

А.А. Пономарев

Совершенствование институциональных норм в сфере подготовки кадров в условиях рыночной экономики

В статье рассматривается вопрос актуальности проблемы повышения эффективности подготовки кадров, которая обусловлена тем, что недостатки в этой области стали одними из лимитирующих факторов развития экономики. К их числу относятся и несоответствие профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров структуре потребностей экономики в кадровом обеспечении.

Ключевые слова: подготовка кадров; повышение эффективности; профессионально-квалификационная структура; институциональные нормы.

Проблема повышения эффективности подготовки кадров охватывает множество аспектов экономической деятельности, исследование которых позволяет выработать широкий взгляд на современное состояние экономики России, оценить эффективность управления социально-экономическими процессами на различных уровнях управления. Значение проблемы подготовки кадров обусловлено главенствующей ролью человека в социально-экономической системе, выступающего в качестве объекта и субъекта управления. Другими словами, рассматриваемая проблема является своего рода призмой, через которую можно анализировать различные проблемы современного состояния экономики России.

Актуальность исследования проблемы повышения эффективности подготовки кадров обусловлена множеством накопившихся в этой области противоречий. Они обострились до такой степени, что несоответствие структуры подготовки кадров и структуры потребностей экономики в кадровом обеспечении стало лимитирующим фактором развития народнохозяйственного комплекса. Среди множества противоречий в указанной области выделим следующую, на наш взгляд, принципиальную проблему или противоречие. С одной стороны, в современных условиях рыночной экономики спрос на рабочую силу предъявляют предприятия частного сектора, который формируется под воздействием рыночной конъюнктуры, экономических интересов частных собственников, того или иного инвестиционного климата, а также региональных особенностей, которые в России чрезвычайно дифференцированы. Все эти факторы носят в основном краткосрочный характер и крайне нестабильны. С другой стороны, подготовка кадров (сфера образования), то есть область

формирования предложения рабочей силы является объектом директивного, централизованного планирования, так как в федеральном и местных бюджетах значительная доля расходов приходится на статью, которая отражает объем финансовых ресурсов, направляемых на развитие оборудования. Таким образом, спрос на рабочую силу формируется под воздействием рыночных факторов, а предложение рабочей силы — под воздействием плановых, директивных факторов, поскольку бюджет имеет силу закона. Тот факт, что часть рабочей силы осуществляет профессиональную подготовку за счет личных сбережений или заемных средств, никоим образом не меняет общей картины, так как профессиональная подготовка в этом случае осуществляется исходя не из рыночных потребностей, а из других соображений: стоимости обучения, близости учебного заведения, общего тренда в профессиональной подготовке, престижности, легкости обучения и тому подобных факторов.

С подобным противоречием сталкивалась и советская экономика, правда, в другой области. В условиях советской экономики развитие отраслей легкой и пищевой промышленности осуществлялась на плановой, долгосрочной основе, а потребление продукции этих отраслей происходило на абсолютно рыночных условиях, исходя из принципа суверенитета покупателя, который решал, приобретать ему товар или отказаться от его приобретения.

Каким же образом можно разрешить обозначенную выше проблему?

Всякое управление — это определенный способ координации хозяйственной деятельности многочисленных субъектов экономического комплекса. Координация может быть достигнута на основе концепции А. Смита о «невидимой руке» рынка, когда удовлетворение экономического интереса одного участника рынка отвечает экономическим интересам других участников. Однако такая «гармония» интересов или, по крайней мере, непротиворечивое их сочетание, возможно в условиях достаточно примитивной структуры экономики. Впервые идею «свободного экономического порядка» выдвинули физиократы, а затем А. Смит во многом развил их идеи. Но все их учения формировались в условиях преобладания сельскохозяйственного производства и зарождавшихся отраслей промышленности, связанных с переработкой сельскохозяйственной продукции.

Однако по мере развития производительных сил, формирования сложной отраслевой и территориальной структуры производства, противоречия участников воспроизводственного процесса становились все более острыми. Особенно значительный рывок в развитии производительных сил произошел в XX веке, когда противоречия обострились до крайней степени. В этих условиях потребовался «арбитр», который должен был устанавливать правила «игры» с тем, чтобы не допустить или демпфировать столкновение интересов.

Таким «арбитром» стало государство, которое взяло на себя функцию координации хозяйственной деятельности. В капиталистических странах такая координация осуществлялась на основе принятия соответствующих законов

и норм, определяющих систему координат, в которой функционирует и развивается экономика. В Советском Союзе роль государства была гипертрофирована. Буквально любая хозяйственная деятельность являлась объектом централизованного директивного государственного планирования. Но какой вид координации государством хозяйственной деятельности мы ни взяли бы, это всегда будет процесс движения информации.

Формирование планов в СССР начиналось с разработки пятилетних планов самими предприятиями. План представляет собой систему показателей на пятилетний период с разбивкой по годам. Эти планы предприятия направляли в министерства, которым они были подведомственны. Министерства и ведомства составляли планы по своим отраслям и передавали их в Госплан, Совет Министров и т. д., где осуществлялось обобщение этих планов и их корректировка. Скорректированные планы доводились до министерств и ведомств, а те, в свою очередь, до подведомственных предприятий. Таким образом, планирование представляло собой многоитерационный процесс движения информации.

В современной России вполне можно было бы использовать опыт разработки планов, который применялся в СССР, исключая категории «централизованный» и «директивный» план. Необходимо заметить, что ни одна пятилетка в СССР не была выполнена в точном соответствии с плановыми установками, что говорит скорее об индикативном, чем директивном планировании. Но планирование совершенно четко задавало вектор развития экономики, что абсолютно необходимо сейчас для экономики России в изменившихся внутренних и внешних условиях.

Разрешение проблемы взаимосвязи подготовки кадров, осуществляемой главным образом в рамках государственного бюджетного финансирования и формированием рыночного спроса на рабочую силу с учетом отраслевых и региональных особенностей, можно было бы реализовать в рамках принятого Федерального закона № 172-ФЗ от 28 июня 2014 г. «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [1]. Однако это потребует внесения определенных корректировок в действующие законы и нормативные акты. Анализ действующей нормативной базы, к сожалению, показывает ее аморфность, расплывчатость формулировок, избыточность функций, для нее характерно отсутствие норм, определяющих цели деятельности организации, не прописана взаимосвязь между тем или иным министерством и другими министерствами и ведомствами, или это отмечено в самом общем виде.

Например, в Положении о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (утвержденном постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610 с изменениями и дополнениями от 21 мая, 26 августа, 6 сентября, 2, 11 ноября 2013 г., 17 мая, 30 июля 2014 г.) [2] в разделе II «Полномочия» в числе самостоятельно принимаемых нормативно-правовых актов в подпункте 5.2.110 отмечено: «описание образца надгробия, сооружаемого на могиле умершего

(погибшего) Героя Социалистического Труда, Героя Труда Российской Федерации и полного кавалера Ордена Трудовой Славы». Неужели в условиях рыночной экономики подобную функцию необходимо возлагать на министерство? Зато в подпункте 5.6.20 (практически в конце Положения) внесена следующая норма: осуществлять «разработку прогноза баланса трудовых ресурсов». Эта главная функция указана как бы между прочим. Ничего не сказано о том, каким образом осуществляется разработка прогноза баланса трудовых ресурсов, какие организации в этом участвуют, кому направляются результаты прогнозных расчетов.

В то же время в подпункте 5.6.39 записано очень важное, на наш взгляд, положение в числе осуществляемых функций: «подготовку в установленном порядке предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу (по согласованию с Министерством экономического развития Российской Федерации, Министерством регионального развития Российской Федерации (устар. — *А.П.*) и Федеральной миграционной службой)».

В России, в силу указанного выше противоречия, структура подготовки кадров не соответствует структуре потребности в них. В результате — бюджетные средства расходуются неэффективно, а определение потребности по приоритетным профессионально-квалификационным группам распространяется только на иностранных граждан. Подобное определение потребности в кадрах должно распространяться прежде всего на граждан РФ.

Организация соответствующей работы в системе Минтруда России возможна в рамках реализации закона «О стратегическом планировании». С этой целью предприятия и организации того или иного региона направляют информацию о будущей потребности в кадрах на перспективу 5–10 лет (пятилетка с разбивкой по годам) в региональные органы государственной власти, которые ее обобщают и анализируют. Региональные органы государственной власти определяют, по каким профессионально-квалификационным уровням они могут самостоятельно подготовить соответствующие кадры, а там, где нет такой возможности, формируют заказ на специалистов и направляют его в Минтруда, которое в свою очередь обобщает материалы по регионам и направляет их в Минобрнауки для формирования госзаказа по объектам подготовки кадров и их профессионально-квалификационной структуры, что позволит избежать диспропорций в подготовке кадров по различным специальностям, повысить эффективность госзатрат на образование. Такая организация позволит с достаточной степенью точности определить будущую потребность в кадрах для того или иного региона и отрасли.

Литература

1. Федеральный закон № 172-ФЗ от 28 июня 2014 г. «О стратегическом планировании в Российской Федерации». URL: <http://text.document.kremlin.ru>.
2. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации. Утверждено постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г., № 610 с изменениями и дополнениями от 21 мая, 26 августа, 6 сентября, 2, 11 ноября 2013 г.; 17 мая, 30 июля 2014 г. URL: <http://base.qarant.ru>.

Literatura

1. Federal'ny'j zakon № 172-FZ ot 28 iyunya 2014 g. «O strategicheskom planirovanii v Rossijskoj Federacii». URL: <http://text.document.kremlin.ru>.
2. Polozhenie o Ministerstve truda i social'noj zashhity' Rossijskoj Federacii. Utverzhdeno postanovleniem Pravitel'stva RF ot 19 iyunya 2012 g., № 610 s izmeneniyami i dopolneniyami ot 21 maya, 26 avgusta, 6 sentyabrya, 2, 11 noyabrya 2013 g.; 17 maya, 30 iyulya 2014 g. URL: <http://base.qarant.ru>.

A.A. Ponomarev

Perfecting of Institutional Norms in the Sphere of Personnel Training in the Conditions of Market Economy

The urgency of the problem of increasing of the efficiency of personnel training is caused by the fact that the shortcomings in this area have become one of the limiting factors of economic development. To these factors one can refer the disparity between professional and qualification structure of personnel training and the structure of economy needs in providing with staff.

Keywords: personnel training; improving of efficiency; professional and qualification structure; institutional norms.