

# Роль бизнеса и власти в формировании кадровой потребности для инновационной экономики

Сибирский федеральный университет  
З.А. Васильева, И.В. Филимоненко

**В статье рассмотрены проблемы формирования механизмов взаимодействия власти и бизнеса по вопросам кадрового обеспечения модели инновационного развития экономики.**

Актуальность исследования проблемы формирования механизмов взаимодействия власти и бизнеса по вопросам кадрового обеспечения социально-экономического развития особенно возрастает при моделировании процессов перехода к инновационной экономике.

Особенность и сложность решения данных вопросов обусловлены отсутствием четких методологических подходов прогнозирования спроса на новые специальности и профессии, необходимые для объектов инновационной инфраструктуры, региональных технологических платформ, новых видов бизнеса как результата «мультипликативных эффектов» внедрения инновационных технологий.

Существующие в настоящее время методологические подходы прогнозирования кадровой потребности регионов [1, 2, 3, 4] базируются на прогнозах социально-экономического развития, ориентированных на сложившиеся тренды, сложившуюся структуру экономики и структуру образования. Как правило, кадровые потребности крупного бизнеса (инвестиции в основной капитал, диверсификация производства, территориальные сегменты рынка труда, инновационные технологии, новые рынки продукции) могут быть учтены только при включении стратегических направлений его развития в программу и прогноз социально-экономического развития региона. Однако, заинтересованность

бизнеса в прозрачности стратегий своего развития напрямую зависит от возможности получения финансовой и административной поддержки власти. В противном случае информация о новых направлениях в развитии бизнеса, новых рынках продукции и новых рынках труда остается закрытой.

Существующие механизмы взаимодействия власти и бизнеса не позволяют выстроить систему ответственности за подготовку и использование кадровых ресурсов. Например, несмотря на требование власти определения бизнесом кадрового обеспечения инвестиционных проектов, реализуемых на территориях региона, предоставляемая информация, как правило, затрагивает профессии и специальности, характерные только для этапа «строительства» объекта. Прогноз потребности кадров в инвестиционных проектах не учитывает количественные и качественные особенности ее формирования (уровень профессионального образования: ВПО, СПО, НПО; направление, специальность, профиль подготовки) на различных этапах реализации инвестиционного проекта, а также процессы переквалификации, внутренней миграции, необходимость в которых возникает после высвобождения использованной рабочей силы.

За границами ответственности бизнеса остаются и вопросы кадрового обеспечения необходимого инфраструктурного обслуживания (производственно-инженерная, социальная,

Таблица 1. Особенности формирования кадровой потребности с учетом сценариев развития экономики

Сценарии развития	Факторы влияния	Состав сектора	Результат прогнозирования
«Традиционные технологии»	Инвестиционные (ИП* отдельных субъектов хозяйствования) Социально-экономические (демография, ПРТ социального типа)	Совокупность ВЭД* (на базе традиционных технологий), формирующих ПРТ* социального типа	Кадровая потребность: на замену; дополнительная на рост СЭР*; «сокращения»
«Модернизация и развитие»	Инвестиционные (ИП крупномасштабные, мультипликативные эффекты) Социально-экономические (демография, ПРТ стратегического типа)	Совокупность ВЭД (на базе модернизации традиционных технологий), формирующих ПРТ стратегического типа	Кадровая потребность: на замену; дополнительная на рост СЭР (ПРТ, крупномасштабные ИП); «сокращения»
«Переход к инновационной экономике»	Инвестиционные (ИП инновационного типа; региональные технологические платформы) Социально-экономические (демография, ПРТ стратегического типа)	Совокупность ВЭД на базе инновационных технологий), формирующих РТП*	Кадровая потребность: на замену; дополнительная на рост СЭР (новые товарные рынки труда, новые рынки труда); «сокращения»

\*ИП – инвестиционные проекты

\*ПРТ – перспективные рынки труда

\*РТП – региональная технологическая платформа

\*СЭР – социально-экономическое развитие

\*ВЭД – виды экономической деятельности

116

рыночная, инфраструктура) инвестиционного проекта на территории региона. Однако, данный круг вопросов остается и за границами ответственности администраций муниципальных образований, на территориях которых реализуются крупномасштабные инвестиционные проекты.

К проблемам механизмов взаимодействия власти и бизнеса можно отнести и проблемы прогнозирования кадровой потребности для формирования системы малых предприятий на территориях региона (малые предприятия как инфраструктура крупного бизнеса, малые предприятия инновационно-технологического типа, малые предприятия сферы услуг).

Учитывая все вышесказанное, считаем необходимым сформировать Концептуальную модель прогнозирования кадровой потребности с выделением следующих моментов (табл. 1):

- определение двух уровней прогнозирования: стратегического, ориентированного на средне- и долгосрочную перспективу и учитывающего структурные изменения в экономике; текущего,

ориентированного на структурные изменения рынка труда и результаты мониторинга кадровой потребности;

- оценки влияния трех групп факторов (социально-экономических, инвестиционных, инновационных) и формирование трех сценариев развития экономики: «традиционных технологий» (развитие экономики в рамках базовых ВЭД, при которых кадровая потребность формируется под увеличение объемов производства); «модернизации и развития» (развитие экономики с учетом формирования перспективных рынков труда, при которых кадровая потребность формируется для реализации крупномасштабных инвестиционных проектов); «переход к инновационному развитию» (развитие экономики с учетом формирования перспективных рынков труда, при которых кадровая потребность формируется под новые рынки инновационных технологий, объекты инновацион-

ной инфраструктуры, региональных технологических платформ);

- использование результатов мониторинга (текущей кадровой потребности отдельных субъектов бизнеса; трудоустройства выпускников, в том числе по специальности) для корректировки прогнозных значений на краткосрочную перспективу.

Наиболее сложными вопросами при формировании перспективной потребности в кадрах являются вопросы экспертной оценки новых товарных рынков, формирующих новый спрос на рынке труда. В основе их решения находится информация о перспективных инновационных технологиях, которые сформируют спрос на новые профессии, новые специальности, новые образовательные программы и направления подготовки.

Однако, в настоящее время чрезвычайно затруднительно получить объективные экспертные заключения со стороны бизнеса. Это, в свою очередь, не позволяет образовательным учреждениям совместно со структурами власти определить более точно, с одной стороны, перспективные изменения в структуре образования; с другой – механизмы взаимодействия с бизнесом по формированию материально-технической базы.

Исходя из вышесказанного, считаем, что при выстраивании механизмов формирования кадровой потребности для инновационной экономики,

должна быть более четко определена роль ответственности бизнеса:

- экспертная (определение перечня новых видов профессиональных компетенций, профессий для инновационных технологий, новых товарных рынков – в рамках деятельности Экспертных советов национальных и региональных технологических платформ);
- аналитическая (определение перечня перспективных рынков труда, формируемых при реализации крупномасштабных инвестиционных проектов с учетом этапов жизненного цикла и инфраструктурного окружения его реализации на территории региона – в рамках деятельности профессиональных Ассоциаций: строителей, металлургов, машиностроителей, риелторов, врачей и т.п.).

Результаты деятельности Экспертных советов и профессиональных Ассоциаций могут быть использованы при разработке предложений для региональной системы образовательных учреждений (ВПО, СПО, НПО) в рамках оптимизации выбора контента кадровой потребности (подготовка кадров в рамках нового направления; дополнительные программы для бакалавров с учетом специфики бизнеса; разработка специализированных магистерских программ; либо переподготовка кадров из имеющегося инженерного кадрового потенциала) и образовательного учреждения, способного реализовать данный заказ.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, В.А. Питухин [и др.]. – М., 2007. – 680 с.
2. Мокроносов А.Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров / А.Г. Мокроносов. – Екатеринбург, 2010. – 111 с.
3. Алашеев С.Ю. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона / С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк. – Самара, 2004. – 84 с.
4. Васильева З.А. Моделирование процессов определения кадровой потребности региона с учетом социально-экономических, демографических и инвестиционных изменений / З.А. Васильева, И.В. Филимоненко // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докл. по материалам 8 Всерос. науч.-практ. Интернет-конф. – Петрозаводск, 2011. – Кн. 1. – С. 88–104.