

© 2013 г. *И.В. Костин*  
*УДК 330*

## **КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В РЕГИОНЕ**

Инновационная ориентированность экономического развития России, обостряющаяся конкуренция за инвестиционные ресурсы, как на международном уровне, так и внутри страны предъявляют более высокие требования к качественно-количественной ресурсной обеспеченности воспроизводственного комплекса. В этих условиях особенно актуализируется значение трудового потенциала как ключевой компоненты формирования инновационной экономики.

Однако формирование трудового потенциала в соответствии с потребностями развивающейся новой экономики в регионах России затрудняется рядом факторов. Среди которых, основным является увеличивающийся дисбаланс в развитии трудовых ресурсов регионов. Данный фактор обуславливается реструктуризацией региональных экономик, несоответствием между структурой выпуска учреждениями профессионального образования и потребностью регионов в кадрах, уровнем подготовки кадров, ростом конкуренции регионов за рабочую силу, падением престижа профессий на низко технологичных и не эффективных производствах, низким уровнем государственной поддержки общественно значимых профессий. Решение проблемы осложняется неоднозначной и противоречивой трансформацией социально-трудовых отношений и нормативно-правовой среды, несовершенством механизмов института социального партнерства и др.

Важно также отметить, что на сегодняшний день основные задачи по развитию и обеспечению занятости трудовых ресурсов, кадровому обеспечению инвестируемых проектов возлагается на регионы, которым, в свою очередь, в разной степени удастся их решать. Так, анализ уровня занятости населения по регионам ЦФО за 2011 год показывает, что наибольший уровень достигнут в Московской области (68,6%), Калужской области (66,1%), Ярославской

области (65,3%), Смоленской области (64,8%). Наименьший уровень занятости отмечается в Рязанской области (59,0%), Тамбовской области (59,6%), Воронежская область (60%).

Наименьший уровень безработицы в 2011 году достигнут в Московской области (3,3%), Белгородской области (4,4%), Липецкой области (4,9%), а наибольший в Смоленской области (7,7%), Воронежской области (6,6%), Ивановской области (6,6%). Неоднозначно складывается положение и с подготовкой кадров. Так, в 2011 году учреждениями начального профессионального образования разного профиля было выпущено 581 тыс. специалистов при потребности в 620 тыс. чел, учреждениями среднего профессионального образования – 2850 тыс. специалистов при потребности в 3163 тыс. человек, учреждениями высшего профессионального образования – 7049,8 тыс. специалистов при потребности в 5146 тыс. человек.

При этом, потребность в специалистах среднего уровня квалификации за период с 2008 года по 2010 год снизилась на 18%. Наибольшее снижение потребности отмечалось среди специалистов среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности (в 1,6 раза) и среднего персонала в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности (в 1,5 раза).

Кроме того, за период с 31 октября 2008г. по 31 октября 2010 г. наиболее значительно уменьшилась потребность организаций в работниках рабочих профессий: квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр (на 89 тыс. или в 1,9 раза); неквалифицированных рабочих (на 59 тыс. или в 1,7 раза); операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин (на 38 тыс. или в 1,8 раза).

Общая потребность в специалистах высшего уровня квалификации уменьшилась за указанный период на 16%, в том числе в специалистах в области естественных и инженерных наук в 1,7 раза.

Отсюда, нами видится проблема в том, что темпы сокращения рабочих мест в регионах выше, чем темпы роста создания новых рабочих мест. Проблема дефицита усиливается еще тем, что в регионах существуют проблемы с подготовкой и переподготовкой кадров для развивающихся отраслей, а кадровые агентства и центры занятости занимают пассивную позицию в решении этих вопросов.

На дефицит кадров влияют низкие темпы роста производительности труда в основных отраслях экономики. За период с 2002 года по 2011 год производительность труда выросла только на 41,5% , в то время, как, среднедушевые доходы населения в месяц выросли в 5 раз. Здесь надо отметить, что доходы выросли в основном за счет отраслей ТЭК, финансового сектора экономики, государственного сектора управления. В остальных отраслях доходы значительно ниже, особенно, в сельском хозяйстве, промышленности, сфере услуг.

К этому надо добавить, что в зависимости от уровня доходности отраслей, применяемых технологий, условий труда, современного уровня организации производства формируется разная привлекательность труда для населения. Соответственно, такое положение приводит к разной оценке населением престижности отраслей и профессий.

Вместе с тем, анализ практики показывает, что в отдельных регионах эти проблемы могут успешно решаться. Так, в Калужской области на 30 созданных новых промышленных предприятиях производительность труда превышает в 15 раз аналогичный показатель на традиционных для региона предприятиях. Соответственно, средняя заработная плата на новых предприятиях по сравнению с традиционными предприятиями выше в 2,5 раза [1].

Приход в Калужскую область таких крупных компаний, как: «Volkswagen AG» (Германия), «Вольво» (VolvoTruck) (Швеция), «Peugeot» (Франция), «Citroën» (Франция), «Mitsubishi» (Япония), «General Electric» (США), «Samsung» (Корея), «L'Oreal» (Франция), «KT&G» (Корея), «SAB-Miller» (ЮАР), «Нemofarm» (Сербия) и созданные ими современные высокотехнологичные производства создали спрос на высококвалифицированных специалистов, которых на начальный момент практически не было. Поэтому компаниям пришлось самим готовить необходимых специалистов. Такая ситуация не способствовала росту инвестиционной привлекательности региона и администрации области пришлось содействовать в привлечении высококвалифицированных специалистов, в том числе и из других регионов, активнее использовать свои имеющиеся трудовые ресурсы (открывать программы переподготовки, новые образовательные программы в вузах и др.). Часть проблем с кадрами, таким образом, удалось решить. Попутно с этим, особенно с привлечением рабочей силы из других регионов, возникла необходимость решения жилищных вопросов, что потребовало дополнительных затрат, как для компаний, так и для самих работников.

В настоящее время в Калужской области, согласно, «Стратегии социально-экономического развития Калужской области до 2030 года» приоритет развития получили: автостроительный кластер; кластер биотехнологий и фармацевтики, медицинских услуг; кластер жизнеобеспечения и развития среды; образовательный кластер; транспортно-логистический кластер; туристско-рекреационный кластер; агропищевой кластер. В этой связи, вполне логичным является необходимость формирования соответствующей структуры подготовки кадров, отвечающей потребностям развивающихся кластеров.

Однако анализ подготовки кадров показывает дисбаланс между структурой выпуска учреждений профессионального образования области и потребностью региона в кадрах по уровням образования. По-прежнему наблюдается избыток подготовленных специалистов с высшим профессиональным образованием (124% от потребности в кадрах на 2011 год) и недостаток с начальным профессиональным образованием (23%). Такое положение предопределяет для региона серьезный вызов в части повышения конкурентоспособности системы образования. Требуется ликвидировать профессионально-квалификационный дисбаланс на рынке труда и создать на территории области развитую сферу образования, согласующей интересы всех участников инвестиционной деятельности.

С нашей точки зрения, система регионального образования не должна в то же время стремиться развивать подготовку всех необходимых для региона кадров, целесообразнее при подготовке определенных специалистов ориентироваться на другие учебные заведения, как российские, так и зарубежные. Образовательные ресурсы региона должны быть доступными, иметь широкий перечень образовательных программ, включать открытые образовательные площадки на базе ведущих предприятий, с использованием проектных образовательных технологий. В качестве источников поступления финансовых средств в этом случае могут выступать: государственный заказ, гранты, частный заказ, эндаумент, консалтинговая и научно-исследовательская деятельность.

Важным является развитие опережающего обучения, то есть направленного на подготовку кадров для инновационной экономики. Образовательные учреждения должны с учетом планируемых инвестиционных проектов по внедрению инновационных процессов планировать подготовку соответствующим образом.

ющих кадров. Однако, приходится констатировать запаздывание регионов с решением данных вопросов. На примере Калужской области, где при всех позитивных аспектах развития инвестиционных процессов проблема нехватки квалифицированных кадров с каждым годом становится все острее. Для того, чтобы решить данную проблему региону не достаточно привлекать кадры из других регионов, вести переподготовку по рабочим специальностям, необходим комплексный подход к развитию региональной сети образования.

Инновационная экономика требует поиска новых форм получения и усвоения знаний, обеспечивающих получение тех профессиональных компетенций, которые востребуются бизнесом. Но для решения данной задачи нужны высококвалифицированные научно-педагогические кадры, от которых во многом будет зависеть качество и уровень подготовки кадров, соответствие их потенциала решать перспективные задачи социально-экономического развития регионов. А для этого недостаточно только профессионализма: нужны работники с лидерскими качествами, способные брать ответственность на себя. Существующие образовательные учреждения, как правило, этих качеств не прививают, инициатива и трудовая активность подавляются изначально, проектное знание формируется по принципу рациональной бюрократии. Между тем в высокотехнологичных отраслях способности личности – критически важный фактор. Для развития профессиональных качеств наряду с усвоением знаний очевидна необходимость умения работать в команде, наличия самоэффективности, что является важнейшим качеством современного специалиста.

Данная тенденция уже в ближайшем будущем, скорее всего, станет основным сдерживающим моментом как промышленного, так и в целом экономического роста. Следовательно, от структуры и качества производимого системой профессионального образования трудового капитала зависит конкурентоспособность предприятий, а также конкурентоспособность и развитие экономики страны в целом. Помимо высококвалифицированных научно-педагогических кадров и эффективных программ обучения большое значение имеет развитие материально-технической базы обучения. Она должна включать аудиовизуальную технику на базе современных ПЭВМ, систему тренажеров специального и общего назначения, комплекс специального оборудования, систему ознакомительных и производственных практик, стажировку в ведущих отечественных и зарубежных образовательных заведениях, предприятиях.

Наличие высокоразвитых образовательных заведений во многом предопределяет востребованность выпускников на рынке труда с одной стороны, с другой, это оказывает существенное влияние на выбор специальности, образовательного заведения абитуриентом [2]. Неоднозначное вызывает отношение вопрос привлечения рабочей силы из других регионов страны. Решение подобным образом может только отчасти решать проблему кадрового обеспечения. Для инвесторов такое решение кадровых вопросов служит тревожным сигналом в том, что стоимость привлекаемой рабочей силы в будущем будет только возрастать. Проблема частично может быть снята, если в регионе будет строиться доступное жилье, доходные дома или станет возможным равноценно по цене произвести обмен жилья [3]. Проблемы дороговизны привлечения рабочей силы частично возможно решать за счет строительства транспортных сетей, развития социальной инфраструктуры, что способствовало бы повышению трудовой мобильности населения, транспортной доступности рабочих мест.

Для кадрового обеспечения инвестиционных процессов необходимо уделить внимание мерам по упрощению порядка въезда, пребывания и осуществления трудовой деятельности иностранных граждан на территории субъектов Российской Федерации. Таким образом, можно отметить, что кадровое обеспечение реализации инвестиционных проектов в регионах это комплексная задача, предусматривающая решение вопросов развития образовательной сферы, социальной инфраструктуры, конструктивного взаимодействия органов власти, бизнеса и населения в решении самых насущных проблем подготовки, переподготовки, повышения квалификации и привлечения кадров для инвестиционной сферы региона.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Дорожкина Т.В.* Инвестирование в отрасль экономики знаний для формирования региональной инновационной системы (на материалах Калужской области) // Региональная экономика: теория и практика. 2011. 45 (228).
2. *Галева Р. Б.* Маркетинговые исследования в образовании. М., 2007.

3. *Костин И.В.* Инвестиционный фактор развития экономики Калужской области. Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. (32) РЭУ, 4/2012, <http://region.mcnip.ru>

## LITERATURE

1. *Dorozhkina T.V.* Investment in economic sector for formation of regional innovative system (the case of Kaluga region) //Regional economy: theory and practice. 2011. 45 (228).
2. *Galeva R. B.* Market researches in education. M, 2007.
3. *Kostin I.V.* Investment factor of development of Kaluga region economy. Regional economy and management: electronic scientific magazine. (32) REU, 4/2012, <http://region.mcnip.ru>

***Финансовый университет***

***при Правительстве РФ. г. Калуга, Россия***

***28 мая 2013 г.***

---