

В. В. Люблинский, Л. В. Макушина

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИИ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВНАЯ ПОЛИТИКА**

ЛЮБЛИНСКИЙ¹

Виктор

Викторович,

lyubl.victor@yandex.ru;

SPIN-код: 8449-1930,

AuthorID: 372377,

доктор политических наук, гл. научный сотрудник Отдела исследования социально-политических отношений

МАКУШИНА¹ Лариса

Викторовна,

maklav2006@yandex.ru; SPIN-

код: 7828-3439,

AuthorID: 672719,

ORCID 0000-0002-9269-8092,

кандидат исторических наук, доцент

¹ Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИС ФНИСЦ РАН), адрес: 117218, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, к. 5

Аннотация. Цель статьи – исследование трудового потенциала России как стратегического фактора развития страны в целях повышения эффективности его использования. Основные задачи: 1) проанализировать состояние и динамику трудового потенциала; 2) оценить соответствие трудового потенциала текущим и перспективным условиям развития России; 3) предложить перспективный подход к трансформации трудового потенциала страны.

Проблема рассматривается в контексте актуальной политической повестки дня, связанной с обеспечением экономической и социально-политической безопасности, технологического и экономического суверенитета России. Анализ показывает, что, несмотря на определенные усилия со стороны государства, негативные процессы в социально-трудовой сфере по-прежнему доминируют и даже усиливаются. Возрастает дефицит трудовых ресурсов, обостряется проблема их качества и несбалансированности в отраслевом и региональном распределении, усиливается кадровый дисбаланс на уровне компаний и предприятий.

Это обуславливает необходимость перехода к новой модели социально-экономической политики на основе человекоцентричности, охватывающей все сферы деятельности, связанные с воспроизводством трудового потенциала, рассмотрение его в качестве главного источника богатства и укрепления страны с акцентом на массовую подготовку высококвалифицированного персонала (прежде всего для технологически передовых сфер деятельности). Определены базовые условия реализации такой политики, которая также предполагает приоритет и усиление горизонтальных взаимодействий заинтересованных акторов. Это позволило бы минимизировать издержки, характерные для иерархической традиционной модели политического управления, на основе более сбалансированных и комплексных политических решений, затрагивающих разные уровни и стороны проблемы роста трудового потенциала России.

Ключевые слова: трансформация, технологический суверенитет, трудовой потенциал, рынок труда, дефицит кадров, кадровый дисбаланс, профессиональная подготовка, политика государства, человекоцентричность, сетевой подход

Информация о финансировании: данное исследование выполнено без внешнего финансирования.

Цит.: Люблинский В.В., Макушина Л.В. Трансформация трудового потенциала России: проблемы и перспективная политика // Среднерусский вестник общественных наук. – 2024. – Том 19. – № 3. – С. 66–86. – DOI: 10.22394/2071-2367-2024-19-3-66-86. – EDN DUULBQ.

© Люблинский В.В., Макушина Л.В., 2024 г.

Original article

Victor V. Lyublinsky, Larisa V. Makushina

**TRANSFORMATION OF LABOUR POTENTIAL OF RUSSIA:
PROBLEMS AND PROSPECTIVE POLICY**

About the author:

Victor V. Lyublinsky¹,

lyubl.victor@yandex.ru

SPIN-код: 8449-1930,

AuthorID: 372377

Doctor of Political Sciences,
Professor

Larisa V. Makushina¹,

maklav2006@yandex.ru,

ORCID 0000-0002-9269-8092

SPIN-код: 7828-3439,

AuthorID: 672719,

Candidate of Historical
Sciences, Associate Professor

¹ Institute of Sociology of the
Federal Center of Theoretical
and Applied Sociology of the
Russian Academy of Sciences
(Institute of Sociology of
FCTAS RAS),
(Russian Federation,
Moscow)

Abstract

The purpose of the article is to study the labour potential of Russia as a strategic factor of development, to determine possible ways to improve the efficiency of labour potential utilization and to update policy in this area. The main tasks are as follows: (1) to analyze the state and dynamics of labour potential; (2) to assess the compliance of labour potential with the current and prospective conditions of Russia's development; (3) to propose a promising approach of its transformation.

The problem is considered in the context of an urgent political agenda related to ensuring economic and socio-political security, technological and economic sovereignty of Russia. The analysis shows that despite certain efforts on the part of the state negative trends in the social and labour sphere continue to dominate and even intensify.

The shortage of labour resources is increasing, the problem of their quality and imbalance in the sectoral and regional distribution is worsening, as well as the personnel imbalance at the company and enterprise level.

This necessitates the transition to a new model of socio-economic policy based on human-centricity covering all areas of activity related to the reproduction of labour potential, considering it as the main source of wealth and strength of the country with an emphasis on mass training of highly qualified personnel, primarily for technologically advanced fields of activity. The article defines the basic conditions for the implementation of a new policy, which also assumes the priority and strengthening of horizontal interactions of interested actors. This would make it possible to minimize the costs that are characteristic of the hierarchical traditional model of political management on the basis of more balanced and comprehensive policy decisions affecting different levels and sides of the problem of the growth labour potential in Russia.

Keywords: transformation, technological sovereignty, labour potential, labour market, staff shortage, personnel imbalance, professional training, state policy, human-centricity, network approach

Funding information: This study was performed without external funding.

For citations: Lyublinsky, V. V., Makushina, L. V. (2024) Transformation of labour potential of Russia: problems and prospective policy. *Central Russian Journal of Social Sciences*. Volume 19, no.3, P.66-86. DOI: 10.22394/2071-2367-2024-19-3-66-86. EDN DUULBQ



ВВЕДЕНИЕ

Цель статьи – исследование трудового потенциала России как стратегического фактора развития страны, определение возможных путей повышения эффективности его использования и обновления политики в этой сфере. В статье обоснована необходимость перехода к новой модели социально-экономической политики на основе человекоцентричности, определены базовые условия для ее формирования и реализации.

Исследование опирается на данные статистики, отражающие состояние и динамику занятости и рынка труда, на работы ведущих отечественных и зарубежных специалистов по данной проблематике, в том числе в рамках международных организаций (МОТ, ОЭСР, ВЭФ).

Реформы 1990-х годов нанесли сильнейший удар по трудовому потенциалу России. Между тем трудовой потенциал – это главное богатство и главный фактор развития в современном мире. Его роль объективно возрастает в условиях непрерывной технологической революции, сетевизации и цифровизации общества. Трудовой потенциал – это интегральный показатель состояния экономически активного населения (ЭАН), который характеризует его совокупную способность к труду, измеряет возможности отдельного человека, различных групп людей, трудоспособного населения в целом с точки зрения их использования в процессе профессиональной деятельности при данном уровне технологического развития общества. Оценка состояния трудового потенциала экономически активного населения предполагает учёт многих факторов, его формирующих. Демографические характеристики включают в себя такие факторы, как общее количество населения, его возрастно-половая структура и уровень здоровья, включая показатели психофизического состояния, которые могут оказывать влияние на трудоспособность. К важным параметрам относятся профессионально-квалификационная структура экономически активного населения (ЭАН) и распределение работников по различным отраслям экономики, уровню образования и доступности образовательных учреждений. Также следует учитывать уровень заработной платы и качество жизни. Социально-личностный аспект затрагивает элементы социальной интеграции, взаимодействия между людьми и степень удовлетворенности жизнью [Римашевская и др., 2014].

Авторы исходят из того, что чем эффективней используется трудовой потенциал (индивидуальный, групповой) в организациях, на

предприятиях различных отраслей, тем выше динамика экономического роста и благосостояния населения. Безусловно, это оказывает значительное влияние на социально-политическую ситуацию в стране и на моральный климат в обществе. Проблема преобразования занятости и трудового потенциала как в количественном, так и в качественном аспекте представляет собой одну из ключевых задач как на сегодняшний день, так и в средне- и долгосрочной перспективе, фактически определяя будущее страны в контексте ее противостояния Западу. Фактор трудового потенциала в современных условиях приобретает решающее значение, ибо мир становится не только более технологически развитым, но и более конкурентным и более конфликтным. Вызовы, определяемые данным вопросом, колоссальны. Проблема приобретает и большое политическое значение, так как все планы научно-технологического развития России, роста экономики и благосостояния народа, укрепления ее обороноспособности и безопасности в значительной степени зависят от состояния трудового потенциала, от выбора модели социально-политического развития.

Россия в настоящее время находится в условиях новой геополитической реальности, формирования суверенной экономики. Основная цель при этом – добиться технологической независимости страны через активное развитие науки и технологий с опорой на собственные ресурсы, в том числе и трудовые. Всё это актуализирует вопрос об обеспеченности России трудовыми ресурсами и повышении эффективности использования ее трудового потенциала. В этом контексте важное значение имеют преобразования в сфере занятости, которые предполагают массовую подготовку специалистов, имеющих возможность найти на рынке труда адекватные их профессиональной подготовке и уровню оплаты рабочие места [Токсанбаева, Попова, 2022].

В современном мире противостояние между ведущими странами всё чаще сводится к стремлению достичь лидерства в области высоких технологий. Важную роль в процессе текущих технологических преобразований играет социальный контекст. По мнению М. Кастельса, общества формируются вокруг социальных процессов, которые определяются исторически в отношении производства, опыта и власти, а также взаимодействуют с социальными идентичностями. Поиск идентичности оказывает на эти изменения не менее значительное влияние, чем технологические и экономические новшества. Учитывая, что положение страны в мировой системе разде-

ления труда зависит от качества ее трудовых ресурсов и уровня интеграции в глобальную экономику, важнейшую роль играют стратегии, направленные на позитивные изменения, такие как технологическая и образовательная, где ключевую роль играет активная политика как со стороны правительства, так и со стороны предпринимательского сектора [Кастельс, 2000].

В настоящее время в политической повестке дня одним из ключевых вопросов является трансформация социально-экономической сферы на основе принципов устойчивого развития, что, в свою очередь, должно привести к повышению конкурентоспособности России. Ожидается, что рост экономической эффективности будет достигнут, в частности, за счет увеличения трудового потенциала страны. В то же время структурные изменения в экономике неизбежно повлекут за собой изменения на рынке труда, поскольку в настоящее время возникло множество факторов, способствующих дестабилизации как самого рынка, так и системы социально-трудовых отношений в целом.

Кадровый дисбаланс как фактор ослабления трудового потенциала

Несмотря на определенные усилия со стороны государства, негативные процессы в социально-трудовой сфере по-прежнему доминируют и даже усиливаются. Возрастает дефицит трудовых ресурсов, обостряется проблема их качества и несбалансированности в отраслевом и региональном распределении [Алехин, 2024; Узякова, 2023]. По-прежнему значительна зависимость от использования труда мигрантов во многих отраслях и сфере услуг. Система инженерно-технического образования, подготовки высококвалифицированных специалистов для предприятий передовых отраслей промышленности и материального производства в целом оставляет желать лучшего, она не согласована или плохо согласована с их требованиями.

В то же время в стране усиливается и нехватка неквалифицированного труда, равно как и работников со средней квалификацией. Отчасти это обусловлено обострением демографической проблемы. Но далеко не только этим, а прежде всего характером политики, которая вышла из 1990-х годов и доминировала многие годы. На текущем этапе развития главным вызовом для руководства российских компаний стали кадровый дисбаланс и нехватка высококвалифицированных специалистов, а не геополитические факторы и адаптация бизнеса к новым условиям. По оценкам консалтинговой компании

RosExpert, проблема нехватки кадров продлится как минимум до 2026 года. Это обстоятельство приводит к изменениям в задачах, стоящих перед кризисными управленцами, и акцент теперь смещается на стратегические и инновационные решения¹.

Проблемы, с которыми сталкиваются при попытках обеспечить экономический и технологический суверенитет, коренятся в снижении интереса к научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам (НИОКР), наблюдавшемся в России с начала реформ 90-х годов. В результате многие российские промышленные предприятия оказались не готовы к значительным инвестициям в технологическую модернизацию. Внедрение новых технологий в экономику также затрудняется тем, что многие предприниматели предпочитают использовать дешевую и низкоквалифицированную рабочую силу как основное конкурентное преимущество. Это положение дел усугубляется миграционной политикой, которая требует кардинального пересмотра.

Ситуация представляется парадоксальной: государство инвестирует значительные средства в подготовку специалистов, однако многие предприятия не могут предложить им рабочие места, которые соответствуют их квалификации и уровню ожидаемого дохода. В результате по этой причине на протяжении многих лет многие талантливые и перспективные профессионалы, не находя надлежащего применения своему потенциалу в России, устраивались на работу за границей. Подобная ситуация недопустима для такой страны, как Россия, учитывая ее масштабы и ресурсы, неограниченные возможности для труда и развития, а также те проблемы, с которыми столкнулась страна. Дефицит специалистов испытывают не только в новых областях, связанных с цифровизацией, в настоящее время не хватает работников и традиционных профессий. Это обусловлено тем, что «технический прогресс и связанные с ним изменения в организации труда меняют большинство профессий, изменяя связанные с ними рабочие задачи, а также повышая спрос на когнитивные и сложные навыки, навыки социального взаимодействия» [OECD Employment Outlook 2019, 2019, 236].

Необходимо отметить, что глубокая трансформация занятости охватила весь развитый мир. И в России в этом отношении во многом развиваются аналогичные процессы [Попов, Соловьева, 2023]. Рос-

¹ Бизнес назвал дефицит кадров главным вызовом 2023 года. – URL: <https://1-arb.ru/news/elem-biznes-nazval-defitsit-kadrov-glavnym-vyzovom-2023-goda/?ysclid=lxoj66qv6g348632191/> (дата обращения: 05.01.2024).

сийским промышленным предприятиям больше всего не хватает высококвалифицированных технических специалистов – главных инженеров, технологов и механиков. Эксперты в качестве основной причины сложившейся ситуации справедливо отмечают отставание программ профессионального образования от требований работодателей. Эта серьезная структурная проблема, которая, помимо прочего, чревата и обострением социальных конфликтов, получила название «кадрового разрыва», «квалификационной ямы». Имеется в виду, что уровень профессиональных навыков работников всё чаще не соответствует требованиям, предъявляемым к конкретным рабочим местам. При этом потенциальные сотрудники могут иметь как более высокий, так и более низкий уровень образования или навыков по сравнению с необходимыми для выполнения работы. В результате государства и работодатели теряют доход, поскольку низкая производительность труда некомпетентных работников приводит к убыткам, а избыточные компетенции у некоторых сотрудников вынуждают платить им больше, чем необходимо для выполнения их должностных обязанностей.

Проблемы на рынке труда, связанные с нехваткой работников нужной квалификации, усугубляются тем, что образовательные учреждения, финансируемые из бюджета, продолжают готовить специалистов, чьи компетенции к моменту получения ими дипломов часто устаревают. В этом случае компании вынуждены либо тратить слишком много времени на поиск нужного сотрудника, либо нанимать того, кто не обладает нужной квалификацией, и затем его переучивать. Нередко опытный квалифицированный работник становится неконкурентоспособным на рынке труда в результате того, что своевременно не смог или не захотел усовершенствовать свои профессиональные навыки в соответствии с новыми требованиями.

В результате работодатели часто вынуждены нанимать сотрудников с компетенциями, которые хотя бы отдаленно похожи на требуемые, а сотрудники – соглашаться на работу, которая их не вполне устраивает. Эта ситуация создает иллюзию благополучия и лишь маскирует проблему кадрового разрыва, обостряя структурный кризис в сфере занятости и нанося серьезный ущерб трудовому потенциалу страны. В результате исследования, проведенного в 2019 году VCG совместно с WorldSkills Russia, были сделаны выводы, что углубление «квалификационной ямы» провоцируется изменениями в технологиях, социально-экономических отношениях и культурной сре-

де¹. Проблемы дисбаланса на рынке труда становятся одними из острейших в современном мире. Ситуация постоянно усугубляется появлением новых технологий, ИИ и др. При этом чем больше в экономике работников с не соответствующими их работе компетенциями, тем ниже показатели инновационного развития страны. Как свидетельствуют исследования, из-за этих проблем мировой ВВП ежегодно теряет триллионы долларов.

По данным ВЦИОМ, в 2019 году в нашей стране почти половина людей работала по профессиям, не связанным с их образованием². Нужно отметить, что, исходя из анализа данных современного периода, качественные показатели в основной своей массе не особо изменились. Именно этот критерий является тревожным в той части, что до настоящего времени значительная часть экономически активного населения теряет свою профессиональную идентичность [Шнейдер, 2000]. Получая определённые профессиональные навыки, человек не стремится к их реализации, так как не чувствует определённой привязки к этому сообществу. Утрачивается субъективная оценка значимости своего места в этом сообществе и ощущение собственной профессиональной компетентности. В наше время потеря профессиональной идентичности становится, в частности, следствием роста нетрадиционной занятости, такой как работа через платформы, дистанционная работа, временные контракты, самозанятость и др. Кроме того, организация рабочего пространства по принципу коворкинга часто приводит к атомизации трудовых коллективов. При выборе работы соискатели всё чаще ориентируются в первую очередь на уровень заработной платы. В результате всё больше людей сталкиваются с явлением, известным как «профессиональное выгорание», а количество тех, кто планирует свою профессиональную карьеру, уменьшается.

По мнению испанского социолога-постмарксиста М. Кастельса, для характерных установок сетевого общества в определённой степени определяющим является стремление к идентичности. И в данном контексте особого значения не имеет, какая она будет: коллективная или индивидуальная, приписанная или созданная. Именно этот показатель выступает в качестве ключевого элемента социального

¹ Массовая уникальность – глобальный вызов в борьбе за таланты. – URL: https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2019%20BCG/2019_BCG%20Mas%20Unikum_Report_RU.pdf/ (дата обращения: 05.01.2024).

² ВЦИОМ: «Почти половина россиян не работают по специальности, которой обучались». – URL: <https://www.business-gazeta.ru/news/420822?ysclid=lxojvrxxfo698355129/> (дата обращения: 05.01.2024).

развития. Качественно новый современный период во многом характеризуется масштабной деструктуризацией и делегитимизацией институтов. Параллельно прослеживается ослабление крупных общественных движений и разрыв с традиционными культурными нормами. Кроме этого, критически увеличивается процент отчуждения социальных групп и индивидов друг от друга при выраженном росте социальной фрагментации. В этой ситуации поиск идентичности приобретает первостепенное значение и становится едва ли не единственным источником смыслов для человека и общества в целом [Кастельс, 2000].

Одной из причин сложившейся ситуации является то, что применительно к системе формирования трудового потенциала до сих пор в значительной мере сохраняются методики, возникшие в XX веке. Эти методики предполагают стандартизацию образовательного процесса и иерархическое управление в сфере образования. В результате продолжается массовое обучение специалистов с четко определенными знаниями и навыками, что приводит к тому, что работники выходят на рынок труда, не обладая необходимыми на данный момент компетенциями. В то время как старые подходы к образованию были основаны на принципе получения одной профессии на всю жизнь, современные реалии значительно отличаются. По данным экспертов, к 2030 году из-за автоматизации 12 % рабочих мест могут исчезнуть, а для 30 % потребуются осваивать новые навыки, соответствующие требованиям будущего¹.

Работники, обученные по устаревшим стандартам, неизбежно попадают в ловушку несоответствия компетенций в ситуации, когда весь технологический цикл может изменяться всего за 2,5 года². При этом значительная часть активного населения лишается перспектив на «достойный труд» [Future of Jobs Report, 2023, 28; World Employment and Social Outlook Trends 2024, 2024, 31]. Понятие «достойный труд» охватывает все аспекты занятости, включая организацию и условия труда, содержание трудового процесса, оплату труда и др. Предполагается, что такой труд предоставляет равные возможности для профессионального развития, участия в принятии управленческих решений. Вместе с тем сама по себе рационализация производ-

¹ Почему мы проваливаемся в квалификационную яму и как это исправить? – URL: https://skillbox.ru/media/corptrain/pochemu_my_provalivaemsya_v_kvalifikatsionnuyu_yamu_i_kak_eto_ispravit/?ysclid=lxol0h3vj7277171801/ (дата обращения: 05.01.2024).

² Кадры в эпоху цифровой экономики / РИА Новости. – URL: <https://ria.ru/20191230/1562653998.html?ysclid=lxol8ccqvх408809153/> (дата обращения: 05.01.2024).

ства не гарантирует автоматического улучшения качества трудовой жизни. Достаточно часто она приводит к сокращению рабочих мест, обесценению профессиональной квалификации, к упрощению и жесткой регламентации трудового процесса, увеличению нагрузок на работающего [Макушина, Альхименко, 2017]. Помимо этого, отметим, что специалист, являющийся профессионалом и пользующийся уважением коллег, заказчиков и руководства, тем не менее не всегда получает достойную оплату труда.

Современный рынок труда развивается более быстрыми темпами, и за пять лет появляются новые профессии, изменяется производственный цикл и система обслуживания потребителей, а следовательно, появляется необходимость в формировании новых компетенций у сотрудников. Избежать кадрового дисбаланса во многом поможет планирование карьерного роста и развитие персонала с учетом его ресурсных возможностей.

Несбалансированность по показателям количества и качества рынка труда в России порождает значительные аномалии и искажения, которые препятствуют нормальному развитию, ограничивают возможности достижения стратегических целей. В рамках такой модели в установлении зарплаты и уровня доходов играет роль не квалификация и эффективный труд, а фактор дефицита работников тех или иных специальностей. Помимо этого, отсюда проистекают различного рода злоупотребления. В этом контексте важно формулировать национальные задачи, которые позволят не только сохранить существующие рабочие места, но и создать новые, соответствующие требованиям модернизированной экономики. Одним из ключевых элементов успешной адаптации к новым реалиям становится прогнозирование технологических и социальных изменений.

Следовательно, необходимо структурировать отрасли по двум крупным группам: а) для которых характерно влияние циклического кадрового дефицита и б) отрасли, изредка требующие кадры со специальными компетенциями персонала. Помимо этого, необходимо организовывать мониторинг компетентностных профилей отраслей.

Человекоцентричность как основа новой политики государства

Ответ на вызов в сфере занятости может заключаться в переходе к новой модели общества, неиерархическому, сетевому взаимодействию субъектов социально-трудовых отношений в области формирования трудового потенциала страны, региона, организации. В основе этой модели лежит принцип человекоцентричности. Подразу-

меваются, что человек – это не только работник и пассивный потребитель образовательных услуг, но и полноправный активный субъект системы социально-трудовых отношений. Сущность концепции человекоцентричности заключается в том, что у работников должны быть:

- возможности для осознанного выбора профессии;
- созданы условия и среда для постоянного обучения;
- мотивация формирования и развития востребованных навыков.

В свою очередь, вышеперечисленное предполагает открытость и доступность информации о рынке труда, повышение профессиональной мобильности, а также преобразование рынка труда с акцентом на инклюзивности и уважении прав.

Сегодня во всём мире наблюдается ситуация, когда 70 % трудового потенциала работника формируется за счет усилий самого человека, 20 % – за счет работодателя, и только 10 % приходится на высшую школу [Одегов, 2015]. Предполагается, что система профессионального образования должна быть интегрирована с целями экономического развития и быть непрерывной на протяжении всей жизни человека для успешного реагирования на вызовы, связанные с технологическими изменениями и трансформацией рынка труда. Важно, чтобы новые подходы способствовали раскрытию личностного и профессионального потенциала человека, что, в свою очередь, поможет уменьшить кадровый дисбаланс, повысить эффективность труда и минимизировать потери, связанные с поиском и профессиональной адаптацией работников. Реализации этой цели будет способствовать, на наш взгляд, человекоцентричный подход, подразумевающий активное взаимодействие между работодателями, государством, образовательными организациями, научным сообществом и самими работниками в деле формирования и рационального использования трудового потенциала человека.

В наше время общемировой тенденцией становится переход к системе профессионального образования, которое должно длиться на протяжении всей жизни, – Lifelong learning [OECD Skills Outlook 2021, 2021]. Новая реальность требует принципиально новых подходов и решений в области построения образовательных систем XXI века. Основной акцент делается на исследовании возможностей создания систем, которые бы отвечали требованиям непрерывного профессионального образования человека. В 2015 году состоялась первая встреча участников Глобального форсайта образования (ГФО/GEF – Global Educational Futures) – международного сообщества экспертов в

сфере образования. В рамках ГФО рассматривались такие направления, как создание моделей и технологий, поддерживающих обучение на протяжении всей жизни; разработка образовательных систем для получения «навыков будущего», необходимых обществу в связи с трансформацией технологий и способов управления; разработка государственной политики и общественных инициатив, необходимых для внедрения новой образовательной парадигмы.

Образование становится одним из фундаментальных факторов современной трансформации общества [Локосов, 2023], когда инвестиции в развитие человека превращаются в наиболее выгодные вложения [The new world of work, 2021, X], становятся жизненно важной необходимостью с точки зрения конкурентоспособности как предприятий, так и государств. Особенно актуальной для развивающихся стран (в том числе стран БРИКС) становится разработка новой государственной политики в области образования. В России для этого использовалась методика форсайта Rapid Foresight, которая предоставляет возможности для создания перспективной модели образовательной системы как для страны в целом, так и для отдельных регионов и отраслей. Эта методика была использована в проектах Агентства стратегических инициатив, таких как «Национальная технологическая инициатива» и «Атлас новых профессий», а также в сотрудничестве с Международной организацией труда.

Политика государства, направленная на преодоление кадрового дисбаланса, интегрирована в концепцию устойчивого развития, о чём свидетельствует, например, реализация федерального проекта «Профессионалитет». Новая система среднего профессионального образования предполагает отраслевой и адресный подход к подготовке будущих специалистов через объединение усилий всех субъектов социально-трудовых отношений для преодоления кризисной ситуации на рынке труда. Так, предприниматель, становясь участником проекта, может участвовать в процессе подготовки нужных ему специалистов на стадии их обучения, а студенты – гарантированно обеспечивать себе рабочие места еще до окончания обучения, осваивая курсы, связанные с конкретными производственными процессами, по новым образовательным стандартам. Таким образом создаются образовательно-производственные кластеры. В программе «Профессионалитет» участвуют сотни образовательных учреждений и предприятий из различных отраслей и регионов страны.

Сегодня в России создана нормативная база, обеспечивающая подготовку трудовых ресурсов для региональных рынков. Посредством бюджетных мест в вузах стимулируется спрос на специальности, востребованные для развития страны, но формально учитывающий потребности экономики. Задача профессиональных учебных заведений в этой сети взаимодействия – разрабатывать образовательные модели, координировать свои действия с работодателями и создавать систему мониторинга трудоустройства выпускников.

Перечислим базовые условия, реализующие человекоцентричный подход развития рынка труда:

1) необходимо сформировать траектории развития в течение всей жизни;

2) набор компетенций, получаемый человеком, должен быть адаптирован к изменяющейся среде не менее чем два раза за 2,5 года. Это обусловлено быстрыми трансформациями, происходящими в современных условиях, например связанных с цифровизацией процессов;

3) необходимо популяризировать коммуникационные институты, позволяющие расширять образовательные возможности и формировать культуру постоянного совершенствования навыков в условиях быстроизменяющейся среды;

4) повышение качества условий труда обеспечивает мотивацию сотрудников к профессиональному развитию.

Современные условия, такие как санкции и необходимость импортозамещения, делают актуальным интенсивное профессиональное обучение, связанное с практикой на предприятиях. Однако проблемы с нехваткой квалифицированного персонала имеют глубокие корни, так как образовательные программы в средних и высших учебных заведениях часто не соответствуют современным требованиям рынка труда. Поэтому очень важно, чтобы подготовкой кадров занимались не только учебные заведения, но и сами предприятия, разрабатывая программы дополнительного образования, повышения квалификации и стажировок¹.

Следовательно, пятым условием реализации человекоцентричного подхода формирования нового рынка труда является интеграция в образовательный процесс организаций, формирующих запрос на новые компетенции и/или трансформирующих рынок B2B, B2G.

¹ Быкадорова Н. Кадровый холод: названы самые дефицитные профессии в промышленности. [Электронный ресурс] // Известия [веб-сайт]. 5 августа 2022. – URL: <https://iz.ru/1375054/marina-sonina/kadrovyyi-kholod-nazvany-samy-e-defitsitnye-professii-v-promyshlennosti?ysclid=lxq1jhamnk749200396/> (дата обращения: 05.01.2024).

Человекоцентричный подход как условие конкурентоспособности компании

Сегодня для успеха бизнеса уже недостаточно демонстрировать исключительно финансовые показатели, важно активно инвестировать в программы профессиональной адаптации и переподготовки сотрудников. Одним из таких инструментов являются корпоративные университеты, которые представляют собой систему непрерывного образования внутри компании. Обучение в корпоративных университетах охватывает широкий спектр навыков, включая не только профессиональные компетенции, но и такие важные аспекты, как лидерство, эффективная работа, управление проектами, тайм-менеджмент, управление персоналом, коммуникации, ориентация на клиента, бизнес-этика и другие «мягкие» навыки (soft skills). Особенно актуальными сейчас становятся навыки саморазвития, способность работника обучаться в течение всей рабочей жизни. Таким образом, человекоцентричный подход становится ключевым условием конкурентоспособности компании на современном рынке труда.

Еще одним параметром становится социальная ответственность. В последние годы ряд ведущих российских компаний начинает объединяться в так называемый Альянс человекоцентричных организаций. Инициатором формирования альянса стала госкорпорация «Росатом», которая провела масштабное исследование, результатом чего стало появление показателей человекоцентричности компаний как нового тренда в стратегии управления персоналом в направлении его гуманизации. Предполагается, что альянс и дальше будет проводить подобные исследования для формирования цели, общей для всех субъектов этих отношений, и путей ее достижения. Налицо переход от «конкуренции» и «конфронтации» к поиску «гармонии», «коммуникации и кооперации» и «общего будущего» субстантивно множественных субъектов этих отношений¹.

Одна из главных задач новой политики – поднять уровень соответствия между полученным образованием и квалификацией и использованием полученных компетенций и специальностей в сфере приложения труда. Понятно, что стопроцентный уровень соответствия недостижим и непродуктивен. Предпочтения и интересы человека подвижны, равно как приоритеты общества и ограничения

¹ Терентьева Т.: «Для нас политика человекоцентричности – залог успеха бизнеса» (заместитель гендиректора по персоналу «Росатома»). – URL: https://www.rosatom.ru/journalist/interview/tatyana-terenteva-dlya-nas-politika-chelovekotsentrichnosti-zalog-uspekha-biznesa/?sphrase_id=4950984/ (дата обращения: 05.01.2024).

возможностей, которые определяются экономикой. Такая трансформация предполагает применение сетевого подхода к решению проблемы развития и эффективного использования трудового потенциала [Гимбатов и др., 2023].

Следовательно, сложная конструкция вузов должна быть модернизирована коммуникационными институтами тренингов, позволяющих развивать востребованный в современных условиях эмоциональный интеллект, критическое мышление, управление энергией.

Суть этого подхода – в активном участии всех акторов политических и социально-экономических отношений, включая региональные и местные власти, ассоциации работодателей и профсоюзы. Обобщенно такой подход представлен нами в следующем виде (см. табл. 1).

Таблица 1 – Политика формирования трудового потенциала*
Table 1 – Labour potential formation policy

Государство	<ul style="list-style-type: none"> - национальные проекты «Профессионалитет», «Кадры»; - стимулирование создания высокотехнологичных и конкурентоспособных рабочих мест через ОЭЗ, ГЧП и др.; - определение перспективной потребности в специалистах по регионам и отраслям; - профориентация и профотбор выпускников школ, предпрофессиональные классы
Предприятия	<ul style="list-style-type: none"> - инновационное развитие; - создание конкурентоспособных рабочих мест, обеспечение «достойной занятости»; - участие в образовательных проектах, взаимодействие с профильными вузами и ссузами, школами; - целевое обучение; - создание корпоративных университетов; - «управление талантами» как важный принцип корпоративного менеджмента; - наставничество
Профсоюзы	<ul style="list-style-type: none"> - активное участие в формировании и реализации государственных и корпоративных программ профессиональной подготовки и переподготовки; - активное содействие развитию системы «достойной занятости»; - защита профессиональных интересов работников
Работник	<ul style="list-style-type: none"> - постоянное профессиональное развитие и совершенствование; - обучение через всю жизнь; - повышение профессиональной мобильности

*Составлено авторами

Отметим, что в современных условиях каждая компания сталкивается с необходимостью быстрой обработки большого объема информации. И, как следствие, сотрудники должны не просто обрабатывать, но и воспринимать, анализировать и использовать информацию в работе, грамотно реагируя на появление технологических изменений. Поэтому система повышения квалификации и/или формирования новых компетенций в организациях отличается от технологической образовательной среды вуза.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ситуация в сфере занятости в связи с обострением проблемы кадрового дисбаланса весьма серьезна и требует адекватной реакции со стороны государства, бизнеса и общества. В противном случае со временем это может обернуться катастрофическими последствиями, блокировать развитие, привести к росту социально-политической конфликтности. В перспективе такой сценарий не исключен, если принципиальные изменения не будут носить всеобъемлющего характера. Конечно, государство должно проводить последовательную комплексную политику, охватывающую все сферы деятельности, связанные с воспроизводством трудового потенциала в широком контексте, рассматривая его как главный источник богатства и укрепления страны. Ситуация требует формирования и реализации политэкономической стратегии в данной сфере отношений с акцентом на массовой подготовке высококвалифицированного персонала (прежде всего для технологически передовых сфер деятельности), новой социально-экономической политике, в которой факторы труда и трудового потенциала рассматриваются как безусловно приоритетные.

Реализация политэкономических целей перехода России на качественно новый уровень развития предполагает в первую очередь достижение технологического суверенитета за счет интенсификации научно-технологического и инновационного развития. Для достижения данной цели важно постоянно развивать и эффективно использовать трудовой потенциал каждого человека, компании, отрасли экономики, региона и в целом всей страны. Всё это будет неэффективным без участия государства в процессе адаптации рынка труда к новым условиям, включая разработку и реализацию программ стимулирования инноваций, поддержку малого и среднего бизнеса, а также создание благоприятного инвестиционного климата. Таким образом, без роста трудового потен-

циала невозможно будет достичь технического прогресса, решить социально-демографические проблемы и провести преобразования в различных сферах жизни общества.

Только постоянное наращивание трудового потенциала (при условии его эффективного использования) могло бы, по нашему мнению, обеспечить позитивную динамику развития российского общества. При этом необходимо учитывать, что новый качественный труд, обеспечивая значительный рост производительной силы общества, будет с неизбежностью уменьшать пространство для применения труда невысокой квалификации. И такой труд людей во многих сферах в первую очередь будет всё больше замещаться роботами и ИИ. А в долгосрочной перспективе при дальнейшем развитии НТП может наступить черёд квалифицированного и умственного труда. Под вопрос будет таким образом поставлена модель жизнедеятельности человека и общества в том виде, в котором они развивались с момента промышленной революции в XIX столетии.

Активная политика, нацеленная на качественный и количественный рост трудового потенциала России, предполагает приоритет и интенсификацию горизонтальных взаимодействий заинтересованных сторон: системы профессионального образования, властей всех уровней, бизнеса, науки, институтов гражданского общества и самих граждан. Именно такая модель, по нашему мнению, способна обеспечить необходимые для страны результаты, привести к мощному синергетическому эффекту. Применение сетевого подхода позволило бы минимизировать издержки, которые характерны для традиционной (иерархической) модели управления, на основе более сбалансированных и комплексных политических решений, затрагивающих разные уровни и стороны проблемы роста трудового потенциала России [Политические отношения в сетях, 2021].

Ответ на вызовы кадрового кризиса заключается в переходе к принципу человекоцентричности, подразумевающему восприятие человека не только (и не столько) как пассивного потребителя образовательных услуг и носителя рабочей силы, но и как активного гражданина и полноправного участника экономического и политического развития. Одна из главных задач состоит в том, чтобы предоставить гражданам широкие возможности для образования, профессиональной адаптации, переподготовки и трудоустройства. В свою очередь, это могло бы привести к повышению эффективно-

сти труда и ответственности работника, заинтересованного в более полной реализации своего трудового потенциала и «достойной занятости».

Модель сетевого взаимодействия предъявляет новые требования к способностям и мотивации человека, открывая для него новые перспективы. Это дает возможность рассматривать человекоцентричные сети как важный принцип выстраивания государственной политики занятости. В результате сетевизации возрастает вовлеченность человека в политику, он становится более автономным актором политической жизни и начинает оказывать значительное влияние на решение ключевых вопросов, касающихся развития общества [Михайленок, Назаренко, 2023].

Библиография:

1. Алехин Б.И. Кадровый дефицит в российских регионах // Пространственная экономика. – 2024. – Т. 20. – № 1. – С. 163–186. – DOI 10.14530/se.2024.1.163-186. – EDN EJTXII.
2. Гимбатов Ш.М., Кутаев Ш.К., Хаджалова Х.М., Абдулаева З.З., Абдулманапов П.Г. Социальные и демографические проблемы формирования трудового потенциала Северного Кавказа // Народонаселение. – 2023. – Т. 26. – № 1. – С. 135–146. – DOI 10.19181/population.2023.26.1.11. – EDN QKLQVO.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура / Мануэль Кастельс; пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана; Гос. ун-т. Высш. шк. экономики. – Москва, 2000. – 606 с. – ISBN 5-7598-0069-8.
4. Локосов В.В. Человеческий потенциал: концептуальные подходы и методики измерения // Народонаселение. – 2023. – Т. 26. – № 4. – С. 4–14. – DOI 10.19181/population.2023.26.4.1. – EDN FFZUND.
5. Макушина Л.В., Альхименко О.Н. Обеспечение занятости как одно из направлений реализации концепции достойного труда в России // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – Т. 6. – № 2. – С. 66–69. – DOI 10.12737/25277. – EDN YLPZTF.
6. Михайленок О.М., Назаренко А.В. Сетевизация политических отношений: источник, способ, среда. Часть 1. Человек как источник политического // Социально-гуманитарные знания. – 2023. – № 9. – С. 149–154. <https://doi.org/10.34823/SGZ.2023.9.52026>
7. Одегов Ю.Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 1. – С. 92–99. – ISSN: 1812-3988, УДК: 65.01/

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-realnost-sovremennogo-menedzhmenta?ysclid=lxolyp17dh259939942/>. – EDN: TKKURD.

8. Михайленок О.М., Брега А.В., Люблинский В.В. и др. Политические отношения в сетях: система или сообщество // Социально-гуманитарные знания. – 2021. – № 1. – С. 122–163. EDN: GFFRUB

9. Попов А.В., Соловьева Т.С. Трансформация занятости в России в ракурсе межстрановых сравнений // Народонаселение. – 2023. – Т. 26. – № 1. – С. 110–122. – DOI: 10.19181/population.2023.26.1.9. – EDN: PFZXCA.

10. Римашевская Н.М., Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов // Народонаселение. – 2014. – № 3. – С. 106–119. – EDN SZIQHZ.

11. Токсанбаева М.С., Попова Р.И. Трудовые ресурсы как характеристика трудового потенциала и их структура // Народонаселение. – 2022. – Т. 25. – № 4. – С. 151–162. – DOI: 10.19181/population.2022.25.4.13. – EDN: UAPDEV.

12. Узякова Е.С. Оплата труда и качество рабочей силы в России // Проблемы прогнозирования. – 2023. – № 4 (199). – С. 115–126. – DOI: 10.47711/0868-6351-199-115-126.

13. Шнейдер Л. Б. Экспериментальное изучение профессиональной идентичности. – М.: ООО «Принт», 2000. – 218 с. – EDN: SWDTJX.

14. Future of Jobs Report. Cologne/Geneva: WEF, 2023. 295 p. DOI: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>

15. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. P.: OECD, 2019. 335 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

16. OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life. P.: OECD, 2021. 226 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.

17. Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries / Comyn P., Strietska-Illina O. (ed.). Geneva: ILO, 2019. 193 p. ISBN 978-92-2-131562-9.

18. The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions / Vaughan-Whitehead D., Ghellab Y., Muñoz de Bustillo Llorente R. (ed.). Cheltenham (UK), Northampton (USA): Edward Elgar, Geneva: ILO, 2021. 637 p. ISBN: 9789220342336.

19. World Employment and Social Outlook Trends 2024. Geneva: ILO, 2024. 113 p. DOI: <https://doi.org/10.54394/HQAE1085>.

References:

1. Alexin, B.I. (2024) Kadrovyy deficit v rossijskix regionax. *Prostranstvennaya e'konomika*. T. 20. no. 1. p. 163–186. DOI 10.14530/se.2024.1.163-186. – EDN EJTXII. (In Russ.)
2. Gimbatov, Sh.M., Kutaev, Sh.K., Xadzhalova, X.M., Abdulaeva, Z.Z., Abdulmanapov, P.G. (2023) Social'ny'e i demograficheskie problemy formirovaniya trudovogo potentsiala Severnogo Kavkaza. *Narodonaselenie*. T. 26. No. 1. p. 135-146. DOI 10.19181/population.2023.26.1.11. – EDN QKLQBO. (In Russ.)
3. Kastel's, Manue'l'. (2000) *Informacionnaya e'poxa: E'konomika, obshhestvo i kul'tura / Manue'l' Kastel's; per. s angl. pod nauch. red. O.I. Shkaratana; Gos. un-t. Vy'ssh. shk. e'konomiki. - Moskva, 606 p. ISBN 5-7598-0069-8.* (In Russ.)
4. Lokosov, V. V. (2023) Chelovecheskij potentsial: konceptual'ny'e podxody i metodiki izmereniya. *Narodonaselenie*. T. 26. no. 4, p. 4-14. DOI: 10.19181/population.2023.26.4.1. – EDN FFZUND. (In Russ.)
5. Makushina, L.V., Al'ximenko, O.N. (2017) Obespechenie zanyatosti kak odno iz napravlenij realizacii koncepcii dostojnogo truda v Rossii. *Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii*. T. 6. no. 2. p. 66-69. – DOI 10.12737/25277. – EDN YLPZTF. (In Russ.)
6. Mixajlenok, O.M., Nazarenko, A.V. (2023) Setevizaciya politicheskix otnoshenij: istochnik, sposob, sreda. Chast' 1. *Chelovek kak istochnik politicheskogo. Social'no-gumanitarny'e znaniya*, no. 9, p.149-154. <https://doi.org/10.34823/SGZ.2023.9.52026>. (In Russ.)
7. Odegov, Yu.G. (2015) Upravlenie talantami – real'nost' sovremennogo menedzhmenta. *Vestnik Omskogo uriversiteta. Seriya: E'konomika*. <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-realnost-sovremennogo-menedzhmenta?ysclid=lxolyp17dh259939942/> EDN: TKKURD. (In Russ.)
8. Mixajlenok O.M., Brega A.V., Lyublinskij V.V. i dr. (2021) Politicheskie otnosheniya v setyax: sistema ili soobshhestvo. *Social'no-gumanitarny'e znaniya*. no.1, p.122-163. EDN: GFFRUB (In Russ.)
9. Popov, A.V., Solov'eva, T.S. (2023) Transformaciya zanyatosti v Rossii v rakurse mezhstranovy'x sravnenij. *Narodonaselenie*. T. 26. no.1. p. 110-122. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.9; EDN: PFZXCA
10. Rimashevskaya, N. M., Migranova, L. A., Toksanbaeva, M. S. (2014) Chelovecheskij i trudovoj potentsial rossijskix regionov. *Narodonaselenie*. no 3, p. 106–119. EDN SZIQHZ. (In Russ.)
11. Toksanbaeva, M.S., Popova, R.I. (2022) Trudovy'e resursy kak kharakteristika trudovogo potentsiala i ix struktura. *Narodonaselenie*. T. 25.

no.4. p. 151-162. DOI: <https://10.19181/population.2022.25.4.13>; EDN: UAPDEV. (In Russ.)

12. Uzyakova, E.S. (2023) Oplata truda i kachestvo rabochej sily` v Rossii. Problemy` prognozirovaniya. no. 4 (199), p. 115-126. DOI: 10.47711/0868-6351-199-115-126. (In Russ.)

13. Shnejder, L. B. (2000) E`ksperimental`noe izuchenie professional`noj identichnosti — M.; OOO "Print", - 218 p. EDN: SWDTJX. (In Russ.)

© Люблинский В.В., Макушина Л.В., 2024

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Вклад авторов: все авторы внесли равнозначный вклад в проведение исследования и написание статьи.

The authors declare no conflict of interest.

Authors' contribution: all authors made an equal contribution to the research and writing of the article.

Поступила в редакцию (Received) 07.01.2024.

Поступила после рецензирования (Revised) 16.03.2024.

Принята к публикации (Accepted) 28.05.2024.