

Усанов Г. И., Чернышкина Т. В.
G. I. Usanov, T. V. Chernyshkina

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА

DEVELOPMENT OF A STRATEGIC PARTNERSHIPS SYSTEM IN THE FIELD OF EDUCATION OF A REGION



Усанов Геннадий Иванович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмента и организации промышленного производства» ФГБОУ ВПО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет» (Россия, г. Комсомольск-на-Амуре). E-mail: usanov_g@mail.ru

Mr. Gennady I. Usanov – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Industrial Engineering and Management, Komsomolsk-on-Amur State Technical University; 27, Lenina Pr., Komsomolsk-on-Amur, 681013, Russia. E-mail: usanov_g@mail.ru



Чернышкина Татьяна Владимировна - старший преподаватель кафедры «Экономика и финансы» ФГБОУ ВПО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет» (Россия, г. Комсомольск-на-Амуре). E-mail: tant_78@mail.ru

Ms. Tatiana V. Chernyshkina – Senior Lecturer, Department of Economics and Finance; Komsomolsk-on-Amur State Technical University; 27, Lenina Pr., Komsomolsk-on-Amur, 681013, Russia. E-mail: tant_78@mail.ru

Аннотация. Данная статья отражает современные тенденции воспроизводственного процесса кадрового обеспечения России в целом и Дальневосточного региона, в частности. В статье отражены особенности воспроизводства квалифицированных кадров на данном этапе развития общества. Выявлены факторы, ограничивающие деловую активность организаций и особенности воспроизводства квалифицированных кадров. Показана необходимость формирования системы стратегического партнерства в сфере профессионального образования региона, как фактор развития промышленных кластеров региона.

Summary. This paper reviews current trends in the reproduction of personnel assets in Russia as a whole and in the Far Eastern region in particular. The authors consider certain specific features of the reproduction of skilled personnel at this stage of the development of society. Factors are revealed that lead to limited business activities of organizations; specific features of the reproduction of qualified personnel are discovered. A need is shown to set up and develop a system of strategic partnerships in the area of vocational education and training in the region, this being a factor promoting the development of local industrial clusters.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, воспроизводство квалифицированных кадров, кластеры, система стратегического партнерства.

Keywords: staffing, reproduction of qualified personnel, clusters, system of strategic partnerships.

УДК 005.21

Воспроизводственные процессы кадрового обеспечения хозяйственной деятельности в настоящее время выдвинулись в число наиболее актуальных проблем постреформенной России в целом и Дальневосточного федерального округа, в частности.

Численность населения РФ на протяжении длительного периода времени снижалась темпами от 800 тыс. человек до 1 млн человек в год за истекший период. Прошла деформация практически всех структур, обеспечивающих обществу воспроизводство трудовых ресурсов. Как следствие возник дисбаланс между структурой спроса и предложения на рынке труда, а также возросли ассиметрии других его характеристик. При этом проявилась своеобразная регионализация негативных тенденций рынка труда.

На уровне отдельных регионов, в том числе Дальнего Востока России (ДВР), эти негативные тенденции усилились еще в большей степени. За последние годы численность населения ДВР сократилась с 7,5 млн человек до 6,4 млн человек. Уже сейчас кадровый ресурс является наиболее дефицитным в регионе.

Решение проблемы кадрового дефицита окраинных регионов путем привлечения рабочей силы из трудоизбыточных регионов весьма проблематично, так как эти регионы не являются привлекательными как с геополитической, так и социально-экономической точек зрения.

Удовлетворение же потребностей трудодефицитных регионов путем привлечения иностранной рабочей силы, как показывает опыт США, Франции и других европейских стран, имеет определенные негативные экономические и социально-психологические последствия.

В то же время в трудодефицитных регионах существуют внутренние резервы снижения кадрового дефицита, одним из которых является формирование системы стратегического партнерства в сфере профессионального образования региона на базе применения кластерного подхода.

Трансформация воспроизводства квалифицированных кадров предполагает кардинальные изменения в структуре и содержании профессиональной подготовки, направленные на формирование профессиональных компетенций для производственных и инфраструктурных кластеров региональной экономики, которые претерпели существенные изменения в процессе институциональных реформ (рис. 1).

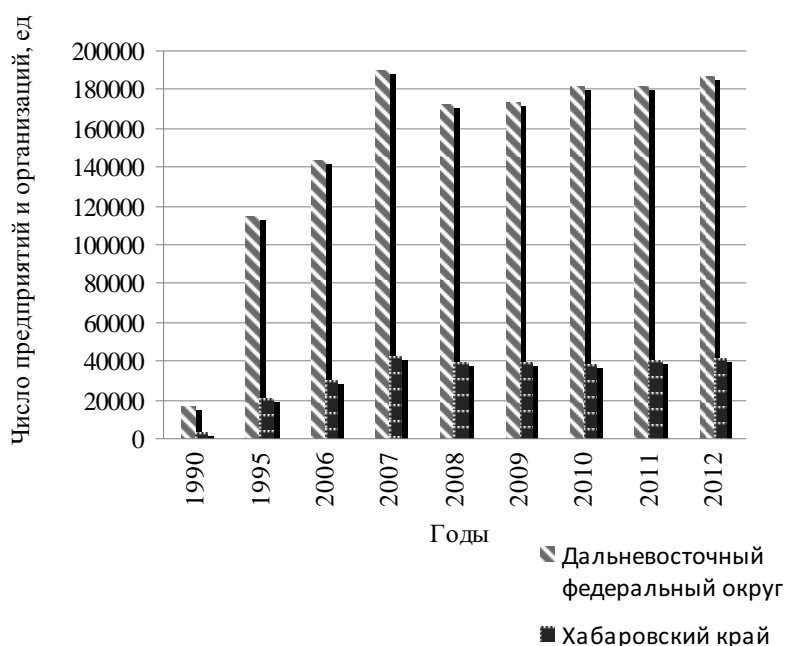


Рис. 1. Динамика численности предприятий и организаций

На рубеже 1990-2005 гг. численность предприятий и организаций вследствие реструктуризации управления возросла практически в 10 раз по ДФО и несколько ниже по Хабаровскому краю. Произошла дифференциация консолидированного спроса отраслей на трудовые ресурсы, собственной специализации.

Современные условия хозяйствования придали специфические особенности каждой из фаз воспроизводства квалифицированных кадров: формирования, распределения и использования. К примеру, в отраслях материального производства распределение занятых по уровню образования: высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное и среднее полное находятся примерно на одинаковых уровнях, а в отраслях нематериального производства это соотношение в больших долях приходится на высшее образование и в меньшей степени на среднее профессиональное, на остальные виды приходятся наименьшие значения.

По данным статистического опроса среди факторов, оказывающих наибольшее влияние, респонденты отметили: неопределенность экономической ситуации, недостаточный спрос на продукцию, высокий уровень налогообложения, высокий процент коммерческого кредита и недостаток квалифицированных рабочих (рис. 2). При этом приоритетность факторов практически одинакова по всем обследованным отраслям: обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых, производство электроэнергии газа и воды.

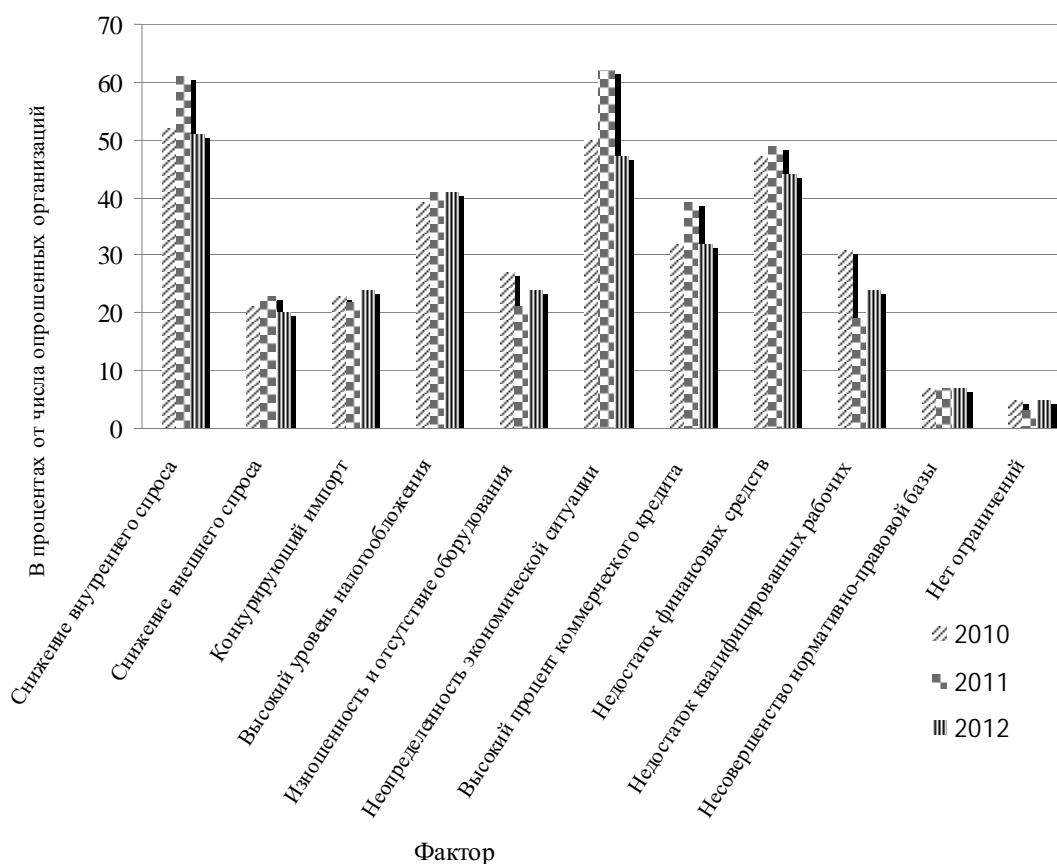


Рис. 2. Факторы, ограничивающие деловую активность организаций (без малых предприятий) по видам экономической деятельности «Обрабатывающие производства»

Изменились пропорции в объективной потребности хозяйственных кластеров в распределении общественного труда.

Традиционные отрасли специализации ДВР, такие как: добыча полезных ископаемых,

обрабатывающее производство, производство электроэнергии и другие, по-прежнему вносят наибольший вклад в валовой региональный продукт, но постепенно утрачивают свои лидирующие позиции.

Существенно возросло количество предприятий и организаций оптово-розничной торговли и сферы услуг (рис. 3).

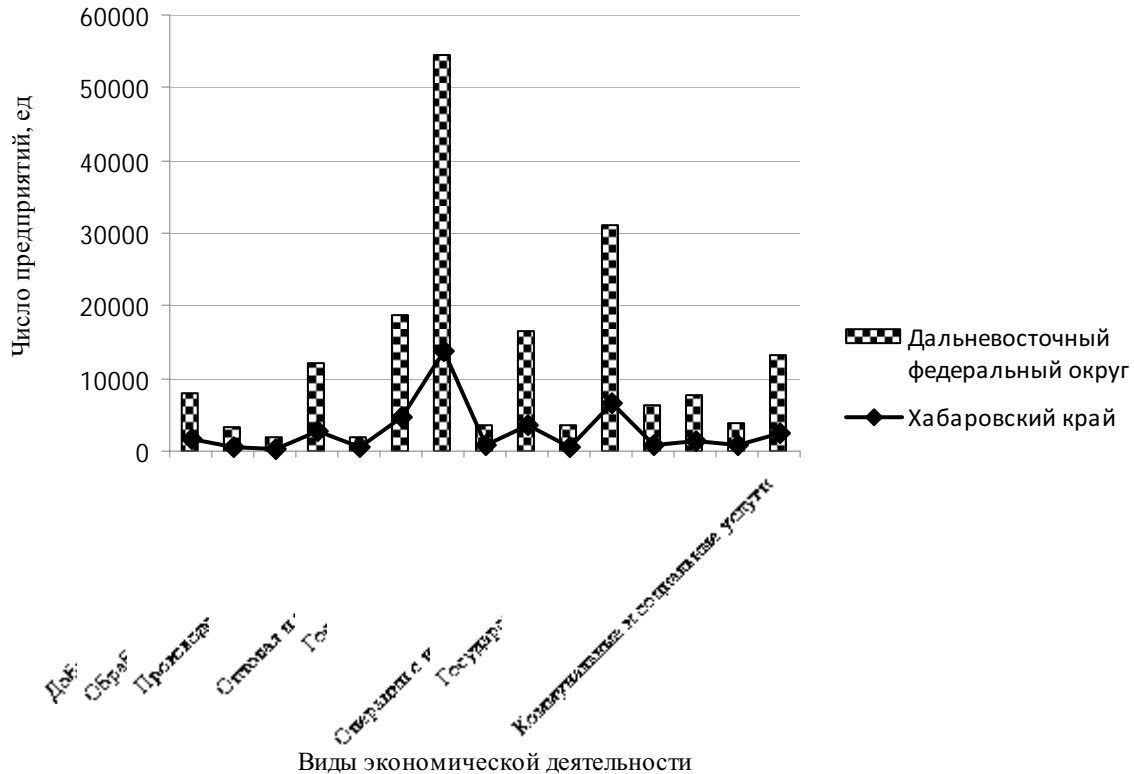


Рис. 3. Численность предприятий и организаций по отраслям промышленности в 2010 г.

В региональной экономике ДВР начинают проглядываться признаки, свойственные постиндустриальному обществу, в котором теоретические знания превращаются в главный источник развития технико-технологических инноваций, обуславливая переход от производства преимущественно товаров к производству услуг.

В постиндустриальном обществе, как известно, в сфере материального производства занято лишь 10-15 % трудоспособного населения, тогда как интеллектуальным и сервисным обслуживанием заняты 80-85 %. Для ДВР это еще далекая перспектива, но тем не менее она может рассматриваться как стратегический ориентир для формирования системы стратегического партнерства в сфере профессионального образования.

Вновь образованные многочисленные предпринимательские структуры как в традиционных для ДВР кластерах материального производства, так и в новых, испытывая недостаток финансовых ресурсов, вследствие падения потребительского спроса, обремененные налоговым бременем, устаревшим оборудованием и другими негативными изменениями внешней и внутренней среды, несмотря на острую нехватку квалифицированных кадров, не в состоянии самостоятельно формировать для себя кадровый потенциал, поскольку этот процесс длителен, трудоемок и требует существенных затрат.

Вследствие этого подавляющее большинство предпринимательского сектора экономики ДВР предпочитают решать свои кадровые проблемы сиюминутно, «переманивая» непрофильных специалистов за символически более высокий уровень оплаты либо более комфортные условия труда.

Торговля, финансово-кредитные организации, государственное и муниципальное управление, правоохранные структуры и т.п. повсеместно пополняют свои ряды выпускниками региональных педагогических университетов, подавляющее большинство которых получило высшее профессиональное образование за счет государственного бюджета.

Последнее является ярким примером низкой эффективности государственного управления распределения квот бюджетных мест. Осознав данную проблему, министерство образования РФ частично делегировало право квотирования бюджетных мест высшего профессионального образования региональным структурам управления образованием. В результате проблема возросла еще в большей степени. Свидетельством тому, является то, что ФБГОУ ВПО «КНАГТУ» один из ведущих вузов ДВР, начиная с 90-х гг., развивающий экономико-социальные и гуманитарные направления подготовки кадров на базе передовых технических специальностей и интеграции с ведущими вузами центральной России, такими как МЭСИ, ИНЖЕКОН и др., создав необходимую материально-техническую базу, методическое и кадровое обеспечение, превосходящие региональных гуманитарных конкурентов в этом году не получил ни одного бюджетного места по специальностям экономического и гуманитарного профиля, в то время как, все остальные вузы Хабаровского края, включая Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет получили бюджетные места.

Другим примером административно-территориального анорханизма является доминирующее среди региональных управленцев мнение, что в условиях трудodeфицитного региона приоритетным направлением в подготовке кадров является воспроизводство рабочей силы. Единственным аргументом при этом декларируется то, что у «станка» стоять не кому, в то время как каждый третий экономически активный житель региона получает высшее профессиональное образование (рис. 4). Действительно, значительная доля выпускников вузов ДВР, руководствуясь здравым смыслом, пополняют ряды высокообразованных «гастарбайтеров» Центрального федерального округа, который уже давно демонстрирует всей России признаки постиндустриального общества.



Рис. 4. Структура занятых в экономике Хабаровского края в 2011 г.

Однако наметившаяся тенденция снижения выделения бюджетных мест региональным вузам приведет к еще большей дифференциации в развитии центральных и окраинных регионов, поскольку ориентация на воспроизводство собственной низко квалифицированной рабочей силы приведет лишь к сохранению технологической отсталости



и сырьевой специализации окраинных регионов.

Резюмируя изложенное можно сделать вывод: сегодня государство, регионы, общество и рядовые граждане нуждаются в новых подходах и методах формирования системы стратегического партнерства в сфере образования пореформенной России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Российский статистический ежегодник. 2009: Стат. сб. / М.: Росстат, 2009. – 795 с.
2. Российский статистический ежегодник. 2011: Стат. сб. / М.: Росстат, 2011. – 795 с.
3. Хабаровский край: Статистический ежегодник / Хабаровск: Хабаровкстат, 2012. – 314 с.
4. Яковлева, Т. А. Формирование механизма сбалансированности региональной системы кадрового обеспечения / Т. А. Яковлева, М. Г. Некрасова // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. – 2008. – № 2 (54).