

Особенности формирования системных вызовов на рынке высококвалифицированного труда*

Мельникова И. Ю.¹, Попов Д. Г.¹, Новик Д. Г.², *

¹Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Российская Федерация

²Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; *novik-dg@ranepa.ru

РЕФЕРАТ

В статье рассматриваются ключевые проблемы трансформации российского рынка труда в условиях новых вызовов. Особое внимание уделяется проблеме восприятия категории «высокой квалификации» в условиях возрастания значения надпрофессиональных навыков, которые, однако, не заменяют профессиональные навыки. На основе приведенного анализа трендов на российском рынке труда формируется авторский подход к необходимости решения проблемы дефицита за счет двух источников: переобучения и воспроизводства кадров на основе собственной базы, а также привлечение иностранных специалистов. Вне зависимости от применяемой модели оценки квалификации, итоговая ответственность за результат труда специалиста лежит на организации-работодателе, поэтому роль работодателей в процессе оценки и, что более важно, формирования квалификации работников должна являться ключевой.

Ключевые слова: рынок труда, управление человеческим капиталом, мягкие навыки, иностранные специалисты

Для цитирования: Мельникова И. Ю., Попов Д. Г., Новик Д. Г. Особенности формирования системных вызовов на рынке высококвалифицированного труда // Управленческое консультирование. 2024. № 2. С. 179–189.

Specifics of Systematic Challenges Development on Highly Qualified Labor Market

Irina Yu. Melnikova¹, Dmitry G. Popov¹, Dmitry G. Novik², *

¹Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russian Federation

²Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management, Branch of RANEPa), Saint Petersburg, Russian Federation; *novik-dg@ranepa.ru

ABSTRACT

Key issues of Russian labor market transformation in the context of new challenges are discussed in this article. The authors pay special attention to the issue of perception of “high qualification” notion considering rising importance of soft skills. The authors’ approach to the solution of work force shortage issue is based on the analysis of trends in Russian labor market presented in the article and provides for two sources: retraining and reproduction of manpower on national base, and attraction of foreign specialists. The employer bears final responsibility for the professional’s work results regardless of model used to assess qualification, so the employers’ role in assessing (and more importantly developing) staff qualification should be fundamental.

Keywords: labor market, human capital management, soft skills, foreign specialists

* Исследование проведено в рамках научно-исследовательской работы «Проблема привлечения высококвалифицированных мигрантов в страну: анализ международного опыта» (122112900014-7 от 29.11.2022).

Введение

В рамках рыночно-ориентированной экономики человеческий капитал следует рассматривать как ключевой фактор конкурентоспособности и потенциал экономик, организаций и индивидов. Выступая основой для формирования потенциала развития страны и важным фактором устойчивости и готовности к изменениям национальной экономики, человеческий капитал воспринимается в том числе и с точки зрения характеристики развития образовательной системы и качества жизни населения. Последовательное развитие рынка труда было прервано как ожидаемыми (цифровизация, циклические кризисы), так и сложно прогнозируемыми (COVID-19, СВО) событиями, каждое из которых запустило уникальные процессы, напрямую воздействующие на процессы подготовки, отбора, сохранения и повышения эффективности сотрудников. Целью данного исследования выступает выявление новейших тенденций в области оценки квалификации, системных вызовов на рынке высококвалифицированного труда на основании исследования материалов открытого доступа применительно к российскому рынку и с учетом международных практик по преодолению данных вызовов.

Теоретические основы

Организация экономического сотрудничества и развития определяет человеческий капитал как совокупность знаний, навыков и других личностных характеристик людей, которые позволяют им быть продуктивными в экономическом смысле¹. Всемирный банк придерживается сходного определения, с несколько иным оттенком: человеческий капитал — это знания, навыки и здоровье, накапливаемые людьми в течение их жизни². Представитель Международной организации труда Д. Ламонт определяет человеческий капитал как совокупность компетенций, знаний, социальных и личностных качеств, включая творческие способности, проявляющиеся в способности производить экономические ценности [13, с. 4]. Страны с высоким уровнем человеческого капитала имеют более стабильный рост экономики, меньшую безработицу и лучшие показатели социального развития. Качество человеческого капитала влияет на функционирование и экономическую эффективность отдельных компаний, а также на состояние и реализацию трудового потенциала в целом [13, с. 4]. В свою очередь передовое производство, инновации, автоматизация и цифровизация бизнес-процессов и менеджмента, современные рабочие места с новым оборудованием — это импульс для развития человеческого капитала³. С этой точки зрения важна целенаправленная деятельность и инвестиции для развития по обоим направлениям (одновременно совершенствовать систему подготовки кадров

¹ Productivity, human capital and educational policies. [Электронный ресурс] // OECD (официальный веб-сайт ОЭСР). URL: <https://www.oecd.org/economy/human-capital/> (дата обращения: 07.11.2023).

² Publication: The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. [Электронный ресурс] // World Bank. Open Knowledge Repository beta. (Открытый репозиторий Всемирного Банка). URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/93f8fbc6-4513-58e7-82ec-af4636380319> ИЛИ <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions> HCP2 (дата обращения: 07.11.2023).

³ Human Capital Management Drivers. [Электронный ресурс] // Management Study Guide. URL: <https://www.managementstudyguide.com/human-capital-management-drivers.htm> (дата обращения: 07.11.2023).

и инициировать или стимулировать инновационные программы в коммерческом и некоммерческом секторе экономики). Изучение социальной инфраструктуры общества и ее преобразование также зависят от уровня человеческого потенциала, который является ключевым фактором в подготовке новых кадров.

Человеческий потенциал играет системообразующую роль, например, в определении объема рабочей силы в экономике, технологическом и инновационном развитии, а также в повышении конкурентоспособности страны [11, с. 3]. Причем, как было сказано выше, мы видим своего рода цепную реакцию, когда высокое качество подготовки кадров стимулирует инновационное развитие национальной экономики, и, наоборот, современные технологии и процессы, применяемые в производстве, стимулируют занятых в экономике повышать квалификацию или осваивать смежные профессии. Учитывая вышесказанное, авторы исходят из анализа не только экономических, но и социальных факторов и практик функционирования рынка труда. Особенностью же высококвалифицированного рынка труда выступает его привязка к мотивационным, ценностным и коммуникационным факторам, вопросам эффективности обратной связи, факторам социализации и практикам вовлечения и лояльности, государственной политики.

Необходимо отметить, однако, что одной из ключевых проблем при формировании определения понятия «высокая квалификация» представляется то, что данное определение будет разниться в зависимости от точки зрения: работодателя, университета, государства, общества. В отдельных случаях точки зрения части этих субъектов могут, разумеется, совпадать, но разрыв между взглядами на признаки высокой квалификации все равно присутствует. Старший министр (ныне президент) Сингапура Тарман Шанмугаратнам отметил на министерском совещании в рамках Проекта развития человеческого капитала Всемирного банка в 2019 г., что системы высшего образования становятся излишне академичными и не соответствуют ни способностям молодежи, ни потребностям рынка¹.

Результаты

Поиск сотрудников на внутреннем рынке труда выступает основой для кадрового обеспечения предприятий и организаций. Анализируя ситуацию на отечественном рынке труда, можно отметить несколько устойчивых трендов:

1) спрос на кадры прошел стадию восстановления (после COVID 19) и перешел к активному росту. По данным исследования Работа.ру, более 80% работодателей сталкивались с нехваткой кадров в 2022 г.² Активно ищут сотрудников промышленные и сельскохозяйственные предприятия, вакансий в этой сфере за первые три месяца 2023 г. стало на 59% больше³. Отчасти рост спроса на рынке труда обусловлен наращиванием объемов производства в военно-промышленном комплексе⁴;

¹ Human Capital Project Ministerial Conclave. Promoting jobs and economic transformation. [Электронный ресурс] // The World Bank (официальный сайт Всемирного Банка). URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/484411583472053419/pdf/Human-Capital-Project-Ministerial-Conclave-Promoting-Jobs-and-Economic-Transformation.pdf> (дата обращения: 07.11.2023).

² Компании рассказали, в каком персонале нуждались больше всего в 2022 году [Электронный ресурс] // Работа.ру. URL: <https://press.rabota.ru/v-kakom-personale-nuzhdalis-bolshe-vsego-v-2022-godu> (дата обращения: 07.11.2023).

³ Что происходит на рынке труда: Работа.ру и СберПодбор подвели итоги I квартала 2023 года [Электронный ресурс] // Портал VC.RU. URL: <https://vc.ru/hr/677161-chto-proishodit-na-rynke-truda-rabota-ru-i-sberpodbor-podveli-itogi-i-kvartala-2023-goda?ysclid=llpc70cq1h375339400> (дата обращения: 07.11.2023).

⁴ Каким стал 2022 год для оборонно-промышленного комплекса России [Электронный ресурс] // Информационное агентство ТАСС. URL: <https://tass.ru/armiya-i-opk/16696305?ysclid=llpc31z1sm508288622>. (дата обращения: 07.11.2023).

- 2) количество людей, которые хотят и могут работать, на рынке труда уменьшается. Косвенно об этом свидетельствует снижение числа активных резюме на сайтах-агрегаторах по поиску работы. При этом увеличение числа вакансий наложило на снижение количества активных резюме, что позволяет говорить о серьезных диспропорциях на рынке труда;
- 3) «вымывание» молодежи с рынка труда. В 2022 г. количество работников моложе 35 лет сократилось на 1,3 млн чел., следует из данных Росстата¹;
- 4) российская статистика показывает существенный рост занятости населения старшего возраста с 2019 г. после повышения пенсионного возраста.

В совокупности указанные тенденции позволяют прогнозировать растущую потребность в высококвалифицированных кадрах, в том числе на долгосрочную перспективу.

В качестве иллюстрации рассмотрим ситуацию с кадрами в крупных отраслях и сферах деятельности.

ИТ-индустрия отличается от многих других направлений предпринимательской деятельности высокой долей человеческого капитала. Именно высококвалифицированные специалисты составляют ключевой фактор ИТ-индустрии, процессов цифровизации во всех сферах и отраслях. Поэтому дефицит ИТ-специалистов (обусловленный в том числе миграционными процессами) оборачивается двойным ударом по интересам страны:

- во-первых, экономика лишается живого креативного ресурса, который находится в постоянном развитии и выступает в качестве импульса и катализатора инноваций в разных отраслях;
- во-вторых, восполнить этот живой ресурс довольно сложно, требуется время (так как цикл воспроизводства специалиста в ИТ-индустрии составляет по разным оценкам 6 лет и более).

Уход с рынка крупнейших зарубежных разработчиков ИТ-решений требует внесения корректив в национальные программы и стратегии развития. Также необходима переоценка действующей системы международного разделения труда. Перед организациями встает задача разработки собственных ИТ-решений и сервисов [8]. Это означает, что потребность квалифицированных ИТ-специалистов будет расти.

Эксперты отмечают наличие проблем и в топливно-энергетическом комплексе. Мы выделим две наиболее значимые тенденции:

- 1) старение кадров. Средний возраст работников составляет 42 года, а доля молодежи (до 35 лет) в угольной, нефтегазовой отраслях и энергетике составляет 23–30% [2];

- 2) нехватка высококвалифицированных кадров по профессиям инженерное дело, электро- и теплоэнергетика, прикладная геология, горное дело, геодезия и др.

Модернизированные технологии производства строительно-монтажных работ, новые строительные материалы и оборудование обязывают проводить переаттестацию кадров строительной отрасли, однако в действительности это приводит к другой проблеме — высокому уровню текучести кадров. Также как причину оттока квалифицированных специалистов отрасли называют несопоставимо низкие зарплаты с уровнем ответственности выполняемых работ и производственных рисков. По профессии инженер гражданского строительства нехватка кадров оценивается в 6,5% от числа занятых в отрасли [9].

В металлургии и машиностроительной отрасли ежегодно фиксируется дефицит кадров по профессиям инженер-конструктор, технолог [4]. Основная причина —

¹ Эксперты сообщили о «вымывании» молодежи с рынка труда [Электронный ресурс] // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/04/2023/6433e7499a7947356c70a065?ysclid=llpcsuozzi663014489> (дата обращения: 07.11.2023).

длительный срок воспроизводства специалиста (по оценкам экспертов подготовка высококвалифицированного инженера в данной отрасли длится не менее восьми лет обучения и работы в высокотехнологичных проектах).

В агропромышленном комплексе происходят сдвиги качественного характера. В первую очередь речь идет о процессах цифровизации. Появилось большое количество отечественных ИТ-решений, которые конкурируют с зарубежными. В том числе благодаря господдержке через институты развития создан необходимый задел, который способен обеспечить цифровую трансформацию отрасли и позволяет осуществить перевооружение отечественного АПК [7]. Но такое перевооружение должно быть обеспечено кадрами соответствующей квалификации [10].

Дефицит кадров коснулся и медицинской сферы. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» необходимо увеличение численности врачей на 49,6 тыс. чел. к концу 2024 г. Причем проблема связана не только с количественным покрытием потребности. Развитие высокотехнологичной диагностики, медицины и реабилитации, применение технологий VR/AR и робототехники требуют качественно новых методов подготовки кадров для данной сферы [3].

Обобщая отраслевые тренды рынка труда, мы делаем вывод, что потребность в высококвалифицированных кадрах часто не может быть решена одномоментно. Для их подготовки требуются время и новые подходы к процессам обучения и повышения квалификации.

Как очевидное решение выступают возможности глобального рынка труда. Однако адаптация иностранных высококвалифицированных специалистов на отечественном рынке труда связана с рядом проблем.

1. Сложности нормативно-правового регулирования порядка въезда в Российскую Федерацию и пребывания на территории Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства. Миграционное законодательство, несмотря на изменения последнего времени, все еще остается весьма сложным, а административное регулирование — запутанным и приводящим к значительным временным затратам при оформлении необходимых документов [5].

2. Проблема оценки квалификации иностранного гражданина. Для получения доступа на рынок труда гражданин иностранного государства должен подтвердить свою квалификацию, что также затруднено сложностями национального регулирования и международного взаимодействия в этой сфере. Отдельно стоит вопрос о привлечении высококвалифицированных специалистов в смысле, который в это понятие вкладывают российские законодатели. С одной стороны, данный процесс упрощен по сравнению с набором иных категорий иностранной рабочей силы, с другой, именно сам работодатель несет ответственность за оценку квалификации привлекаемого работника, а также вынужден выплачивать ему вполне определенную и достаточно высокую для большинства категорий работников заработную плату [6].

3. Необходимость развития региональных и отраслевых программ привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов. Эти программы, как указывают исследователи ОЭСР, могут принимать форму краткосрочных пилотных программ для тестирования потребностей отдельных секторов, как это происходит, например, в Ирландии, Канаде, Соединенном Королевстве. Также хорошо себя зарекомендовали программы для предпринимателей, основателей стартапов и инноваторов [12].

4. Проблема снижения привлекательности рынка труда России на фоне глобальной геополитической нестабильности и, что важнее в ряде случаев, неустойчивости курсов валют [1].

Обсуждение

Долгое время можно было наблюдать определенный перекося в публичном пространстве в сторону «мягких навыков» (Soft skills), к которым относятся в основном универсальные навыки деловой и личностной коммуникации, командной работы, поиска нестандартных решений. Классические профессиональные навыки, специфичные для каждой отрасли и вида деятельности или «жесткие навыки» (Hard skills), оказались в некоторой степени «в тени», не столько из-за ненужности, сколько потому, что их наличие воспринималось как нечто само собой разумеющееся у человека с определенным уровнем квалификации.

Коммуникативная природа «мягких навыков» таит в себе определенную ловушку, проявляющую себя в процессе оценки квалификации конкретного человека. Поскольку оценка квалификации представляет собой коммуникативный процесс (вне зависимости от конкретного вида коммуникации, включая заочную и даже в форме анкеты или тестирования), оценивающий также является субъектом коммуникативного процесса, а значит, вовлечен в него, и сам использует и подвергается использованию все тех же коммуникативных навыков. Это может быть весьма полезно, но создает возможность недостаточно объективной оценки «жестких навыков», недостатки в которых могут быть «прикрыты» профессиональным использованием навыков «мягких» (и речь не обязательно идет о каком-то намеренном введении в заблуждение). Также развитость одних «мягких» навыков может делать менее заметной неразвитость других (например, умение убеждать может скрыть недостатки в навыке командной работы).

Казалось бы, рецепт высокой квалификации, таким образом, получается весьма стандартный и давно известный — правильный баланс «жестких» и «мягких» навыков. Однако в эпоху постоянно ускоряющегося технологического и научного прогресса и с учетом концепции Четвертой промышленной революции Клауса Шваба, один из «мягких» навыков становится особенно важным. Обычно его называют «обучаемость», но нам хотелось бы дополнить классическое определение обучаемости как характеристики способности к усвоению новых знаний¹ следующим:

- 1) не только способность, но и готовность к усвоению новых знаний;
- 2) умение критически относиться к своим собственным знаниям;
- 3) умение критически относиться к предлагаемым к освоению знаниям, выбирать полезные и перспективные программы (в противном случае вместо постоянно повышающего свою квалификацию успешно работающего профессионала есть риск получить человека, занятого лишь погоней за любыми доступными образовательными продуктами).

Еще один важный навык, который мы хотели бы выделить, — это понимание и готовность признавать границы своей компетентности. Особенно важен этот навык в эпоху кризиса экспертного знания. Умение противостоять боязни показать недостаточную информированность в каком-то вопросе в пользу честного признания пределов собственных профессиональных знаний — важное свидетельство подлинно высокой квалификации, однако велик риск спутать его с нежеланием брать на себя ответственность.

В стратегии развития национальной экономики очень значима роль инвестиций в человеческий капитал, а это диктует необходимость мер, направленных на обеспечение доступности высококачественного образования и развития навыков, способствующих инновационному росту. Исследователи уделяют внимание различным аспектам человеческого капитала, таким как уровень образования, навыки, здоро-

¹ Мещеряков Б. Г., Зинченко В. П. Большой психологический словарь. [Электронный ресурс] // Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации. URL: <https://spbguga.ru/files/03-5-01-005.pdf> (дата обращения: 07.11.2023). С. 306.

вые и инновационные и предпринимательские способности¹. Результаты таких исследований дают нам четкие ориентиры в плане направлений вложений в развитие человеческого капитала. Исследования, проведенные экспертами в области международных отношений, свидетельствуют о том, что наличие творческих, критически мыслящих и образованных людей не всегда гарантирует стабильный рост и процветание общества. Чтобы обеспечить устойчивое развитие, необходимо уметь оптимально использовать имеющиеся навыки и постоянно следить за актуальностью применения этих знаний в реальных задачах, а также уделять внимание другим факторам экономического прогресса.

Результаты исследований ОЭСР наглядно показывают, что инновации, как основной фактор развития человеческих ресурсов, могут стабильно развиваться при наличии и поддержке со стороны государства, а также в условиях влияния других экономических акторов:

- квалифицированной рабочей силы, способной генерировать и адаптировать к рынку и потребностям общества новые технологии;
- благоприятной бизнес-среды, в которой поддерживаются инвестиции в технологии и интеллектуальный капитал, а также «эксперименты» компаний с новыми идеями и бизнес-моделями;
- эффективной системы создания и распространения знаний через механизмы развития человеческих ресурсов, трансфера технологий, инвестиций в инфраструктуру экономики знаний;
- широкого спектра инструментов, стимулирующих инновационную активность предприятий.

Несмотря на то, что связь между качеством человеческого капитала и доходами, производительностью и экономическим ростом подтверждена как теоретически, так и практически, полный контекст развития человеческого капитала в связи с инновациями и технологиями все еще находится в стадии формирования и изучения.

Проблема возникающего в различных сегментах рынка труда дефицита кадров решается различными способами. Проблема может быть решена за счет перераспределения внутренних трудовых ресурсов (в этом случае могут быть задействованы как образовательные учреждения, реализующие программы профессиональной переподготовки, так и корпоративные университеты, и системы подготовки и обучения кадров). При этом процесс накопления человеческого капитала обычно носит длительный характер и реализуется в рамках нескольких стадий (обучение в школе, обучение в вузе, различные формы обучения на производстве, повышение квалификации, профессиональная мобильность, самообразование и пр.). В связи с этим возникает проблема быстрого покрытия конкретных потребностей национальной экономики в кадрах, в особенности, если речь идет о работниках высокой квалификации.

Ключевой платформой по воспроизводству человеческого капитала выступает система образования, в первую очередь среднего профессионального, специального и высшего образования. Индустриальные заказчики человеческого капитала нередко фиксируют следующие разрывы: 1) несоответствие образовательных программ требованиям индустрии; 2) отставание выпуска специалистов от экономических и производственных циклов; 3) «социально» ориентированная, а не «индустриально» ориентированная направленность образовательной системы, 4) слабые связи между программами подготовки и отраслью, а также отсутствие реальных

¹ См., например, определение человеческого капитала Всемирного Банка: The Human Capital Project: Frequently Asked Questions [Электронный ресурс] // The World Bank (официальный сайт Всемирного Банка). URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions> HCP2 (дата обращения: 07.11.2023).

практик (стажировок) на производстве. Следует отметить что в последнее время индустрия, система образования и государство все больше взаимодействуют по данным вопросам. Заключаются договора между индустриальными заказчиками и учреждениями среднего и высшего образования, государство уделяет большее внимание развитию специальностей, нацеленных на модернизацию, индустриализацию и инжиниринг. Но ключевой вопрос — вопрос времени подготовки специалиста, его квалификации и вопрос прогнозирования потребности в кадрах для конкретного производства в конкретном пространстве и времени, пока не нашел четкого и ясного ответа в условиях новой реальности, новых кризисов и новых возможностей.

Отдельно следует отметить проекты, нацеленные на воспроизводство и повышение качества человеческого капитала и квалификации на базе организации. Корпоративные университеты, сетевые образовательные программы и подшефные образовательные учреждения представлены в современных подходах и практиках. Насколько подобный подход эффективен, и подходит ли всем производствам, кадрам и бюджетам, вопрос дискуссионный. В целом подобный подход успешно применяется, при наличии возможностей и задач по повышению квалификации и пере-квалификации сотрудников. Системы образования и повышения квалификации, переобучения на собственной базе помогают смягчить кадровый дефицит, повысить лояльность и вовлеченность сотрудников, обеспечить индустриальные и управленческие «династии». В целом создание как минимум условий для подобных практик может заметно облегчить поиск кадров и повышение их квалификации, а значит, усилить возможности организации по модернизации в условиях вызовов среды.

Тем не менее использование возможностей миграции высококвалифицированных специалистов дает работодателям ряд преимуществ. Во-первых, сокращаются сроки закрытия вакансии и потери простоя (когда существующие бизнес-процессы не могут быть выполнены из-за отсутствия исполнителя). Во-вторых, существенно расширяются возможности выбора. При этом исчезают необходимость «выращивания» собственных кадров и проблема отвлечения времени и сил на подготовку специалиста требуемой квалификации. Самым значимым преимуществом использования ресурса иностранных специалистов мы считаем инновационное воздействие (новые люди — новые идеи) и эффект синергии, возникающий при взаимодействии специалистов с разным профессиональным опытом.

Заключение

Конкуренцию на рынке высококвалифицированных специалистов, и в целом в рамках российской экономики в условиях требований новой высокотехнологичной индустриализации, нельзя рассматривать только как вопрос спроса и предложения. Государство вновь, как и в первой половине XX в., прямо заинтересовано в формировании высокотехнологичных производств и профессионалов, которые смогут решить стоящие перед обществом и государством задачи по модернизации. Таким образом, процесс формирования и управления человеческим капиталом требует эффективной государственной политики, направленной не только на создание благоприятных условий для обучения, развития и использования потенциала каждого работника, но и на использование возможностей глобального рынка труда, поощрение высококачественной миграции, разработку и постоянное обновление и поддержку системы оценки качества иностранной рабочей силы, базирующейся не столько на формальных критериях, сколько на реальных потребностях национальной, региональной, локальной экономики, поддержку прогностической работы в области возможных направлений развития национальной и глобальной экономики и выработки опережающих стратегий привлечения специалистов.

Важнейшей платформой получения высококвалифицированных специалистов может стать собственная кадровая база организаций при наличии инструментов повышения квалификации и переподготовки специалистов. Такая база позволяет также проводить эффективную оценку квалификации специалиста, итоговую ответственность за которую несет сама организация, поскольку именно на ней лежат все деловые риски, связанные с профессиональной деятельностью работника. Но в целом возможности современных экономик по обеспечению кадрами напрямую зависят от создания эффективной экосистемы, в которой все участники рынка труда: государство, экономические и производственные акторы, система образования и науки, общество и местные сообщества будут создавать условия для развития человеческого капитала работника. Системные вызовы на рынке высококвалифицированного труда позволяют пересмотреть вопросы отношения труда и капитала и модернизировать практики трудовых отношений в интересах всех участников рынка.

Литература

1. Абдуллаев Э. Э. Актуальные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранного элемента в РФ в условиях санкций и использование опыта ОАЭ для их решения // Пробелы в российском законодательстве. 2022. Т. 15. № 6. С. 106–113. EDN: QYDKR.
2. Бондаренко А. Проблемы кадрового обеспечения отраслей ТЭК // Энергетическая политика. 2022. № 11 (177). С. 6–15. DOI: 10.46920/2409-5516_2022_11177_6.
3. Дорохина В. А. Кадровый дефицит квалифицированных медицинских работников как проблема при реализации конституционных гарантий на охрану здоровья и медицинскую помощь // Молодежь и общество: проблемы и перспективы развития: материалы XII Международной научно-практической конференции студентов, магистров. 2022. С. 37–41. EDN: BRUYOF.
4. Каширова А. С., Британова Е. В., Шмарова И. В. Особенности рынка труда и занятости в металлургической промышленности и машиностроении // Российские регионы в фокусе перемен. Сборник докладов XVII Международной конференции. Екатеринбург, 2023. С. 296–300. EDN: ZMJSOK.
5. Малыгина Л. Н., Савватеев А. И. О некоторых вопросах правового регулирования отношений по привлечению иностранных преподавателей в российские организации высшего образования // Вестник науки. 2022. Т. 1. № 5 (50). С. 153–166. EDN: YDMARG.
6. Нуреева М. Р. Проблемы трудоустройства выпускников вузов и привлечения российских и иностранных высококвалифицированных специалистов // Journal of Economic Regulation. 2017. Т. 8. № 3. С. 77–89. DOI: 10.17835/2078-5429.2017.8.3.077-089.
7. Оборин М. С. Тенденции развития рынка труда и занятости сектора сельского хозяйства России // Вестник Марийского государственного университета. Сер. «Сельскохозяйственные науки. Экономические науки». 2022. № 4 (32). С. 449–458. DOI: 10.30914/2411-9687-2022-8-4-449-458.
8. Петров А. А. Второй раунд ИТ-преференций и социальный фактор // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. Ежегодник: материалы пятой международной научно-практической конференции. Москва, 2023. С. 157–169. EDN: SXMLWY.
9. Приходько А. Н., Вишнягов А. А. Проблемы кадрового обеспечения строительной отрасли // Экономика и право. современное состояние и перспективы развития. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2022. С. 46–54. EDN: ABOSRA.
10. Хазиахметова Г. А., Хабутдинова А. Р. На пути к цифровой трансформации сельского хозяйства // Вестник экономики, права и социологии. 2022. № 3. С. 233–237. EDN: OYRRWB.
11. De Grip A. Evaluating human capital obsolescence [Электронный ресурс] // OECD. Joint EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance. Brussels, Dec 8, 2004. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/34932083.pdf> (дата обращения: 09.11.2023).
12. Dumont J.-C., Chaloff J., Liebig T. How to make Labour Migration Management Future-Ready? [Электронный ресурс] // Migration Policy Debates. OECD N°21, January 2020. P. 1–7. URL: <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-21.pdf> (дата обращения: 09.11.2023).

13. *Lamotte D.* Human Capital — A Driving Force for Business Growth. [Электронный ресурс] // International Labour Organization. Working paper. 2012. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_192340.pdf (дата обращения: 09.11.2023).

Об авторах:

Мельникова Ирина Юрьевна, доцент Высшей школы медиакоммуникаций и связей с общественностью Гуманитарного института Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат экономических наук, доцент; melnikova_iyu@spbstu.ru

Попов Дмитрий Геннадьевич, доцент Высшей школы медиакоммуникаций и связей с общественностью Гуманитарного института Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат философских наук, доцент; porov_dg@spbstu.ru

Новик Дмитрий Геннадьевич, директор центра международной проектной деятельности управления международного сотрудничества, доцент кафедры международных отношений факультета международных отношений и политических исследований Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат исторических наук; novik-dg@ranepa.ru

References

1. Abdullaev E. E. Current problems of regulation of labor relations with the participation of a foreign element in the Russian Federation in the conditions of sanctions and the use of the UAE experience for their solution // Gaps in Russian Legislation [Probely v rossiyskom zakonodatelstve]. 2022. Vol. 15. N 6. P. 106–113. (In Russ.) EDN: QYDKR.
2. Bondarenko A. Problems of staffing the fuel and energy industries // Energy Policy [Energeticheskaya politika]. 2022. N 11 (177). P. 6–15. (In Russ.) DOI: 10.46920/2409-5516_2022_11177_6.
3. Dorokhina V. A. Understaffing of qualified health care professionals as a problem for exercising constitutional guarantees for health protection and medical assistance // Youth and Society: Problems and Prospects for Development: Proceedings of XIIth International Scientific and Practical Students and Master Students Conference. 2022. P. 37–41. (In Russ.) EDN: BRUYOF.
4. Kashiroya A. S., Britanova E. V., Shmarova I. V. Features of the labor market and employment in the metallurgical industry and engineering // Russian Regions in the Focus of Changes. Proceedings of the XVIIth International conference. Ekaterinburg, 2023. P. 296–300. (In Russ.) EDN: ZMJSOK.
5. Malygina L. N., Savateev A. I. Some issues of legal regulation of relations on attracting foreign teachers to Russian organizations higher education // Science herald. 2022. Vol. 1. N 5 (50). P. 153–166. (In Russ.) EDN: YDMARG.
6. Nureeva M. R. Problems of Employment of Graduates of Universities and Attracting Russian and Foreign Highly Qualified Specialists. // Journal of Economic Regulation [Voprosy regulirovaniya ekonomiki]. 2017. Vol. 8. N 3. P. 77–89, DOI: 10.17835/2078-5429.2017.8.3.077-089 (In Russ.) DOI: 10.17835/2078-5429.2017.8.3.077-089.
7. Oborin M. S. Trends in the development of the labor market and employment of the agricultural sector in Russia // Vestnik of the Mari State University. Chapter "Agriculture. Economics" [Vestnik Mariyskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. "Selskokhozyastvenniye nauki, Ekonomicheskiye nauki"]. 2022. Vol. 8, N 4 (32). P. 449–458. (In Russ.) DOI: 10.30914/2411-9687-2022-8-4-449-458.
8. Petrov A. A. Second round of IT-preferences and social factor // Greater Eurasia: Development, Security, Cooperation. Yearbook: Proceedings of the Fifth International Scientific and Practical Conference. Moscow, 2023. P. 157–169. (In Russ.) EDN: SXMLWY.
9. Prikhodko A. N., Vishniagov A. A. Problems of personnel ensuring of the construction industry // Economy and Law. Modern Situation and Development Prospects. Proceedings of the IVth International Scientific and Practical Conference. Petrozavodsk, 2022. P. 46–54. (In Russ.) EDN: ABOSRA.
10. Haziakhmetova G. A., Khabutdinova A. R. On the way to the digital transformation of agriculture // The Review of Economy, the Law and Sociology [Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii]. 2022. N 3. P. 233–237. (In Russ.) EDN: OYRRWB.

11. De Grip A. Evaluating human capital obsolescence [Electronic resource] // OECD. Joint EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance. Brussels, Dec 8, 2004. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/34932083.pdf> (accessed: 09.11.2023).
12. Dumont J.-C., Chaloff J., Liebig T. How to make Labour Migration Management Future-Ready? [Electronic resource] // Migration Policy Debates. OECD N°21, January 2020. URL: <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-21.pdf> (accessed: 09.11.2023).
13. Lamotte D. Human Capital — A Driving Force for Business Growth [Electronic resource] // International Labour Organization. Working paper. 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_192340.pdf (accessed: 09.11.2023).

About the authors:

Irina Yu. Melnikova, Associate Professor of the Higher school of Mediacommunications and Public Relations, Institute of Humanities, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (St. Petersburg, Russian Federation), PhD in Economics, Associate Professor; melnikova_iyu@spbstu.ru

Dmitry G. Popov, Associate Professor of the Higher school of Mediacommunications and Public Relations, Institute of Humanities, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University (St. Petersburg, Russian Federation), PhD in Philosophy, Associate Professor; popov_dg@spbstu.ru

Dmitry G. Novik, Director of the Centre for International Project Activities under the Department for International Cooperation, Associate Professor of the Chair of International Relations of the Faculty of international relations and world politics of North-West Institute of Management of RANEPa (St. Petersburg, Russian Federation), PhD in History; novik-dg@ranepa.ru