

Формирование региональной политики развития человеческого капитала в условиях многофакторных вызовов и рисков*

Formation of a Regional Human Capital Development Policy in the Context of Multifactorial Challenges and Risks

УДК 332.146



Иванов Сергей Анатольевич

заведующий лабораторией Института проблем региональной экономики РАН (Санкт-Петербург), доктор экономических наук, доцент
190013, Санкт-Петербург, Серпуховская ул., д. 38

Sergey A. Ivanov

Institute of Problems of Regional Economy of the Russian Academy of Science
Serpukhovskaya St. 38, St. Petersburg, Russian Federation, 190013

Настоящее исследование направлено на изучение проблем формирования региональной политики человеческого капитала для инновационной экономики в условиях многофакторных вызовов и рисков.

Цель. Разработать теоретико-методологические положения формирования региональной политики развития человеческого капитала.

Задачи. Исследовать на примере макрорегиона «Северо-Запад» динамику ключевых показателей удельного веса безработных с разным уровнем образования; провести анализ профессиональной структуры выпускников государственных и негосударственных вузов; определить наиболее острые проблемы для бизнеса; разработать принципиальную схему формирования региональной политики развития человеческого капитала.

Методология. На основе статистического анализа ключевых показателей формирования трудовых ресурсов выявить основные проблемы кадрового обеспечения экономики регионов Северо-Запада России и методом логического анализа разработать теоретико-методологические положения формирования региональной политики развития человеческого капитала.

Результаты. Исследование показало, что сохранение разрыва между спросом и предложением на региональных рынках труда происходит, несмотря на то что все заинтересованные стороны (государство, домохозяйства, бизнес) вкладывают в подготовку квалифицированной рабочей силы все большие объемы денежных средств. Тем не менее проблема формирования профессиональной составляющей человеческого капитала как была, так и осталась далекой от решения. В этой связи становится очевидной

необходимость более тесной координации заинтересованных сторон на уровне субъектов Российской Федерации в вопросе развития человеческого капитала, отвечающего требованиям современной экономики. И координация эта должна воплотиться в виде отдельного направления региональной политики — политики развития человеческого капитала.

Выводы. Для решения проблемы формирования необходимых свойств человеческого капитала необходима разработка региональной политики развития человеческого капитала. Структура региональной политики развития человеческого капитала должна включать целевой блок, блок основных направлений и механизмов реализации, блок так называемых флагманских проектов, а также систему управления проведением политики.

Ключевые слова: человеческий капитал; экономика; регион; демография; безработица; профессиональное образование; региональная политика; стратегическое планирование; Северо-Западный федеральный округ РФ; Санкт-Петербург.

Для цитирования: Иванов С. А. Формирование региональной политики развития человеческого капитала в условиях многофакторных вызовов и рисков // Экономика и управление. 2019. № 2 (160). С. 28–37.

The presented study examines the problems of formation of a regional human capital policy for the innovative economy in the context of multifactorial challenges and risks.

Aim. The study aims to develop a theoretical and methodological framework for the formation of a regional human capital development policy.

* Статья подготовлена в ИПРЭ РАН в рамках выполнения НИР «Разработка теоретико-методологических основ стратегии трансформации социального и эколого-экономического пространства, ее влияния на развитие человеческого капитала инновационной экономики» (№ ГР: АААА-А16-116071210037-1).

Tasks. Through the example of the Northwestern macroregion, the authors examine the dynamics of key indicators of the proportion of the unemployed with different levels of education; analyze the professional structure of graduates from state and private universities; identify the most pressing problems for business; develop a roadmap for the formation of a regional human capital development policy.

Methods. This study uses statistical analysis of key indicators of labor resources formation to identify major problems in the staffing of the economy of the northwestern Russian regions and logical analysis to develop theoretical and methodological provisions for the formation of a regional human capital development policy.

Results. The study shows that there is still a gap between supply and demand in regional labor markets despite the fact that all parties concerned (government, households, business) increasingly invest substantial sums of money in the training of qualified workforce. Nevertheless, the problem of formation of the professional component of human capital remains far from being solved. In this regard, it becomes obvious that interested parties at the level of constituent entities of the Russian Federation should better coordinate their efforts on the development of human capital to meet the requirements of the modern economy. Such coordination should be regulated by a specific direction of the regional policy — the human capital development policy.

Conclusions. In order to solve the problem of formation of the necessary properties of human capital, it is necessary to develop a regional human capital development policy. The structure of the regional human capital development policy should include a target block, a block comprising the main directions and mechanisms of implementation, a block of the so-called flagship projects, and a system for policy implementation management.

Keywords: human capital; economy; region; demography; unemployment; vocational education; regional policy; strategic planning; Northwestern Federal District of the Russian Federation; Saint Petersburg.

Citation: Ivanov S. A. Formirovaniye regional'noy politiki razvitiya chelovecheskogo kapitala v usloviyakh mnogofaktornykh vyzovov i riskov [Formation of a Regional Human Capital Development Policy in the Context of Multifactorial Challenges and Risks]. *Ekonomika i Upravleniye*, 2019, no. 2 (160), pp. 28–37.

Обсуждение проблемы воспроизводства необходимого для современной экономики человеческого капитала в последние десятилетия вышло за рамки теоретического дискурса, выдвинувшись в первый ряд мировой повестки социально-экономического развития промышленно развитых стран. Мировое сообщество рассматривает человеческий капитал как важнейший источник стратегического развития, поскольку именно за счет человеческого капитала обеспечиваются конкурентоспособность и экономическая безопасность стран в условиях инновационной экономики.

Особую актуальность формирование нового качества человеческого капитала имеет для России, поставившей целью развитие экономики знаний, создание современной цифровой экономики. Переход к этому новому типу экономики для России является не просто важнейшим приоритетом развития, но, без всякого сомнения, фактором обеспечения социальной и экономической стабильности, устойчивости в условиях стремительно меняющихся технологий, новых рисков и вызовов. Обеспечить стратегическое развитие экономики страны, ее регионов в условиях глобальной конкуренции можно лишь на основе развития инноваций, создания прорывных технологий, в основе создания которых лежат человеческие знания.

О приоритете человеческого капитала отчетливо сказано в Стратегии развития России до 2020 года, в которой человеческий капитал выведен в качестве главного фактора экономического развития [1, с. 6]. Еще с большей определенностью о важности человеческого капитала в современных условиях говорится в контексте развития экономики знаний [Там же, с. 48], которая должна стать драйвером всей хозяйственной жизни, превратившись в один из ведущих секторов экономики России с «долей в валовом внутреннем продукте не менее 17–20 процентов» [Там же, с. 11]. Акцент на развитие человеческого капитала сделан и в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации. Этот фактор, представленный как «кадры и человеческий капитал», выведен на суперпозицию в разделе «Основные направления и меры реализации государственной политики в области научно-технологического развития Российской Федерации» этой стратегии [2, с. 14].

Как известно, категория «человеческий капитал» была введена в научный оборот в середине прошлого века нобелевскими лауреатами Т. Шульцем и Г. Беккером. В самом обобщенном виде человеческий капитал представляет собой воплощенную в человеке способность приносить доход. В своих работах Т. Шульц подчеркивал, во-первых, что в качестве капитала можно рассматривать «любой актив — физический или человеческий, обладающий способностью генерировать поток будущих доходов» [3, с. 5], во-вторых, что человеческий капитал — это актив, включающий «совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом».

На уровне организации важнейшие положения теории человеческого капитала развил Г. Беккер, рассмотрев их в своей фундаментальной работе «Человеческий капитал». С точки зрения Г. Беккера, человеческий капитал следует рассматривать как конкретный

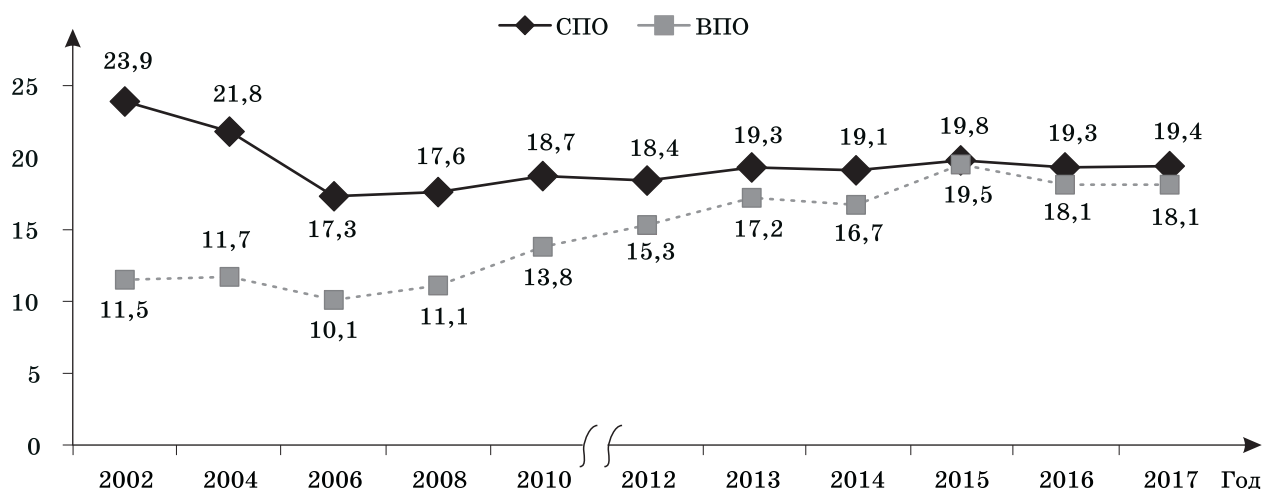


Рис. 1. Динамика удельного веса безработных с разным уровнем образования в общей численности безработных в СЗФО, %

Источники: [5; 6].

запас знаний, навыков, мотиваций, который сформировался за счет инвестиций в человека. В составе этих инвестиций он выделял расходы на общее и профессиональное образование, воспитание, здравоохранение, поиск информации, миграцию, поиск работы и ряд других вложений в человека, способствующие развитию его производительной силы, росту культурного и интеллектуального потенциала [4].

В последующем развитие теории человеческого капитала шло по пути как обогащения содержания этой категории, с добавлением в нее новых составляющих (коммуникационные навыки, адаптивность, мотивация, способность к инновациям и т. д.), так и определения новых направлений инвестирования в развитие человеческого капитала. Так, по методологии Всемирного банка составляющими человеческого капитала являются здоровье, образование, квалификация, производственный опыт, научный капитал, культурный капитал, обладание экономически значимой информацией, мотивация к экономической деятельности и др.

Многообразие интерпретаций понятия «человеческий капитал» свидетельствует о сложности данной категории, многофакторности ее формирования. Поэтому неудивительно, что единой трактовки данного термина до настоящего времени не сложилось. Однако в общем виде, чаще всего, под человеческим капиталом понимается накопленный индивидом запас знаний, умений, профессиональных и социальных компетенций, позволяющий приносить доход как самому индивиду, так и социально-экономической системе, в рамках которой он реализует свои способности и личные качества.

Совершенно ясно, что успешность развития человеческого капитала, особенно на уровне субъектов Российской Федерации, в значительной степени зависит от эффективности региональной политики, в первую очередь в области

образования, здравоохранения, воспитания, культуры. Для экономики региона важнейшим вопросом является формирование профессиональной составляющей человеческого капитала.

Сегодня субъекты Российской Федерации, разрабатывая региональную политику, несомненно, учитывают все эти аспекты развития человеческих ресурсов, в том числе в контексте формирования трудового потенциала, отвечающего требованиям хозяйствующих субъектов региона. В последние годы даже были созданы агентства развития человеческого капитала, как правило, на уровне макрорегионов («Агентство по развитию человеческого капитала в Северо-Западном федеральном округе», «Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке» и др.). Тем не менее проблема формирования человеческого капитала, соответствующего требованиям времени и потребностям конкретных предприятий, остается. В значительной степени эта проблема обусловлена сохраняющимся несоответствием профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в системе профессионального образования потребностям работодателей.

Эта проблема порождает две другие ключевые проблемы экономики: устойчивый дефицит высококвалифицированных кадров при постоянно сохраняющейся безработице во всех субъектах Российской Федерации, в том числе и в трудоемких, промышленно развитых регионах страны. При этом, как показывает анализ структуры безработицы, например в макрорегионе «Северо-Запад», доля безработных с высшим и средним профессиональным образованием растет (рис. 1).

При этом демографические тенденции свидетельствуют о том, что вплоть до 2025 г. численность населения в трудоспособном возрасте

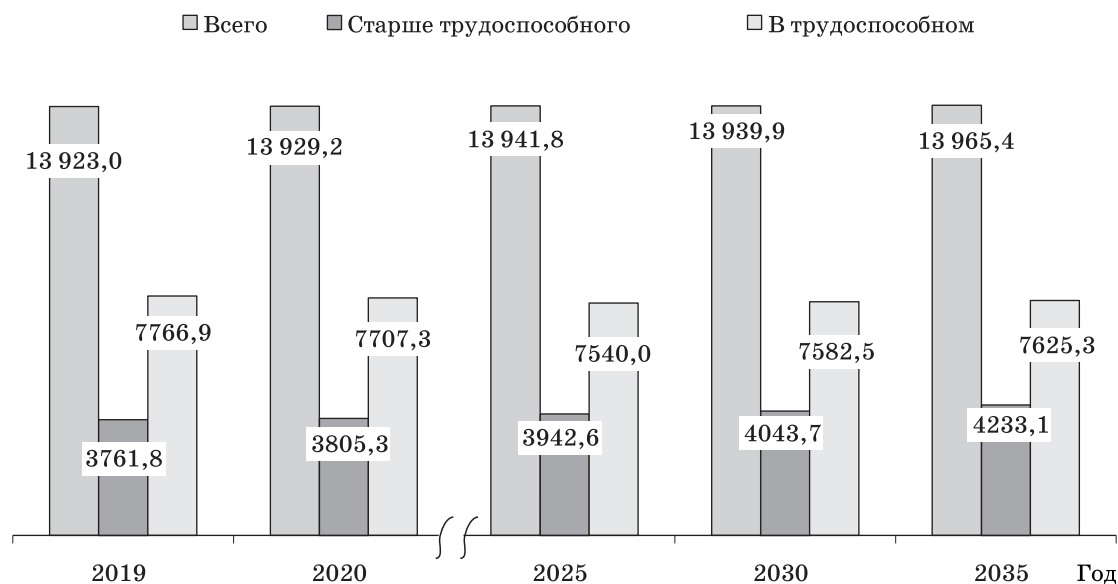


Рис. 2. Прогноз численности населения СЗФО, тыс. чел.

Источник: [7].

(при условии сохранения планки пенсионного возраста) будет снижаться, сокращая объем имеющихся трудовых ресурсов (рис. 2).

Впрочем, негативные демографические тенденции — это лишь одна из причин дефицита кадров, расхождения спроса и потребностей в профессиональных качествах человеческого капитала. Проблема формирования необходимого человеческого капитала во многом связана с несоответствующей потребностям предприятий структурой подготовки кадров в системе профессионального образования.

Например, в Санкт-Петербурге, как свидетельствуют результаты анализа профессиональной структуры выпуска специалистов, почти половину (48,4%) всего выпуска в 2016 г. специалистов государственными и муниципальными образовательными организациями высшего образования Санкт-Петербурга составили прошедшие обучение по трем группам специальностей/направлениям подготовки: «Экономика и управление», «Гуманитарные науки», «Образование и педагогика» (табл. 1).

В то же время доля выпускников вузов по многим актуальным и востребованным экономикой города специальностям остается на крайне низком уровне. В частности, доля выпускников по специальности «Автоматика и управление» составила в 2016 г. 2,8% (в 2015 г. — 3,2%); по специальности «Химическая и биотехнологии» — 1,7% (в 2015 г. — 1,9%); по специальности «Приборостроение и оптотехника» — 1,7% (в 2015 г. — 1,7%); по специальности «Информационная безопасность» — 0,15% (в 2015 г. — 0,5%) от общего числа выпускников государственных образовательных организаций высшего образования Санкт-Петербурга по группам специальностей [8, с. 64].

Доля выпускников, представляющих три укрупненные группы специальностей и направлений подготовки («Экономика и управление», «Гуманитарные науки», «Образование и педагогика»), а также специализацию «Культура и искусство» в составе выпуска специалистов негосударственными вузами Санкт-Петербурга в 2016 г. оказалась вообще на предельно высоком уровне — 94,1% (табл. 2).

Можно назвать целый ряд причин, ориентирующих молодежь, родителей выпускников школ на освоение экономических и гуманитарных специальностей, в том числе за счет собственных денежных средств.

Прежде всего, это нежелание получать технические специальности из-за снижения их имиджа в начале 1990-х гг., снижение качества школьного образования, затрудняющее поступление в технические вузы, глубокая трансформация трудовых ценностей и образа труда как такового, в результате чего приоритетом стало получение широкого круга базовых компетенций в противовес узкопрофильной подготовке.

Следствием этого стала ориентация выпускников школ на получение высшего гуманитарного или экономического образования. Причем если получение такого рода образования за счет бюджетных средств оказывается невозможным, то выбор между техническим образованием за счет государства и платным гуманитарным и экономическим образованием делается чаще в пользу последнего (разумеется, при наличии финансовых возможностей у семьи). Удельные расходы домохозяйств на образование как в Санкт-Петербурге, так и других регионах Северо-Запада России в последние годы устойчиво растут (табл. 3).

Выпуск специалистов государственными и муниципальными образовательными организациями высшего образования Санкт-Петербурга по основным группам специальностей и направлениям подготовки, чел.

	2014		2015		2016	
	по группам специальностей	по направлениям подготовки	по группам специальностей	по направлениям подготовки	по группам специальностей	по направлениям подготовки
Всего выпуск	68 330		74 532		65 355	
Выпуск отдельно по группам специальностей и направлениям подготовки	47 497	20 833	35 665	38 867	17 474	47 881
экономика и управление	15 766	5234	9610	11 273	4183	13 724
гуманитарные науки	6042	4115	4670	6820	1661	8705
культура и искусство	2635	742	2433	1313	1534	1792
здравоохранение	2212	—	2284	—	2236	—
образование и педагогика	1702	1480	775	2488	334	3029
архитектура и строительство	1626	518	1519	1078	703	1580
сфера обслуживания	1650	-	684	—	237	—
информатика и вычислительная техника	1226	943	1041	1652	392	2231
энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	1098	841	857	1276	379	1536
электронная техника, радиотехника и связь	1148	903	990	1527	307	1654
металлургия, машиностроение и материаловедение	1145	484	779	1001	410	1298
автоматика и управление	971	943	755	1652	342	1485
морская техника	846	—	782	—	594	—
химическая и биотехнологии	685	210	704	705	202	935
сельское, лесное и рыбное хозяйство	727	103	627	302	546	923
приборостроение и оптотехника	473	766	424	827	166	943
информационная безопасность	394	—	339	—	102	—

Источники: [8, с. 64].

Кадровый дефицит, безусловно, вынуждает работодателей поворачиваться «лицом» к системе профессионального образования, выстраивать взаимовыгодные отношения с вузами и колледжами. По нашим оценкам, большинство промышленных предприятий Санкт-Петербурга имеют договоры с учреждениями среднего профессионального образования (60%), активно взаимодействуют с вузами (85%).

Тем не менее проблема восполнения кадрового дефицита остается довольно острой, о чем, в частности, свидетельствует постоянное превышение числа вакансий над численностью безработных. Так, на конец декабря 2018 г. количество состоящих на регистрационном учете в службе занятости в целях поиска работы составляло 25 412 человек. В то же время количество вакансий на предприятиях Санкт-Петербурга, заявленное в службу занятости, было в 1,6 раза выше — 42 025 вакансий [10].

Если говорить о ситуации с дефицитом кадров в целом по России, то, судя по результатам исследования, проведенного в 2017 г.

Союзом промышленников и предпринимателей России (РСПП), проблема кадрового обеспечения предприятий входит в тройку наиболее острых проблем. Дефицит квалифицированных кадров испытывает более 40% организаций, входящих в состав РСПП. Более того, в среднесрочной перспективе дефицит рабочих и специалистов прогнозирует 58,2% компаний, являющихся членами РСПП (рис. 3).

Наибольшую потребность предприятия испытывают в квалифицированных рабочих. Как показали результаты тех же исследований, квалифицированных рабочих не хватает 2/3 компаний (63,3%). Половина компаний испытывает дефицит специалистов высшей квалификации (50,4%).

Востребованными являются также работники, относящиеся к категории операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин. По данным того же мониторинга РСПП, потребность в них испытывает в среднем две из пяти компаний (41,0%). Около 1/3 предприятий (31,3%) нуждается в специалистах средней квалификации. Чуть более 1/5 компаний

Выпуск специалистов частными образовательными организациями высшего образования Санкт-Петербурга по основным группам специальностей и направлениям подготовки, чел.

	2014		2015		2016	
	по группам специальностей	по направлениям подготовки	по группам специальностей	по направлениям подготовки	по группам специальностей	по направлениям подготовки
Всего выпуск	7069		7684		13 066	
Выпуск отдельно по группам специальностей и направлениям подготовки:	5996	1073	3949	3735	2837	10 229
экономика и управление	2225	247	1821	1078	1253	5715
гуманитарные науки	2573	692	1367	2112	1031	3505
культура и искусство	553	70	346	2109	344	407
образование и педагогика	350	13	149	74	10	42
сфера обслуживания	169	24	135	62	103	153
социальные науки	104	10	54	74	8	42
транспортные средства	13	—	13	—	11	—
информатика и вычислительная техника	—	—	55	42	32	256
естественные науки	9	—	—	—	2	—
геодезия и землеустройство	—	17	—	10	—	11

Источник: [8, с. 66].

Таблица 3

Удельные расходы домохозяйств на образование в регионах Северо-Западного федерального округа, тыс. руб./чел.

Субъекты РФ	2012	2013	2014	2015	2016
Республика Карелия	2,21	2,50	2,77	3,15	3,27
Республика Коми	2,25	2,81	3,07	3,52	3,49
Архангельская область	2,06	3,40	3,20	3,41	3,38
Вологодская область	1,62	2,04	2,19	2,26	2,33
Калининградская область	1,82	2,16	2,47	2,74	2,94
Ленинградская область	1,59	1,79	1,96	2,18	2,33
Мурманская область	2,93	4,03	4,12	4,15	4,17
Новгородская область	2,74	3,20	3,51	3,80	3,71
Псковская область	1,64	1,78	1,89	2,00	1,92
г. Санкт-Петербург	4,86	4,96	5,24	5,96	5,88
СЗФО в целом	3,04	3,43	3,64	4,05	4,06

Источник: [9].

(21,5%) нуждается в дополнительном наборе неквалифицированных рабочих.

Что касается руководителей организаций и их структурных объединений, то для довольно значительной части предприятий (29,1%) и эта категория работников является дефицитной. Меньше всего проблем у промышленных предприятий, судя по результатам мониторинга, с работниками, занятыми подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием компании. Только 14,0% предприятий испытывают нехватку в таких специалистах [11] (рис. 4).

Сохранение разрыва между спросом и предложением на региональных рынках труда про-

исходит, несмотря на то что и государство, и домохозяйства, да и бизнес, вкладывают в подготовку квалифицированной рабочей силы все большие объемы денежных средств. По сути дела, все стороны занимаются формированием профессиональной составляющей человеческого капитала, но проблема как была, так и осталась далекой от решения.

В этой связи становится очевидной необходимость более тесной координации заинтересованных сторон на уровне субъектов Российской Федерации в вопросе развития человеческого капитала, отвечающего требованиям современной экономики. И координация эта должна, очевидно, воплотиться



Рис. 3. Наиболее острые проблемы для бизнеса в 2017 г. (доля предприятий — членов РСПП, отметивших указанную проблему в ходе мониторинга, %)

Источник: [11].



Рис. 4. Дефицит кадров по укрупненным группам специалистов в 2017 г. (доля предприятий — членов РСПП, отметивших в ходе мониторинга нехватку работников данной категории, %)

Источник: [11].

в виде отдельного направления региональной политики — политики развития человеческого капитала. Общая принципиальная схема формирования региональной политики развития человеческого капитала представлена на рис. 5.

Базовым документом, задающим содержание и структуру региональной политики развития человеческого капитала, должна быть Стратегия социально-экономического развития субъекта РФ (3). В соответствии с законом о стратегическом планировании, Стратегия

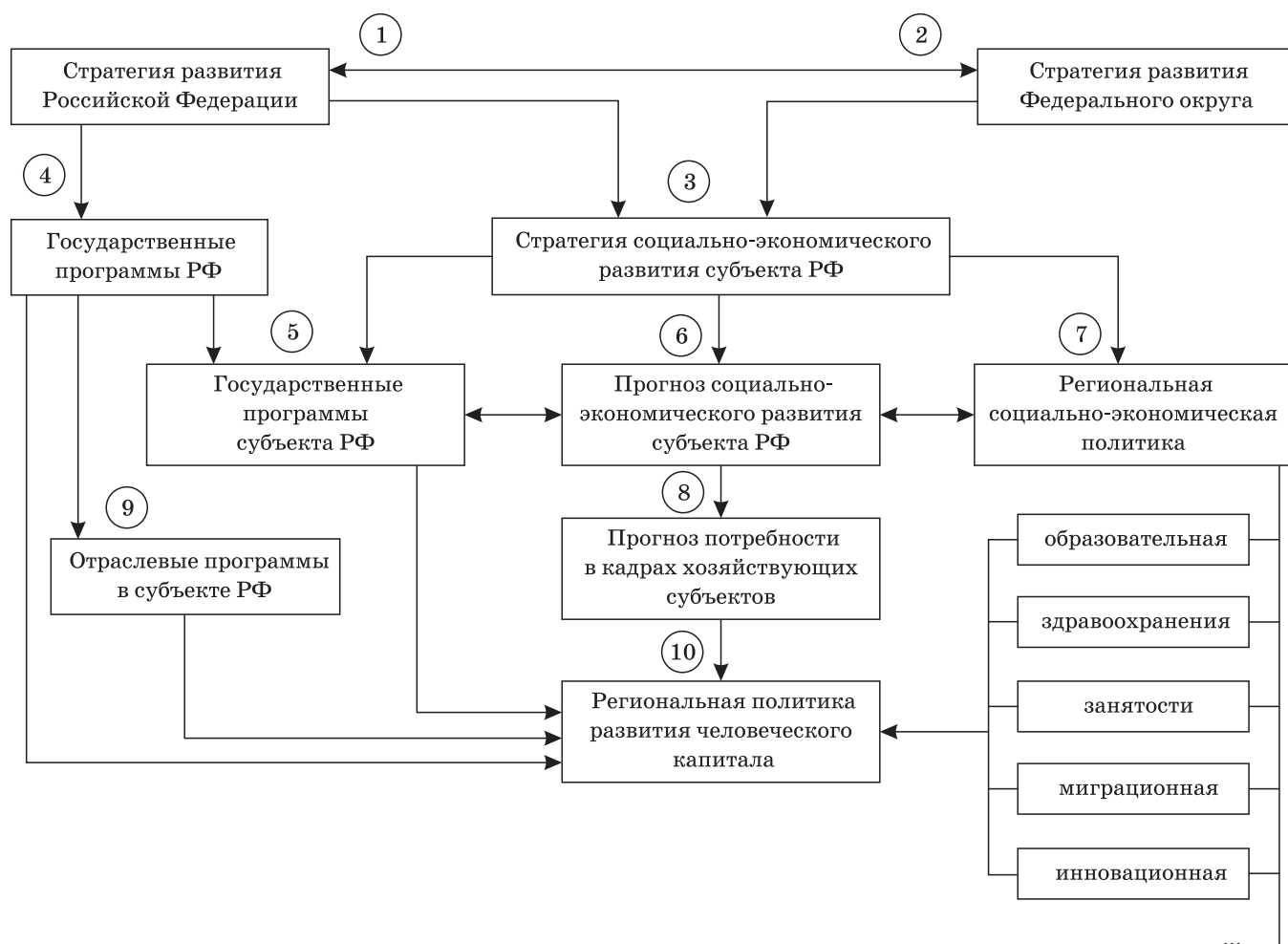


Рис. 5. Формирование региональной политики развития человеческого капитала

социально-экономического развития региона — это «документ стратегического планирования, определяющий приоритеты, цели и задачи государственного управления на уровне субъекта Российской Федерации на долгосрочный период» [12]. Региональная стратегия социально-экономического развития должна ориентироваться на цели, приоритеты и другие детерминанты, заложенные в стратегических документах развития страны в целом (1) и федерального округа, в пределах которого расположен данный регион (2).

Стратегия социально-экономического развития субъекта РФ выступает основой для разработки двух типов документов: «Прогноза социально-экономического развития субъекта Российской Федерации», «Государственных программ субъекта Российской Федерации». В совокупности они формируют содержание региональной социально-экономической политики (7).

Стратегия социально-экономического развития региона как документ перспективного планирования задает вектор развития всех региональных социально-экономических систем. Государственные программы, являясь инструментом реализации среднесрочных целей субъекта Российской Федерации, должны

соответствовать базовым целям региональной политики развития человеческого капитала.

Таким образом, региональная социально-экономическая политика предстает либо в виде соответствующего раздела Стратегии социально-экономического развития, либо принимается отдельным документом, содержательно раскрывающим цели, направления, механизмы, обозначенные в Стратегии социально-экономического развития региона.

Важное место в алгоритме формирования региональной политики развития человеческого капитала должно отводиться прогнозу социально-экономического развития субъекта Российской Федерации.

В соответствии с федеральным законом о стратегическом планировании этот прогноз является документом стратегического планирования, содержащим систему научно обоснованных представлений о направлениях и ожидаемых результатах социально-экономического развития субъекта Российской Федерации на средне- или долгосрочный период [12]. Именно в рамках этого прогноза должны быть определены основные параметры развития экономики региона, которые будут задавать параметры прогноза кадровых потребностей региона (8).

Вместе с тем надо сказать, что наличие только одного прогноза социально-экономического развития региона для формирования прогноза кадровых потребностей хозяйствующих субъектов является недостаточным, особенно если последний необходим в профессионально-квалификационном разрезе. Для этой цели, как правило, должны проводиться дополнительные ежегодные обследования хозяйствующих субъектов, результаты которых должны ложиться в основу формирования регионального заказа на подготовку кадров.

В ряду других факторов, которые также следует учитывать при формировании региональной политики развития человеческого капитала и которые, безусловно, будут влиять на эту политику, следует выделить государственные программы региона (5), прогноз потребностей в кадрах хозяйствующих субъектов (8), отраслевые программы, реализуемые в регионе (9), а также блок сопряженных региональных политик, в первую очередь образовательной политики, политики в области здравоохранения, политики занятости, миграционной политики, инновационной политики и др.

Структура региональной политики развития человеческого капитала, как и любой другой региональной политики, должна включать целевой блок, блок основных направлений и механизмов реализации, блок так называемых флагманских проектов, а также систему управления проведением политики. Стержневым процессом, определяющим эффективность формирования кадрового обеспечения экономики региона, является собственно процесс подготовки кадров, в котором ключевую роль играют профессиональные образовательные организации.

Однако, учитывая, что в условиях современной экономики идет процесс непрерывного обновления технологий производства, техники, оборудования, необходимо совместно с работодателями формировать новую инфраструктуру профессионального образования — создавать профильные и многопрофильные ресурсные центры, технологические полигоны коллективного доступа и т. п. В этой связи может быть интересен опыт Санкт-Петербурга.

В Северной столице уже накоплен определенный опыт такой работы, причем не только в системе высшего образования, но и прежде всего в системе среднего профессионального образования, включая подготовку квалифицированных рабочих. В городе сегодня успешно работают ресурсные центры, действующие на базе пяти крупнейших профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по науке и высшей школе. Это Колледж строительной индустрии и городского хозяйства (ресурсный центр «Стро-

ительный технопарк»); Автотранспортный и электромеханический колледж (ресурсный центр «Энергосбережение и экология»); Политехнический колледж городского хозяйства («Центр по подготовке и повышению квалификации кадров в области радиоэлектроники»); Санкт-Петербургский технический колледж управления и коммерции (Ресурсный центр микроэлектроники); Петровский колледж (Отраслевой ресурсный центр кластера станкоинструментальной промышленности Ресурсного центра Северо-Западного регионального отделения Российского союза туриндустрии).

В состав партнеров этих ресурсных центров входят такие крупные компании, как «Кировский завод», «ГОЗ Обуховский завод», «Северная верфь», «Адмиралтейские верфи», «СПЕЦНИИжилпроект», «ЛенСпецСМУ», «Светлана», «Рубин», «Монолитстрой», «Авангард», «Прибор ЦК», «Морион», «Станкозавод ТБС», «Специальное конструкторское бюро измерительных систем», «АВА Гидросистемы», «Балт-Систем», «Санкт-Петербургский завод прецизионного станкостроения», «СКБ ТУС», «Би Питрон», «Лазерный центр», «МашинИмпэкс», «СП «Лазертехом» и др.

Важным направлением модернизации системы профессионального образования является укрепление ее кадрового потенциала, развитие системы социальной защиты работников и обучающихся, которое должно включать развитие системы морального и материального стимулирования преподавательского состава, проведение конкурсов профессионального мастерства; перевод региональных образовательных учреждений профессионального образования на новую систему оплаты труда, ориентированную на результат; принятие дополнительных мер по обеспечению социальной защищенности различных категорий работников и обучающихся.

Завершающим этапом в системе формирования кадрового обеспечения региона должно стать распределение подготовленных специалистов и закрепление их на рабочих местах. В этот комплекс работ следует вовлечь кадровые и рекрутинговые агентства, центры экспресс-обслуживания населения службы занятости, центры карьеры, молодежные, студенческие специализированные биржи труда.

Важнейшими направлениями модернизации этой составляющей системы кадрового обеспечения экономики, как части механизма реализации региональной политики развития человеческого капитала, являются содействие трудоустройству и профессиональной карьере выпускников образовательных организаций; создание механизмов закрепления выпускников на предприятиях; формирование и развитие внутрифирменной системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Литература

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года / утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/194365/> (дата обращения: 12.10.2018).
2. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации / утв. указом Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 642. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71451998/> (дата обращения: 12.10.2018).
3. Schutz T. W. Human Capital: Policy issues and research opportunities / T. W. Schutz. *Economic Research: Retrospect and prospect*. Vol. 6: Human resources. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1972. P. 1–84.
4. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3rd ed. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1994. 402 p.
5. Труд и занятость в России. 2017: стат. сб. / Росстат. М., 2017. 261 с.
6. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: стат. сб. / Росстат. М., 2018. 142 с.
7. Численность и состав населения // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 21.10.2018).
8. Здоровоохранение, образование, культура в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в 2016 году: стат. сб. / Петростат. СПб., 2017. 82 с.
9. Платное обслуживание населения в России. 2017: стат. сб. / Росстат. М., 2017. 110 с.
10. Основные показатели рынка труда и сферы занятости Санкт-Петербурга в январе-декабре 2018 года // Официальный сайт Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс]. URL: <http://ktzn.gov.spb.ru/analiticheskaya-informaciya/rynok-truda-sankt-peterburga/> (дата обращения: 26.11.2018).
11. Доклад о состоянии делового климата в России в 2014–2017 году / Российский союз промышленников и предпринимателей. М., 2018. [Электронный ресурс]. URL: <http://media.rsp.ru/document/1/3/f/3fc208637ff915cb1a2d62e0e87f8438.pdf> (дата обращения: 26.01.2019).
12. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28.06.2014 г. № 172-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/70684666/> (дата обращения: 08.12.2018).
13. Иванов С. А. Формирование человеческого капитала «экономики знаний» Санкт-Петербурга // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2017. № 3–4 (56–57). С. 96–105.
14. Иванов С. А. Инновационные подходы к формированию кадрового потенциала экономики Санкт-Петербурга // Инновации. 2018. № 10. С. 21–26.
15. Russian Federation of November 17, 2008 No. 1662-r (with amendments and additions). Available at: <https://base.garant.ru/194365/>. Accessed 12.10.2018. (in Russ.).
16. The strategy of scientific and technological development of the Russian Federation. Approved by the Decree of the President of the Russian Federation of December 1, 2016 No. 642. Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71451998/>. Accessed 12.10.2018. (in Russ.).
17. Schutz T. W. Human capital: Policy issues and research opportunities. In: Schutz T. W. *Economic Research: Retrospect and prospect*. Vol. 6: Human resources. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1972, pp. 1–84. Available at: <https://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>.
18. Becker G. S. *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. 3rd ed. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1994. 402 p.
19. Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. [Labor and employment in Russia. 2017: Stat. coll.]. Moscow: Rosstat Publ., 2017. 261 p.
20. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб. [Labor, employment and unemployment in Russia (based on sample labor force surveys). 2018: Stat. coll.]. Moscow: Rosstat Publ., 2018. 142 p.
21. Population size and composition. Official website of the RF Federal State Statistics Service. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#. Accessed 21.10.2018. (in Russ.).
22. Zdravookhraneniye, obrazovaniye, kul'tura v Sankt-Peterburge i Leningradskoy oblasti v 2016 godu: stat. sb. [Health care, education, culture in St. Petersburg and the Leningrad region in 2016: Stat. coll.]. St. Petersburg: Petrostat Publ., 2017. 82 p.
23. Platnoye obsluzhivaniye naseleniya v Rossii. 2017: stat. sb. [Pay service to the population in Russia. 2017: Stat. coll.]. Moscow: Rosstat Publ., 2017. 110 p.
24. Main indicators of the labor market and employment in St. Petersburg in January-December 2018. Official website of the Committee on Labor and Employment of the population of St. Petersburg. Available at: <http://ktzn.gov.spb.ru/analiticheskaya-informaciya/rynok-truda-sankt-peterburga/>. Accessed 26.11.2018. (in Russ.).
25. Report on the state of the business climate in Russia in 2014-2017. Moscow: Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, 2018. 79 p. Available at: <http://media.rsp.ru/document/1/3/f/3fc208637ff915cb1a2d62e0e87f8438.pdf>. Accessed 26.01.2019. (in Russ.).
26. On strategic planning in the Russian Federation. Federal Law of June 28, 2014 No. 172-FZ. Available at: <https://base.garant.ru/70684666/>. Accessed 08.12.2018. (in Russ.).
27. Ivanov S. A. Formirovaniye chelovecheskogo kapitala "ekonomiki znaniy" Sankt-Peterburga [Formation of human capital of "knowledge economy" of St. Petersburg]. *Ekonomika Severo-Zapada: problemy i perspektivy razvitiya*, 2017, no. 3–4 (56–57), pp. 96–105.
28. Ivanov S. A. Innovatsionnyye podkhody k formirovaniyu kadrovogo potentsiala ekonomiki Sankt-Peterburga [Innovative approaches to the formation of personnel potential of the economy of St. Petersburg]. *Innovatsii*, 2018, no. 10, pp. 21–26.

References