УДК 331.108(571.6)

Левинталь Александр Борисович – заместитель полномочного представителя Президента Российской Федерации в Дальневосточном федеральном округе, д-р экон. наук. (г. Хабаровск).
E-mail: levintal@dfo.gov.ru

Аверин Игорь Владимирович – помощник полномочного представителя Президента Российской Федерации в Дальневосточном федеральном округе (г. Хабаровск). *E-mail: averin@dfo.gov.ru*

Aleksandr Borisovich Levintal' –deputy of the envoy plenipotentiary of the Russian Federation President in the Far-Eastern federal district, Dr. of Economy. (Khabarovsk). *E-mail: levintal@dfo.gov.ru*

Igor' Vladimirovich Averin – assistant of the envoy plenipotentiary of the Russian Federation President in the Far-Eastern federal district(Khabarovsk).
E-mail: averin@dfo.gov.ru

A.B. Levintal'
I.V. Averin

The personnel potential of the Far East of Russia: the state and the problems of forming

The article describes the state of potential of human resources and its ways to create for the support of economy of the Russian Far East. The special attention is given to the analysis of the correspondence between economic structure and occupational pattern structure by the types of economic activity of the Far-Eastern regions. The offered complex of the measures on increasing the quality training system and fastening the skilled personnel in the production

Keywords: potential of human resources in the Russian Far East, needs of human resources, valuation of training system.

Кадровый потенциал Дальнего Востока России: состояние и проблемы формирования

В статье рассмотрено состояние кадрового потенциала и пути его формирования для обеспечения экономики Дальнего Востока России. Особое внимание уделяется анализу соответствия структуры экономики и структуры занятости по видам экономической деятельности в регионах Дальневосточного федерального округа. Предложен комплекс мер по

повышению качества подготовки и закреплению квалифицированных кадров на производстве.

Ключевые слова: кадровый потенциал на Дальнем Востоке России, потребность в трудовых ресурсах, оценка системы подготовки кадров.

Наличие и качество кадрового потенциала является одним из основных условий обеспечения социально-экономического развития государства. Проблема формирования кадрового потенциала Дальнего Востока в настоящее время намного острее, по сравнению с другими макрорегионами России. Дальний Восток, в силу географического положения и природно-климатических условий, всегда был трудонедостаточным регионом.

В советские времена обеспечение дальневосточной экономики кадрами решалось с помощью преференций, в числе которых были северные надбавки и районные коэффициенты, обеспечение жильем, улучшенное снабжение товарами повышенного спроса и тому подобные меры.



Рис. 1. Динамика численности населения и трудовых ресурсов

Вследствие отмены преференций стимулы закрепления населения на Востоке России исчезли, миграционные процессы приобрели отрицательные векторы, а кризисные явления последних 20-ти лет, повлекшие банкротство и ликвидацию промышленных предприятий, привели к оттоку квалифицированных кадров в центральные регионы России.

Начиная с 90-х годов прошлого столетия потеря населения Дальнего Востока составила почти 22%, трудовых ресурсов – 16,5%.Проведенный анализ свидетельствует, что существующую сегодня структуру экономики, а соответственно, и структуру занятости по видам экономической деятельности в регионах Дальневосточного федерального округа нельзя считать эффективной.

Долгие годы структура занятости Дальнего Востока была ориентирована на добывающие отрасли. Сегодня в структуре занятости 16,5% занимает промышленность (прежде всего добывающая) при доле ее в валовом региональном продукте (далее – ВРП) 32,1%, 9,3% – сельское хозяйство (доля ВРП – 5,1%), строительство – 7,7% (доля ВРП – 11,2%), транспорт – 8,5% (доля ВРП – 13,2%).

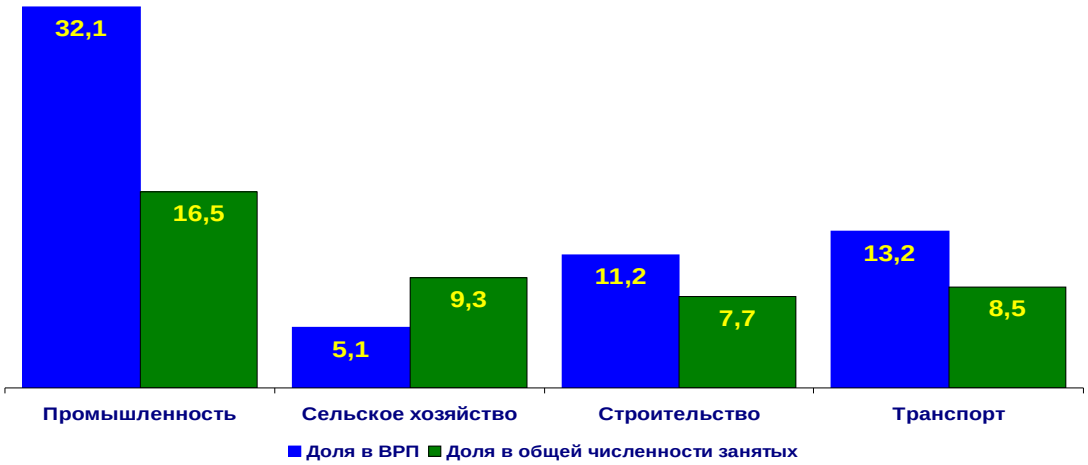


Рис. 2. Доля отдельных видов экономической деятельности в ВРП ДФО и доля занятых в данных видах экономической деятельности в общей численности занятых в экономике ДФО в 2010 г.

Принятая в декабре 2009 г. Стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 г. (далее – Стратегя) требует сегодня ускорения темпов развития дальневосточной экономики, ее структурной перестройки на основе модернизации производства, внедрения новых технологий и формирования инновационной структуры на территории макрорегиона.

В соответствии с основными направлениями Стратегии, к 2025 г. в структуре произведенного валового регионального продукта должны снизиться доли промышленности до 28,7%, сельского хозяйства – до 4,3%, увеличиться доли строительства до 16% и транспорта – до 11%. В соответствии с изменением структуры производства, должна измениться и структура занятости.

По предварительным расчетам число занятых в промышленности снизится на 10,6%, в сельском хозяйстве – на 15,7%. В то же время, увеличится число занятых в строительстве на 42,9% и транспорте – на 13,6%.

Для решения задач, определенных Стратегией, и достижения её целевых показателей Дальнему Востоку необходима эффективная структура занятости, предполагающая:

- количественное соответствие предложения рабочей силы структуре рабочих мест;
- соответствие образовательного и квалификационного уровней занятых требованиям современного уровня технологического оснащения производства (качественное соответствие занятых структуре рабочих мест);
- ориентацию на инновационный путь развития экономики;
- минимизацию потерь, обусловленных неадекватной системой управления трудовыми ресурсами.

Это требует от органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации оценки качества и структуры соответствия подготовленных специалистов и предлагаемых рабочих мест и разработки методики такой

оценки. Она должна иметь привязку к вышеуказанным параметрам и темпам экономического роста в соответствии со сценариями макроэкономического развития региона.

К сожалению, в России отсутствует единая методика оценки кадровой потребности. А в субъектах Российской Федерации оценка спроса и предложения рабочей силы сводится зачастую к показателям контролируемого сегмента занятости (рынку труда). Необходимо на уровне субъектов Российской Федерации возобновление составления прогнозных балансов потребности квалифицированной рабочей силы.

Дальний Восток продолжает ощущать недостаток кадров, особенно квалифицированных (в настоящее время, по оценкам ряда регионов, он составляет около 80% от общей кадровой потребности), при этом, реализация Стратегии потребует притока новых трудовых ресурсов, модернизация экономики – высококвалифицированных специалистов.

Для обеспечения достижения основных параметров Стратегии необходимо до 2025 г. увеличить население ДФО на 505 тыс. чел. за счет естественного и, в основном, миграционного прироста. Попытка изменить вектор миграционных процессов на Дальний Восток, используя Государственную программу по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, не принесла желаемых результатов. За всё время действия Госпрограммы на Дальний Восток приехали лишь 1332 чел., из них экономически активных – 608. Экстремальные условия проживания на Дальнем Востоке не являются привлекательными для переселенцев. Рассматривать ее (госпрограмму) как дополнительный источник обеспечения экономики округа кадрами без кардинального изменения ее основных подходов не приходится.

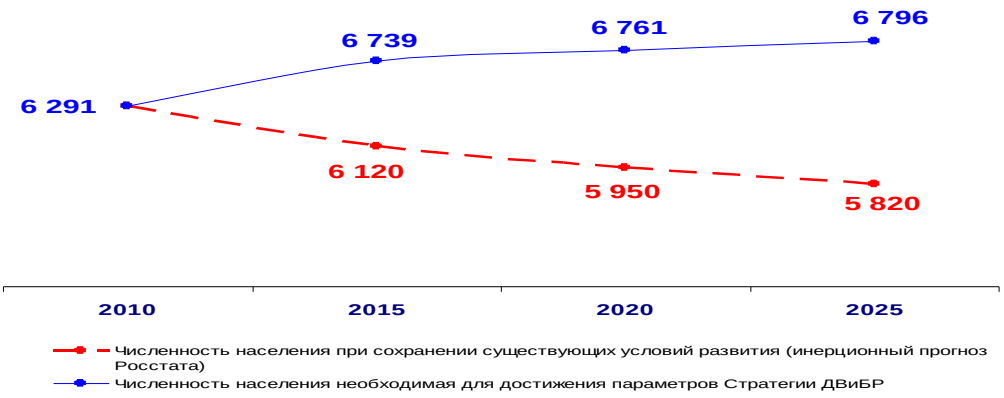


Рис. 3. Прогноз численности населения Дальневосточного федерального округа

Сегодня в экономике округа заняты 3,4 млн. чел., при этом, используются 105 тыс. иностранных работников. Число безработных (по методике МОТ) – 296 тыс. чел. Дефицит составляет 243 тыс. работников, в

том числе 107 тыс. – квалифицированных. Почти 50% из них составляют рабочие, имеющие начальное профессиональное образование, 25,5% – имеющие среднее профессиональное образование и 25,3% – высшее.

Таблица 1

Потребность в трудовых ресурсах для экономического развития субъектов Российской Федерации Дальневосточного федерального округа в 2011 году [4]

Дефицит составляет 243 тысячи работников			
в том числе 107 тыс. – квалифицированных			
Из них имеющие профессиональное образование		В том числе с техническими специальностями	
		человек	%, от общей потребности
Начальное	53 071	34 496	65,0
Среднее	27 288	3 276	12,1
Высшее	27 073	5 130	18,8

Для реализации целей Стратегии развития Дальнего Востока до 2025 г. доля квалифицированных работников в экономике округа должна вырасти с 30,8% (в 2010 г.) до 40,7% (к 2025 г.).

Наиболее востребованными в субъектах Российской Федерации округа остаются профессии и специальности по таким укрупненным группам, как: «Геология, разведка и разработка полезных ископаемых», «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника», «Транспорт и транспортные средства», «Здравоохранение», «Морская техника», «Строительство и архитектура».

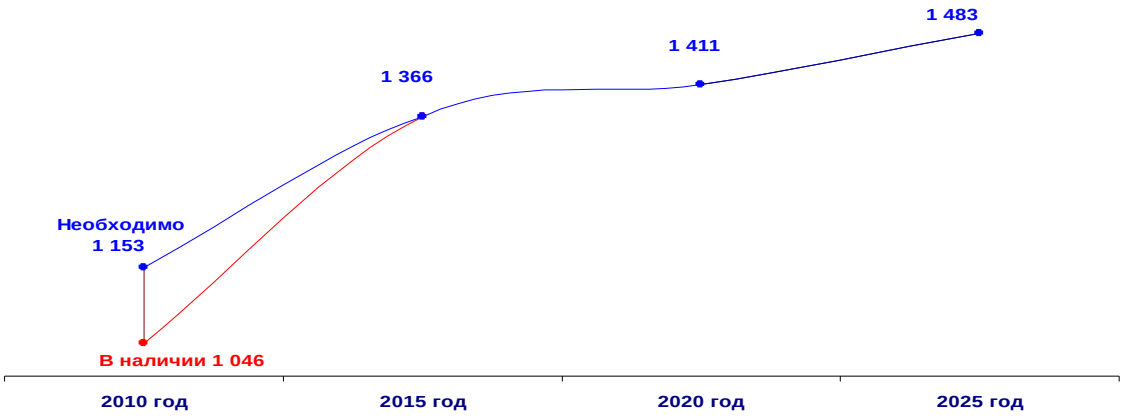


Рис. 5. Необходимое количество квалифицированных работников для обеспечения достижения показателей социально-экономического развития Дальневосточного федерального округа на период до 2025 г.

в соответствии со Стратегией

Особенно сложная ситуация с обеспечением рабочими технических специальностей: монтажниками, бетонщиками, плотниками, облицовщиками, плиточниками, машинистами бульдозера, водителями, специалистами в области энергетики, – обеспечивающими качественное обслуживание и эксплуатацию энергетических объектов. Не хватает также газоэлектросварщиков, электросварщиков ручной сварки, судоводителей, помощников механиков судов, машинистов дорожных и строительных машин.

Стратегией обозначен ряд параметров экономики Дальнего Востока, которые должны быть достигнуты. Один из них – доля инновационной продукции в общем выпуске продукции, которая должна возрасти с 8,9% (в 2010 г.) до 16% (к 2025 г.). Для этого потребуется 1 млн. 108 тыс. квалифицированных работников среднего звена и рабочих. Необходимо будет дополнительно подготовить 327 тыс. таких специалистов.

Перспективы развития экономики федерального округа (в соответствии со Стратегией) потребуют притока специалистов в сфере космических технологий, специалистов в области нефтегазохимии, освоения морских биоресурсов, специалистов энергетики и коммуникации и др.

К сожалению, существующая система подготовки кадров не позволяет сегодня их готовить. Осложняется ситуация и тем, что большинство предприятий и организаций в регионах округа за десять последних лет в значительной мере свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации кадров. На части предприятий функции отделов (бюро) технического обучения персонала сведены до минимума либо ликвидированы; материальная база для подготовки кадров устарела и не соответствует современным требованиям. Отсутствуют действенные нормативная правовая и методическая базы.

При достаточно разветвленной сети учреждений профессионального образования в макрорегионе существующая система подготовки кадров не способна обеспечить потребность в квалифицированных кадрах для формирования условий ускоренного развития Дальнего Востока. Это обусловлено, прежде всего, устаревшей материально-технической базой, особенно в учреждениях начального профессионального образования, отсутствием квалифицированных педагогических кадров, а также несоответствием профилей подготовки специалистов потребностям экономики.

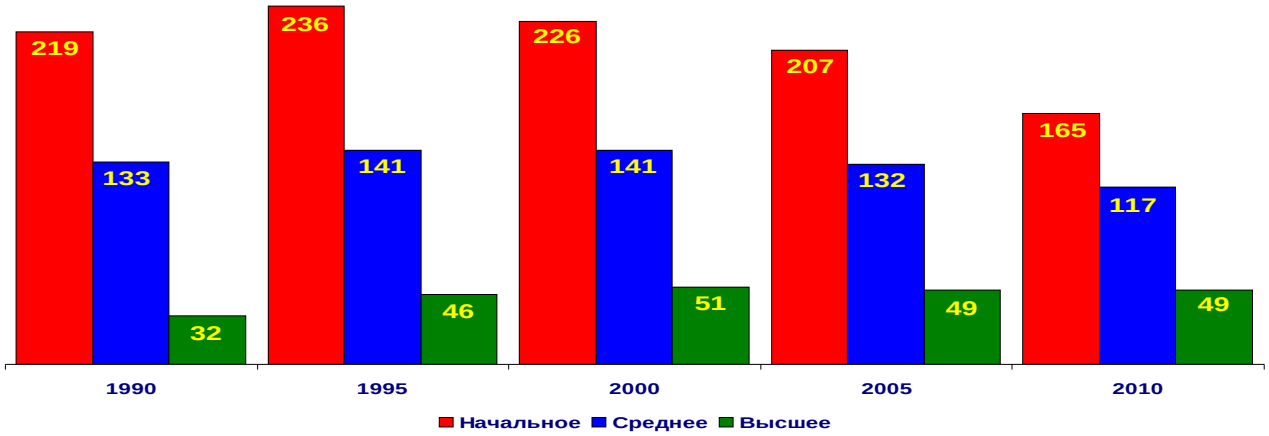


Рис. 6. Количество учебных заведений профессионального образования в субъектах Российской Федерации Дальневосточного федерального округа

Система профессионального образования округа представлена: 176 учреждениями начального профессионального образования, в которых обучается 56,2 тыс. чел.; 117 учреждениями среднего профессионального образования (техникумы, колледжи), где обучаются 110,4 тыс. чел.; 49 учреждениями высшего профессионального образования (университеты, академии, институты), в которых обучаются 316,6 тыс. чел. В Дальневосточном федеральном округе функционируют 64 филиала средних специальных учебных заведений и 99 филиалов вузов, в т. ч. 75 государственных и 24 негосударственных. Филиалы столичных коммерческих учебных заведений ориентированы, в основном, на подготовку гуманитариев: юристов, экономистов, менеджеров и т. п., – хотя местные учреждения профессионального образования в избытке готовят этих же специалистов.

Значительная часть учреждений системы начального профессионального образования устарела, превратившись из образовательной в затратную и некачественную систему псевдосоцзащиты.

Население в гипертрофированной степени ориентировано на получение высшего образования. Слабая система профориентации, в целом, привела к потере престижа инженерно-технических специальностей и рабочих профессий.

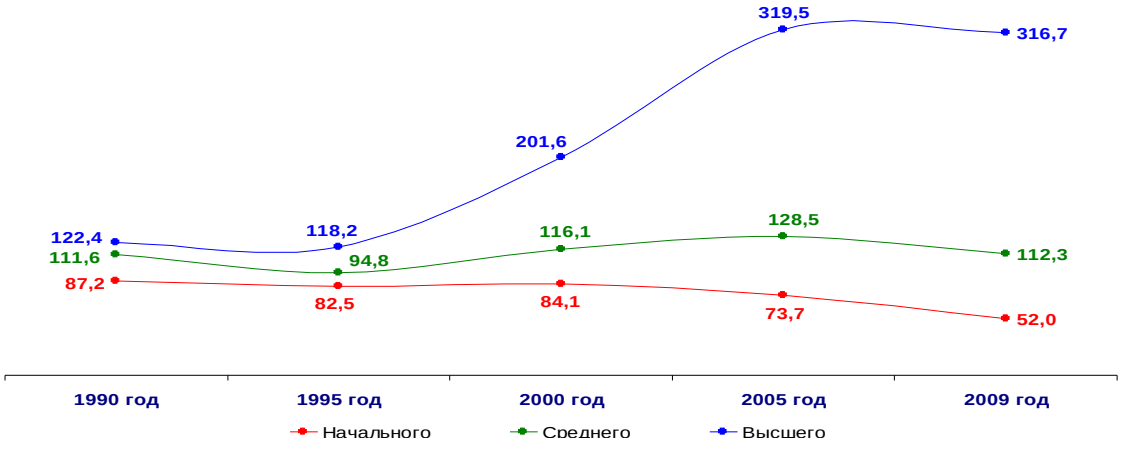


Рис. 7. Динамика численности обучающихся в учреждениях профессионального образования в субъектах Федерации округа

Ситуация с подготовкой квалифицированных кадров усугубляется не только диспропорцией в подготовке кадров необходимого профиля и уровня, но и диспропорцией самой системы, напоминающей перевернутую пирамиду, где соотношение приема в учреждения начального профессионального образования (далее – НПО), среднего профессионального образования (далее – СПО) и высшего профессионального образования (далее – ВПО) составляет сегодня 1:1,5:2,3 т. е. на одного подготовленного рабочего приходятся почти 2,5 выпускника с высшим образованием. В Хабаровском крае данная диспропорция еще более ярко выражена: 1:2:7.

Таблица 2

Количество выпускников, получивших профессиональное образование в субъектах Российской Федерации Дальневосточного федерального округа в 2010 г. [4]

Учреждения профессионального образования	Выпущено в 2010 г.			Из них трудоустроено			
	всего	Из них с техническими специальностями		Всего		Из них с техническими специальностями	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
Начального	18 886	9 320	49,3	9 283	49,2	6 203	66,6
Среднего	11 261	5 543	49,2	6 141	54,5	3 414	61,6
Высшего	25 747	7 701	29,9	20 199	78,5	6 120	79,5

Современная ситуация требует изменить пропорции в сторону увеличения подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, особенно технических специальностей. При этом, следует учитывать и то обстоятельство, что демографическая ситуация на Дальнем Востоке осложняется уменьшением числа выпускников-школьников в ближайшие годы. И обеспечить переориентацию молодежи на рабочие профессии будет еще сложнее.

Необходимо провести системную модернизацию начального и среднего профессионального образования. Определённые шаги в данном направлении уже предпринимаются в некоторых субъектах Российской Федерации Дальневосточного федерального округа.

Так, в Хабаровском крае:

- образовано девять краевых специализированных (профильных) учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров для конкретных предприятий, которые получили возможность вносить изменения в

программу обучения, заказывать подготовку специалистов и рабочих под реальное производство, при этом, работодатель может выбирать наиболее способных, принимая участие в работе государственных аттестационных комиссий. Таким образом, достигается цель, когда качество подготовки оценивает «не тот, кто учит», а «те, для кого учат»;

- для реализации принципа непрерывности профессионального образования созданы 7 многоуровневых учебных заведений, осуществляющих подготовку по программам начального, среднего и дополнительного профессионального образования;

- государственно-общественная система управления подготовкой кадров реализуется в рамках соглашений, заключенных Министерством образования и науки края с отраслевыми министерствами, Союзом работодателей края и через общественно-координационные советы при главах муниципальных районов, городов и через попечительские и наблюдательные советы, созданные в учреждениях начального и среднего профессионального образования;

- созданы ресурсных центра в области судостроения и строительства, они оснащены современным технологическим оборудованием, позволяющих обучать не только студентов, но и вести переподготовку, повышение квалификации, опережающее обучение работников предприятий.

В рамках реализации Стратегии необходимо принять меры по закреплению квалифицированных кадров. Однако ряд проблем системного характера препятствует этому. В их числе:

- относительно низкая заработная плата;

- неблагоприятные условия труда вследствие устаревшей материально-технической базы большинства предприятий;

- необеспеченность жильем;

- недостаток мест в детских садах;

- отсутствие банка данных об уровне обеспеченности и потребности организаций малого и среднего бизнеса в кадрах специалистов и рабочих.

Для решения данных проблем необходимо:

- принять дополнительные меры по повышению уровня заработной платы;

- расширить перечень льгот в рамках соцпакета;

- обеспечить решение жилищной проблемы, в т. ч. через возмещение части затрат при оплате съемного жилья, предоставление ведомственного жилья, общежитий, оказание содействия в приобретении жилья на льготных условиях;

- осуществить реконструкцию и модернизацию производства.

При переходе с 1 сентября 2011 г. на новые федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования особую актуальность приобретает укрепление материально-технической базы и кадровой составляющей учреждений начального и среднего профессионального образования. Необходимо развивать систему многоуровневой подготовки кадров путем создания университетских

комплексов, объединяющих систему: высшее учебное заведение – среднее профессиональное образование – начальное профессиональное образование либо среднее профессиональное образование – начальное профессиональное образование. Подобные комплексы позволят реализовать принцип непрерывности профессионального технического образования, сохранив при этом практико-ориентированную направленность начального и среднего профессионального образования, а также первого уровня высшего образования – прикладного бакалавриата.

Российскому союзу промышленников и предпринимателей необходимо синхронизировать требования работодателей к системе профессионального образования через разработку профессиональных стандартов и принять участие в организации Центров сертификации квалификаций, создающихся в субъектах Российской Федерации.

На федеральном уровне необходимо:

- разработать методику прогноза потребности отраслей экономики и социальной сферы в рабочих кадрах и специалистах на уровне субъекта Российской Федерации;

- подготовить нормативную базу формирования государственного заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов для отраслей экономики и социальной сферы в учреждениях профессионального образования;

- организовать создание многоуровневых учебных заведений (НПО – СПО – ВПО, НПО – СПО, СПО – ВПО), а также специализированных центров подготовки кадров;

- разработать нормативную базу, обеспечивающую участие предприятий различных форм собственности в подготовке кадров.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления Дальневосточного федерального округа необходимо разработать и реализовать региональные программы кадрового обеспечения. При этом, в рамках их подготовки и реализации необходимо:

- проанализировать профессионально-квалификационную структуру и объемы подготовки специалистов в образовательных учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования, использовать полученные результаты при планировании объемов подготовки в соответствии с потребностями экономики субъектов Российской Федерации округа;

- провести оптимизацию сети учреждений профессионального образования;

- при формировании государственного заказа на подготовку рабочих и специалистов с начальным и средним профессиональным образованием предусмотреть увеличение нормативов финансового обеспечения в части, касающейся затрат на развитие материально-технической базы учреждений начального и среднего профессионального образования, их кадрового потенциала, совершенствование профессиональных образовательных

программ, а также на мероприятия, связанные с прохождением практики и стажировок на ведущих предприятиях Дальнего Востока;

- для оценки эффективности деятельности учреждений профессионального образования ввести показатель, характеризующий трудоустройство их выпускников в течение не менее двух лет после окончания обучения;

- организовать тиражирование передового опыта учреждений начального и среднего профессионального образования по подготовке специалистов;

- разработать и реализовать комплексы мероприятий, способствующих повышению престижа рабочих специальностей;

- принять меры дополнительной поддержки выпускников учреждений профессионального образования, избравших работу по профильной специальности.

Литература и источники:

1. *Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2009 № 2094-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года».*

2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011 : стат. сб. // Росстат. - М., 2011. - 990 с.

3. Основные показатели социально-экономического положения регионов ДФО в январе-декабре 2010 года. II часть : статистический бюллетень // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю. – Хабаровск, 2011. – 128 с.

4. Материалы аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Дальневосточном федеральном округе.