



Квалификации в грядущем промышленном укладе

Олег Березовой

Олег Березовой, генеральный директор Финансово-банковской ассоциации Евразийского сотрудничества (ФБА ЕАС), член Правления Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), член Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка.

Вхождение России в различные международные организации, построение Евразийского экономического пространства, взаимопроникновение экономических систем приводит к стиранию границ между государствами и делает возможным свободное перемещение граждан. Создание глобального межстранового рынка с разным уровнем развития экономик стран затрагивают вопросы мобильности рабочей силы и международной трудовой миграции, т. е. напрямую влияют на изменение рынка квалифицированного труда.

Это хорошо подтверждается статистикой. По данным Росстата количество проживающих в России на 1 января 2018 года составила 146,8 млн. чел. Таким образом, численность населения с 1993 года практически восстановилась (на тот момент составляла 148,6 млн. чел.), но восстановилась за счет миграционного прироста, который компенсировал численные потери населения.

Тем не менее, этого роста явно недостаточно для удовлетворения потребностей российской экономики, так как проблема дефицита трудовых ресурсов не уходит. На сегодняшний день коэффициент замещения рабочей силы – отношение найма к увольнению – в экономике составляет 95%. По последнему прогнозу Федеральной службы статистики к 2030 г. при сокращении численности всего населения на 2,8 млн. чел. население в трудоспособном возрасте сократится, по «среднему варианту», на 12,1 млн. чел. Исходя из долгосрочных демографических, экономических и политических интересов, Россия не сможет обойтись без иммигрантов.

Всего, по данным аналитиков, Россия ежегодно насчитывает от 10 до 12 миллионов иностранцев на своей территории, из которых больше половины трудовые мигранты и 95 процентов из них – выходцы из СНГ. На территории Российской Федерации по разным оценкам находится: украинцев – 1,4 млн чел.; таджиков –

более 1 млн. чел.; азербайджанцев – 0,5 млн. чел.; казахов – 0,6 млн. чел.; немцев – более 0,3 млн. чел. и китайцев – около 0,2 млн. чел. Данные цифры показывают, что Россия является центром притяжения для выходцев из других стран. Однако, следует признать, что трудовые мигранты по своему уровню профессиональной подготовки не выдерживают конкуренции со странами Организации экономического сотрудничества и развития.

Россия ежегодно насчитывает от 10 до 12 миллионов иностранцев на своей территории, из которых больше половины трудовые мигранты.

На сегодняшний момент миграцию трудовых ресурсов следует рассматривать в качестве инструмента, с помощью которого можно регулировать не только социальную, но и экономическую стабильность в стране. В тоже время эту задачу следует решать, прежде всего, через привлечение квалифицированных кадров, причем в разные сферы экономики. Формировать текущий рынок труда за счёт работников с низкой квалификацией – значит подрывать возможности вхождения страны в условия Индустриализации 4.0. Что у нас на повестке дня? Внедрение наукоёмких технологий, появление новых профессий, находящихся на стыке нескольких дисциплин, цифровизация, построение экосистем. То есть, первоочередная заинтересованность – обеспечение кадрами инновационных задач и направлений, способных выполнить роль драйверов экономики. С другой стороны, изменение претерпевают и структуры предприятий. Результатом организационных преобразований становится сокращение персонала, имеющего низкую квалификацию, что опять

же не приводит рынок труда к качественному улучшению.

Если развивать эту мысль дальше, то и для стран Евразийского экономического союза не возникает преимущества от обратного потока граждан, которые на время мигрировали для работы в другую страну и не выдержали конкуренции. Низкоквалифицированный специалист так же ничего не может привнести и для предприятий собственной страны.

Сегодня решение задачи эффективного использования трудовой миграции носит более комплексный характер и выходит за рамки обыденного соблюдения паспортно-визовых требований. Появляется необходимость не только в признании дипломов, оценке текущего уровня квалификаций, но также и в построении системы их рекрутирования, переподготовки, адаптации. Отдельной проблемой выступает задача подтверждения профессионального опыта мигрантов, оценка их благонадежности.

В будущем возникнут новые специальности и профессии, обусловленные не только четвертой промышленной революцией, но и факторами, не связанными с технологиями, включая демографические проблемы, геополитические сдвиги и новые социокультурные нормы.

В настоящее время государства-члены ЕАЭС начинают двигаться по пути нахождения точек соприкосновения системы профессионального образования и подготовки, механизмов взаимного признания квалификации. На территории России с этого года процедура независимой оценки квалификации через применения профессиональных стандартов и комплектов оценочных средств становится обязательной. В тоже время, применение оценочных средств, направленных на установление квалификационного соответствия, не предполагает оценки компетен-

ций, способностей и потенциала соискателей, что достаточно важно понимать работодателю через призму кросс-культуральных различий. Процедура взаимного признания квалификации сопряжена и с такой проблематикой, как соответствие международным стандартам, что создаёт трудности при осуществлении признания уже сформированных у специалиста компетенций с требованиями работодателя. Далеко не все российские профстандарты в процессе разработки ориентировались на сложившиеся международные требования, систему сертификации, ставшей на постсоветском пространстве распространенным явлением.

Например, в Европе результаты обучения, полученные разными способами, стали признаваться одновременно с введением в систему образования компетентностной модели обучения. В мире создаются многочисленные центры разработки моделей оценки сформированных навыков, призванные помогать, с одной стороны, различным организациям реализовывать данную систему на практике, с другой стороны, мигрантам, имеющим разные уровни сформированности их компетенций:

- международная сеть обучения IMPART, объединяющая страны центральной Европы, разработала процедуру экспертной оценки, акцентируя внимание на сложный набор требований работодателя и уникальность характеристик, которыми обладает каждый человек;
- австралийский проект AMES, предлагает классифицировать вновь прибывших мигрантов на группы в соответствии с разным уровнем образования и опытом работы, т.е. набором компетенций, в зависимости от которых, каждому соискателю предлагается определённая трудовая траектория;
- проект, объединяющий скандинавские страны, предлагает модель процессов валидации результатов предшествующего обучения, оценки и сертификации квалификации.

Таким образом, мы говорим о том, что нужна достаточно комплексная система работы с мигрантами, поддерживаемая на уровне государств-членов ЕАЭС, а не просто признание или оценка квалификации. Вполне возможно, что правительства заинтересованных стран

придет к решению о создании так называемых «ресурсных центров», позволяющих удовлетворять текущие потребности работодателей в специалистах нужного профиля в любой точке присутствия, используя источник трудовой миграции.

И последнее, на чем хотелось бы заострить внимание в этой статье. Несмотря на положительное воздействие технологий на экономический рост, важно учитывать их возможное негативное влияние на рынок труда как минимум в краткосрочной перспективе.

В будущем возникнут новые специальности и профессии, обусловленные не только четвертой промышленной революцией, но и факторами, не связанными с технологиями, включая демографические проблемы, геополитические сдвиги и новые социокультурные нормы. Их трудно прогнозировать сейчас, но есть понимание того, что основным производственным фактором все-таки будет не капитал, а кадровый потенциал. По этой причине именно дефицит компетентных кадров, а не наличие капитала, будет являться сдерживающим ограничением для инноваций, конкурентоспособности и роста. Это вызовет разделение рынка занятости на сегменты рабочей силы в разрезе их ценности и стоимости, а также изменит основание пирамиды профессиональных навыков, что в свою очередь приведет к усилению социального напряжения, если мы не начнем готовиться к такому сценарию уже сегодня.

Указанные проблемы заставят пересмотреть само понятие «высокой квалификации» в контексте четвертой промышленной революции. С учетом технологий Индустриализация 4.0 будет уделять особое внимание способности работников к постоянной адаптации и усвоению новых навыков уже в разнообразных контекстах. Наша работа через Евразийский центр управления человеческими ресурсами ФБА ЕАС показывает, что порядка половины руководителей HR-подразделений не чувствует себя уверенными в кадровой стратегии своей организации по подготовке к таким сдвигам. Основными препятствиями является непонимание характера прорывных изменений, отсутствие корреляции между кадровой и инновационной стратегией компании, давление

фактора прибыльности. Как следствие возникает несоответствие между грядущими переменами и относительной локальностью действий, предпринимаемых компаниями для решения таких проблем.

Нужна достаточно комплексная система работы с мигрантами, поддерживаемая на уровне государств-членов ЕАЭС, а не просто признание или оценка квалификации.

Таким образом, мы видим, что глобализация рынков труда увеличивает миграционный поток, а изменения, связанные с инновационным перевооружением экономики, уже предъявляют новые требования к профессиональному уровню специалистов. Значит пора переходить к долговременной и системной работе с миграционным потоком, в основе которой – квалификационная составляющая.