

УДК 332.02
ББК 65
JEL J23

Анализ и перспективы развития кадрового потенциала Арктической зоны РФ

Степанов Богдан Андреевич, студент, Северо-Западный институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Санкт-Петербург, Россия

Научный руководитель: Вадим Сергеевич Кудряшов, к.э.н., доцент кафедры менеджмента, директор проектов Центра арктических исследований и проектов, Северо-Западный институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация: В статье определено, что одной из ключевых составляющих эффективности региона, является кадровый потенциал. В работе сделано заключение, что отсутствие эффективной системы подготовки кадров, дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов в территориальном и профессиональном отношении тормозят социально-экономическое развитие регионов, что в условиях глобальной конкуренции в макрорегионе может иметь негативные для нас последствия.

Ключевые слова: кадры, персонал, управление, регион, Арктика.

Analysis and prospects for the development of the Arctic zone of the Russian Federation

Bogdan A. Stepanov, student, North-Western Institute of management-branch of the Russian presidential Academy of national economy and public administration, Saint Petersburg, Russia

Scientific adviser: Vadim S. Kudryashov, Ph.D. in Economics, associate Professor of the Department of management, project Director Of the center for Arctic research and projects, North-Western Institute of management-branch OF THE Russian presidential Academy of national economy and public administration, Saint Petersburg, Russia

Abstract: The article defines that one of the key components of the region's efficiency is the human resource potential. The paper concludes that the lack of an effective system of personnel training, the imbalance between the demand and the supply of labor resources in the territorial and professional areas of the top of the social and economic development of the regions, which in the conditions of global competition in the macroregion can have negative consequences for us.

Keywords: personnel, personnel management, region, the Arctic.

Введение. Арктика – сложный, многообразный и высокодинамичный регион, чувствительный к изменениям как глобального, планетарного уровня, так и к локальным нарушениям природной среды

Эффективность деятельности региона в первую очередь зависит от его сотрудников, их знаний, профессионализма, квалификации, мотивации, дисциплины. Количественный и качественный состав кадров в регионе в значительной степени определяет возможности развития и совершенствования всей страны в целом.

Происходящие сегодня процессы характеризуются модернизацией, внедрением принципиально новых технологических способов производства, поиском возможностей для интенсивного использования кадрового потенциала. Кроме того, условия все более объединяют процесс совершенствования материально-вещественных и личностных факторов производства.

Одной из ключевых составляющих эффективности региона, является кадровый потенциал, ведь прежде, чем строить стратегические планы, говорить об использовании различных потенциалов и ресурсов необходимо, в первую очередь, сформировать профессиональные команды, соответствующую целям деятельности [5]. Деятельность по эффективному использованию кадрового потенциала должна соответствовать современным взглядам, отвечать требованиям производства, служить основой для всей деятельности региона.

Материалы и методы. Специфика Арктической зоны требует нестандартных инфраструктурных решений, например, создания круглогодичной системы взаимодействия Северного морского пути и внутренних водных путей Сибири и Крайнего Севера. Такие логистические технологии можно внедрить только при условии специальной подготовки кадров: эти люди должны быть специалистами не только в добывающей отрасли, но и в транспортной [1].

Следует особо обратить внимание на значимость гуманистической составляющей в подготовке технических специалистов. Имеется в виду то, что на территорию Севера должны приходить люди, которые его понимают, знают и чувствуют ответственность за него. Здесь должен быть баланс между бизнесом и культурой, нужна ответственность бизнеса перед той средой, куда он приходит.

Любой транспортник, газовик или нефтяник должны иметь северную компоненту подготовки. Если это игнорировать, мы потеряем правильную геополитическую стратегию. Без сомнения инженер должен быть «с человеческим лицом», поэтому нужно шире внедрять программы, по которым студент независимо от специализации получает комплекс общих знаний об Арктике. Сейчас в России не единичны примеры, когда специалисты по тому или иному направлению остались только в каком-то одном вузе.

В таких условиях сотрудничество становится оптимальным способом как «расширить круг посвященных», так и получить синергетический эффект. Сетевые технологии, как отмечают специалисты, очень важны – это технологии распределенного ресурса.

Успешные примеры сетевого сотрудничества уже есть, в том числе Арктический плавучий университет – совместный проект Северного Арктического федерального университета, Российского государственного гидрометеорологического университета, МГУ им. М.В. Ломоносова, СПбГУ, Русского географического общества и нескольких профильных НИИ. Еще один новый инструмент, позволяющий интегрировать усилия не только вузов, но и других заинтересованных в кадрах сторон, – технологические платформы, активно продвигаемые Минэкономразвития России.

Если есть какая-то конкретная проблема, коммуникационного инструмента, обеспечивающего объединение заинтересованных сторон: бизнеса, научных и образовательных организаций, государства, потребителей в целях координации усилий по развитию современных технологий, так называемой технологической платформа как раз создается для ее решения.

Объединяются участники и создают коммуникационную площадку, на которой можно соотнести интересы разных сторон – науки, образования, бизнеса, власти, особенно если необходимо законодательное обеспечение. Может быть, этот механизм еще не отработан до конца, но он все-таки перспективный.

Анализ показывает, что вузы, понимая, что они далеко не последние, от кого зависит успех арктического «мегапроекта», что задача не из легких, ждут от государства встречных шагов. Но пока чувствуют себя в этом смысле обделенными: в ключевых федеральных документах тема подготовки кадров для освоения Арктической зоны практически не затронута.

В программе социально-экономического развития Арктической зоны раздела о кадрах нет. Это пробел, который обязательно должен быть восполнен. Должны быть построены соответствующие отношения между вузами и бизнесом.

Существует еще одна задача, где необходимо централизованное вмешательство, – это кадровый прогноз. У нас нет ни одного ведомства, которое бы планировало, какие специалисты понадобятся Арктике через 5–10 лет. Нет даже статистики, сколько выпускников вузов работает в Арктике. Наверное, следовало бы государству профинансировать работу по такому анализу и создать постоянно действующую аналитическую группу.

Для работы на арктических территориях нужны не только специалисты рабочих профессий – экскаваторщики, сварщики, шоферы, – но и грамотные управленцы.

С годами в федеральном центре идет на убыль число специалистов, которые хорошо знакомы со спецификой Арктики. Начиная с рыночных времен отбор профессионалов из арктических территорий в федеральные министерства прекратился.

Сегодня рынки труда северных и Арктических территорий отличаются высоким уровнем трудовой миграции и вахтовым методом работы. В последние годы проблема регулирования арктического рынка труда остро стоит перед органами государственного управления, так как до сих пор не удается остановить отток населения [3].

По данным региональных властей, принципиальных изменений в демографической ситуации в Мурманской области в ближайшие годы ждать не приходится – из региона продолжают уезжать люди. Сложная демографическая ситуация и в других регионах Арктики. Например, статистика показывает, что из всех субъектов Федерации рост населения за последние 30 лет показал только Ямало-Ненецкий автономный округ, но и его можно назвать чисто символическим. В остальных же отмечается катастрофическая депопуляция. Следует отметить, что в последние годы проблема регулирования арктического рынка труда серьезно стоит перед органами государственного управления, так как до сих пор не удается остановить отток населения.

Результаты. Подготовкой кадров для освоения Арктики занимаются 30 вузов РФ, и только пять из них располагаются на территории Арктической зоны, при этом 17 высших учебных заведений имеют в рамках программ подготовки конкретные компетенции арктического характера [4].

Однако в целом сбалансированной системы подготовки нет, а также нет прогнозов, какие профессии будут востребованы на арктическом рынке труда лет через 5-7. По данным Министерства образования и науки РФ, для решения вопросов кадрового обеспечения необходимо комплексное исследование сложившейся ситуации, поэтому оно призвало регионы к скоординированной работе в направлении подготовки кадров для освоения Арктики. Только непонятно, кто же будет проводить эти исследования.

Регионы пока такую работу не ведут. Однако по данным министерства, сейчас мы стоим на пороге более четкого целеполагания исследований, выстраивания приоритетной повестки работы, которая будет вестись в Арктической зоне в ближайшее десятилетие. Да, известно, что взаимодействие образовательных учреждений и бизнеса развивается, но пока уровень его недостаточен.

Реферат. На сегодняшний день только 5% образовательных программ реализуется вместе с работодателями. Несмотря на то, что количество обучающихся в указанных 30 вузах достаточно велико – 61 тыс. чел., существует определенный дисбаланс – большинство специалистов готовятся не по тем специальностям, что востребованы на арктическом рынке труда.

Отсутствие эффективной системы подготовки кадров, дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов в территориальном и профессиональном отношении тормозят социально-экономическое развитие регионов, что в условиях глобальной конкуренции в макрорегионе может иметь негативные для нас последствия.

Проблема кадров может быть вопросом подготовки «здесь и сейчас» и в то же время перспективным проектом. Вузы должны думать на опережение в плане кадровой политики и пытаться не ошибиться в прогнозах, минимизируя собственные риски [2].

Несмотря на динамику в развитии макрорегиона, в Арктике практически нет, по-настоящему, инновационных, наукоемких и высокотехнологических производств, основанных не на извлечении и переработке полезных ископаемых, а на производстве товаров или оборудования.

Победителями проводимых конкурсов стартапов всех видов крайне редко бывают участники, ведущие деятельность в Арктической зоне Российской Федерации – отсутствие социального развития делает Арктику малопривлекательной для малого и среднего предпринимательства и частной инициативы, и вкладывать в них средства нерентабельно.

Обсуждение. Многие вузы страны принимают самое активное участие в подготовке нового поколения исследователей Арктики, в этих учебных заведениях реализуется сразу несколько образовательных программ, посвященных полярным и морским исследованиям, а также комплексному развитию Арктического региона Российской Федерации.

Арктика нуждается в людях даже с самыми простыми профессиями: если вы повар или швея, это нисколько не помешает сменить вашу обычную жизнь на каждодневную полярную романтику. В список нужных профессий входят также много профильных дисциплин, таких как судоводители, экологи, гиды-экскурсоводы, специалисты в области обогащения полезных ископаемых, добычи нефти и газа, бурения.

Литература

1. Барышников С.О., Костылев И.И., Смягликова Е.А. Кадровый ресурс в освоении Арктического региона // Транспорт и логистика в Арктике: Альманах. 2016. Вып. 2. М.: РИЦ Техносфера, 2016. С. 175-180.
2. Корняков К.А. Кадровые проблемы развития Арктики // Финансы и кредит. – 2018. – Т. 24. – № 4. – С. 929-938.
3. Пилясов, А.Н. Моногорода Российской Арктики: анализ стратегий развития по комплексным инвестиционным планам [Текст] / А.Н. Пилясов, А. В. Котов // Арктические ведомости. – 2017. – № 1 (20). – С. 116-122
4. Тесля А. Б., Булачева Л. В. Формирование и развитие трудового потенциала Арктической зоны Российской Федерации – Вестник МГТУ. – 2015. – Том 18. – № 3. – С. 537-546
5. Янгиров А.В., Мухаметова А.Д. Количественная оценка кадрового потенциала региона // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2013. – № 2. – С. 339-343.

Reference

1. Baryshnikov S.O., Kostylev I.I., Smyaglikova E.A. Human Resource in the Development of the Arctic Region // Transport and Logistics in the Arctic: Almanac. 2016. Issue. 2. M.: RIC Technosphere, 2016. P. 175-180.
2. Korniyakov K.A. Personnel problems of the development of the Arctic // Finance and Credit. – 2018. – T. 24. – No. 4. – P. 929-938.
3. Pilyasov, A. N. Monotowns of the Russian Arctic: analysis of development strategies for integrated investment plans [Text] / A.N. Pilyasov, A.V. Kotov // Arctic Gazette. – 2017. – No. 1 (20). – P. 116-122
4. Teslya A.B., Bulacheva L.V. Formation and development of the labor potential of the Arctic zone of the Russian Federation – Vestnik MGTU. – 2015. – Vol. 18. – No. 3. – P. 537-546
5. Yangirov A.V., Mukhametova A.D. Quantitative assessment of the region's personnel potential // Actual directions of scientific research of the XXI century: theory and practice. – 2013. – No. 2. – P. 339-343.