

***СИСТЕМНЫЕ МЕРЫ КАДРОВОЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
НА ТЕРРИТОРИИ РЕГИОНОВ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА***

Миненко А.В.,

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО Алтайский государственный аграрный университет

Россия, г. Барнаул

Аннотация

В статье рассмотрены системные меры кадровой и образовательной политики на территории регионов Сибирского федерального округа. Обоснованы решения по преодолению дефицита кадров по отдельным специальностям. Предложено предоставление налогового вычета в размере стоимости оплаты профессиональной переподготовки с учетом трудоустройства по новой квалификации. Показаны направления развития сетевого взаимодействия вузов СФО с ведущими российскими вузами для повышения качества высшего образования.

Ключевые слова: кадровая политика, Сибирский федеральный округ; занятость в экономике, дефицит кадров, трудоустройство, сетевое взаимодействие вузов.

***SYSTEMIC MEASURES OF PERSONNEL AND EDUCATIONAL POLICY IN
THE TERRITORY OF THE REGIONS OF THE SIBERIAN FEDERAL
DISTRICT***

Minenko A.V.,

Ph.D. in Economics, Associate Professor

FSBEI HE Altai State Agrarian University

Russia, Barnaul

Annotation

The article considers systemic measures of personnel and educational policy in the regions of the Siberian Federal District. Decisions to overcome the shortage of personnel in certain specialties are substantiated. It is proposed to provide a tax deduction in the amount of the cost of paying for professional retraining, taking into account employment with a new qualification. The directions of development of network interaction of universities of the Siberian Federal District with leading Russian universities to improve the quality of higher education are shown.

Key words: personnel policy, Siberian Federal District; employment in the economy, shortage of personnel, employment, networking of universities.

Среди ключевых проблем и рисков для реализации кадрового потенциала регионов Сибирского федерального округа можно выделить: общие риски для рынка труда в связи с развитием экономики и деятельностью отдельных работодателей; дефицит кадров по отдельным специальностям, необходимым для реализации инвестиционных проектов и инициатив на территории СФО; проблемы низкого уровня легальной занятости населения малых городов и сельских территорий, широкого распространения неформальной занятости; проблемы структуры и качества подготовки кадров, в том числе конкурентоспособности вузов СФО при подготовке кадров, трудоустройстве выпускников [1; 2; 3]. Что определило актуальность исследования системных мер кадровой и образовательной политики на территории округа.

Решения по преодолению дефицита кадров по отдельным специальностям должны быть связаны со стимулированием трех аспектов реализации программ профессиональной переподготовки: граждан к прохождению профессиональной переподготовки, работодателей к организации профессиональной переподготовки и повышению квалификации своих работников, образовательных организаций профессионального образования к реализации подобных современных и конкурентоспособных программ.

В качестве механизма стимулирования граждан предлагается предоставление налогового вычета в размере стоимости оплаты профессиональной переподготовки с учетом трудоустройства по новой квалификации. Для работодателей стимулирующей мерой может стать частичное возмещение затрат из региональных бюджетов (с учетом предоставления субъектам РФ межбюджетного трансферта на реализацию таких мероприятий). Образовательные организации могут получать государственное задание на организацию подобных программ при условии оплаты не менее 50 % стоимости программ со стороны работодателей.

Реализация данных мер позволит не только создать новые рабочие места для граждан, прошедших переподготовку, но и будет стимулировать конкурентоспособную занятость в образовательных организациях. Общий эффект от реализации может достичь до 20 тыс. новых рабочих мест и до 2,0 млрд руб. дополнительных доходов образовательным организациям.

Проблемы низкого уровня легальной занятости, распространения неформальной занятости могут решаться как через инструменты борьбы с бедностью и поддержку личных подсобных хозяйств, так и через комплекс образовательных мероприятий.

Важной мерой по системной трансформации занятости среди жителей сельской местности СФО может стать интеграция в образовательные программы для учащихся 8-9 классов в малых городах и сельских территориях специальных курсов и программ по IT-специальностям (с выдачей соответствующих сертификатов). Реализация данной меры позволит выпускникам школ в сельской местности найти легальную работу в удаленном формате, либо переехать в другой населенный пункт.

Среди специфических проблем округа можно выделить пониженный уровень легальной занятости среди коренных малочисленных народов Севера (КМНС) [4]. Представители данных групп меньше интегрированы в процесс получения профессионального образования, в том числе из-за приверженности

к традиционному образу жизни. В качестве решения предлагается организация на базе Томского государственного университета Института коренных малочисленных народов, который в том числе будет заниматься организацией специальных образовательных программ для представителей КМНС. На начальном этапе возможна организация бюджетных мест, которые позволят выпускникам в дальнейшем трудоустроиться по полученным специальностям.

Развитие сетевого взаимодействия вузов СФО с ведущими российскими вузами для повышения качества высшего образования [5]. Санкционное давление ограничило возможности вузов СФО по повышению качества образования за счет взаимодействия со многими зарубежными партнерами. Предлагается значительно расширить программы сетевого взаимодействия российских вузов между собой.

Минобрнауки целесообразно включить в Программу «Приоритет 2030» подпрограмму по целенаправленному развитию консорциумов с учетом имеющегося потенциала сотрудничества университетов Программы с вузами, не входящими в «Приоритет 2030!». Примеры возможных партнерств между вузами представлены на рисунке 1.

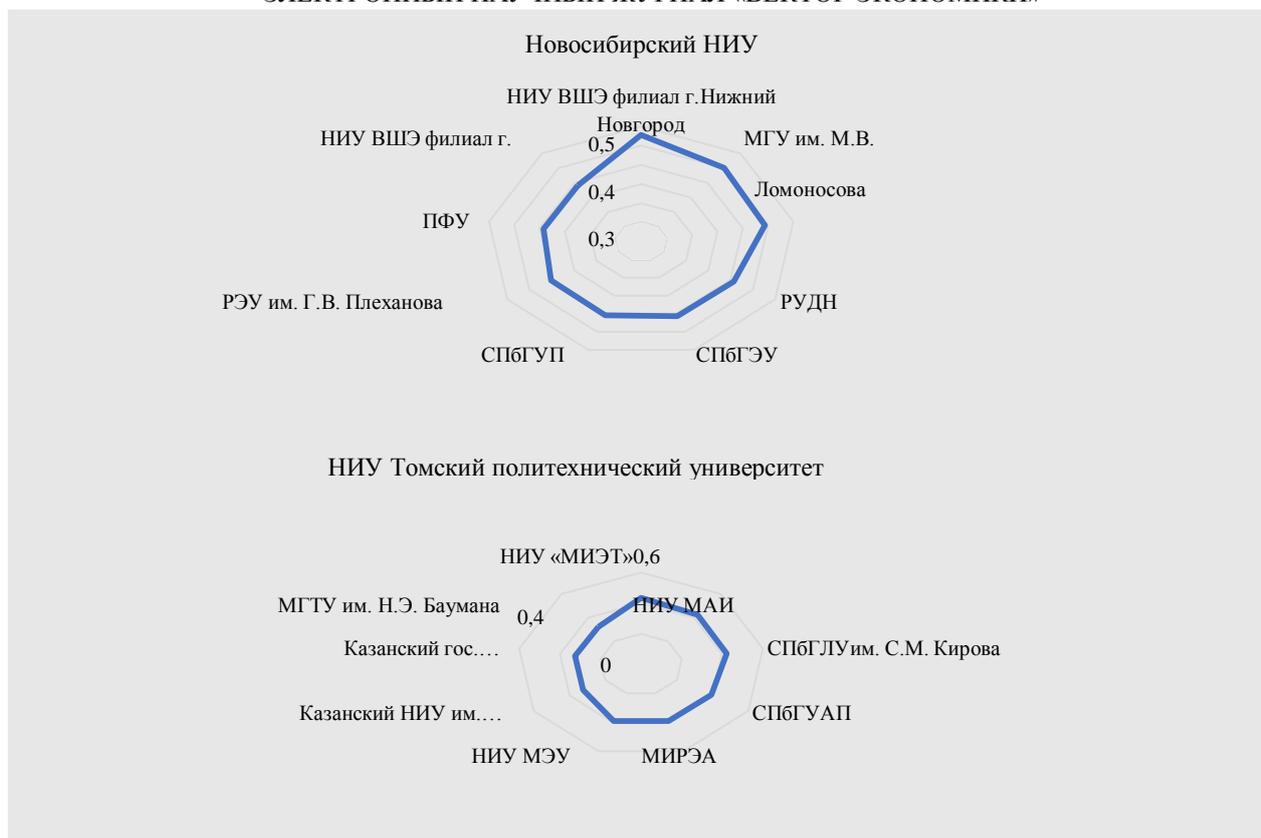


Рис. 1 – Примеры потенциальных вузов-партнеров для отдельных университетов СФО [5]

Среди целевых мер по поддержке трудоустройства молодежи может быть субсидирование для работодателей стажировок (до 3 месяцев), а также трудоустройства выпускников организаций высшего профессионального образования. Эта мера позволит значительно снизить риски работодателей при приглашении молодых специалистов, и, одновременно, создать тысячи новых рабочих мест для выпускников программ профессионального образования.

Библиографический список

1. Авилкина, С. В. Компетентностный подход к оценке кадрового потенциала цифровой экономики региона / С. В. Авилкина // Региональная экономика: теория и практика. – 2020. – Т. 18. – № 5(476). – С. 846-869. – DOI 10.24891/re.18.5.846. – EDN VZYAAN.
2. Годунова, Я. Д. Кластерный анализ регионов Сибирского федерального округа по уровню демографического потенциала / Я. Д. Годунова // Молодежь - Барнаулу : Материалы XXIII городской научно-практической конференции Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»
молодых ученых, Барнаул, 01–30 ноября 2021 года / Гл. редактор В.В. Гудков. –
Барнаул: Алтайский государственный университет, 2022. – С. 138-140. – EDN
PHKGBC.

3. Макаров, С. В. Подготовка врачебных кадров на территории субъектов РФ,
входящих в состав Сибирского федерального округа / С. В. Макаров, Г. М.
Гайдаров // Социальные аспекты здоровья населения. – 2021. – Т. 67. – № 5. –
DOI 10.21045/2071-5021-2021-67-5-11. – EDN BPFTQS.

4. Монгуш, С. П. Пространственное социально-экономическое развитие
взаимодействующих регионов (на примере регионов Сибирского федерального
округа) / С. П. Монгуш // Региональная экономика: теория и практика. – 2020. –
Т. 18. – № 7(478). – С. 1266-1285. – DOI 10.24891/re.18.7.1266. – EDN TFLNPQ.

5. Журавлева, К. И. Развитие кадрового потенциала региона с учетом
потребностей регионального рынка труда / К. И. Журавлева // Актуальные
научные исследования в современном мире. – 2022. – № 1-3(81). – С. 60-64. –
EDN STSYKH.

Оригинальность 85%