

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ВОСТРЕБОВАННЫХ КАДРОВ КАК ДРАЙВЕР РОСТА ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы соответствия системы профессиональной подготовки кадров и ее актуализация для экономики и социальной сферы, что является фундаментальной задачей для развития территории. Повышения профессионально-квалификационного уровня можно достичь с помощью увеличения эффективности системы профессиональной подготовки кадров на основе налаженной и постоянно функционирующей системы профессиональной ориентации граждан, прежде всего молодежи, их обучение и трудоустройство. Эффективно функционирующая система подготовки востребованных на рынке труда кадров послужит основой для социально-экономического развития страны и ее регионов. Рассмотрены вопросы подготовки кадров и их соответствия требованиям экономического развития региона. Определено, что современная система подготовки кадров в качественном и количественном плане перестает удовлетворять запросам хозяйствующих субъектов и экономики в целом. Предложены направления, реализация которых позволит улучшить ситуацию в сфере подготовки востребованных специалистов.*

***Ключевые слова:** экономика региона, подготовка кадров, образование, развитие.*

DEVELOPMENT OF A SYSTEM OF TRAINING OF THE MUCH-IN-DEMAND HUMAN RESOURCES AS THE DRIVER OF GROWTH OF THE ECONOMY OF THE REGION

***Abstract.** The issues that are discussed are those of correspondence of the system of professional training of human resources and its actualization for the economy and the social sphere that is the fundamental task for the development of the territory. It is possible to reach the level of improvement of the professional qualification level with the help of improvement of the effectiveness of the system of professional human resource training based on an established and continuously functioning system of professional orientation of citizens, first and foremost, of the youth, their education and employment. An effectively functioning system of training of the human resources that are in demand in the market of the human resources will serve as the foundation for the social-economic development of the country and its regions. The issues discussed are those of training human resources and their correspondence to the needs of the economic development of the region. It has been determined that the modern system of training human resources both in the qualitative and the quantitative sense is no longer satisfying the needs of economic subjects and the economy on the whole. The areas of focus are suggested that could be implemented to improve the situation in the area of training the specialists in need.*

***Keywords:** the economy of the region, training of human resources, education, development*

Сложившаяся на рынке труда ситуация с избыточностью одних специалистов и недостатком других свидетельствует об отсутствии в стране и регионах необходимой координации основных элементов в системе подготовки кадров между органами службы занятости и работодателями, образовательными учреждениями и структурами исполнительной власти, а также нужного эффекта от деятельности по профориентации граждан.

Концептуальной основой профессионального обучения следует считать повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда.

Участие государства должно выражаться в эффективной координации действий государственных и частных вузов, разработке прогнозов развития рынка труда, контроле за качеством обучения, выделении средств для подготовки специалистов по дефицитным специальностям, развитию системы льготного кредитования студентов и т. п. [6, 174–177].

Можно констатировать, что качество подготовки большей части выпускников образовательных учреждений зачастую не отвечает новым требованиям и технико-технологическому уровню развития производства, поскольку современный работодатель отдает предпочтение работникам-мультиспециалистам.

В данном контексте можно согласиться со сторонниками внедрения дуального обучения, которые считают, что одной из главных проблем российской системы образования является некая оторванность студентов от получения практических навыков в своей сфере деятельности [8, 73–74].

Отмеченное свидетельствует о том, что необходимо существенно переориентировать векторы в образовательной сфере от предоставления номинального образования (как правило, неактуального) к реальному (востребованному на рынке труда). Подобная переориентация позволит сбалансировать ситуацию на рынке труда, прежде всего, трудоизбыточных территорий РФ и послужит важным фактором социально-экономического развития страны и регионов.

Система профессионального обучения в Республике Дагестан, да и по всей стране в целом, должна быть гибкой, адаптационной, своевременно реагирующей на изменения спроса на рабочую силу. Профессионально подготовленные и востребованные кадры являются основной движущей силой экономики.

В современной России отменена система обязательного распределения специалистов, окончивших учебные заведения, и трудоустройство молодых специалистов становится проблемой их самих. Здесь важно подчеркнуть, что трудоустройство выпускников образовательных учреждений является одним из наиболее важных факторов их социализации [5, 87–91].

В данной ситуации важной задачей становится мониторинг рынка труда, в результате которого выявляются колебания спроса на те или иные виды образовательных услуг. Недооценка мониторинга рынка труда уже привела к существенным перекосам в структуре подготовки кадров системой профессионального образования [3].

Отсутствие распределения должно заставить молодежь серьезнее обдумать выбор профессии. Для сведения к минимуму потери от неправильного выбора профессии государство должно активизировать работу по профессиональной ориентации в школах — в старших классах. С этой целью Министерство экономики и территориального развития Дагестана совместно с исполнительными органами региона должно прогнозировать спрос на специалистов в различных отраслях экономики и ориентировать молодежь на выбор соответствующих профессий, а также устанавливать квоты учебным заведениям по различным специальностям. Такой подход позволит избежать профессионально-квалификационного несоответствия между спросом и предложением на рынке труда.

Если провести анализ показателей выпуска учреждениями образования Республики Дагестан специалистов и динамики занятых в экономике (табл. 1), то можно заметить значительное превышение числа подготовленных специалистов, выпуск которых составляют порядка 30 тыс. чел. ежегодно, над значениями среднегодового роста занятых в экономике. Отсюда возникает избыток получивших образование граждан, а далее напряженность в социально-трудовой сфере, нерегулируемая трудовая миграция, дисбаланс на региональном рынке труда и другие негативные явления.

Таблица 1

**Занятые в экономике и выпуск учреждениями образования
Республики Дагестан специалистов**

Ед-ца измерения: тыс. чел.

	2011	2012	2013	2014
Занятые в экономике	1186,8	1173,9	1167,3	1189,5
Безработные	172,2	155,3	152,8	135,2
Выпущено специалистов (рабочих и служащих; со средним профессиональным и высшим образованием), тыс. чел.	31,1	32,6	31,7	29,7

* Приведено по данным [3].

Значительный запас образования (образовательный фонд), накопленный населением, по мнению И. В. Соболевой, может слабо влиять на показатели экономического развития, если он не задействован в полной мере в производственных процессах [11, 5].

Привлечение научно-образовательных учреждений в сферу социально-экономического развития региона применительно к условиям Республики Дагестан представляется важным условием повышения конкурентоспособности и эффективности функционирования экономической системы региона [4; 9].

Сегодня не совсем ясно, кто является основным заказчиком в данной сфере и выгодополучателем. Сейчас учреждения образования, осуществляя подготовку специалистов на бюджетной основе, выполняют государственное задание. Учреждениям образования, на наш взгляд, следовало бы не определять госзадание, а делать госзаказ в данной сфере с последующим обязательным трудоустройством по подготовленной специальности. Подготовленных за государственные средства специалистов следует использовать как внутри региона, так и за его пределами, по договоренности с властями принимающих субъектов. Актуальность этого предложения заключается в том, что в России есть регионы и федеральные округа, где ощущается нехватка трудовых ресурсов и, наоборот, есть территории, прежде всего республики, входящие в Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО), где сложилась сложная ситуация на местном рынке труда из-за трудоизбыточности, обусловленной нехваткой рабочих мест и высокой рождаемостью населения (табл. 2).

Таблица 2

Естественное движение населения Дагестана

Ед-ца измерения: чел.

	2011	2012	2013	2014
Родившиеся	54 646	56 186	55 641	56 888
Умершие	16 872	16 642	16 258	16 491
Естественный прирост, убыль (-)	37 774	39 544	39 383	40 397

* Приведено по данным [3].

Из таблицы 2 видно, что население Дагестана ежегодно увеличивается на 40 тыс. чел. В контексте сказанного для решения этой проблемы необходимо подготовить и реализовать Программу повышения трудовой мобильности населения. То есть процесс перемещения трудовых ресурсов должен происходить централизованно, исходя из сложившихся ситуаций на региональных рынках труда и потребностей отраслей народного хозяйства.

Социальные и региональные особенности Дагестана, обусловленные мультиэтничностью и некоторой социокультурной обособленностью дагестанцев, оставляют свой отпечаток не только на особенностях их социодемографического поведения, но и на характере социально-экономического развития региона [2, 382–390].

В современных условиях экономического развития необходимо минимизировать проявления пространственной дезинтеграции на уровне субъектов РФ, поддержать местные преобразования, создать условия для максимального использования каждым субъектом РФ своего потенциала [7, 83–87].

Граждане, прежде всего молодежь, не реализовавшие свои знания и потенциал на местном рынке труда, находят применение своим способностям в неформальном секторе и других, порой криминальных, сферах. Другие принимают решение уехать из республики в поисках лучших условий, больших заработков и самореализации, создавая миграционный отток (табл. 3). Отметим, что только из Дагестана отток населения составил более половины по СКФО в целом — около 14 тыс. чел.

Таблица 3

Общие итоги миграции населения, человек

Ед-ца измерения: тыс. чел.

	2011	2012	2013	2014
Российская Федерация	318 680	294 930	295 859	270 036
Северо-Кавказский федеральный округ	-32 850	-39 348	-38 135	-20 162
Республика Дагестан	-21 529	-23 958	-21 500	-13 944

* Рассчитано по данным [10].

Поэтому одним из направлений разрешения проблемы трудоустройства молодежи является привлечение внутренних и внешних заказчиков (работодателей) к формированию кадрового потенциала. Необходимо разработать такую систему взаимодействия основных акторов, которая позволяла бы оптимизировать структуру подготовки молодых специалистов с учетом текущей и перспективной потребности экономики.

Кроме того, важное направление в рассматриваемой сфере — это оказание консультационно-методической помощи хозяйствующим субъектам в организации системы повышения квалификации, переквалификации, профобучения сотрудников, находящихся под угрозой увольнения.

Реализация указанных мер, на наш взгляд, способствует повышению востребованности и эффективности системы профподготовки и профориентации граждан.

Вышесказанное позволяет сделать главный вывод о том, что имеющиеся трудности, возникающие с нахождением подходящего места работы специалистами, сопряжены с несоответствием получаемого образования потребностям отраслей народного хозяйства. Развитие системы подготовки кадров необходимо вести в профессионально-квалификационном разрезе на основе постоянного отслеживания и прогноза ситуации на рынке труда и в социально-экономической сфере. Эффективно функционирующая система подготовки востребованных кадров повышает вероятность их трудоустройства, улучшает качество трудовой жизни, профессиональную мобильность населения и послужит главным фактором регионального социально-экономического развития.

Литература

1. Гасанов М. М., Мирзабалаева Ф. И., Дибиргаджиев В. М. Мониторинг системы высшего образования и трудоустройства молодежи трудоизбыточного региона. — Махачкала: ИД «Наука плюс», 2007. — 188 с.
2. Гимбатов Ш. М. Экономическое развитие в мультиэтничных регионах // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2010. — № 4. — С. 382–390.
3. Дагестан в цифрах, 2015. Краткий статистический сборник. — Махачкала, 2015. — 418 с.
4. Дохолян С. В., Петросянц В. З., Садыкова А. М. Социально-экономическая политика региона: теоретико-методологический подход // Апробация. — 2014. — № 9. — С. 24–36.
5. Клименко Т. К., Лапа Е. А. Мониторинг потребности рынка труда в выпускниках системы высшего профессионального образования // Ученые записки ЗабГГПУ. — 2011. — № 5 (40). — С. 87–91.
6. Мазин А. Л. Проблемы взаимосвязи рынков труда и образования в России // Вопросы структуризации экономики. — 2012. — № 3. — С. 174–177.
7. Набиев Р. А. Экономическое развитие регионов на основе интеграционных связей // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2014. — № 12 (50). — С. 83–87.
8. Оганнисян М. А., Шелехова Л. В. Использование дуального (профессионально ориентированного) обучения для улучшения качества образования // Апробация. — 2015. — № 2 (29). — С. 73–74.
9. Петросянц В. З., Дохолян С. В., Елисеева Е. М. Экономические проблемы развития северокавказских республик // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2012. — № 2. — С. 19–28.
10. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. — М., 2015. — 1266 с.
11. Соболева И. В. Парадоксы измерения человеческого капитала. — М.: Институт экономики РАН, 2009. — 50 с.

References:

1. Gasanov M. M., Mirzabalaeva F. I., V. M. Dibirgadzhiev Monitoring of the higher education system and youth employment labor-surplus region. — Makhachkala: publishing house "Nauka plus", 2007. — 188 p
2. Gimbatov Sh. M. Economic development in multiethnic regions // Regional problems of transformation of the economy. — 2010. — No. 4. — Pp. 382-390.

3. *Dagestan in figures, 2015. Short statistical book.* — Makhachkala, 2015. -418 S.
4. Dokholyan S. V., Petrosyants V. Z., Sadykov A. M. *Socio-economic policy of the region: theoretical and methodological approach Testing.* — 2014. No. 9. — P. 24-36.
5. Klimenko T. K., paw, E. A. *the Monitoring of the needs of the labour market for graduates of higher professional education // scientific notes Saggi.* — 2011. — № 5 (40). — S. 87-91.
6. Mazin, A. L. *the Problem of interrelation between labour market and education in Russia // Issues of economy structuring.* — 2012. — No. 3. — S. 174-177.
7. Nabiev R. A., *the Economic development of regions on the basis of integration // Regional problems of transformation of the economy.* — 2014. — № 12 (50). — S. 83-87.
8. Hovhannisyan M. A., Shelekhova L. V. *the Use of dual (professionally oriented) education to improve the quality of education // Testing.* — 2015. — № 2 (29). — P. 73-74.
9. Petrosyants V. Z., Dokholyan S. V., Eliseeva E. M. *the Economic problems of development the North Caucasian republics // Regional problems of transformation of the economy.* — 2012. — No. 2. — P. 19-28.
10. *The Regions Of Russia. Socio-economic indicators. 2015: Stat. SB. / Rosstat.* — M., 2015. — 1266 p.
11. Soboleva I. V. *the paradoxes of the measurement of human capital.* — M.: Institute of Economics RAS, 2009. — 50 p.