

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Гапсаламов А.Р.**

*Kazan Federal University, Elabuga Institute of Kazan Federal University 89,  
Kazanskayast., Elabuga 423600, Russia. E-mail: [gapsalamov@yandex.ru](mailto:gapsalamov@yandex.ru)*

**Васильев В.Л.**

*Kazan Federal University, Elabuga Institute of Kazan Federal University 89,  
Kazanskayast., Elabuga 423600, Russia. E-mail: [vasvladlev@mail.ru](mailto:vasvladlev@mail.ru)*

**Аннотация:** Последние годы Россия испытывает серьезные экономические трудности. Списать их только на традиционные проблемы, такие как цикличность экономики, кризисы перепроизводства или, даже, на враждебную санкционную политику Запада, уже не удастся. В обществе сформировалось твердое убеждение, что проблемы носят более глубокий и системный характер, и ранее применяемые меры спасения ситуации сегодня уже не могут принести положительный результат. Необходимо использовать комплекс мер государственного регулирования экономики, основанный на передовом мировом опыте менеджмента и достижениях отечественной практики управления.

Нам видится важным использование системой государственного управления института планирования и прогнозирования, который позволит путем относительно контроля рыночных процессов формировать эффективно действующую экономику. Применение данного института возможно в разнообразных сферах и, в особенности, при формировании резерва рабочих кадров отдельных республик и регионов, испытывающих кадровый «голод». В этой связи целью представленного исследования является исследование особенностей механизмов планирования кадрового резерва российских регионов и разработка рекомендаций по их совершенствованию. Авторы приходят к пониманию необходимости государственного планирования кадровой политики в рамках рыночного механизма экономики. Без анализа существующей конъюнктуры рабочих мест, качества и количества рабочих, персонала и руководящих кадров, сложно создать эффективно действующий механизм роста экономики.

Методология исследования построена на принципах, подходах и методах научного познания. Авторы опирались на идею диалектического развития, которая является основой для таких принципов исторического исследования, как историзм, объективность и системность. В статье предусмотрено применение общенаучных и специальных экономических методологических принципов.

Планирование экономики показало свою относительную эффективность, что не могло не вызвать интерес к данной проблеме как со

стороны отечественных, так и иностранных исследователей. Вопросами планирования экономики занималось достаточно большое число ученых. Несомненно, данные аспекты не могли быть не рассмотрены классиками социалистической революции В.И. Лениным, Л.Д.Троцким и др. В тоже время их начинания были продолжены в трудах советских экономистов, в частности В.С. Немчиновым. Рассмотрением эволюции социально-экономических систем и анализом постиндустриального (информационного, технократического) общества как целевого ориентира эффективной управляемой (планируемой) рыночной экономики занимались Д.Белл, Л.С.Бляхман, Дж.Гэлбрейт, И.Е.Дискин, Н.Н.Думная, В.Л.Иноземцев, М.Кастельс, Э.Тоффлер. На современном этапе ряд ученых продолжают заниматься данной проблемой: В.В. Курносое, П. Грегори.

Другим важным аспектом представленного исследования является планирование региональной потребности в кадрах во взаимосвязи с задачами инновационного развития реального сектора экономики региона. Планирование кадров должно быть адекватным требованиям рынка труда как в текущий момент, так и на перспективу. Соответственно необходимо прогнозировать появление новых трудовых профессий и вакансий, связанных с появлением новых технологий и инновационных продуктов. Взаимосвязь между региональными и федеральными министерствами и ведомствами должна быть максимально тесной. Система образования должна знать кадровые потребности региона, а рыночный сектор должен быть надежно обеспечен высококвалифицированными кадрами.

С точки зрения современного этапа развития экономической науки и существующего состояния российской экономики представляется актуальным и практически значимым выполнение данного проекта.

**Ключевые слова:** планирование, кадровая политика, кадровый резерв, механизмы кадровой политики

## **1. Introduction**

Современные мировые вызовы и общая неблагоприятная экономическая ситуация в России, обуславливают необходимость поиска новой парадигмы развития. И здесь, несомненно, необходимо использовать передовой опыт других стран и достижения отечественной экономики. В этой связи проблемы обеспечения экономики квалифицированными кадрами сегодня выступает на первые позиции. Для обеспечения роста российской экономики требуются необходимое их количество и качественный потенциал (Matveev Y.V., Valieva E.N. et.al, 2016) . Авторы исследования приходят к пониманию необходимости государственного планирования кадровой политики и прогнозирования в рамках рыночного механизма экономики. Без анализа существующей конъюнктуры рабочих мест, качества и количества рабочих, персонала и руководящих кадров, сегодня сложно создать эффективно действующий механизм роста экономики.

В настоящее время трудовые ресурсы становятся не затратами предприятия, а капиталом. Для повышения экономической эффективности любого предприятия необходимо инвестировать и увеличивать затраты на персонал, а не сокращать затраты на него (Друкер П.Ф., 2001). В рыночной экономике в условиях значительной неопределенности и риска необходимо всемерное применение и развитие плановых механизмов управления, в том числе и по вопросам кадрового обеспечения (Проблемы современной экономики России, 2011). Современная экономическая наука способна предложить методы эффективного кадрового планирования на уровне региона на основе создания соответствующих институтов развития (Fligstein N., 1996). Задачи кадрового планирования на основе эффективных институциональных преобразований должны решаться с учетом современных глобальных вызовов и результатов развития инновационных технологий (Фонотов А.Г., 2010).

Другой актуальной проблемой является плановое совершенствование системы образования для подготовки кадров в регионе в условиях увеличения инновационной активности. Задачи импортозамещения в регионе также могут быть решены только при наличии подготовленных к инновационной деятельности трудовых ресурсов. Необходимо совершенствовать образовательный процесс для формирования компетенций инновационного поведения. В качестве теоретической базы для исследования данных вопросов использовались труды зарубежных ученых (Bezerra C., Falkenberg T., Hackett R.S., Harward D., Murphy, J.H.) и отечественных ученых (Барановский А.И., Гуковская М.В., Кисляков П.А., Серякова С.Б., Тряпицына А.П.). Исследования этих ученых посвящены реформам в системе образования, улучшениям государственных образовательных стандартов, формированию необходимых компетенций, инновационным образовательным технологиям, развитию инновационного потенциала будущих специалистов.

Основная проблема кадрового планирования на уровне региона – отсутствие тесной связи между системой образования и реальным сектором экономики. Появление успешных проектов, направленных на решение данной проблемы, позволяет повысить эффективность использования кадрового потенциала региона в краткосрочной перспективе (David Hoey, 2009). Исторический и международный опыт развития плановых методов кадрового обеспечения может также подсказать возможные пути решения (Weinert H., Pensky D.). Однако, необходимо проведение дальнейших исследований совершенствования кадрового планирования и прогнозирования, способных повысить конкурентоспособность российской экономики на основе подготовки востребованных, высокопрофессиональных и перспективных трудовых ресурсов, особенно для регионов, испытывающих кадровый голод.

В этой связи, в своем исследовании мы задались целью изучить вопрос планирования и прогнозирования рабочих кадров для регионов с целью обеспечения их будущей конкурентоспособности.

## **2. Methodological Framework**

В настоящее время продуманная кадровая политика становится одним из главных условий эффективного развития производственных процессов (Vasilev V.L., Ustyuzhna O.N., Akhmetshin E.M., 2016). Во многом это связано с ускорением времени между появлением новых научно-технических результатов и соответственно новых кадровых компетенций и квалификаций (Osadchy E.A., Akhmetshin E.M., 2015). Система образования в свою очередь часто не успевает перестроиться под потребности рынка. Существующий разрыв между потребностями региона в кадрах и возможностями системы образования постоянно увеличивается. Выход из этой проблемы видится нами в интеграции вопросов регионального кадрового планирования в общую систему планирования региональной экономики. При этом необходимо провести и совершенствование самих методов кадрового планирования, наметить программу действий по совершенствованию институтов развития кадрового обеспечения в стране и регионе.

Сегодня под «кадровым планированием» понимается перспективная, систематическая, учитывающая расходы концепция мер в области кадрового обеспечения предприятий и организаций, которая должна в перспективе обеспечить полную занятость для предприятий регионов и страны в целом.

Под кадровым обеспечением региона мы понимаем комплекс действий, направленных на поиск, оценку, мониторинг, анализ и совершенствование экономических отношений по поводу использования рабочей силы региона, а также комплекс мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала региона и приведение его в соответствие с социально-экономическим профилем конкретной территориальной рыночной системой. Повышение конкурентоспособности территории всецело зависит от качества и эффективности ее кадрового потенциала.

При изучении проблемы авторы опирались на идею диалектического развития, которая является основой для таких принципов исследования, как историзм, объективность и системность. При характеристике любого рассматриваемого явления и процесса соблюдался порядок его последовательного изучения с учетом особенностей его развития под воздействием разнообразных внутренних и внешних факторов.

Также были использованы статистические методы исследования, которые могут помочь в прогнозировании кадрового движения в регионе. Обычно в качестве прогнозной величины используют прошлое значение показателя, скорректированное на коэффициент прироста (положительного или отрицательного). Для представленного исследования важно выявить совокупность факторов и их степень влияния на результат прогноза. В качестве факторов в модели прогнозирования кадровой обеспеченности региона необходимо использовать такие как состав и структура населения региона, миграционные показатели, потенциал системы образования, требования рынка труда, уровень доходов населения, обеспеченность

социальной инфраструктурой, инвестиции в основную и человеческий капитал, показатели инновационного развития региона.

### **3. Results**

#### **3.1 Опыт планирования кадровой политики в регионах СССР**

Одной из самых сложных проблем в период создания советской государственности явилось формирование квалифицированных кадров рабочих и специалистов и обеспечение потребности регионов (республик, областей и др.) ими. Довоенный период истории страны, связанный с небывалым ростом промышленности и переводом ее на новую техническую базу выдвинули на передние позиции две проблемы, органически связанные между собой, – пополнение промышленности рабочей силой и подготовка квалифицированных кадров. Без целенаправленной государственной политики провести данные изменения было невозможно.

Правда, при этом, проведение государственной политики в области обеспечения полной занятости в начальный период утверждения советской власти тормозилось рядом причин:

- отсутствием возможности тотального контроля за всеми слоями общества в послереволюционный период;
- недостаточной материальной базой для проведения крупномасштабных реформ;
- отсутствием четкого видения путей ликвидации массовой безработицы и др.

Несмотря на это, стабилизация экономики в постнэповский период, наличие внешних угроз и внутренние потребности экономики обусловили необходимость проведения реформ по созданию крупномасштабного производства и, тем самым, снижения безработицы в стране. Правительством было запланировано сокращение промышленной резервной армии (фактически безработных) до 800 тыс. человек по отправному варианту и до 500 тыс. человек по оптимальному (Пятилетний план, 1929).

Главными источниками пополнения рабочих кадров в 1920 – 1930-е гг. стали:

- молодежь, незадействованная в общественном производстве;
- избыточное крестьянское население;
- неквалифицированные безработные из городов.

В постановлении ЦК ВКП(б) «О росте кадров рабочего класса, состоянии безработицы и мероприятиях к ее ослаблению» от 5 декабря 1929 г. были намечены практические меры по сокращению ее размеров (КПСС в резолюциях, 1970). В качестве первоочередных мер предлагалось расширить переобучение и обучение безработных. В результате на обучение безработных в 1928 – 1929 году было затрачено 13,5 млн. руб., а уже в 1929 – 1930 году – 76 млн. руб. (Индустриализация СССР, 1970)

Мощный рост отечественной промышленности, наряду с сокращением рабочего дня и введением непрерывной рабочей недели обусловили спрос на рабочие кадры. За время с 1925 – 1926 по 1930 гг. среднегодовая численность

рабочих и служащих в народном хозяйстве увеличилась с 10 173,4 тыс. до 14 530,9 тыс. человек. Особенно высокими темпы прироста были в крупной промышленности. Так, если в промышленности численность рабочих и в 1925 –1926 году служащих составляла 2678 тыс., то уже в 1930 г. – 4263,8 тыс. человек (Труд в СССР, 1936).

Высокие темпы вовлечения в сферу общественного труда новых рабочих кадров обеспечили практически полную занятость и избыток квалифицированных рабочих рук в отраслях промышленности практически во всех развитых регионах страны. Данный факт был особо подчеркнут в постановлении ЦК ВКП(б) от 20 октября 1930 г., в котором было указано, что «...огромный успех социалистической индустриализации страны и быстрый темп колхозного и совхозного строительства, привели к полной ликвидации безработицы в Советском Союзе...» (Партийное строительство, 1930).

Далее для более рационального обеспечения предприятий рабочей силой в начале 1930 г. было принято решение о создании Главного управления по подготовке промышленных кадров (Главпромкадр) при Высшем Совете народного хозяйства СССР. Вся система подготовки рабочих кадров передавалась в ведение наркоматов. Отраслевой (ведомственный) подход в решении данного вопроса обеспечивал предприятия рабочей силой с учетом специфики производства (но, правда, без учета интересов отдельных союзных и автономных республик). Вместе с тем отсутствовало перспективное планирование, обучение подчинялось текущим производственным нуждам (Ткачева Г.А., 2006).

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. создается государственная система набора, обучения и распределения трудовых резервов. Для подготовки квалифицированных рабочих сложных профессий открывались ремесленные и железнодорожные училища с двухгодичным сроком обучения, массовых профессий – 6-ти месячные школы фабрично-заводского обучения. Таким образом, к началу 1940-х годов была оформлена система подготовки производственных кадров через государственное и отраслевое профессионально-техническое образование. Централизованные структуры при СНК СССР на основе государственного планирования осуществляли подготовку кадров низшего и высшего звена. Отраслевые структуры по вертикали власти (предприятие – управление – наркомат) (Гапсаламов А.Р., 2013) выполняли аналогичные функции с учетом потребностей в специалистах узкого профиля. Ведомственная система состояла из сети индивидуального, бригадного и курсового обучения с отрывом и без отрыва от производства. В годы войны сложившаяся система была упрощена за счет сокращения количественных и качественных показателей. Сохранила свое значение практика обучения с отрывом и без отрыва от производства по основным направлениям – подготовка инженерно-технических работников (высшее и среднее звено руководителей) и рабочих массовых профессий по основным специальностям.

Во второй половине XX века практика планирования кадрового состава рабочих кадров и специалистов для производства была продолжена. Была отлажена система регулирования системы контроля подготовки рабочих и специалистов среднеспециальных и высших учебных заведений, создание специализированных СПО и ВУЗов. Особенно ярко это проявилось в период реформ Н.С. Хрущева, когда помимо передачи властных полномочий по управлению промышленностью на места (в регионы), получили «второе дыхание» и учебные заведения, готовившие рабочие кадры для местной промышленности. Но, данное поступательное развитие было нарушено кризисными явлениями 1970 – 1980-х годов, которые по сути «похоронили» данную систему. В условиях общего экономического спада, стала рушиться и система подготовки и переподготовки кадров.

### **3.2 Проблемы обеспечения кадрами регионов Российской Федерации в 1990 – начале 2000-х гг.**

В результате к началу 1990-х гг. выявился клубок проблем, связанных с кадровым обеспечением экономики республик, краев и областей. Несмотря на то, что с одной стороны рыночные преобразования открыли возможности для перетекания рабочих кадров в востребованные отрасли экономики, с другой стороны, подорвали те отрасли, продукция которых в указанный период не пользовалась спросом среди населения.

В целом была нарушена пропорция подготовки и переподготовки кадров для всех отраслей экономики страны и отдельных регионов. Банкротство предприятий подтолкнуло значительную часть трудоспособного населения экономически отсталых регионов перебраться в более развитые промышленные районы центральной части России.

Важной проблемой планирования кадрового обеспечения регионов являлась слабая связь между потребностями производства и возможностями системы образования. Большинство существующих производственных студенческих практик проводилось формально. Отсутствует единая система планирования организации практики и подготовки специалистов. Данная проблема усиливается низким уровнем качества и конкурентоспособности самой производственной сферы и российских предприятий. В профессиональные стандарты попадали неэффективные с точки зрения мирового уровня требования и практики. Сами стандарты также менялись медленно и не успевали учитывать результаты научно-технического прогресса.

Все эти проблемы обуславливают сегодня формирование новых парадигм регионального развития. Прежние институты государственной и региональной политики по кадровому обеспечению оказались устаревшими и неэффективными, сегодня возникает необходимость построения новой системы подготовки кадров, в зависимости от потребностей самих регионов.

При этом необходимо учитывать расширение границ рыночных отношений, влияние глобализации, новые тренды развития науки и техники. Каждый регион в этих условиях должен входить на мировой рынок со своей

продукцией, являющейся конкурентоспособной. Для увеличения показателей импорта необходимы высококвалифицированные кадры. Подготовка кадров в регионе в основном зависит от региональных университетов. Региональная система образования в целом также должна быть ориентирована на инновационное развитие.

### **3.3 Современные условия планирования кадровой политики в регионах Российской Федерации**

Важной задачей планирования и прогнозирования кадрового обеспечения на уровне региона становится гибкая координация действий государственных органов власти, ответственных за сферу образования и производства, институтов развития и других участников рыночных отношений.

Основную роль в этом процессе должно сыграть Министерство образования и науки Российской Федерации. Кроме образовательных приоритетов министерству необходимо участвовать в выработке научной, инновационной и социальной политики в регионе.

В 2013 г. была разработана и принята Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период 2013 – 2020 гг., согласно которой планируется улучшение коммуникации и укрепление ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций для обеспечения соответствия кадров требованиям экономики.

Вторым участником процесса планирования кадрового обеспечения должно стать Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. В настоящее время им проводится работа по совершенствованию 800 профессиональных стандартов в сфере подготовки рабочих кадров, что является основой национальной системы квалификаций и компетенций. Министерство постоянно отслеживает изменения в кадровых потребностях рынка труда и инициирует разработку перспективных профессиональных стандартов.

Следующим федеральным органом, который должен стать координирующим звеном в кадровых вопросах и, непосредственно потребителем трудовых ресурсов должны стать отраслевые министерства. Основной задачей которых является эффективное развитие предприятий и обеспечение их конкурентоспособности во внешнеэкономических отношениях. Соответственно в условиях увеличения значимости кадрового обеспечения министерства активно участвуют в процессе совершенствования профессиональных стандартов и повышении квалификации региональных и отраслевых представителей ведомства.

Одним из институтов развития в кадровом планировании сегодня постепенно становится Агентство стратегических инициатив. Это автономная некоммерческая организация, созданная с целью продвижения приоритетных проектов и реализации мероприятий по улучшению предпринимательской среды в России, развитию профессиональных кадров.



В течении последних лет агентство уделяет значительное внимание планированию и реализации проектов в области кадрового обеспечения. В первую очередь это движение WorldSkillsRussia, дуальное образование, лидерские проекты.

На государственном и частном уровне существует множество олимпиад, конкурсов и соревнований в области подготовки рабочих и инженерных кадров.

Рассмотрим некоторые успешные проекты в области планирования кадров на уровне страны и региона:

1. WorldSkills– это международное движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. В настоящее время создан координационный центр «Молодые профессионалы», который регулирует движение WorldSkills в России. Проект охватывает ежегодно 500 тысяч человек из разных регионов страны и отраслей экономики. Помимо базовых национальных чемпионатов в России запущены чемпионаты WorldSkillsHi-tech по сквозным рабочим и инженерным профессиям среди более чем 100 предприятий РФ, а также чемпионат рабочих профессий среди школьников от 10 до 17 лет «JuniorSkills» и проведение соревнований по перспективным компетенциям «FutureSkills».

2. Дуальное образование – вид практико-ориентированного профессионального образования, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая – на рабочем месте. В настоящее время пилотными площадками для данного проекта стали 13 регионов страны, 105 учебных заведений, 1005 предприятий, 20899 студентов и 5602 наставника. Проект позволяет включить образование в более тесный диалог с производством. К тому же молодой специалист во время учебы уже работает на своем рабочем месте, что многократно сокращает время на его дальнейшую адаптацию. Предприятия имеют возможность непосредственно влиять на содержание учебного процесса, а учебные заведения получают возможность совершенствовать свою практическую и лабораторную базу.

3. Передовыми предприятиями в области планирования кадрового обеспечения являются такие как ПАО «Объединённая Авиастроительная Корпорация», АО «Объединенная Двигателестроительная Корпорация», ОАО «Российские Железные Дороги», ОАО «Росэлектроника», ОАО «Челябинский трубопрокатный завод». Данные предприятия могут служить примером эффективной реализации дуального образования на своих производственных площадях, совместного совершенствования и аккредитации образовательных программ и профессиональных стандартов.

В настоящее время на международном уровне проводится работа по исследованию направлений развития передовых образовательных систем.

Группой российских экспертов, органами исполнительной власти и институтами развития был создан международный проект – GlobalEducationFuturesForum (GEFF). Цель проекта – определить вектор развития глобальной образовательно-производственной экосистемы. В состав экспертного совета GEFF входят 26 ведущих экспертов из США, России, Китая, Кореи и Японии и других стран.

В настоящий период времени усиливается роль высшей школы в задаче планирования и прогнозирования кадров в регионе. Современный университет, учитывающий задачи подготовки кадров для региона, должен быть сложной многоуровневой и вариативной структурой, для которой характерны следующие параметры:

1. Наличие значительного числа «непрофильных» подразделений;
2. Адекватность региональному рынку труда и образовательных услуг;
3. Мобильность ППС и академическая мобильность студентов в регионе;
4. Проектирование новых образовательных структур;
5. Выбор различных альтернатив, основанных на региональных интересах и целях развития университета в регионе;
6. Трансформация кадровой работы в целенаправленную деятельность по подбору и развитию персонала с учетом региональной инфраструктуры подготовки и переподготовки кадров.

Для территории (региона) наличие «сильного» предпринимательского университета несет следующие выгоды:

1. Расширение рабочих мест за счет создания малых инновационных предприятий или субъектов инновационной инфраструктуры – технопарков, бизнес-инкубаторов, центров трансфера технологий, инжиниринговых центров.

2. Повышение научно-технического уровня производственных предприятий и сферы услуг за счет трансфера и коммерциализации инновационных технологий и продуктов из университета в реальный сектор экономики

3. Улучшение кадрового потенциала региона за счет программ бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, повышения квалификации и переподготовки, организованных университетом с учетом запросов и приоритетов работодателей и потребителей рабочей силы.

При этом расширение функций современного вуза не должно сказываться на потере качества выполнения традиционных его функций – обучения, подготовки кадров, повышения квалификации педагогического коллектива в соответствии с региональными приоритетами.

### **3.4 Детерминанты государственной политики в вопросах обеспечения планирования кадровых резервов в регионах Российской Федерации**

В ближайшее время любой регион может столкнуться с проблемами в кадровой политике и кадровым дефицитом. В этой связи мы считаем, что

кадровое планирование на уровне региона должно учитывать следующие нюансы:

1. Формирование кадрового обеспечения должно предусматривать возможности не только для текущего использования рабочей силы, но и действия (региональные программы) по развитию трудовой карьеры и квалификации (принцип эволюции).

2. Цели и показатели использования кадрового обеспечения должны соответствовать целям и задачам развития региона. С другой стороны перспективное развитие кадрового обеспечения может влиять на региональные приоритеты и приводить их в необходимое соответствие (принцип обратной связи).

3. Кадровое обеспечение региона должно учитывать миграционные процессы на рынке труда одновременно с возможностями совершенствования своей системы подготовки кадров. При этом регион может использовать трудовую миграцию в соседние регионы как фактор увеличения валового продукта и налоговых доходов. (принцип кооперации).

Государственная и региональная кадровая политика должна соответствовать следующим принципам:

1. Соответствие стратегическим и прорывным направлениям развития экономики. Необходимо поддерживать подготовку таких специалистов, которые будут востребованы на предприятиях, обладающих высоким (мировым) уровнем конкурентоспособности.

2. Сбалансированность в подготовке кадров с учетом социальных, экономических и политических требований потенциальных работников. Процесс обучения должен принести не только новые знания и навыки в определенной профессии, но и понимание других социально-экономических вопросов, волнующих государство (Ibatova, A.Z., Ippolitova, N.V. et.al., 2016). К тому же должны быть обеспечены общие приемлемые условия для обучающихся (стипендиальные программы, гранты, корпоративное финансирование, целевая подготовка, дуальное обучение с возможностью получения дохода).

3. Единство учета требований всех уровней экономики: муниципального, регионального, федерального, корпоративного.

4. Перспективность формирования мероприятий по кадровой политике. Подготовка кадров должна соответствовать передовым направлениям развития науки и техники. Определенное внимание должно быть уделено подготовке кадров для инновационного и высокотехнологичного предпринимательства.

5. Демократичность выбора направлений и программ обучения и профессиональной подготовки, переподготовки. Должны быть созданы условия для широкого выбора в системе образования.

6. Духовность и нравственность должны стать обязательным условием реализации образовательных программ в системе подготовки кадров

7. Законность. Система образования и ее функционирование должны соответствовать установленному законодательству. При этом закон должен иметь объективный и обязательный характер для всех.

Для того чтобы создать в стране мощный, равномерный по регионам, стабильный инновационный кадровый потенциал необходимо развивать в первую очередь сферу высшего профессионального образования, а для этого необходимо предпринять следующее:

1) Увеличить количество абитуриентов за счет популяризации высшего образования, развития заочного и дистанционного образования, реформирования филиальной сети университетов в регионах.

2) Развитие как государственных, так и не государственных учебных заведений с учетом мониторинга качества образовательных услуг и трудоустройства выпускников. Развитие рыночных отношений в сфере профессионального образования позволяет привлечь средства потребителей, что способствует повышению доступности высшего профессионального образования при одновременном снижении нагрузки на государственный бюджет.

3) Совершенствование двухуровневой подготовки кадров. Преимущества получают университеты имеющие право на подготовку магистров. Развитие магистратуры, предполагающее большую свободу университетов в определении содержания программы, более высокие требования к уровню кадрового, материально-технического и информационного обеспечения, большую долю и новое качество самостоятельной научно-исследовательской работы студентов, позволит готовить выпускников, способных к самостоятельному решению сложных задач разработки и реализации стратегий инновационного развития регионов.

4) Более активное использование целевого подхода со стороны государства к финансированию образовательных учреждений. Федеральные целевые программы выделяющие финансирование университетам на конкурсной основе для выполнения конкретных научных, учебно-методических и кадровых задач доказали свою эффективность. Благодаря такому подходу существует возможность мотивации университетов для интеграции с другими секторами экономики, в том числе и с производством для решения реальных инновационных задач развития страны.

5) Структуризация университетов по статусу и государственной поддержке и разделение их на федеральные и научно-исследовательские. Возможно введение нового типа – региональных вузов – с выделением определенных преференций и особых условий финансирования по результатам выполнения задач планирования и прогнозирования кадров.

6) Использование новых информационно-коммуникационных технологий и технологий обучения при высоких единовременных затратах позволяет значительно сократить текущие затраты и увеличить доступность образовательных услуг.

7) Повышение значимости требований рынка труда для получения будущей профессии. Данная тенденция заставляет работодателей и

университеты идти на сотрудничество друг с другом. С одной стороны, хорошо подготовленный, востребованный рынком выпускник является одним из лучших проводников знаний из университета в экономику. С другой стороны, высокий уровень трудоустройства среди выпускников данного университета способствует повышению его престижа и конкурентоспособности. В конечном итоге государство заинтересовано в снижении безработицы и начинает координировать сферу образования исходя из новых, возникающих приоритетов в специалистах и направлениях подготовки на мировом уровне.

### **3.5 Мероприятия по совершенствованию планирования и прогнозированию государственной кадровой политики на уровне региона**

В первую очередь для российской экономики может возникнуть проблема снижения трудоспособного населения и увеличение доли населения пенсионного возраста. Это связано с демографическим спадом в 1990-х годах. Решением может служить эффективное использование миграционных процессов и налаживание контактов с соседними регионами для обмена потребностей в рабочей силе.

В-вторых, система образования как высшего, так и среднего профессионального уровня готовит специалистов исходя из своих возможностей. Ориентиром в этом случае должны служить потребности предприятий и организаций. Система образования должна готовить специалистов, востребованных на рынке труда. К тому же при подготовке кадров должно уделяться внимание практическим занятиям и организации студенческой практики на предприятиях и организациях. Выпускник учебного заведения должен быть максимально знаком с предпринимательской средой, существующими технологиями и производственными задачами.

В-третьих, необходимо учитывать влияние новых информационных технологий. Некоторые профессии, такие как бухгалтер, кассир или продавец могут исчезнуть или сократиться в ближайшее время. Процессы продажи, платежей и оформления торговых сделок уже в значительной своей доле проводятся через Интернет с помощью информационных программ. Автоматизация этого процесса тоже растет. Соответственно будет расти потребности в IT-специалистах.

В-четвертых, необходимо улучшить процессы координации и регулирования рынка труда. Органы региональной власти должны обладать информационными базами о потенциальных молодых специалистах, которые получают образование в других регионах и ведущих научных международных (российских) центрах. Необходимо мотивировать выпускников возвращаться на работу в родной регион.

В-пятых, необходимо увеличить эффективность бюджетных средств, затраченных на создание ресурсных центров по подготовке рабочих специальностей. Должно быть усилено тесное взаимодействие между

учебными заведениями и предприятиями, для которых и готовятся эти специалисты. При этом необходимо поощрять программы социально поддержки студентов и молодых специалистов, чтобы они не задумывались как заработать на жизнь, а учились с полной отдачей и набирали необходимые знания и опыт.

В-шестых, необходимо совершенствовать работу высших учебных заведений с точки зрения их инновационного развития. Любой современный университет должен создавать инфраструктуру поддержки инновационной деятельности (технопарки, центры трансфера технологий, бизнес-инкубаторы), развивать как образовательную, так и научно-исследовательскую деятельность для подпитки инновационных идей, трансформировать свою организационную структуру в направлении создания новых субъектов инновационной деятельности – малых инновационных предприятий, научно-исследовательских лабораторий, инжиниринговых центров. Для этого в миссии университета инновационное развитие должно быть выделено отдельным направлением деятельности, должны быть соответствующие управленческие кадры и инновационные менеджеры, должен быть учет научно-технических разработок, патентов, лицензий и других объектов интеллектуальной собственности, университет должен принимать активное участие в коммерциализации результатов научно-технической деятельности на рынке через специализированные институты оценки, финансирования, производства, продажи и перераспределения инноваций. Только в условиях активной позиции университета на региональном (международном) рынке инноваций, его студенты и будущие специалисты, смогут получить навыки инновационной деятельности и увеличить свою конкурентоспособность на региональном (международном) рынке труда.

В качестве рекомендаций по результатам проведенного исследования следует отметить следующее:

- организовать работу по прогнозированию, координации и планированию кадрового обеспечения на уровне региона как отдельного вида деятельности для соответствующих исполнительных органов власти;
- создать координационные советы в области планирования кадрового обеспечения с участием всех заинтересованных сторон, образовательных учреждений и представителей частного сектора, предприятий и организаций региона;
- провести работу по продвижению успешных практик в области регионального планирования кадрового обеспечения таких как WorldSkills и дуальное образование;
- сформировать информационные базы данных по кадровым потребностям, необходимым квалификациям и компетенциям с одной стороны и возможностям образовательной системы с другой стороны;
- наметить пути совершенствования образовательных и профессиональных стандартов и подготовить проект федеральной целевой

программы в области планирования кадрового обеспечения в российских регионах.

#### 4. **Discussions**

В историографии очень мало исследований по вопросам планирования кадров. Это обусловлено многими аспектами. Так, если в условиях административно-командной системы государству требовалось контролировать количество рабочих, специалистов и руководителей, распределение их по отраслям, то в условиях неконтролируемых переходных рыночных механизмов 1990-х и даже начала 2000-х годов сделать это было достаточно проблематично. В этой связи представленные исследования в основном затрагивали теоретико-методологические вопросы, проблемы профессионального развития персонала, попутно анализируя вопросы возможного планирования и контроля рабочих кадров на предприятиях.

Теоретико-методологические основы развития отечественного образования достаточно полно представлены в трудах российских ученых Г.А.Бордовского, А.В.Барabanщикова, Ю.К.Бабанского, В.В.Лаптева, М.М.Поташника, В.А.Сухомлинского, А.П.Тряпицыной. Результаты данных исследований определили наиболее важные концепции развития профессионального образования, на основании которых разрабатываются стратегические шаги переориентации профессионального образования, что позволило перейти на организацию новых моделей профессиональной школы: многоуровневые, многопрофильные и многофункциональные профессиональные образовательные учреждения, способные реализовать многообразие требований «заказчиков». Содержание деятельности и особенности развития новых типов образовательных учреждений отражены в трудах: С. Я. Батышева, В. П. Беспалько, А. М. Новикова, Л. Г. Семушиной, Л. Д. Федотовой, П. С. Хейфеца и других. В работах Н. И. Воропаева, Н. Р. Галиуллова, Т. М. Коровиной, Т. Ю. Ломакиной, Л. Г. Семушиной, О. В. Читаевой и других выделяются проблемы формирования содержания профессионального образования именно при организации многоуровневой подготовки специалистов, где содержание обучения на каждом уровне существенно различается по видам деятельности будущих специалистов (Dmitrieva N.V., Zaitseva N.A., Kulyamina O.S., Larionova A.A., Sur ova S.A., 2015).

С другой стороны научные исследования проблем профессионального развития персонала на уровне организации осуществляются в области теории управления, в том числе управления персоналом (Брукинг Э., Равен Дж., Хариссон Р., Хентце И., Базаров Т.Ю., Галаева Е.В., Генкин Б.М., Гудикова О.В., Журавлев П.В., Зубкова А.Ф., Ивановская Л.В., Карташов С.А., Кибанов А.Я., Курбатова М.Б., Магура М.И., Матирко В.И., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г., Паршина В.С., Свистунов В.М., Столярова В.А., Шекшня С.В. и др.). Следует отметить, что исследования, посвященные адаптации зарубежной концепции управления профессиональным развитием персонала в российских организациях, как правило, осуществляются специалистами,

работающими в области экономической науки. Концепция корпоративного обучения как основы развития персонала организации нашла отражение в работах Друкера П., Кенджелла В. и Дилла У., Арджириса К. и Шеена Д., Сенге Питера М., Тобина Д. Благодаря работам этих авторов произошло осмысление профессионального образования как непрерывного процесса.

В рамках изучения вопроса совершенствования работы высшей школы в решении задач планирования кадров на уровне региона интерес вызывают исследования компетенций педагога нового типа, способного подготовить рабочие кадры для инновационной экономики. Среди исследователей компетентного подхода известны следующие ученые Т.М. Ковалева (делает акцент на взаимосвязи компетентного подхода с производственной сферой), И.Д. Фрумин (понимает компетентный подход как инструмент реакции на изменения и управления ими), В.А. Болотов (считает, что компетентный подход готовит студента к эффективной внешней деятельности), Б.Д. Эльконин (в компетентном подходе усматривал радикальное средство модернизации), В.В. Башев (определяет компетентный подход как источник возникновения новых способностей, отличных от первоначальных целей обучения), А.М. Аронов (доказывает, что компетентный подход помогает специалисту включиться в определенную деятельность), П.Г. Щедровицкий (рассматривал компетентный подход как залог подготовки к будущей профессиональной деятельности).

По нашему мнению, в современной историографии недостаточно проработан вопрос комплексной методологической подготовки кадров в современных условиях рыночной экономики и планирования трудовых ресурсов к современным потребностям экономики. Существующие работы преимущественно раскрывают или педагогический аспект подготовки кадров (образовательные технологии, организационные условия, технические средства, методические подходы) или проблему их эффективного использования. В этой связи целесообразно провести исследование планирования подготовки рабочих кадров на основе объединения педагогических и рыночных условий, в рамках реализации стратегии социально-экономического развития территории (региона).

## **5. Conclusion**

В качестве заключения стоит отметить, что в стране в современных условиях делаются попытки по совершенствованию контроля и планирования кадрового состава в отраслях экономики, развитию системы профессионального образования и сквозной подготовки кадров. В частности, ряд накопленных проблем удастся достичь за счет организации плотного взаимодействия между работодателями, системой образования и регуляторами, активно проводится работа по мониторингу перспективных профессий. В тоже время программ, способных обеспечить российскую экономику квалифицированными кадрами на долгосрочную перспективу не существует, что обуславливает сегодня необходимость поиска механизмов,



программ, направленных на повышение эффективности процессов планирования кадрового обеспечения на уровне страны и региона.

Прогнозирование кадровой потребности для региона является многофакторной и многокритериальной задачей. В условиях глобализации на движение рабочей силы кроме региональных условий влияют и мировые тренды развития науки и техники, инвестиционные показатели, макроэкономическая и миграционная политика. Институт планирования кадров на уровне региона, по нашему мнению, должен включать определенные ограничения исходя из затраченных финансовых ресурсов на подготовку кадров и систему образования. Разумная государственная координационная политика рынка труда должна сменить свободное, беспорядочное, хаотичное движение рабочей силы.

## **6. Recommendations**

Материалы статьи будут интересны представителям органов исполнительной и законодательной власти, занимающихся координацией и планированием кадрового обеспечения в регионе, а также организациям, участвующим в подготовке кадров и организациям (предприятиям) – потребителям кадров, общественным организациям и движениям.

## **7. Литература**

1. Yury V. Matveev, Elizaveta N. Valieva and Alexander G. Kislov, Olga Trubetskaya // *Globalization and Regionalization: Institution Aspect* // IEJME — MATHEMATICS EDUCATION. 2016. VOL. 11, NO. 8. P.3114-3126
1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. М.: Вильямс, 2001. 190с.
2. Проблемы современной экономики России / Леонид Абалкин; Российская академия наук, Институт экономики М.: Институт экономики, 2011. 110 с.
3. Fligstein N. Markets as politics: A political cultural approach to market Institutions // *American sociological review*. 1996 Vol.61. August. P.55-70.
4. Фонотов А.Г. Россия: инновации и развитие. М., 2010. 431 с.
5. David Hoeny. How Do We Measure Up? Benchmarking the WorldSkills Competition // Rupert Maclean, David Wilson *International Handbook of Education for the Changing World of Work: Bridging Academic and Vocational Learning*. Springer, 2009. Vol. 2. P. 2827-2839.
6. Weinert H., Pensky D. Mobile robotics in education and student engineering competitions // *IEEE Africon*. 2011. P.1-5ю
7. Vasilev V.L., Ustyuzhna O.N., Akhmetshin E.M. The Development of Education Clusters as a Tool to Enhance Economic Safety // *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (EpSBS) – IFTE 2016 – 2nd International Forum on Teacher Education*.
8. Osadchy, E. A., & Akhmetshin, E. M. (2015). The intellectual capital importance and the role of organizations against the backdrop of a crisis: Innovation vector. *Social Sciences (Pakistan)*, 10(6), 1013-1020.

9. Пятилетний план народнохозяйственного строительства СССР.Т.II. Ч.2. М., 1929. С.178.
- 10.КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Т.4. М.: Политиздат, 1970. С. 368-378.
- 11.Индустриализация СССР. 1929—1932 гг. Документы и материалы. М.: Наука, 1970. С.573.
- 12.Труд в СССР. Статистический справочник. М.: ЦУНХУ Госплана СССР, 1936. С.10-11.
- 13.Партийное строительство. 1930. № 19-20. С.61.
- 14.Ткачева Г.А. Подготовка кадров для промышленности и транспорта (1941 – 1945) // Россия и АТР. 2006. № 4. С.44.
- 15.Гапсаламов А.Р. Исторические аспекты деятельности органов управления региональной промышленностью (1917-1941 гг.): на материалах Республики Татарстан: монография. М.: Флинта: Наука, 2013. 196 с.
- 16.Ibatova, A.Z., Ippolitova, N.V., Muchametgaliyeva, S.K., Rodionova, A.E., Yagafarova, K.N., Ikonnikova, L.N. (2016) Lifelong professional education in the Russian federation: Personal aspect. International Journal of Environmental & Science Education, 11(16), 9426-9436.
- 17.Dmitrieva, N.V., Zaitseva, N.A., Kulyamina, O.S., Larionova, A.A., Surova, S.A. Scientific and theoretical aspects of the staff recruitment organization within the concept of “Talent Management”(2015) Asian Social Science, 11 (3), pp. 358-365. Cited 6 times.[http:// www.ccsenet.org /journal/index.php/ass/article/viewFile/43946/23978](http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/viewFile/43946/23978)doi: 10.5539/ass.v11n3p358