

Механизм государственно-частного партнерства в опережающем развитии кадрового потенциала территорий

Динамика и усиливающийся инновационный характер современной экономики обуславливают возрастание роли государственного регулирования в реализации процессов ее регионального развития. Недостаточная эффективность (провалы) рыночного механизма все чаще наблюдаются во многих вопросах, связанных с привлечением частных финансовых и нефинансовых инвестиций, в том числе с целью реализации региональных социальных программ социально-экономического развития.

Вместе с тем государство, хотя и выступает в роли нейтрализатора «фиаско» рынка, также не является совершенным институтом и имеет свои изъяны.

Поэтому возрастают актуальность повышения эффективности взаимодействия государства и рынка в лице бизнес-сообщества, потребность в поиске действенных механизмов данного взаимодействия.

В этой связи не случайно растет интерес как ученых, так и практиков к государственно-частному партнерству (далее — ГЧП), представляющему собой систему взаимодействия государственной власти и частного бизнеса для решения таких региональных задач, как опережающее обеспечение кадрами социально-экономического развития. Однако следует признать недостаточность разработанности методологии формирования ГЧП на региональном уровне и отсутствие методических рекомендаций по разработке его конкретных проектов.

Бурное развитие многообразных форм ГЧП позволяет трактовать его как одну из наиболее характерных черт современной смешанной экономики [9].

Государственно-частное партнерство: признаки и подходы

В настоящее время существуют различные подходы к определению ГЧП [2,3,6,7]. Общим для всех подходов является то, что основным признаком ГЧП является участие в публично-частной кооперационной цепочке по созданию добавленной стоимости.



МОКРОНОВ
Александр Германович,
доктор экономических наук,
декан факультета экономики
и управления Российского
государственного профес-
сионально-педагогического
университета,
Екатеринбург



ВАЙНШТЕЙН
Михаил Львович,
кандидат педагогических наук,
член-корреспондент Академии
профессионального образо-
вания, советник министра
общего и профессионального
образования Свердловской
области, Екатеринбург



ВЕРШИН
Александр Андреевич,
заведующий лабораторией
факультета экономики и управ-
ления Российского государст-
венного профессионально-пе-
дагогического университета,
Екатеринбург

Безусловно, трактовка ГЧП, позволяющая, с одной стороны, реализовать потенциал частнопредпринимательской инициативы, с другой стороны, сохранить контрольные функции государства в социально значимых секторах экономики, является конструктивной. Однако требует дальнейшей углубленной разработки решение целого ряда задач, связанных с формированием организационно-экономических предпосылок, обоснованием методических рекомендаций по формированию и реализации проектов ГЧП в региональной экономике.

ГЧП муниципального значения

Особое значение, по нашему мнению, имеют проекты ГЧП на уровне местного самоуправления.

Почему?

С одной стороны, на долю муниципальных образований приходится значительная нагрузка по реализации множества проектов социально-экономического развития, требующая определенного количества и качества трудовых ресурсов, то есть определенного кадрового потенциала территории. С другой стороны, органы местного самоуправления сталкиваются в своей деятельности в сфере подготовки кадров с двумя главными проблемами: во-первых, с недостатком финансовых ресурсов, поэтому привлечение частного капитала к решению вопроса кадрового обеспечения на уровне местного самоуправления неизбежно; во-вторых, с отсутствием правовых возможностей, поскольку вопросы развития системы профес-

Аннотация

В статье анализируются основные тенденции и проблемы развития кадрового потенциала территорий, которые, с одной стороны, затрудняют, а с другой стороны, обуславливают необходимость использования механизмов государственно-частного партнерства; предложена модель опережающего развития кадрового потенциала, базирующаяся на кластерном подходе.

Ключевые слова

государственно-частное партнерство, пространственная поляризация, территориальный кластер, опережающее развитие, кадровый потенциал

сионального образования Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (№131-ФЗ) не относит к вопросам местного значения. Отсюда вытекает неизбежность использования механизма ГЧП, где главная функция органов местного самоуправления — это контроль и координация.

Необходимо также отметить, что использование механизма ГЧП в вопросах развития кадрового потенциала территорий, с одной стороны, затрудняется, а с другой стороны, обуславливается следующими обстоятельствами:

- отсутствием в большинстве территорий четких перспективных ориентиров инновационного развития и соответствующих им прогнозов развития рынков труда;

- слабой сопряженностью имеющихся стратегических разработок с формированием образовательных программ в организациях профессионального образования;

- отсутствием должных проработок кадровой обеспеченности инвестиционных проектов;

- недостаточной активностью предприятий в финансовой поддержке реализации инновационных проектов в профессиональном образовании и профессиональном обучении;

- отсутствием правовых и организационных возможностей службы занятости населения по опережающему регулированию процессов массового высвобождения;

- недостаточным уровнем профориентационной работы,

- наконец, последним (по очередности, но не по важности) обстоятельством — дифференциацией социально-экономического развития территорий [5].

Особенно наглядно данное обстоятельство проявляется в дисбалансах рабочей силы и рабочих мест на локальных рынках труда Свердловской области.

Например, в результате ежегодного сокращения за период с 2008 по 2013 год трудоспособного населения области примерно на 25–30 тысяч человек наблюдается дефицит высококвалифицированных кадров в реальном секторе экономики, грозящий в перспективе стать серьезным тормозом ее развития. Вместе с тем более чем в половине областных муниципальных образований наблюдается избыток трудовых ресурсов, которым нигде применить свои трудовые способности. Результаты исследований авторов показывают, что в настоящее время из 73 муниципальных образований 31 можно отнести к территориям с высокой или критической степенью дис-

баланса, или значительным избытком рабочей силы в сравнении с имеющимся количеством рабочих мест [4].

В то же время существует реальный социальный заказ по формированию национальной системы компетенций и квалификаций, выраженный в решениях федерального уровня: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года, Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2018 года, Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций», мероприятия которой на сегодня сформированы и на региональном уровне. Тем самым в Российской Федерации дан импульс формированию эффективных механизмов государственно-частного партнерства, функционирование которых призвано изменить ситуацию в сфере спроса и предложения квалифицированной рабочей силы на региональных и локальных рынках труда.

Территориально-кластерный подход

Большую роль в опережающем развитии кадрового потенциала территорий, по нашему мнению, могли бы сыграть кластерные формы организации занятости и перезанятости населения, в основе организации которых лежал бы механизм ГЧП [5]. При этом под территорией может пониматься как муниципальное образование, так и группа муниципальных образований, имеющая однородную специфику социально-экономического развития и соотношения рабочей силы и рабочих мест.

К структурным элементам таких кластеров могут относиться существующие в настоящее время субъекты: администрации управленческих округов и муниципальных образований, территориальные подразделения службы занятости и Федеральной миграционной службы России, созданные отраслевые многофункциональные центры прикладных квалификаций, организации высшего и среднего профессионального образования, территориальные ассоциации работодателей и работников, а также градообразующие предприятия.

В качестве новых элементов кластеров целесообразно создание Координационных советов территории по развитию кадрового потенциала, осуществляющих функции ныне действующих Советов муниципальных образований по развитию профессионального образования и содействию занятости населения, организаций по сертификации квалификации, базовых кафедр вузов.

Главным институциональным элементом в предлагаемой модели кластеров станет территориальный центр развития кадрового потенциала, миссией которого является согласование интересов органов власти, работодателей и домохозяйств.

Исполняя роль своеобразного ядра кластера, территориальный центр развития кадрового потенциала должен:

- интегрировать и координировать действу-

Привлечение частного капитала к решению вопроса кадрового обеспечения на уровне местного самоуправления неизбежно.

Формирование эффективных механизмов государственно-частного партнерства призвано изменить ситуацию в сфере спроса и предложения квалифицированной рабочей силы на региональных и локальных рынках труда.

ющие на территории отраслевые многофункциональные центры прикладных квалификаций;

- осуществлять деятельность по оптимизации структуры организаций среднего профессионального образования территории, по повышению качества услуг среднего профессионального образования;

- обеспечивать мониторинг качества образовательных программ и трудоустройства выпускников;

- разрабатывать среднесрочные и долгосрочные прогнозы количественных и качественных кадровых потребностей развития территории в профессионально-квалификационном разрезе;

- оказывать услуги по профессиональной ориентации населения.

Кластерная организация управления локальными рынками труда и услуг профессионального образования предполагает изменения функционала деятельности и механизмов взаимодействия основных субъектов территориального кластера.

В частности, для администраций управленческих округов и муниципальных образований это предполагает переход от косвенного влияния на процессы подготовки и переподготовки кадров к опережающему развитию кадрового потенциала территорий, для центров занятости территорий — от борьбы с безработицей к управлению профессионально-квалификационной структурой занятости, для работодателей — от текущего, зачастую стихийного, подбора кадров на рынке труда к стратегическому управлению кадровой обеспеченностью.

В предлагаемой модели предполагается максимальное использование возможностей сетевого взаимодействия субъектов территориального производственно-образовательного кластера. В настоящее время традиционная парадигма регионального развития, основанная на материальных факторах, как было показано выше, переживает кризис и не справляется с задачами рационального размещения производительных сил. В этих условиях сетевые ресурсы становятся новым источником конкурентных преимуществ территории, позволяющих решить первоочередные задачи субъектов формируемого территориального кластера.

Предложенная модель опережающего развития кадрового потенциала территории позволит снизить угрозы пространственной поляризации территорий за счет:

- повышения сбалансированности локальных рынков труда и услуг профессионального образования;

- превращения системы профессионального образования в опережающий фактор реализации стратегических задач инновационного развития экономики территорий;

- обеспечения населению доступа к услугам профессионального образования и профессиональной ориентации по непрерывному профессиональному совершенствованию.

Представляется, что использование механизма ГЧП в решении задач опережающего развития кадрового потенциала территорий будет способствовать эффективной реализации ряда важнейших программ социально-экономического развития регионов. Это, в частности, касается недавно принятой Программы модернизации и создания новых рабочих мест на территории Свердловской области на период до 2020 года, а также разрабатываемой Программы развития кооперации и импортозамещения в промышленных отраслях Свердловской области.

Литература

1. Вайнштейн М. Л. Сетевое взаимодействие в профессиональном образовании как интегративная форма достижения результата // Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: сб. науч. тр. Вып. 6. Под науч. ред. Г. Д. Бухаровой и О. Н. Арефьева. Екатеринбург, РГППУ, 2011.

2. Государственно-частное партнерство: теория и практика: учеб. пособ. / В. Г. Варнавский, А. Баженов, А. В. Клименко, А. М. Воронников, В. А. Королев. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2010.

3. Дерябина М. Государственно-частное партнерство: теория и практика // Вопросы экономики. 2008, № 8.

4. Мокроносов А. Г., Вершинин А. А. Кадры для региональной экономики // Профессиональное образование и рынок труда. 2013, № 2.

5. Мокроносов А. Г., Вершинин А. А. Согласование спроса и предложения рабочей силы на региональном и локальных рынках труда // Известия Уральск. гос. эконом. ун-та. 2014, № 4.

6. Погодаева М. Ю. Механизм государственно-частного партнерства в отраслях производственной инфраструктуры // Экономический журнал. 2012, № 3.

7. Романова М. В. Формирование государственно-частного партнерства в региональном промышленном комплексе: автореф. дис... канд. экон. наук. Екатеринбург, 2014.

8. Чапаев Н. К., Вайнштейн М. Л. Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт // Приложение «Инновации в профессиональной школе» к журналу «Профессиональное образование. Столица» № 11, 12. М.: НП АПО, 2009.

9. Частно-государственное партнерство: состояние и перспективы развития в России. Аналитический доклад. М.: Институт экономики РАН, 2006.

Главным элементом в предлагаемой модели кластеров станет территориальный центр развития кадрового потенциала, миссией которого является согласование интересов органов власти, работодателей и домохозяйств.

Использование механизма ГЧП в решении задач опережающего развития кадрового потенциала территорий будет способствовать эффективной реализации важнейших программ социально-экономического развития регионов.