Учёные записки
Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета
№ II-2 (22)
2015

Бондаренко О. В., Олиферова О. С.
O. V. Bondarenko, O. S. Oliferova

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СТРУКТУРНОГО ДИСБАЛАНСА НА РЫНКЕ ТРУДА

STAFFING POLICY AT INDUSTRIAL ENTERPRISES AS A TOOL FOR REGULATING THE LABOR MARKET'S STRUCTURAL IMBALANCES

Бондаренко Оксана Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Экономическая теория» Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681013, Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27. E-mail: ok.bondarenko2012@yandex.ru.
Ms. Oksana V. Bondarenko – Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Theory, Komsomolsk-on-Amur State Technical University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 27, Lenin Ave., Komsomolsk-on-Amur, 681013. E-mail: ok.bondarenko2012@yandex.ru.

Олиферова Ольга Сергеевна – старший преподаватель кафедры «Экономическая теория» Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681013, Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27. E-mail: bucja@mail.ru.
Ms. Olga S. Oliferova – Senior Lecturer, Department of Economic Theory, Komsomolsk-on-Amur State Technical University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 27, Lenin Ave., Komsomolsk-on-Amur, 681013. E-mail: bucja@mail.ru.

Аннотация. Структурный дисбаланс на рынке труда существенно затрудняет деятельность предприятий реального сектора. В статье концептуально описывается механизм взаимодействия бизнеса, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования и органов государственной власти в рамках кадровой составляющей промышленной политики, способствующий повышению сбалансированности рынка труда.

Summary. Structural imbalances in the labor market make life difficult for real sector enterprises. The paper describes the conceptual mechanism of interaction between business and educational institutions of primary and secondary vocational education and public authorities as part of the 'personnel' component of industrial policy that improves the labor market balance.

Ключевые слова: промышленная политика, кадровая политика, структурный дисбаланс на рынке труда, концепция промышленной политики, прогноз потребностей в специалистах.

Key words: industrial policy, staffing policy, structural imbalances in the labor market, the concept of industrial policy, forecasting demand for highly qualified personnel.

УДК 331.108.26:331.5

Устойчивое функционирование и развитие территориальных промышленных комплексов, территорий опережающего социально-экономического развития возможны только при условии наличия достаточного количества ресурсов соответствующего качества. Процесс деиндустриализации, продолжающий оставаться основной тенденцией развития рос-

сийской промышленности, имеет множество проявлений. В формате данной работы наиболее значимой является тенденция сокращения численности занятых работников с разным уровнем образования. Наряду с этим около трети промышленных предприятий (в 2008-2009 гг. – почти половина), согласно опросам Института народнохозяйственного прогнозирования РАН (ИНП РАН), испытывают нехватку рабочей силы и в качестве наиболее дефицитных работников выделяют группу квалифицированных рабочих (85 и более процентов респондентов) [3].

Особенностью современного рынка труда является наличие разных диспропорций, в том числе между спросом на рабочую силу и её предложением. Эта тенденция характерна для страны в целом и для Хабаровского края в частности. Региональный рынок труда характеризуется как трудодефицитный, что находит выражение в превышении числа заявленных работодателями вакансий над количеством безработных граждан. Так, на март 2015 г. на 17 350 заявленных вакантных рабочих мест в Комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края приходилось всего 10 077 безработных граждан [5]. Такая ситуация имеет место в крае уже на протяжении последних нескольких лет. При этом сокращения числа безработных не наблюдается.

Работодатели не имеют возможности закрыть вакантные рабочие места необходимыми специалистами, а безработные граждане не могут найти желаемую работу по причине несоответствия структуры спроса на труд структуре предложения труда. Из всех заявленных работодателями края вакансий на указанный выше период более 76 % составляли потребности в работниках, имеющих рабочие профессии. Анализ состава безработных в регионе свидетельствует о том, что удельный вес безработных, имеющих уровень среднего профессионального образования, в общей численности безработных составляет немногим более 30 %.

Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы отчасти объясняется несоответствием профессиональных предпочтений молодёжи реальным кадровым потребностям экономики. Доминанта высшего образования в профессиональном выборе выпускников школ в определённой степени усугубляет проблему несбалансированности рынка труда, осложняет дальнейшее трудоустройство выпускников профессиональных учебных заведений. Притязания молодых специалистов с высшим образованием относительно величины заработной платы, условий труда, карьерного роста зачастую не соответствуют тому, что готов предложить работодатель на вакантных рабочих местах, требующих более низкого уровня квалификации. Среди причин так называемого «вузоцентризма» можно указать недостаточную информированность абитуриентов о действительно востребованных профессиях на рынке труда; сложность достоверного прогнозирования кадровых потребностей предприятий на длительную перспективу; неоправданную убеждённость молодых людей и их родителей в том, что высший уровень образования (часто не важно по какой специальности или направлению подготовки) является гарантией успешного трудоустройства и достойной зарплаты в будущем. Как следствие указанных причин возникают проблемы трудоустройства выпускников вузов на фоне продолжающегося выпуска специалистов с невостребованными знаниями и умениями, растёт неудовлетворённость работодателей уровнем образования и квалификации соискателей. Таким образом, в результате несоответствия профессионального выбора и трудовых предпочтений молодёжи реальным потребностям экономики не происходит воспроизводства рабочих кадров требуемого профиля и квалификации.

Несмотря на высокую востребованность квалифицированных рабочих на рынке труда учреждения начального (НПО) и среднего профессионального образования (СПО) не являются привлекательными для школьников. Эти ступени образования по сравнению с высшим наименее востребованы молодыми людьми. На протяжении последних лет происходит плавное сокращение как числа учебных заведений НПО, так и численности учащихся в них. Так, с 2009 по 2013 гг. число образовательных организаций НПО сократилось в Хабаровском крае на 44 %, соответственно этому уменьшилось и количество обучающихся в них человек. Несмотря на то, что число образовательных организаций СПО по краю практически не изме-

нилось за указанный период, число студентов, обучающихся в данных заведениях, сократилось на 3100 человек [4]. Снижение численности обучающихся в профессиональных учебных заведениях начального и среднего уровня подготовки на фоне роста потребностей работодателей в работниках именно такого уровня профессиональной подготовки не может не влиять на рост диспропорции спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Отметим, что параметры деятельности систем НПО и СПО территории во многом определяются направлениями и перспективами развития промышленных предприятий региона. Также в силу более короткого цикла обучения и большей практической направленности данные системы образования могут более оперативно реагировать на изменения в кадровых потребностях реального сектора экономики.

Взаимосвязанность и взаимообусловленность промышленного развития и рассматриваемых систем подготовки кадров позволяют предположить наличие инструмента, создающего возможность согласовывать интересы предприятий и образовательных учреждений и достигать определённых целей: первым – обеспечивать производство необходимым количеством специалистов соответствующего качества, вторым – осуществлять подготовку востребованных на региональном рынке труда специалистов.

Таким инструментом, на наш взгляд, является региональная промышленная (структурная) политика, направляющая, координирующая и создающая необходимую среду для устойчивого промышленного развития. В контексте заявленной темы из разнообразных составляющих промышленной политики нас интересует кадровая политика, которая определяется как один из факторов конкурентоспособности промышленных предприятий.

Целью кадровой политики становится удовлетворение потребностей реального сектора экономики в кадрах в количестве и профессионально-квалификационном составе, обеспечивающем устойчивое промышленное развитие [2, 192]. Однако нормативно-правовые акты, регулирующие промышленное развитие на уровне регионов, в разделе «Кадровая политика» делают акцент на подготовку, переподготовку и формирование резерва управленческих кадров, а также на переподготовку специалистов предприятий [см. прим. 1]. Практически не уделяется внимание процессу взаимодействия бизнес-сообщества с образовательными учреждениями. На наш взгляд, именно данный процесс обладает большим потенциалом в решении ряда проблем: структурного дисбаланса на рынке труда, кадрового голода, несоответствия компетенций выпускников требованиям предприятий и т.п.

При рассмотрении кадровой составляющей промышленной политики необходимо чётко определить функционал всех участвующих в данном взаимодействии сторон: органов государственной власти, промышленных предприятий, образовательных учреждений.

Органы государственной власти региона, являющиеся субъектами промышленной политики, берут на себя следующие обязательства:

– разработка с привлечением широкого круга специалистов, бизнес-сообщества концепции промышленной политики, содержащей чётко определённые долгосрочные приоритеты промышленного развития, формирующие перспективный облик промышленного комплекса;

– уточнение и дополнение на основе концепции промышленной политики (с учётом определённых приоритетов) прогнозной потребности в специалистах разных уровней подготовки;

– организация обмена информацией, согласование стратегического видения перспектив развития с бизнес-сообществом;

– роль координатора/посредника в процессе взаимодействия предприятий и образовательных учреждений.

Промышленные предприятия, в свою очередь, принимают участие в разработке и уточнении концепции промышленной политики, доводят до органов власти информацию об «узких местах» (в том числе – кадровый аспект), затрудняющих их деятельность. Данное

участие должно носить добровольный характер, так как бизнес в меньшей степени, нежели государственные структуры, напрямую отвечающие за социально-экономическое развитие соответствующих территорий, ориентирован на перспективное видение направлений развития региона как в силу преобладания установок на достижение текущих целей, так и по причине отсутствия навыков стратегического планирования (за исключением крупных корпоративных структур).

Представляется целесообразным для бизнес-сообщества осуществлять более активное взаимодействие с образовательными учреждениями. Крупные корпорации пришли к осознанию необходимости и эффективности данного взаимодействия: например, в программах инновационного развития российских корпораций (ОАО «НК «Роснефть», ОАО «РАО ЭС Востока», ОАО «Объединённая судостроительная корпорация», ОАО «Объединённая авиастроительная корпорация») отдельным блоком выделяются вопросы подготовки и переподготовки специалистов, механизмы взаимодействия с образовательными учреждениями (в первую очередь, с вузами). Мы полагаем, что представление части бизнес-сообщества об *обязанности* системы образования предоставить им готового специалиста, является непродуктивным в силу ряда причин:

1) нарастающий дефицит квалифицированных рабочих заставляет предприятия разрабатывать кадровую политику, ориентированную на опережение: кадры, как мы уже упоминали выше, являются одним из источников конкурентоспособности фирмы. Крупные корпорации с помощью высокой заработной платы и социальных пакетов «выбирают» с рынка труда наиболее квалифицированных специалистов, и если предприятиям не начать самостоятельно заботиться об обеспечении собственного производства работниками, кадровый голод поставит под вопрос дальнейшую деятельность фирмы;

2) образовательные учреждения не обладают полной информацией о специфике производственного процесса каждого предприятия – потенциального потребителя их выпускников, не могут в режиме реального времени отслеживать происходящие технологические изменения, поэтому отказ ряда предприятий идти на контакт с образовательными учреждениями выглядит как минимум странно, а жалобы на несоответствие сформированных компетенций выпускников нуждам реального производства – не в полной мере обоснованно;

3) взаимодействие бизнеса с системой образования не обязательно должно базироваться исключительно на финансировании предприятиями процесса профессиональной подготовки. Оно может выстраиваться в условиях активного участия предприятий в образовательном процессе: участие в корректировке учебных планов, организация производственных практик, стажировок и т.п. Текущая ситуация такова, что нужного производству специалиста придется «растить», а это всегда сопряжено с затратами времени и денежных средств, однако на выходе фирма получает работника с соответствующей производственному процессу квалификацией при нулевых или минимальных издержках на его адаптацию.

Рассматривая роль учреждений НПО и СПО в процессе подготовки квалифицированных кадров в контексте взаимодействия работодателей и профессиональных учебных заведений, следует отметить, что, во-первых, образовательные учреждения рассматриваются не только как самостоятельный субъект образовательной политики, но и как инфраструктурный компонент промышленной политики региона [1, 206-211].

Во-вторых, подготовка специалистов учреждениями НПО и СПО должна осуществляться с учётом:

– текущих потребностей предприятий (на первое место выходит взаимодействие с бизнесом);

– перспектив социально-экономического развития территории: образовательные учреждения при этом попадают в зависимость от качества и объективности прогнозов потребностей в кадрах, разрабатываемых органами государственной власти. Поэтому в каче-

стве основного соучастника в подготовки специалистов на будущее необходимо рассматривать уже государство.

В-третьих, образовательные учреждения также должны быть нацелены на активное взаимодействие с бизнес-сообществом: обеспечивать гибкость и вариативность образовательных программ, изучать специфику реальных производственных процессов, искать новые формы взаимодействия (например, создавать образовательные стратегические альянсы и т.п.).

Представляет интерес в контексте рассматриваемой проблемы опыт взаимодействия профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре авиастроительный лицей» с Комсомольским-на-Амуре авиационным заводом им. Ю.А. Гагарина. Основанная на принципах социального партнёрства, плодотворная совместная деятельность указанных субъектов осуществляется по широкому спектру направлений: совместное определение направлений подготовки квалифицированных рабочих кадров, активное участие представителей завода в разработке основных образовательных программ, участие обеих сторон в разработке квалификационных характеристик работников авиационной и космической промышленности. Высококвалифицированные и опытные работники предприятия входят в состав экзаменационной комиссии при аттестации выпускников лицея. Вместе с тем педагоги образовательного учреждения имеют возможность проходить стажировки на базе цехов завода, оснащённых высокотехнологичным оборудованием. Всё это в максимальной степени позволяет приблизить продукт образовательной деятельности к реальным потребностям современного производства.

В целях своевременного и качественного кадрового обеспечения процесса производства предприятие заблаговременно «формирует заказ» профессиональному учебному заведению на подготовку необходимого количества специалистов. При этом учащимся лицея предоставляется возможность заключения с заводом договора о взаимных обязательствах: молодые люди получают возможность приобретения дополнительной профессии во время обучения и стипендиального обеспечения, а предприятие гарантированно получает квалифицированного работника на период не менее двух лет. Это направление сотрудничества позволяет решить актуальную для многих выпускников профессиональных учебных заведений проблему трудоустройства.

Логичным продолжением эффективного взаимодействия предприятия и образовательного учреждения является создание учебно-производственного кластера «Авиастроение», в состав которого входят также Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, Комсомольский-на-Амуре авиационно-технический техникум и др. Объединение разноуровневых образовательных учреждений региона в учебно-производственный кластер и реализация на этой основе сетевого взаимодействия с предприятиями соответствующей отрасли позволяют повысить эффективность подготовки востребованных экономикой региона квалифицированных рабочих и специалистов. Все участники такого объединения извлекают из данного сотрудничества определённую пользу: возможность использования высокотехнологичного оборудования в образовательном процессе, преемственность всех ступеней образования на основе реализации сквозных образовательных программ, расширение возможностей и улучшение результативности профориентационной работы, сокращение временных затрат на профессиональную подготовку специалиста и его адаптацию.

Таким образом, эффективная реализация кадровой политики промышленных предприятий, способствующая качественной профессиональной подготовке квалифицированных кадров, адекватных реальным потребностям производства, безусловно, способствует сокращению структурного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимов, В. Ф. Субфедеральный уровень промышленной политики: опыт, проблемы, пути совершенствования / В. Ф. Анисимов. – М.: Изд-во НОУ «ИСОМ», 2005. – 324 с.
2. Давыдова, Н. С. Промышленная политика на региональном уровне: цели, задачи и направления развития / Н. С. Давыдова, Е. В. Валова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. – 2004. – № 2. – С. 185-192.
3. Кувалин, Д. Б. Российские предприятий в конце 2014 г.: адаптация к кризисным явлениям в национальной экономике и взгляды на последствия экономических санкций / Д. Б. Кувалин, А. К. Моисеев; Российская академия наук. Институт народнохозяйственного прогнозирования. – Режим доступа: http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=pub/kuv31 (дата обращения: 20.04.2015).
4. Основные показатели образования. Социальная сфера. Официальная статистика // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю. – Режим доступа: http://habstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/habstat/ru/statistics/sphere/ (дата обращения: 21.04.2015).
5. Сведения о содействии занятости граждан за месяц / Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края. – Режим доступа: http://www.uprzan.khv.ru.s2.gvirabi.com/home/rinok/statall/stat.aspx (дата обращения: 21.04.2015).
6. Яковлева, Т.А. Прогнозный баланс инженерно-технических кадров с высшим образованием на примере Комсомольска-на-Амуре // Учёные записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. Науки о человеке, обществе и культуре. – 2014. – № III-2(19). – С. 96-101.

ПРИМЕЧАНИЯ

1. Например, Концепция развития промышленного производства в Хабаровском крае на 2007-2010 годы, утверждённая Постановлением Правительства края от 18 декабря 2006 г.