Яковлева Т. А., Бондаренко О. В.
T. A. Iakovleva, O. V. Bondarenko

**К ВОПРОСУ О КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ТЕРРИТОРИЙ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

**ON THE ISSUE OF HUMAN RESOURCING IN PRIORITY SOCIAL AND ECONOMIC
DEVELOPMENT AREAS**

Яковлева Татьяна Анатольевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры «Экономическая теория» Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре). E-mail: kaf_et@knastu.ru.

Tatiana A. Iakovleva – PhD in Economics, Senior Lecturer, Head of the Department of Economic Theory, Komsomolsk-on-Amur state technical university (Russia, Komsomolsk-on-Amur). E-mail: kaf_et@knastu.ru.

Бондаренко Оксана Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Экономическая теория» Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681013, Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27. E-mail: ok.bondarenko2012@yandex.ru.

Ms. Oksana V. Bondarenko – Ph.D., Associate Professor, the Department of Economic Theory, Komsomolsk-on-Amur State Technical University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681013, Komsomolsk-on-Amur, 27, Lenin Str. E-mail: ok.bondarenko2012@yandex.ru.

Аннотация. В статье проведен сравнительный анализ основных параметров зарубежных и отечественных особых экономических зон. Сделан вывод о несоответствии последних мировым аналогам по большинству критериев, в том числе по доступности кадров. Изучен существующий механизм обеспечения кадрами хозяйствующих субъектов края. Признан ее сегментарный характер и как следствие количественный и структурный дисбаланс на рынке труда региона. Предложены формы взаимодействия заинтересованных сторон с целью наиболее оптимального удовлетворения текущей и перспективной потребности в квалифицированных кадрах территорий опережающего развития Хабаровского края с учетом его социально-экономических особенностей. Результаты исследования апробированы в рамках II Дальневосточного конгресса инженеров и нашли отражение в публикациях авторов.

Summary. In the article the comparative analysis of the basic parameters of foreign and domestic special economic zones is given. The authors point to non-conformity of the latest to world standards for most of the criteria, including the availability of personnel. The authors examine the existing mechanism of meeting staffing needs of regional economic entities. Its segmental character is recognized that results in the quantitative and structural imbalances in the regional labor market. The authors offer forms of cooperation of stakeholders that satisfy the current and future needs for qualified personnel in priority development areas of Khabarovsk Territory, taking into account its social and economic characteristics. The research results have been evaluated in the framework of the II Far East Engineers' Congress and are reflected in the authors' publications.

Ключевые слова: территория опережающего развития, кадровое обеспечение, структурный дисбаланс, рынок труда, механизм взаимодействия.

Key words: priority development area, human resourcing, structural imbalance, labor market, the interaction mechanism.

УДК 338.2

В силу определенных экономических и геополитических причин Дальний Восток России рассматривается как территория, обладающая реальными перспективами для включения в качестве равноправного партнера в экономическое пространство Азиатско-Тихоокеанского региона (АТР).

Важным инструментом реализации таких возможностей, по мнению Президента РФ Владимира Путина, должны стать территории опережающего развития (ТОР) [1]. Ожидается, что создание сети ТОР и реализация предусмотренных в них инвестпроектов может за 10 лет удвоить валовый региональный продукт Дальнего Востока [2].

Согласно Федеральному закону, территория опережающего социально-экономического развития – это часть территории субъекта Российской Федерации, включая закрытое административно-территориальное образование, на которой в соответствии с решением правительства Российской Федерации установлен особый правовой режим осуществления предпринимательской и иной деятельности в целях формирования благоприятных условий для привлечения инвестиций, обеспечения ускоренного социально-экономического развития и создания комфортных условий для обеспечения жизнедеятельности населения [3, ст. 2, п. 3].

В пользу ТОСЭР свидетельствует мировой опыт: в мире действует около 1500 особых экономических зон (ОЭЗ) разного типа, причем 200 из них – в Китае, ближайшем российском соседе, партнере и конкуренте по некоторым видам экономической деятельности [4]. Именно на опыт стран АТР, где территории опережающего развития хорошо зарекомендовали себя, опираются в Минвостокразвития России при проработке организационно-экономических и других вопросов при создании отечественных ТОРов.

Встречи с представителями крупнейших компаний Японии, Южной Кореи, Китая, Сингапура, которые «делают погоду» на мировых рынках, свидетельствуют о наличии у них интереса к проектам ТОР. Еще до принятия закона о ТОР министерство подписало 19 инвестиционных меморандумов с крупнейшими иностранными компаниями. Достигнуты договоренности и проработаны схемы предоставления связанных кредитов для резидентов ТОР на Дальнем Востоке с крупнейшими финансовыми институтами, в их числе Японским банком международного сотрудничества (JBIC), Экспортно-импортным банком Кореи (Korea Eximbank), Государственным банком развития Китая (CBD).

Сравнительный анализ экономических зон в странах АТР (см. табл. 1) позволяет увидеть расхождение между фактическими и целевыми для ТОР значениями некоторых показателей. Данные табл. 1 свидетельствуют о том, что отечественные ОЭЗ имеют показатели, в несколько раз меньше их целевых значений для ТОР. Российские ОЭЗ являются «лидерами» по величине транспортных расходов, по длительности получения разрешений на строительство и подключение к системе энергоснабжения, а также имеют низкое обеспечение кадрами.

Таблица 1

Характеристика ОЭЗ в странах АТР [5]

Показатель	Корея	Китай	Сингапур	США	Канада	Япония	Россия	Цель для ТОР	Единица измерения
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Налог на прибыль	10	15	17	33	23,5	26,4	13,5	10	%
Транспортные расходы	700	550	440	1320	1660	970	1800	440	долларов за 20-фунтовый контейнер
Затраты на энергоресурсы	7,3	7,4	13,6	6,9	7,4	17,9	11,7	6,9	центов за 1 кВт/ч электроэнергии
Налоги на заработную плату	8,8	26,7	16	7,7	8,7	25,6	14,0	7,7	% от фонда оплаты труда
Получение разрешений на строительство	29	67	26	27	163	193	244	26	дни

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Подключение к системе энергоснабжения	28	41	36	68	142	105	254	28	дни
Меры поддержки экспорта	5	4	4	4	5	3	2	5	баллы
Защита интеллектуальной собственности	2	3	4	5	4	5	3	5	баллы по рангу в рейтинге IPRI
Доступность кадров	Высокая	Высокая	Высокая	Высокая	Средняя	Высокая	Низкая	Высокая	
Доступность поставщиков	Высокая	Высокая	Высокая	Высокая	Средняя	Высокая	Низкая	Высокая	

Последний факт приобрел для дальневосточного региона статус проблемы. Общеизвестно, что успешное развитие высокотехнологичных инновационных проектов требует соответствующей системы кадрового обеспечения, которая предполагает высокую эффективность использования имеющейся рабочей силы, а также удовлетворение растущей потребности в высококвалифицированных кадрах модернизируемых и вновь создаваемых производств [6]. Поэтому органам исполнительной власти субъектов Дальневосточного федерального округа (ДФО) рекомендовано принять активное участие в решении задачи по формированию ТОР, включая обеспечение инвестиционных проектов квалифицированными кадрами.

Напомним, что по результатам заседания подкомиссии правительства РФ по вопросам реализации инвестиционных проектов на Дальнем Востоке, состоявшегося 13 февраля 2015 г., отобраны к реализации первые три проекта для ДФО. Два из них находятся на территории Хабаровского края (см. табл. 2).

Таблица 2

Основные характеристики ТОР Хабаровского края [2]

Наименование ТОР / Местоположение	Площадь, га	Количество резидентов, ед.	Объем частных инвестиций, млрд р.	Объем государственных инвестиций, млрд р.	Число создаваемых рабочих мест, ед.
«Хабаровск», Хабаровский край	716	8	28,52	1,8	3 095
«Комсомольск», г. Комсомольск-на-Амуре, Хабаровский край	327	5	15,23	1,2	2 700

Для успешного функционирования названных ТОР предполагается также создание необходимой инфраструктуры в виде объектов по обеспечению электроэнергией и газом, тепло- и водоснабжения, водоотведения. За счет объектов инфраструктуры будет обеспечено развитие территорий, прилежащих к ТОР, а формирование рынка сервисных услуг для резидентов ТОР даст импульс развитию малого и среднего предпринимательства. Таким образом,

за счет мультипликативного эффекта число высокопроизводительных рабочих мест в Хабаровском крае может достичь нескольких десятков тысяч единиц.

Хотелось бы отметить, эти рабочие места создаются в первую очередь для дальневосточников, во вторую – для граждан Российской Федерации, если на Дальнем Востоке не окажется необходимой численности тех или иных квалифицированных кадров, в-третью – для людей с той же идентичностью, что и дальневосточники. В особых ситуациях, планируется привлекать рабочую силу из стран дальнего зарубежья. В то же время привлечение в ТОР иностранной рабочей силы будет проходить по «упрощенным сценариям»: зарубежных специалистов будут привлекать без учета квот на разрешения на работу, в том количестве, в каком потребность в них оценит наблюдательный совет каждой территории, что не только расширяет полномочия, но и повышает ответственность местных органов власти.

Обеспечение создаваемых рабочих мест квалифицированными кадрами преимущественно за счет жителей края проблематично по многим причинам, в том числе из-за демографической ситуации в регионе, проблем в сфере профессионального образования, а также неблагоприятных тенденций на рынке труда, где на протяжении нескольких лет присутствует структурный дисбаланс.

Проблема несоответствия структуры спроса на труд и структуры предложения труда не является новой для российского рынка труда [7]. Следствием такого дисбаланса является одновременное присутствие неудовлетворенного спроса и неудовлетворенного предложения на рынке труда. Неудовлетворённый спрос на рабочую силу определяется долей вакантных рабочих мест в общей величине совокупного спроса на рабочую силу. Положительная динамика этого показателя на рынке труда Хабаровского края, представленная в табл. 3, свидетельствует о том, что проблема дефицита рабочей силы для работодателей региона становится всё более актуальной [8].

Таблица 3

Динамика неудовлетворённого спроса и неудовлетворённого предложения
на рынке труда Хабаровского края

	2009	2010	2011	2012	2013
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	719,8	729,4	733,1	728,9	730,2
Численность безработных граждан, чел.	30 375	25 039	19 422	14 780	12 411
Заявленная работодателями потребность в работниках, чел.	16 720	15 114	15 317	18 677	19 317
Неудовлетворённый спрос на рабочую силу, %	2,20	2,03	2,05	2,50	2,60
Неудовлетворённое предложение (уровень безработицы), %	4,01	3,32	2,58	1,99	1,67

Структурный дисбаланс на рынке труда края имеет место, в том числе по причине несоответствия требуемого работодателями и имеющегося у потенциальных работников уровня образования. Так, на протяжении нескольких лет более 70 % неудовлетворенного спроса приходится на кадры с начальным профессиональным образованием: в 2010 г. эта доля составила 80,2 %, в 2011 г. – 77,8 %, в 2012 г. – 78,3 %, в 2013 г. – 76,3 %. В течение 3 квартала 2014 г. потребность в кадрах для замещения вакантных должностей, заявленных работодателями Хабаровского края, составила 83 285 единиц, из которых 65 444 единиц (78,6 %) – это вакансии по рабочим профессиям [8].

Сложившуюся ситуацию в определённой степени спровоцировали изменения в структуре системы профессионального образования. Так, за период с 2009 по 2013 гг. численность обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования Хабаровского края уменьшилась на 26,3 %. При этом имел место 13-процентный прирост

численности поступивших в высшие учебные заведения. Соответственно стабильно увеличивается и доля закончивших вузы в общей численности выпускников учреждений профессионального образования. За рассматриваемый период этот показатель вырос на 8,4 %, достигнув значения 76,4 % [9].

Усилению структурного дисбаланса на рынке труда Хабаровского края способствует и профессиональное несоответствие между спросом и предложением труда. В результате анализа структуры неудовлетворённого спроса на труд по видам экономической деятельности (ВЭД) и структуры безработных по последнему месту работы выяснилось, что из всех заявленных работодателями края вакансий за 2013 г. (117 156 единиц) наиболее востребованными оказались работники строительной отрасли (21 %) и обрабатывающих производств (12 %), а наименее востребованными – работники финансовой сферы (1,2 %). Такое соотношение наблюдается уже не один год (см. табл. 4).

Таблица 4

Структура неудовлетворённого спроса на рабочую силу в Хабаровском крае

Годы	Общая потребность в работниках			
	заявленная работодателями, ед.	в том числе по видам экономической деятельности		
		обрабатывающие производства, %	строительство, %	финансовая деятельность, %
2010	118 346	12	18,3	0,8
2011	115 774	13,5	22,6	0,7
2012	123 535	15	21	0,8
2013	117 156	12	21	1,2

Наибольшее несоответствие наблюдается по таким группам занятий, как «рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах» (на 3265 вакансий приходится 499 безработных), «рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности» (на 1980 вакансий – 605 безработных), «специалисты высшего уровня квалификации в области инженерных и естественных наук» (на 792 вакансии – 191 безработный).

Одна из важных причин такой ситуации на рынке труда Хабаровского края – низкая эффективность взаимодействия всех заинтересованных сторон: организаций системы профессионального образования, потенциальных работодателей и соответствующих органов государственной власти. Ранее существовавший административный механизм их взаимодействия прекратил функционирование в силу перехода России к рыночным основам ведения хозяйства, а новый механизм в полном объеме еще не сформирован [10]. Это обострило проблему обеспечения экономики квалифицированными кадрами вплоть до возникновения дефицита по одним профессиям и наличия безработицы по другим.

Следовательно, решение проблемы кадрового обеспечения ТОР на территории Хабаровского края требует эффективного взаимодействия работодателей и учреждений профессионального образования всех уровней подготовки. Механизм данного взаимодействия должен представлять собой взаимовыгодное долгосрочное и равноправное сотрудничество указанных субъектов на основе согласования и координации деятельности, а также консолидации ресурсов с целью эффективного обеспечения высококвалифицированной рабочей силой. В процессе этого взаимодействия система профессионального образования призвана наиболее полно учитывать интересы работодателей, оперативно реагировать на изменяющиеся требования к содержанию и качеству подготовки. Одновременно работодателям целесообразно принимать более активное участие в процессе профессиональной подготовки специалистов.

Для продуктивного взаимодействия работодателей и учебных заведений следует применять разнообразные формы: целевую подготовку кадров по заказам предприятий; руководство производственной практикой, курсовым и дипломным проектированием специалистами предприятия; участие специалистов предприятия в итоговой аттестации выпускников; дополнительную стипендиальную поддержку учащихся и студентов со стороны будущих работодателей; систематичное проведение совместных научно-практических конференций, семинаров, круглых столов и пр.; постоянное привлечение работодателей к обновлению и развитию образовательных ресурсов; участие работодателей в профессиональной аккредитации программ, в разработке образовательных стандартов; создание совместных инновационных центров и базовых кафедр; совместное проведение профессиональных конкурсов.

Согласование спроса на работников определённого уровня и направления профессиональной подготовки и предложения молодых специалистов может быть реализовано в рамках разнообразных моделей взаимодействия работодателей и профессиональных учебных заведений. Среди таковых следует отметить образовательные центры, которые консолидируют образовательные учреждения разного уровня, работодателей и их объединения, а также другие учреждения и некоммерческие организации, заинтересованные в подготовке действительно востребованных экономикой специалистов. Преимущество этой академической интеграции заключается в том, что она позволяет не только более эффективно координировать деятельность заинтересованных сторон в образовательном процессе, но и обеспечить преемственность между разными уровнями профессиональной подготовки.

Другой моделью взаимодействия субъектов рынка труда является учебно-производственный инновационный комплекс непрерывного образования, деятельность которого нацелена также на согласованное развитие непрерывного образования и науки, отвечающее инновационным потребностям региональной экономики. Благодаря функционированию таких комплексов создаются действенные предпосылки для повышения качества профессионального образования, развития его инновационной компоненты, разработки и трансферта новых технологий, интеграции профессиональных учебных заведений в реальный сектор экономики. Всё это должно способствовать сбалансированности регионального рынка труда в подготовке и востребованности разных по профилю, уровню и квалификации специалистов. Инновационной моделью взаимодействия учреждений профессионального образования и субъектов внешней среды (в том числе работодателей) является также ресурсный центр, деятельность которого предполагает концентрацию современных высокотехнологичных материальных ресурсов, системное взаимодействие научно-методических, кадровых, информационных и прочих ресурсов с целью установления соответствия между структурой и качеством профессиональной подготовки с одной стороны и требованиями рынка труда и общества с другой. Примером такой структуры, созданной на территории Хабаровского края, является Ресурсный центр, организованный на базе КГБПОУ № 2 г. Комсомольска-на-Амуре, осуществляющего профессиональную подготовку рабочих кадров для машиностроительной отрасли.

Актуальность решения проблемы подготовки молодых специалистов, востребованных экономикой региона, подтверждается и в задачах государственной программы Хабаровского края «Развитие образования в Хабаровском крае», где определяется необходимость приведения структуры и качества профессионального образования в соответствие с потребностями инновационного развития экономики края. В числе основных мероприятий программы, запланированных на период с 2013 по 2020 гг., предусмотрено повышение качества профессионального образования, что предполагает совершенствование государственно-частного партнерства между профессиональными образовательными организациями и организациями реального сектора экономики [9].

Выстроить процесс кадрового обеспечения экономики края, включая расположенные на его территории ТОР, в виде целостной системы невозможно без координирующей роли

государства. Устоявшимися направлениями государственного регулирования данного процесса выступают:

- формирование нормативно-правовой базы, разработка законов, позволяющих регулировать долгосрочное взаимодействие вузов и работодателей. Законодательная база должна обеспечить защиту средств, инвестированных в профессиональную подготовку специалистов;
- стимулирование работодателей к более активному участию в финансировании образовательных процессов. Этому может способствовать система налоговых льгот, предоставляемых предприятиям, вкладывающим средства в образование;
- разработка и реализация государственных программ, направленных на повышение эффективности взаимодействия работодателей и вузов;
- систематический мониторинг ситуации на рынке труда и формирование базы данных по вопросам занятости и трудоустройства молодых специалистов;
- активное участие в процессах прогнозирования кадровых потребностей экономики, участие в формировании заказа профессиональным учебным заведениям на подготовку требуемых специалистов;
- координация деятельности вузов и предприятий по осуществлению взаимовыгодного сотрудничества, направленного на совершенствование профессиональной подготовки востребованных специалистов.

Значимость государственного регулирования процесса кадрового обеспечения дальневосточной экономики обуславливает целесообразность помимо общепринятых применять особые направления и формы взаимодействия. Так, была озвучена идея о разработке особой образовательной системы для подготовки квалифицированных кадров для создаваемого на Дальнем Востоке инновационного кластера авиа- и судостроения. Суть идеи заключается в разработке системы подготовки инженерных кадров по наиболее востребованным инженерным специальностям с привлечением к процессу обучения ведущих вузов из западных регионов нашей страны, в результате чего должно сформироваться общее межвузовское пространство.

Не исключено, что переводом этой идеи в практическую плоскость займется специальный департамент управления человеческим капиталом и развития трудовых ресурсов, созданный в структуре Минвостокразвития России и предметно занимающийся подбором и привлечением на Дальний Восток необходимых специалистов. Кроме того, в законе о ТОР в числе структур единой системы институтов развития Дальнего Востока, организуемой в целях обеспечения процесса формирования сети ТОР, предусмотрено создание специального агентства по развитию человеческого капитала. Главная задача Агентства состоит в обеспечении инвесторов необходимыми кадрами. На сегодняшний день уже известны основные якорные инвесторы ТОР «Хабаровск» и «Комсомольск». Ими являются российские компании «Технониколь», «Невада», «Группа Энергия», «МТЕ». Кроме того, Министерство РФ по развитию Дальнего Востока уже заключило 21 меморандум с крупнейшими зарубежными компаниями, готовыми вложиться в дальневосточные территории опережающего развития [11]. Следовательно, уже сейчас можно запускать механизм взаимодействия по кадровому вопросу. Учитывая долгосрочную перспективу функционирования ТОР, есть возможность достичь высокой результативности взаимодействия в этом вопросе.

Таким образом, создание особых условий для экономической деятельности в рамках ТОР предполагает организацию адекватной системы кадрового обеспечения. В противном случае реализация в полной мере поставленных перед ТОРами задач будет затруднена из-за неэффективного удовлетворения потребности в квалифицированных кадрах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Президент России. Послания Федеральному Собранию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/transcripts/messages> (дата обращения: 13.01.2016).
2. Жуков, И. Территории опережающего развития: четвертая попытка русского Гонконга [Электронный ресурс] / И. Жуков // Клуб регионов. Федеральная экспертная сеть. – 2014. – 21 февр. URL: <http://club-rf.ru/theme/327> (дата обращения: 13.01.2016).
3. Титов, С. Территории опережающего развития появятся по всей России [Электронный ресурс] / С. Титов // Ведомости. – 2014. – № 138. – URL: <http://www.vedomosti.ru/finance/news/29087781/> (дата обращения: 18.01.2016).
4. Система кадрового обеспечения территории в современных экономических условиях: моногр. / А. Р. Куделько, В. П. Котляров, Т. А. Яковлева, М. Г. Некрасова. – Владивосток: Дальнаука, 2007. – 159 с.
5. Gimpelson, V. E. Stuck between surplus and shortage: demand for skills in russian industry / V. E. Gimpelson, R. Kapeliushnikov, A. Lukiyanova // Labour. – 2010. – Vol. 24, N 3(09). – P. 311-332 // Wiley Online Library : электронная библиотека. URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9914.2010.00483.x/> (дата обращения: 18.12.2014).
6. Динамика численности безработных граждан. Сведения о потребности в работниках [Электронный ресурс] // Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края. URL: www.uprzan.khv.ru/ (дата обращения 18.12.2015).
7. Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю. URL: http://habstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/habstat/ru/statistics/ (дата обращения 18.12.2015).
8. Хабаровский край: статистический ежегодник // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю. – Хабаровск, 2013. – 326 с.
9. О государственной целевой программе Хабаровского края «Развитие образования и молодежной политики Хабаровского края» [Электронный ресурс] постановление Правительства Хабаровского края от 5 июня 2012 г. № 177-пр. URL: <http://base.consultant.ru/regbase/> (дата обращения 12.03.2016).
10. Syrbu, A. Labour market of Russia, factors and trends of development [Электронный ресурс] / A. Syrbu, E. Belikova // Economy modernization: new challenges and innovative : practice conference proceedings, Sheffield, october 2013 / science editor : R. Berton. – Sheffield: B&M Publishing, 2013. – С. 83-85. URL: <http://elibrary.ru/default.asp>
11. Минвостокразвития приступило к активному привлечению иностранных денег для ТОРов на ДВ [Электронный ресурс] // AmurMedia. 2012. – 17 сент. URL: <http://amurmedia.ru/news/economics/17.04.2015/432960/minvostokrazvitiya-pristupilo-k-aktivnomu-privlecheniyu-inostrannih-deneg-dlya-toro.html> (дата обращения: 13.02.2016).