие между спросом компаний на квалификационные кадры и предложением вузами выпускников. Это несоответствие аналитики VCG назвали «квалификационной ямой» в отчете «Как смягчить несоответствие трудовых навыков современным требованиям». Мониторинг рынка труда, проведенный группой VCG, показал, что мировая экономика теряет ВВП от этого несоответствия: «в 2020 году могла потерять до 10% ВВП, а к 2025 году ее потери из-за нереализованного ВВП, вероятно, достигнут \$18 трлн.» [1]. Индекс несоответствия выполняемой работы полученному образованию для некоторых стран и потери ВВП по этой причине приведены в табл. 1.

Таблица 1

Доли работников, квалификация которых не соответствует работе, и оценка потерь ВВП от этого (%)

Страна	Доля работников с квалификацией выше/ниже требуемой	Потери ВВП
США	33,5	2,2
Великобритания	41	2,3
Германия	37,2	1,6
Франция	34,2	2,3
Испания	41,2	2,1
Италия	38,2	1,4
Россия	45	1,7
Бразилия	37,7	2,3
Турция	43	3,0

Источник: [1]

Россия занимает «52-е место среди 75 стран: потери российского ВВП от несоответствия выполняемых работ квалификации работников могут составить 1,7% ВВП, а доля таких работников – 45%» [2], что составляет практически 34 млн. чел. В результате наличия такой ситуации в проигрыше и государство, и работодатели.

Большинство авторов проблему подготовки кадров рассматривают, с точки зрения, моделей образования, использующих глобальные факторы и современные технологии, в частности цифровые, а также выявляют проблемы образования и существующие диспропорции между структурой предложения и структурой спроса на рынке труда [3–11].

Краткий анализ публикаций о рынке образовательных услуг и рынке труда позволяет сделать вывод, что проблема, которая поднимается в данной статье, полностью не раскрыта, отсутствует четкий пул мероприятий по сокращению и полному преодолению разрыва между запросами отечественных секторов экономики РФ на высококвалифицированные кадры и предложением рынка трудовых ресурсов.

Цель исследования – предложить механизм прогноза спроса на высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми бизнесу компетенциями и навыками. Использование предлагаемого механизма позволит планировать набор в вузы и колледжи, формы приобретения знаний и компетенций, чтобы ликвидировать квалификационную яму, или хотя бы уменьшить ее.

Методы и материалы

В данной статье авторы опираются на статистические справочники, на материалы монографий, статей и периодику по данной проблематике.

Результаты

Программа поддержки вузов «Приоритет–2030», разработанная Министерством образования и науки РФ, направлена на удержание молодежи в регионах, для чего необходимо создать привлекательные условия выпускникам школ для получения доступного и качественного высшего образования в регионе проживания, а затем обеспечить выпускников интересной и хорошо оплачиваемой работой по специальности. Для реализации такого решения уже создана определенная база - с 2006 года созданы федеральные, национально-исследовательские и опорные университеты сфинансовой поддержкой. Авторами составлена хронология наиболее значимых проектов и программы развития системы высшего образования в интересах регионов (табл. 2).

Присутствие 16 сибирских и дальневосточных университетов в значимых проектах и программах развития системы высшего образования в интересах регионов позволяет надеяться на решение многих проблем не только в части образовательных проблем, но и на преодолении разрыва между спросом на нужные региону кадры и предложением на рынке труда.

Авторы данного исследования предлагают механизм планирования спроса на квалифицированные кадры регионального бизнеса на примере СФО и ДФО, суть которого сводится к выделению крупнейших проектов развития регионов, анализу потребности в кадрах для их реализации, чтобы если не ликвидировать квалификационную яму, то хотя бы уменьшить ее. Основанием для этого могут

служить государственные программы и проекты развития Сибири и Дальнего Востока. Так, в этих регионах созданы территории ТОСЭРы или ТОРы, которые призваны стимулировать экономический рост и стабильное развитие регионов страны, которые удалены от центра и должны стать точками роста экономики этих регионов [13, 14].

Таблица 2

Хронология наиболее значимых проектов и программы развития системы высшего образования в интересах регионов (с выделением университетов СФО, ДФО и Тюменской области)

Год	Проекты и законодательная база
2006 Концентрация ресурсов образования в федеральных округах	Пионерный проект по созданию 10 Федеральных университетов, среди них 1 из СФО; два из ДФО.
2008 Поддержка инноваций	Национальные исследовательские университеты (29 вузов), среди них 4 из СФО. Поддержка лидеров по научно-образовательным направлениям
2009	ФЗ и Указ Президента о создании федеральных университетов
2013 Поддержка региональных и отраслевых вузов	Проект по реализации программы повышения конкурентоспособности (21), из них не менее 5 университетов к 2020 году в топ-100 мировых рейтингов университетов (Проект 5-100). В группу лидеров по проекту вошли НГУ и ТГУ. В группу «Середнячки проекта 5-100» вошли ТПУ и ТюмГУ. В группу «Аутсайдеры проекта 5-100» вошли ДВФУ и СФУ. Подготовка кадров для экономики регионов.
2015 Гармонизация с интересами субъектов РФ	Создание Опорных университетов (33 вуза), в том числе с финансовой поддержкой 5 СФО и Тюменской области; без финансовой поддержки 2 из СФО. Реализация проектов в интересах экономики региона

Источник: составлено авторами по [12].

В СФО и ДФО только за счет территорий опережающего социально-экономического развития резидентами (их 539) будет создано 81,4 тыс. рабочих мест. Большинство из проектов создания ТОСЭР находятся в стадии проектирования и строительства, а отдельные из них уже реализуются. Именно к работникам этих территорий резиденты предъявляют повышенные требования к их профессиональной подготовленности. Предлагаем уже на этих этапах по заявкам резидентов начать обучение, переобучение и переподготовку кадров, чтобы они обладали необходимой квалификацией и компетенциями для работы на новых предприятиях-резидентах к моменту их запуска. И для выполнения этих задач может быть полезен формат научно-образовательных центров (НОЦ) со специализациями, сформулированными резидентами этих территорий и государственными службами занятости.

Реализация специнвестконтрактов (СПИК-2) в СФО и ДФО также потребует высококвалифицированных кадров. Перечень технологий для локализации

по СПИК-2 приведена в табл. 3, по ним можно достаточно точно определить потребность в работниках.

Таблица 3

Перечень технологий для локализации по специнвестконтрактам (СПИК-2)

Направленность технологий	Число технологий
Различные сегменты машиностроения, станкостроения, автопрома (локализацию автокомпонентов) и химии	400 (60%)
Сфера радиоэлектроники	50 технологий
Металлургия	40
Фармацевтическую промышленность	33
Лесной комплекс	31
Авиа- и судостроение, легкая промышленность, производство социально значимых товаров и др.	Около 100

Таким образом, на основе анализа государственных программ и проектов развития СФО и ДВО можно прогнозировать необходимое количество необходимых кадров для их реализации, какому бизнесу, в каком количестве по специальностям потребуются работники в ближайшем будущем.

Рекомендации в части образовательных учреждений

Для подготовки управленческих и профильных специалистов используется коллаборация науки, высшего и профессионального технического образования, с привлечением промышленных предприятий и иностранных партнеров. Так, в Якутии создан научно-образовательный центр «Север». Именно предприятия-резиденты должны принимать активное участие в формировании программ для обучения студентов и магистрантов необходимого им профиля с требуемыми им специальностями и компетенциями.

Поддерживаем концепцию непрерывного обучения в сфере образования:

по инициативе региональных органов образования, начиная с детского сада – школа – колледж или вуз. Примером может быть Международная арктическая школа в Якутии, которая оснащена всем необходимым для современного образования на уровне лучших международных образовательных учреждений. Первые результаты этого: 2020 г. – первый год постсоветского периода, когда население Якутской Арктики увеличилось [15].

по инициативе государственных корпораций: проект развития школ «Школа «Росатома» действует в тех городах, где есть его предприятия. В таких школах организуются «атомклассы», которым присущ более высокий уровень физмат подготовки и изучение начальных основ ядерной физики [16].

Аналогичный подход к непрерывному образованию развивают и в Дальневосточном центре судостроения и судоремонта (ДЦСС), начиная со школы, продолжая в колледжах и на практике студентов на ДВЗ «Звезда» и АСЗ, трудоустройство с 3-го курса с получением разряда, корректировка программы учеб-

ных заведений под потребности предприятий, переподготовка работающих сотрудников [17, 18].

Для повышения привлекательности обучения в региональных учебных заведениях, предприятия бизнеса могут вводить такой новый-старый формат как целевое обучение. Его уже использует ДВЗ «Звезда», испытывающий дефицит квалифицированных кадров [19].

Последние двадцать–двадцать пять лет характеризуются тенденцией оттока молодых специалистов из восточной части страны, в Москву, Санкт-Петербург и за границу, где больше возможностей и в отношении профессионального роста, и материального плана. Эта тенденция еще больше усугубляет дисбаланс на рынке труда в регионах. Расчеты авторов показывают, что доля СФО+ДВО в миграции населения РФ составляет пятую часть. Но анализ миграции в СФО показал, что 74,37% переезжают в этом же регионе, а в Центральный федеральный округ – только 12,5% и 6,9% – в Северо-Западный. В ДВО переезд в пределах региона – 70,3%, на втором месте переезд в Северо-Западный федеральный округ (7,61%), на третьем – Центральный ФО (7,58%). Таким образом, в СФО и ДФО преобладает внутрирегиональная миграция населения с большим преимуществом и опровергают устоявшееся мнение, что все едут в ЦФО, в частности в Москву и Московскую область [20].

Для закрепления кадров в Сибири и на Дальнем Востоке дополнительно предлагаем ввести и расширить использование образовательных кредитов (по аналогии с западными странами, когда проценты по ним очень низкие, например, 1–2%) и сохранить льготную ипотеку для молодых специалистов, не только на Востоке страны, но в Сибири.

Обсуждение

Сложившаяся конфигурация размещения вузов страны: более четверти высших учебных заведений находятся в Москве и Санкт-Петербурге, нарушает сбалансированность пространственного развития страны. Для исправления сложившейся ситуации Министерство образования и науки в Программе «Приоритет-2030» предлагает усилить финансирование региональных вузов, в частности Сибири и Дальнего Востока. Однако в этой программе слабо увязаны запросы бизнеса с распределением бюджетных мест в регионах, т.е. недостаточно проработаны вопросы дисбаланса спроса на кадры для регионального бизнеса и предложения рынка труда, что особенно важно в условиях роста несоответствия между ними [21].

Заключение

Внедрение подхода к прогнозу необходимой численности по проектам и государственным программам развития Сибири и Дальнего Востока позволит пересмотреть систему планирования набора в образовательные организации. На уровне Министерство образования и науки РФ спускаемое количество бюджетных и платных мест в вузах страны должно опираться на прогноз сдви-

гов в структуре спроса на высококвалифицированные кадры компаниями реального сектора экономики. Прогноз количества мест для отраслевых вузов и опорных университетов должен учитывать приведенные выше решения по количеству создаваемых рабочих мест на ТОСЭР, СПИК-2, тенденции переезда головных офисов компаний в регионы или другие государственные решения в области развития регионов, их специализацию. В связи с этим в вузах наряду с базовыми дисциплинами большое внимание должно уделяться тем знаниям и компетенциям, которые сегодня востребованы на рынке труда и/или будут востребованы в ближайшем будущем. Чтобы успешно решить поставленную задачу, необходимо привлекать региональные и местные предприятия к образовательному процессу: формированию совместных образовательных программ, чтению лекций, приглашению студентов на практику на предприятия, созданию кафедр, образовательных центров и т.п. Новая модель системы планирования набора должна включать в систему профессионального образования кооперацию с бизнесом и учитывать региональные макропоказатели, такие, например, как убыль населения, миграция, текущий и прогнозный уровень занятости. В ближайшие годы эта система должна быть внедрена не только в Сибири и на Дальнем Востоке, но и во всех субъектах РФ [22].

Работа выполнена по плану НИР ИЭОПП СО РАН, проект 5.6.1.5. (0260-2021-0003) «Теория и методология исследования устойчивого развития компаний высокотехнологичного и наукоемкого сектора экономики в контексте глобальных вызовов внешней среды, технологических, организационных и институциональных сдвигов», и проект 5.6.1.5(0260-2021-0002) «Интеграция и взаимодействие мезоэкономических систем и рынков в России и ее восточных регионах: методология, анализ, прогнозирование».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Мануйлова А. Квалификация не сошла с рабочим местом. Мониторинг рынка труда // Коммерсантъ, № 230 от 15.12.2020, стр. 2.
2. Российский статистический ежегодник. 2020: Стат. сб./ Росстат. – М., 2020 – 700 с.
3. Розанова Н. Конкурентоспособное образование в третьем тысячелетии: quovadis? // МЭМО, 2020. – № 11. – С. 23–30.
4. Чередниченко Г. А. Положение на рынке труда выпускников системы высшего и среднего профобразования // Вопросы образования / EducationalStudiesMoscow. – 2020. – № 1. – С. 256 – 282.
5. Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. – 2014. – № 2. – С.152–179. doi:10.17323/1814-9545-2014-2-152-179. С. 134.
6. Мягков А. Ю. Студенты технического вуза: профессиональные компетенции и ожидания на рынке труда // Социологические исследования. – 2016. – № 6. – С. 102–109.
7. Смирнов С. Н., Капустин А. К. Оценка структурных разрывов между спросом и предложением на рынках труда регионов Российской Федерации // Вопросы статистики. 2018. – № 10. – С. 28–36.
8. Субанаква Т.О., Бюраева Ю. Г. Совершенствование методики краткосрочного прогнозирования кадровых потребностей секторов экономики региона (на примере Республики Бурятия) // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 13. – С. 22–31.

9. Лугачёва Л.И., Соболева Т.С. Значение и роль компетентных кадров в системе экономической защищенности региона (на примере Новосибирской области) // Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. ученых, специалистов, преподавателей вузов, аспирантов, студентов / [ред. кол.: С.М. Дмитриев и др.]; Науч. совет при Сов. без. РФ, РАН, Нижегородский гос. тех. ун-т им. Р.Е. Алексеева [и др.]. – Нижний Новгород, 2015. – С. 328–329.
10. Лунин А. И цех, и грех. Дефицит рабочих в России – катастрофа или экономический миф? // Аргументы и Факты. – № 20. – 19.05.2021.
11. Мажуга А. Как помочь выпускникам вузов найти работу по специальности? // Аргументы и факты. – № 20. – 19.05.2021.
12. Крупнейшие университеты России. URL: <http://123mi.ru/articles/Krupneyshie-universitety-Rossii.php> (дата обращения: 20.02.2021).
13. Решетинская М. Территории особого режима // Экономика региона. Приложение № 218 от 27.11.2020, с. 16.
14. Территории опережающего развития. URL: <https://minvr.gov.ru/activity/territorii-operezhayushchego-razvitiya/> (дата обращения: 14.03.2021).
15. Кризис пройдет, мужчины вновь начнут дарить женщинам бриллианты. О поддержке инвестпроектов в Республике Саха (Якутия) – глава региона Айсен Николаев. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4492220> (дата обращения: 05.03.2021)
16. Лихачев А.: «Кадрового чуда в отдельно взятой корпорации не будет». Гендиректор «Росатома» о том, как создать систему, которая будет притягивать таланты // Ведомости & 20 декабря 2019 г.
17. Дальневосточный центр судостроения и судоремонта. URL: <http://docplayer.ru/44520808-Dalnevostochnyu-centr-sudostroeniya-i-sudoremonta.html> (дата обращения: 27.04.2021).
18. ССК «Звезда». URL: <https://sskvezda.ru/index.php/ru/about> (дата обращения: 29.04.2021).
19. Студентам дадут возможность выбрать индивидуальную образовательную траекторию // Коммерсантъ. – №79. – 13.05.2021. – С. 5.
20. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020 г. Статистический сборник. – М., Росстат, 2020.
21. Корнеева А., Мищенко Е. Надо уже остановить этот реформаторский зуд. Сенаторы выслушали доклад главы Минобрнауки/ URL: https://indicator.ru/humanitarian-science/nado-uzhe-ostanovit-etot-reformatorskii-zud.htm?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com] (дата обращения: 18.03.2021).
22. Волкова О. Кадры для новой экономики. Каких специалистов не хватает в России и как научиться их учить // Ведомости, 20 декабря 2019 г.

© Е. А. Соломенникова, Л. И. Лугачева, 2021