

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

*Потапова О.А., аспирант,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации*

Аннотация: в переходный период к цифровой экономике российские регионы испытывают растущую потребность в квалифицированных кадрах. В статье рассматриваются подходы к формированию кадрового потенциала, а также к его развитию и эффективному использованию. В этих условиях становится актуальной новая система отношений между учебными заведениями, профсоюзами работодателей, ассоциациями работников и службами занятости – каждый, кто становится не только потребителем «продукции» учебного заведения, но и источником его финансового благополучия. Комплексная, глубокая модернизация профессионального образования является обязательным требованием государственной политики в сфере образования. России на современном этапе, определен разрыв между системой профессионального образования и требованиями цифровой экономики. Предпосылки развития кадрового потенциала в парадигме цифровой экономики: гибкая система высшего образования, ориентированная на рынок труда, хороший уровень цифровой грамотности среди старшеклассников и ориентация ведущих предприятий в регионе на цифровизацию. В статье определены ключевые изменения в образовательной деятельности, описана роль государства и бизнеса в совершенствовании образовательной деятельности. Рассмотрено формирование новых функций системы образования для эффективного удовлетворения потребностей современной цифровой экономики.

Ключевые слова: регион, кадровый потенциал, цифровая экономика, квалифицированные кадры, система образования

Уровень развития современной экономики и цифровой опыт показали, что цифровая экономика – новая сфера жизни, стремительно развивающаяся, которая готова полностью переформатировать сложившиеся хозяйственные связи и бизнес-модели. Сегодня в мире в той или иной сфере используют цифровые технологии более 40% населения. В 2017 году интернет использовали почти 3,5 млрд человек (50%) [1].

Цифровизация в развитых странах основывается на высоком уровне конкуренции, затрагивая деятельность продавцов, использующих цифровые сервисы, экономику знаний, реальный и социальный секторы экономики.

Табл. 1 наглядно показывает, что к 2021 г. четвертая часть всей добавленной стоимости – 21 триллион долларов будет производиться в цифровом секторе мировой экономики. Цифровыми лидерами в мире являются США, Германия и Великобритания, в этих странах около 30% ВВП составляет доля цифрового. В Китае она достигает 10% и составляет более триллиона долларов, показывая высокий темп роста – по прогнозам, за лет долларовой показатель увеличится почти вдвое [5]. Такая тенденция наблюдается во многих странах (табл. 1).

Таблица 1

Масштабы цифровой экономики в мире

Страна	2016			2021		
	Объем ВВП	Объем ЦЭ	Доля ЦЭ в ВВП, %	Объем ВВП	Объем ЦЭ	Доля ЦЭ в ВВП, %
Бразилия	1796	389	21,7	2028	498	24,6
Великобритания	2615	817	31,2	2847	979	34,4
Германия	3467	898	25,9	3675	1104	30,0
Китай	11120	1198	10,8	14725	1851	12,6
Россия	1283	26	2,0	1725	97	5,6
США	18572	6259	33,7	20464	7432	36,3
Япония	4943	964	19,5	5083	1116	22,0
Мир	74949	17073	22,8	85642	21155	24,7

Источник: данные МВФ и Boston Consulting Group.

Становится очевидно, что для повышения конкурентоспособности экономики Российской Федерации необходимо колоссальными темпами наращивать переход к цифровым сервисам и технологиям. Для обеспечения сокращения разрыва необходимо грамотное развитие и использования главного фактора развития цифровой экономики – кадрового потенциала.

Как уже говорилось ранее, кадровый потенциал региона выполняет многогранную роль – являясь источником человеческого капитала для предприятий, региона и экономики страны в целом. Поэтому от конкурентоспособности регионов, их

способности формировать, качественно развивать и эффективно использовать кадровый потенциал, зависит позиции российской экономики на мировой арене.

Главной задачей формирования, использования и развития кадрового потенциала является получение квалифицированных кадров для нужд экономики, в первую очередь экономики самого региона.

На рис. 1 представлен процесс формирования квалифицированных кадров региона, а также процесс формирования кадрового потенциала региона.

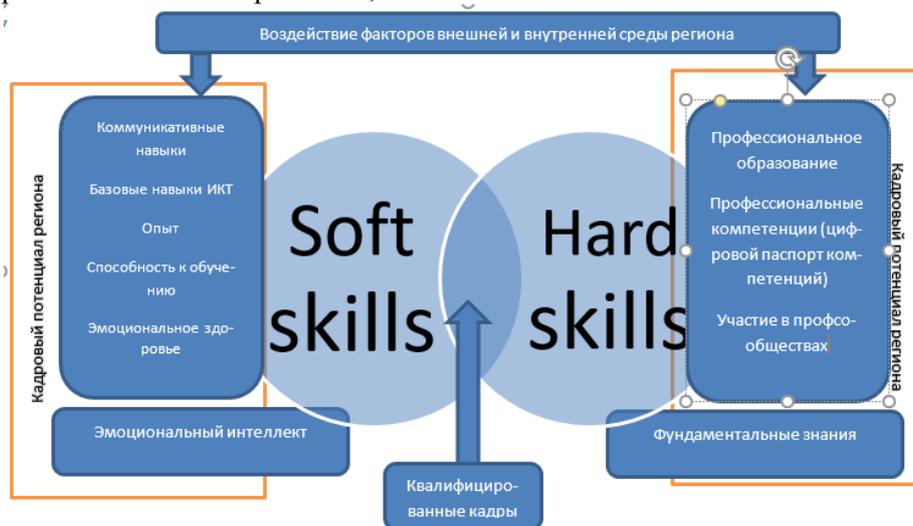


Рис. 1. Процесс формирования квалифицированных кадров региона, а также процесс формирования кадрового потенциала региона

Очевидно, что основное конкурентное преимущество региона можно обеспечить развитием кадрового потенциала, в первую очередь за счет системы образования.

Главная цель совершенствования профессионального образования – создание работающей системы профессионального образования, отвечающей запросам предприятий, удовлетворяя потребности цифровой экономики.

С вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» началось полномасштабное совершенствование отечественного образования. Этот вектор продолжили Указы Президента от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»:

- требованиям экономики изменили квалификаций выпускников, формы их достижения;
- объединение ресурсов образовательных организаций, бизнеса и государства (социальное партнерство);

- обеспечение возможностей приобретения необходимых прикладных квалификаций для различных категорий населения и на протяжении всей трудовой деятельности;

- формирование условий для эффективной самореализации обучающихся.

Построение системы социального партнерства – одно из главных направлений для реализации ключевых положений ФЗ «Об образовании»:

- учет профстандартов при формировании ФГОС и ОПОП и дополнительного профессионального образования;
- сетевая форма реализации ОПОП;
- независимая оценка качества образования;
- профессионально-общественная аккредитация.

Что требует обрисовать нормативную составляющую государственно-частного партнерства:

1. Постановление Правительства РФ от 10.02.2014 №92 "Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке

и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования».

2. Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. №236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения».

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 14 августа 2013 г. №958 "Об утверждении Порядка создания профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы.

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

5. Пакет документов Министерства труда России, которые обеспечат разработку профстандартов.

6. Проект ФЗ «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

7. Проект федерального закона «О государственно-частном партнерстве».

Реформирование системы образования не заканчивается введением законодательных и нормативных актов, в настоящее время рассматриваются такие форсайт-проекты как «Образование 2030» и «Компетенции 2030». Данные проекты разрабатываются в рамках деятельности организаций: Московская Школа Управления Сколково, НИУ Высшая школа экономики и Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов, созданное по распоряжению Правительства РФ от 11.08.2011 №1393-р.

Предлагается, что в 15 лет будут изменяться структуры, занимающиеся образованием, цель, содержание и форма образования так же подвергнутся изменениям.

Итог форсайт-сессии –дорожная карта EduRoad 2035 – указывает направления таких изменений и готовит общество к ним.

Образование 2035: Основные выводы

- крупные изменения продолжают в образовании;

- непрерывность, повсеместность, человеко-ориентированность будут основными характеристиками образования;

- трансформация образования откроет новые возможности роста бизнеса и экономики;

- поддержка или блокировка этих возможностей – у государства и общества.

Вместе с этим в обществе также происходят изменения, требующие новые системы координат для образования:

а. Интернет и цифровые технологии, которые меняют модель создания и трансляции знаний, а также процесс оценки и фиксации достижений.

б. Гиперконкуренция и быстрое развитие отраслей, требующие развития надпрофессиональных компетенций.

с. Образование как актив. Предполагается развитие инвестиций в образование, в том числе чужое.

д. Вызов потребительского общества. Рост доли «самостоятельных учеников», которые сами планируют свою образовательную траекторию

Основные изменения в системе формирования компетенций:

1. Синхронизация запросов предприятия с подготовкой специалистов:

- Детализация требований работодателей
- Количественная оценка необходимости в специалистах

- Проведение открытых форсайт-исследований

2. Программы смены профиля для преподавательского состава

3. Формирование кластеров компетенций для каждой отрасли экономики

4. Формирование паспорта компетенций.

Соответствие требованиям цифровой экономики требует от учебных заведений профессионального образования значительного расширения и дополнения существующих функций.

1. Участник профессионально сообщества.

2. Непрерывное обучение кадров учебного заведения.

3. Популяризация самообразования

4. Профорентация как первая ступень выбора профсообщества

Необходимо наладить систему профорентации, для того чтобы привлекать молодых людей на те специальности, которые нужны регионам.

Поможет решить большинство проблем в сфере социального партнерства создание единого сетевого информационного пространства для оперативного формирования компетенций:

- создание профессионального сообщества;

-выработка механизма синхронизации запросов предприятий с подготовкой специалистов (по уровням образования);

- формирование кластеров компетенций;
- аттестация преподавательского состава и работников учебного заведения.

Для достижения результатов в формировании компетенций, сфера образования должна стать участником таких сообществ.

Это позволит образовательным учреждениям во-первых, своевременно реагировать на изменение запросов рынка труда, что позволит оперативно корректировать стандарты образования и, как следствие, избавляться от устаревших компетенций и эффективно внедрять новые. Во-вторых, профессиональное сообщество сможет сформировать кластеры компетенций. Помимо корректировки существующих компетенций: общепрофессиональных, специальных, отраслевых, нужно определять надпрофессиональные компетенции и степень их освоения, необходимые для успешного становления современного специалиста. Квалифицированный сотрудник должен иметь обладать soft и hard skills. То есть простой программист не будет востребован, а вот программист-экономист без работы не останется. Также специалист владеть иностранными языками, иметь подходы к по-

ниманию других культуры и глобальных правил игры, обладать коммуникативными навыками, уметь работать в команде и проводить манипуляции с значительными объемами информации. Фундаментом любого специалиста цифровой экономики являются метакомпетенции – способность к системному и алгоритмическому мышлению, обучаемость и т.д.

В-третьих, профессиональное сообщество сможет помочь повысить качества образования путем аттестация преподавательского состава и работников учебного заведения, т.к. быстроменяющиеся технологии требуют оперативного изменения компетенций и технологий обучения, обновление образовательных ресурсов.

В-четвертых, развивая профориентационную работу, учебное заведение повысит конкурентоспособность и экономическую эффективность своей деятельности. Профориентация может выступать как первый шаг на пути к выбору профессионального сообщества. При грамотном выборе специальности у студента повышается мотивация к совершенствованию и расширению своих компетенций, что в конечном итоге повысит его конкурентоспособность на рынке труда и как следствие повысит престиж учебного заведения.

Литература

1. Алешина А.В., Сердюкова Л.Н. Модернизация среднего профессионального образования // *Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXX междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск: СибАК, 2013.*
2. Большой информационный взрыв. Объемы интернетконтента стремительно меняют инфосферу Земли // *Русский репортер. 2017. 13-27 мар. С. 52 – 53.*
3. Глазунов А.Т. Базовое профессиональное образование: проблемы управления и экономики. М.: НИИ школьных технологий, 2006.
4. Заводилов О.В. Формирование инновационных стратегий промышленных предприятий // *Саратовской области – 80 лет: история, опыт развития, перспективы роста: сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф.: в 3 ч. Саратов: ССЭИ РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2016.*
5. Иванов В., Малинецкий Г. Цифровая экономика: мифы, реальность, перспектива. URL: www/ras/ru.download.aspx
6. Малинецкий Г. Блеск и нищета цифровой реальности // *Научные труды Вольного экономического общества России. 2018. Т. 210. №2. С. 44 – 62.*
7. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // *Вестник С.-Петерб. ун-та. Социология. 2017. Т. 10., вып. 4. С. 376 – 396. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.401*
8. Солянкина Л.Е. Модель развития профессиональной компетентности в практико-ориентированной образовательной среде // *Известия ВГПУ. 2011. №1.*
9. Шмелькова Л.В. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее // *Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2016. №8 (30). С. 1 – 4.*
10. О цифровой экономике Китая. URL: <http://www.vse.sovetnik.ru/archives/22055>
11. Петров А.А. Цифровая экономика: вызов России на глобальных рынках // *Торговая политика. 2018. №1/13. С. 44 – 74.*

References

1. Aleshina A.V., Serdyukova L.N. *Modernizatsiya srednego professional'nogo obrazovaniya // Lichnost', sem'ya i obshchestvo: voprosy pedagogiki i psikhologii: sb. st. po mater. XXX mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Novosibirsk: SibAK, 2013.*
2. *Bol'shoj informacionnyj vzryv. Ob"emy internetkontenta stremitel'no menyayut infosferu Zemli // Russkij reporter. 2017. 13-27 mar. S. 52 – 53.*
3. Glazunov A.T. *Bazovoe professional'noe obrazovanie: problemy upravleniya i ekonomiki. M.: NII shkol'nyh tekhnologij, 2006.*
4. Zavidilo O.V. *Formirovanie innovacionnyh strategij promyshlennyh predpriyatij // Saratovskoj oblasti – 80 let: istoriya, opyt razvitiya, perspektivy rosta: sb. nauch. tr. po itogam Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.: v 3 ch. Saratov: SSEI REU im. G.V. Plekhanova, 2016.*
5. Ivanov V., Malineckij G. *Cifrovaya ekonomika: mify, real'nost', perspektiva. URL: www/ras/ru.download.aspx*
6. Malineckij G. *Blesk i nishcheta cifrovoj real'nosti // Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii. 2018. T. 210. №2. S. 44 – 62.*
7. Sizova I.L., Husyainov T.M. *Trud i zanyatost' v cifrovoj ekonomike: problemy rossijskogo rynka truda // Vestnik S.-Peterb. un-ta. Sociologiya. 2017. T. 10., vyp. 4. S. 376 – 396. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.401*
8. Solyankina L.E. *Model' razvitiya professional'noj kompetentnosti v praktiko-orientirovannoj obrazovatel'noj srede // Izvestiya VGPU. 2011. №1.*
9. SHmel'kova L.V. *Kadry dlya cifrovoj ekonomiki: vzglyad v budushchee // Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire. 2016. №8 (30). S. 1 – 4.*
10. *O cifrovoj ekonomike Kitaya. URL: http://www.vse.sovetnik.ru/archives/22055*
11. Petrov A.A. *Cifrovaya ekonomika: vyzov Rossii na global'nyh rynkah // Torgovaya politika. 2018. №1/13. S. 44 – 74.*

MECHANISM OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE REGION'S HUMAN RESOURCES POTENTIAL

*Potapova O.A., Postgraduate,
Financial University under the Government of the Russian Federation*

Abstract: in the transition period to the digital economy, Russia's regions are experiencing an increasing need for qualified personnel. The paper considers approaches to the formation of personnel potential, as well as to its development and effective use. Under these conditions, a new system of relations between educational institutions, employers' unions, workers' associations, employment services – all who become not only consumers of the “products” of an educational institution, but also a source of its financial well-being becomes relevant. A comprehensive, deep modernization of vocational education is a mandatory requirement of the state policy of Russia at the present stage. The lag of the vocational education system from the requirements of the digital economy is determined. The prerequisites for the development of human resources in the paradigm of the digital economy are identified – a flexible system of higher education aimed at the labor market, a good level of digital literacy among high school students, and the orientation of the leading enterprises of the region as a whole towards digitalization. The formation of new functions of the education system to meet effectively the needs of the modern economy is considered.

Keywords: region, human resources, digital economy, qualified personnel, education system