

Лазоренко Анна Олеговна

студентка

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»

г. Кемерово, Кемеровская область

СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМА КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ЯМЫ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема кадрового разрыва, ситуация, в которой компетенции специалистов не соответствуют требованиям работодателей, что является следствием стремительного развития общества, в частности в сфере технологий и коммуникаций. Была проведена серия глубоких интервью с руководителями различных организаций, в ходе которых была выявлена одна из ключевых причин сложившейся ситуации на рынке труда, пути преодоления данной проблемы. Также были проанализированы меры государства, направленные на решение данной проблемы, статистические данные, характеризующие результативность этих мер. Результатом исследования являются рекомендации по преодолению проблемы квалификационного разрыва.*

***Ключевые слова:** квалификационная яма, рынок труда, корпоративное обучение, корпоративный университет, непрерывное образование.*

В современных условиях наиболее остро встаёт проблема квалификационной ямы (кадрового разрыва или кадровой ямы).

Квалификационная яма – ситуация на рынке труда, когда часть трудоспособного населения не обладает необходимыми компетенциями, либо эти компетенции избыточны или недостаточны. В такой ситуации как выпускники вузов, так и специалисты со стажем не имеют возможности найти работу по специальности. Но при этом и работодатели не могут найти подходящего специалиста на имеющиеся должности [5, с. 23].

По различным оценкам в России в 2019 году на рынке труда более 33 миллионов человек оказались именно в такой ситуации. Также существует статистика о положении, в котором оказались регионы Северной и Южной Америки:

87,6 и 58,6 миллионов человек соответственно столкнулись с проблемой кадрового разрыва. На данный момент в мире из 3,5 миллиардов человек, относящихся к трудовым ресурсам, из них примерно 1,3 миллиарда человек обладают несоответствующим уровнем компетенций. Примечательно, что по оценкам экспертов, к 2030 году данная цифра может возрасти ещё на 100 миллионов человек. При этом ежегодные потери глобальной экономики вследствие несоответствия квалификации работников актуальным требованиям бизнеса достигли 6% мирового ВВП или 5 триллионов долларов [1; 9].

Основной причиной возникновения такой парадоксальной ситуации является развитие цифровых технологий, искусственного интеллекта, робототехники и интернета; при этом темпы этих изменений крайне высоки, система подготовки кадров не успевает адаптироваться под изменяющиеся потребности в кадрах нового порядка. Эта причина является глобальной, она оказывает влияние на рынки труда различных экономик по всему миру [6, с. 26].

Другой, более узкой причиной, является отсутствие в полной мере конструктивного диалога между работодателями и высшими учебными заведениями.

Была проведена серия интервью с руководителями различных организаций (АО «Альфа-банк», КАО «Азот», кадровое агентство «Persona Colta» и другие). Преследуя цель определить мнение опрашиваемых руководителей о различных аспектах управления персоналом и организации корпоративного обучения, была получена информация относительно проблемы кадровой ямы. Практически все опрашиваемые руководители выделяли несистемный характер взаимодействия работодателей и вузов как одну из причин возникновения проблемы кадровой ямы.

В целом наблюдается тенденция, что организации всё чаще прибегают к корпоративному обучению для устранения пробелов в подготовке потенциальных сотрудников. Например, предъявляя высокие требования к компетентности кандидатов (а также к опыту работы кандидатов – в среднем 5 лет опыта работы в сфере финансов) на ту или иную должность, зачастую компания готова принять

на работу кандидата, не соответствующего в полной мере установленным требованиям, но способного и готового к обучению [4, с. 278; 8].

Таким образом, чтобы устранить имеющиеся квалификационные пробелы, организации вынуждены нести дополнительные затраты.

Респонденты в качестве одного из путей решения проблемы квалификационного разрыва называли преобразование имеющихся систем обучения организаций в корпоративный университет. Корпоративный университет представляет собой структуру в рамках организации, осуществляющую обучение персонала по наиболее востребованным для организации направлениям в соответствии со стратегическими целями компании; также данная структура позволяет организации создать дополнительный денежный поток, осуществляя образовательные услуги «на сторону». Более того, корпоративный университет позволяет снизить затраты на обучение, поскольку такая форма организации системы обучения компании полностью покрывает потребности компании в тех или иных компетенциях. В случае, если обучение персонала осуществляется посредством внешнего обучения (обучения, которое предоставляется другими организациями), затраты в общем случае будут выше [2, с. 53; 3, с. 15].

Если рассматривать действия государства, можно обнаружить следующее. Существует государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы. Целью программы является обеспечение высокого качества российского образования в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития российского общества и экономики. При этом одна из задач данной программы – формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал и обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации. Соответственно, одним из ожидаемых результатов программы является обеспечение потребности экономики Российской Федерации в кадрах высокой квалификации по приоритетным направлениям модернизации и технологического развития [7].

Государственная программа «Развитие образования» является достаточно масштабной, комплексной, имеет ряд других задачи, несколько подпрограмм. Нас интересуют действия, направленные на решение проблемы кадровой ямы. Как было указано выше, данная программа в определённой мере направлена на решение проблемы квалификационного разрыва. Однако, статистика по Российской Федерации, представленная в начале работы, говорит о том, что предпринятые меры для решения проблемы кадровой ямы не являлись эффективными.

В сложившейся ситуации государству целесообразно обратить внимание на причины возникновения проблемы. Необходимо разрешить проблему дисбаланса между темпами развития используемых организациями технологий и темпами адаптации систем подготовки кадров. Гипотетически, существует два способа решения противоречия: первый – замедлять темпы развития технологий и информатизации, второй – ускорять темпы адаптации систем подготовки кадров. Первый способ является скорее деструктивным, социально-экономически неоправданным. Следовательно, ускорение темпов адаптации систем подготовки кадров может помочь разрешить имеющееся противоречие.

В определённой степени государственная программа «Развитие обучения» могла способствовать повышению темпов адаптации систем подготовки кадров, но сложно оценить достигнутые результаты как высокие.

Возможно, для решения проблемы кадровой ямы целесообразно разработать программы по субсидированию субъектов бизнеса, поддерживающих диалог с вузами на систематической основе. В таком случае необходимо разработать критерии, описывающие системный характер взаимодействия субъектов бизнеса с вузами, систему контроля подобного взаимодействия. Также реализация такого рода программ была бы сопряжена со значительными финансовыми затратами для государства. Однако, со временем это позволит снизить потери российской экономики из-за несоответствия квалификации работников актуальным требованиям бизнеса. Более того, это могло бы снизить затраты государства, связанные с поддержкой безработных граждан.

Наряду с данной программой государству необходимо обеспечить дополнительным финансированием вузы, чтобы они имели возможность адаптироваться под возникающие потребности бизнеса, что также сопряжено со значительными финансовыми затратами для государства. Но таким образом диалог между вузами и бизнесом станет более продуктивным.

Список литературы

1. Бутенко В. Массовая уникальность – глобальный вызов в борьбе за таланты / В. Бутенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bcg.com/ru-ru/массовая-уникальность-глобальный-вызов-в-борьбе-за-таланты>
2. Гайдукова А.О. Роль корпоративного университета в повышении эффективности развития персонала / А. О. Гайдукова // Вуз и реальный бизнес. – 2020. – Т. 1 – С. 51–58 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43113995->
3. Макаров В.В. Модель корпоративного университета как инструмент внутрифирменного управления знаниями / В.В. Макаров, Т.А. Блатова // Экономика и качество систем связи. – 2019. – №3 (13). – С. 12–20 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-korporativnogo-universiteta-kak-instrument-vnutrifirmennogo-upravleniya-znaniyami/viewer>
4. Сайфуллина Л.Д. Обучение персонала как инструмент повышения эффективности предприятия / Л. Д. Сайфуллина А. А. Романова // Прогнозирование инновационного развития национальной экономики в рамках рационального природопользования: материалы VII Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 277–283 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37122062->
5. Скорев М.М. Квалификационная яма: теоретический и методический подходы / М. М. Скорев Н. С. Олейникова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2020. – №2 (117) – С. 23–25 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42310536->

6. Султанова И.В. Организация обучения персонала организаций / Е. В. Васильева // Международный академический вестник. – 2018. – №1–1 (21). – С. 25–29 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32596733>

7. Сайт информационно-правового портала Гарант [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 19.08.2020).

8. Сайт компании интернет рекрутмента HeadHunter [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ru/?customDomain=1> (дата обращения: 19.08.2020).

9. Сайт Федеральной службы государственной [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 19.08.2020).