

Кудрякова Н. В., Олиферова О. С.
ИНВЕСТИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ
КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ МИГРАЦИОННОГО ОТТОКА НАСЕЛЕНИЯ

Кудрякова Н. В., Олиферова О. С.
N. V. Kudryakova, O. S. Olinerova

ИНВЕСТИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ МИГРАЦИОННОГО ОТТОКА НАСЕЛЕНИЯ

INVESTMENT IN PROFESSIONAL TRAINING AS A FACTOR OF DECREASE OF POPULATION MIGRATION OUTFLOW

Кудрякова Надежда Валерьевна – доцент кафедры «Экономическая теория» Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681017, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Гагарина, д. 19, кв. 45; 8(4217)-55-41-97. E-mail: kudryakova_08@mail.ru.

Ms. Nadezhda V. Kudryakova – Associate Professor, Department of economics of Komsomolsk-on-Amur state technical university (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681017 Komsomolsk-on-Amur, 19 Gagasrina St., flat 45; 8-4217-55-41-97. E-mail: kudryakova_08@mail.ru

Олиферова Ольга Сергеевна – старший преподаватель кафедры экономической теории Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681013, г. Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27; 8 (4217)24-12-08. E-mail: bucja@mail.ru.

Ms. Olga S. Olinerova – Senior Lecturer at the Department of Theory of Economics, Komsomolsk-on-Amur State Technical University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681013, Komsomolsk-on-Amur, Lenin prospectus, 27; 8 (4217)241208. E-mail: bucja@mail.ru

Аннотация. Процесс сокращения численности населения, характерный для развития России в течение последних двух десятилетий, наиболее динамично протекает в Дальневосточном федеральном округе. Подобное развитие демографических процессов на данной территории делает актуальным следующее положение: сокращение количества трудовых ресурсов возможно компенсировать повышением их качества. Поэтому особый акцент сделан на роль хозяйствующих субъектов (организаций) в процессе подготовки квалифицированных кадров в системе высшего профессионального образования. В статье предложен обобщенный алгоритм проектирования программы повышения кадрового потенциала организаций, а также рассматривается эффективность предложенной методики на примере крупного машиностроительного предприятия Дальнего Востока.

Summary. The process of population cutback, which is considered to be typical for the development of Russia for the last two decades, is more dynamically running in the Far Eastern Federal District. Due to such development of demographic processes on the territory under question, the following issue is becoming urgent: the reduction of labour resources can be compensated by the increase in their quality. Therefore a special emphasis is made on the role of business enterprises (organizations) in the process of qualified specialist training in the area of Higher Professional Education. This paper presents a generalized algorithm to design a program aimed at improving personnel's capacity of an organization. Moreover, it analyses the effectiveness of the suggested procedure used in one of the largest mechanical engineering companies in the Far East.

Ключевые слова: миграционный и демографический процессы на Дальнем Востоке, профессиональная подготовка, кадровый потенциал, инвестиции в профессиональную подготовку.

Key words: processes of migration and demography in the Far East, professional training, personnel capacity, investments in professional training.

УДК 331(571.6)

Современный этап развития национальной и мировой экономик ставит перед дальневосточными территориями задачи, от решения которых будет зависеть будущий образ и статус Дальнего Востока (ДВ). Стратегические планы и концепции развития ДВ, его регионов и населенных пунктов содержат различные сценарии данного процесса, анализ которых позво-

ляет выделить два принципиально разных варианта экономического развития этих территорий в будущем:

- 1) Дальний Восток как сырьевой придаток (источник разнообразных природных ресурсов) для мировой экономики в целом и России в частности;
- 2) Дальний Восток как территория, где эффективно функционируют различные отрасли и сферы экономики (добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, строительство, транспорт и т.п.).

Первый вариант развития событий не требует наличия на данной территории ядра постоянного населения, так как освоение природных богатств возможно осуществлять вахтовым методом, что является менее затратным способом пребывания трудовых ресурсов на Дальнем Востоке.

Второй вариант предполагает, что на дальневосточных территориях будет сохранен важнейший, с экономической и геостратегической точек зрения, ресурс – население. При этом в свете демографических особенностей развития России в целом и Дальнего Востока в частности необходимо учитывать не только количественные, но и качественные характеристики данного экономического ресурса. Качество трудовых ресурсов определяется уровнем развития образования и науки, что, в свою очередь, зависит не только от политики государства, но и от поведения предпринимательского сектора в вопросе кадрового обеспечения своей деятельности.

Анализ миграционных и демографических процессов в РФ, Дальневосточном федеральном округе и Хабаровском крае позволяет обозначить основные тенденции в динамике численности населения в течение последних двух десятилетий.

Так, если в целом по РФ численность населения за период с 1990 по 2010 гг. сократилась на 3,61 %, то Дальневосточный федеральный округ (ДФО) потерял за тот же временной отрезок 22,07 % населения, а Хабаровский край – 17,06 %. При этом ДФО по численности и плотности населения традиционно занимает последнее место среди федеральных округов Российской Федерации.

Изменения в численности населения происходят за счет действия двух основных групп факторов: естественного и миграционного движения населения. При этом в целом в Российской Федерации векторы естественного и миграционного движений направлены в разные стороны: естественная убыль и незначительный миграционный прирост. В ДФО и Хабаровском крае одна тенденция (естественная убыль) усиливается другой (миграционный отток населения) (см. рис. 1 – 2). Так, за исследуемый период численность населения Дальнего Востока сократилась почти на 1780 тыс. человек, в том числе 225,5 тыс. чел. (12,7 %) – естественная убыль населения и 1 554,5 (87,3 %) – миграционный отток [3].

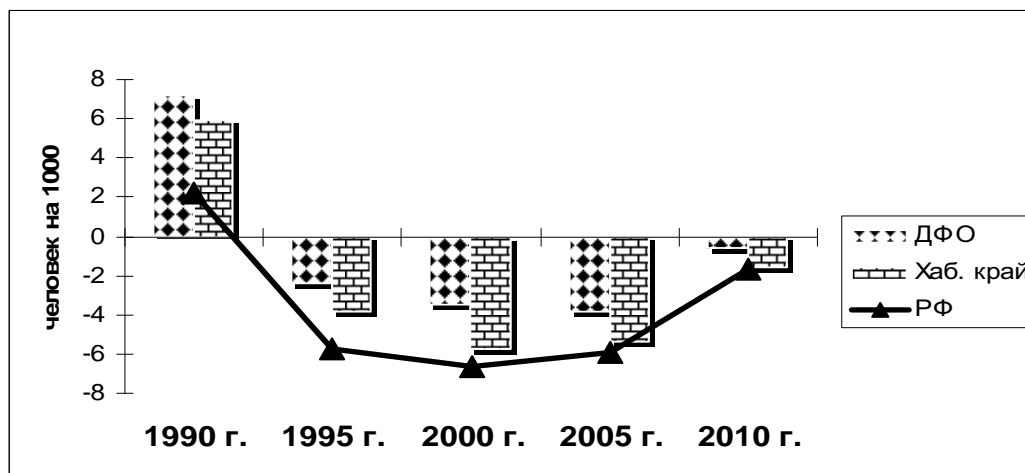


Рис. 1. Динамика коэффициента естественного прироста (убыли) населения (на 1000 человек)

Исходя из сказанного выше, становится очевидно, что для Дальнего Востока определяющим фактором снижения численности населения является именно *миграционный отток*,

несмотря на то, что его интенсивность в последнее десятилетие существенно ниже, чем в 90-е гг. XX в. (см. рис. 2). Однако данная динамика миграционного процесса не является свидетельством положительных изменений в социально-экономической ситуации региона, а объясняется тем, что «... основная масса желающих покинуть Дальний Восток уже выехала» [3].

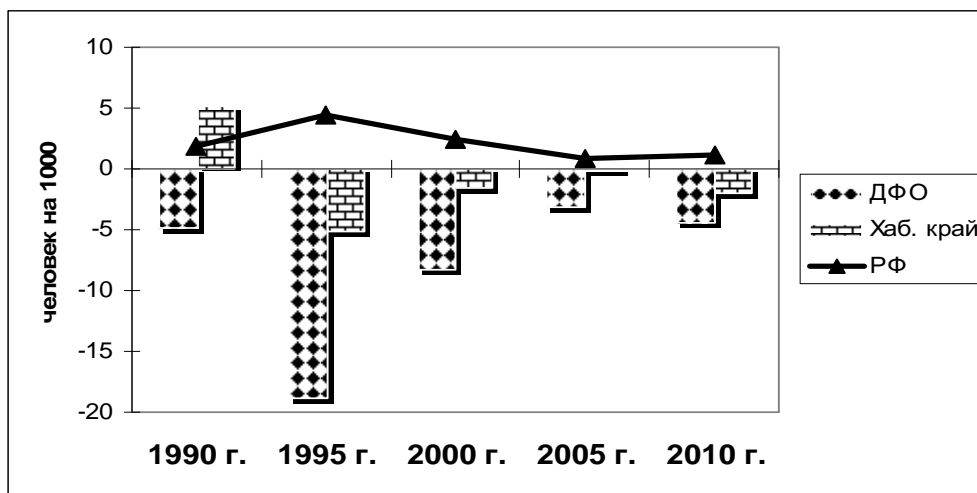


Рис. 2. Динамика коэффициента миграционного прироста (убыли) населения (на 1000 человек)

К факторам, отрицательно воздействующим на численность населения дальневосточных территорий, с точки зрения миграционных процессов, относят:

1) ухудшение качества жизни дальневосточников (отставание реальных денежных доходов от среднероссийских показателей, низкая доступность жилья, неудовлетворенность образованием и здравоохранением, наличие острых экологических проблем) [1, 178];

2) сокращение и неустойчивое функционирование сфер деятельности, являющихся основой эффективной занятости населения;

3) слабую кадровую политику организаций: недостаточное участие последних в процессах профессиональной подготовки будущих специалистов (на уровнях «заказчик», «инвестор») и т.п.

Решение задачи сохранения и закрепления населения на Дальнем Востоке может иметь только комплексный характер и включать в себя мероприятия, затрагивающие все сферы жизнедеятельности дальневосточников. Приоритет в разработке и реализации подобного комплекса мероприятий принадлежит органам государственной власти федерального и регионального уровней, однако достаточно активно участвовать в решении поставленной выше задачи могут и микроэкономические хозяйствующие субъекты – организации.

При этом нам хотелось бы особо выделить следующее положение: на Дальнем Востоке необходимо создавать и развивать те сферы деятельности, которые будут выступать в роли «поглотителей» квалифицированных и высококвалифицированных трудовых ресурсов, так как это способствует формированию оптимальной половозрастной структуры населения, повышению его культурного уровня и т.п. Подготовка таких специалистов напрямую зависит от развития различных уровней системы образования, в первую очередь, – от состояния и применяемых образовательных технологий в сфере высшего профессионального образования. С другой стороны, сами организации сегодня не просто могут, а должны стать (в свете демографических особенностей развития региона) активными субъектами образовательного процесса: формировать заказ на необходимых им специалистов и оплачивать услуги по подготовке кадров, т.е. выступать в роли инвестора.

Таким образом, перед образовательной системой стоит задача воспитания специалиста, способного не столько адаптироваться к условиям внешней среды, сколько ориентированного на изменение этих условий. Это, в первую очередь, относится к сегментам экономики, отличающимся наибольшей восприимчивостью к инновациям, то есть к наукоемким отраслям. Актуальными становятся умение генерировать решения в условиях высокой неопре-



деленности, не опираясь на аналоги и прошлый опыт, знание приемов творческой работы, навыки ведения дискуссии, понимание психологических и социальных процессов, владение собой в стрессовой ситуации. Всё это составляет профессиональную компетентность специалиста, являющуюся составной частью его человеческого капитала. Выделение фактора человеческого капитала как главной ценности компании предусматривает необходимость эволюционного изменения приоритетов финансовой политики организации.

Таблица 1

Показатели эффективности инвестиций в профессиональную подготовку

Год работы	Должность	Рост производительности труда, %	Снижение материальных затрат, %	PI
1	Инженер-технолог	104	0,1	3,5
2				1,4
3				7,5
4	Производственный мастер	104	0,1	5,1
5				5,9
6				5,6
7				0,95
8				5,4
9	Начальник бюро	101	0,04	4,1
10				15,5
11				16,3
12				15,5
13	Заместитель начальника цеха	101	0,04	0
14				5,6
15				16,7
16				5,6

На основе анализа деятельности ряда предприятий Дальнего Востока, крупнейшим из которых является ОАО «Комсомольское-на-Амуре авиационное производственное объединение» (ОАО «КнААПО»), можно выделить несколько этапов развития организации, отличающихся разными подходами руководства к проблеме профессиональной подготовки и к человеческому капиталу в целом, а именно:

- инвестиции в человеческий капитал организации как вынужденная мера;
- инвестиции в человеческий капитал как составная часть политики;
- инвестиции в человеческий капитал как основной фактор развития;
- инвестиции в человеческий капитал как условие существования самой организации.

Это предполагает необходимость использования организацией в своей деятельности методики оценки экономической эффективности инвестиций в профессиональную подготовку специалистов. Одним из элементов данной методики является алгоритм проектирования программы повышения кадрового потенциала организации. Данный алгоритм предполагает выполнение следующих процедур:

- 1) На основе анализа заказа на специалиста строится модель профессиональной деятельности (анализ осуществляется совместно с представителями заказчика).
- 2) Совместно с руководством предприятия проводится согласование перечня и содержания компетенций специалистов, построение иерархии компетенций, которые являются значимыми, определяются весовые коэффициенты.
- 3) Составляется описание «идеального варианта» каждой из компетенций и утверждается шкала количественного измерения.
- 4) Проводится тестирование учебной группы на предмет определения уровня компетентности до начала обучения.

Кудрякова Н. В., Олиферова О. С.

**ИНВЕСТИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ
КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ МИГРАЦИОННОГО ОТТОКА НАСЕЛЕНИЯ**

5) Выстраивается модель профессиональной подготовки, выявляется ее приоритетная цель как ожидаемый результат. На этой основе проектируется образовательная технология, направленная на формирование профессиональной компетентности специалистов.

6) Определяется величина необходимых инвестиций для достижения запланированного уровня компетентности.

7) Проводятся занятия, в процессе которых происходит обучение в соответствии с требованиями работодателя.

8) По итогам занятий проводится повторное тестирование с целью определения прироста кадрового потенциала обученных специалистов и выявления эффективности учебной программы.

9) Ежемесячно в течение полугода фиксируются основные показатели производительности обученного специалиста с целью выявления экономической эффективности инвестиций в профессиональную подготовку.

Расчет экономической эффективности инвестиций в профессиональную подготовку на крупном машиностроительном предприятии основан на нормируемых затратах и средне-статистических показателях прироста производительности труда и результативности, обусловленных повышением квалификации специалистов различного ранга. Эффективность использования полученных в процессе обучения профессиональных качеств специалиста предлагается оценивать показателем PROFITABILITY INDEX (индекс выгодности PI).

Так, карьерная лестница инженера-технолога до начальника цеха в среднем составляет 16 лет, в течение которых потенциальный руководитель проходит разные виды обучения с отрывом и без отрыва от производства (см. табл. 1) [2, 91-100].

Анализ полученных значений PI, соответствующих различным этапам и видам обучения, показал, что:

- на начальном этапе внедрения разработанной методики интеграции организации и учебного заведения эффективность инвестиций в профессиональную подготовку носит положительный, но трудно прогнозируемый характер, это связано, в первую очередь, с тем, на каком этапе инновационного развития находится предприятие и каков базовый уровень профессиональной подготовки специалистов;

- уровень экономической эффективности инвестиций в профессиональную подготовку определяется занимаемой должностью специалиста, количеством подчиненных ему сотрудников, задействованных им материальных активов предприятия и условиями для инновационного развития на предприятии;

- дальнейшее прогнозирование изменения эффективности инвестиций может быть проведено при условии сбора и обработки соответствующей информации на всех этапах жизненного цикла продукции.

Таким образом, в условиях современного состояния экономики при переходе предприятия на инновационный путь развития экономически целесообразно становится инвестировать в первую очередь в профессиональную подготовку персонала предприятий. Наибольшую отдачу инвестиции дают на первых шагах роста профессионализма специалистов, что и продемонстрировано вышеприведенными расчетами. Последующие этапы профессионального обучения могут иметь плавно убывающий характер показателей экономической эффективности.

Предлагаемый вариант программы повышения кадрового потенциала позволит получить положительный результат не только отдельным организациям, но и может способствовать сохранению и закреплению населения на территории Дальнего Востока.

ЛИТЕРАТУРА

1. Заусаев, В. К. Генеральная цель «Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона до 2025 г.»: концепция или декларация? / В. К. Заусаев // ЭКО. – 2011. – № 6. – С. 178-184.
2. Кудрякова, Н. В. Оценка экономической эффективности в систему профессионального образования / Н. В. Кудрякова, Б. В. Смирнов. – Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО «КнАГТУ», 2010. – 143 с.
3. Мотрич, Е. Л. Демографические и миграционные процессы на Дальнем Востоке России / Е. Л. Мотрич // URL: http://www.dvforum.ru/doklads/s5_Motrich.pdf.