

МОДЕЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ НА СЛУЖБЕ У ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
КОМИССИИ РСПП
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ
ОБРАЗОВАНИЮ,
ПРЕЗИДЕНТ ГРУППЫ
КОМПАНИЙ IVS
Анатолий Михайлович
Карачинский



В России с момента распада Советского Союза отсутствует централизованная система прогнозирования того, кого надо учить, в каком количестве учить и какая должна быть региональная структура профессионального образования. Три года назад перед комиссией по профессиональному образованию РСПП была поставлена задача научиться моделировать социально-экономическое развитие страны или отдельных ее регионов с целью прогнозировать потребность в трудовых ресурсах, которые необходимы для воплощения планов развития в жизнь. Мы должны были создать методику, которая позволяет посмотреть на потенциальные изменения в различных отраслях экономики, увидеть, что происходит с воспроизводством кадров.

В основе такого прогноза для любого региона или страны в целом должны лежать стратегические планы государства и работающих в нем компаний. Ведь для воплощения этих планов необходимо наличие достаточных по численности трудовых ресурсов, обладающих к тому же определенным образованием и квалификацией. Еще один важный момент, который надо учитывать при разработке стратегий развития, – это мобильность кадров. Если менеджеры высшего звена, получающие высокие зарплаты, потенциально в состоянии переселиться туда, где для них есть работа, то кадры среднего звена в силу неразвитости нашей инфраструктуры (прежде всего, речь о жилье) абсолютно немобильны. Очень низкий уровень мо-

бильности ставит под вопрос исполнение многих планов и проектов компаний, потому что они не могут получить достаточно специалистов именно тех профессий и той квалификации, которые им нужны для развития.

Поставленная перед нами задача оказалась и интересной, и сложной. Было важно построить модель, имитирующую процессы, происходящие в реальной жизни. Благодаря такой модели возможно понять, как ситуация выглядит сегодня, как она будет развиваться, если ничего не делать, что будет происходить, если принимать те или иные решения, влияющие на рынок труда. Мы попытались создать механизм, который просчитывает возможные сценарии развития событий и анализирует способы достижения определенных целей. Можно просчитать различные варианты и найти оптимальный с минимальными негативными последствиями (прежде всего, социальными).

В созданной нами модели выбран максимальный горизонт прогнозирования, равный 20 годам. Этот период не кажется нам большим для образования, поскольку это оптимальное время, за которое можно реально провести реформу. Модель просчитывает ситуацию по годам в течение этих 20 лет. Но понятно, что прогнозы разной продолжительности полезны для разных задач. Так, прогноз на первые 3 года позволяет определить структурные диспропорции занятости населения для оперативного управления занятостью в регионах. Прогноз на 10 лет необходим для обеспечения инновационного развития экономики и управления системой образования в целях приведения во взаимное соответствие структуры и качества подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования с требованиями изменяющегося рынка труда. Долгосрочный прогноз на 20 лет позволяет принимать стратегические решения, проводить системные изменения на рынке труда, в том числе за счет механизмов государственного регулирования, и самое главное – вести модернизацию системы профобразования в соответствии с задачами социально-экономического развития Российской Федерации и ее субъектов.

Чтобы реформы были осмысленными, необходимо представить прогноз по регионам, а не только в целом по стране. Сейчас наблюдается диверсификация регионов по специализациям. Одни специализируются на сырье, другие развивают металлургическую промышленность, третьи – автомобильную и т.д. Поэтому правильно от макропланирования в области образования перейти к микропланированию.

В качестве примера реализованной модели уровня региона приведу Забайкальский край. Делая расчеты в модели, мы обратили внимание на такую ситуацию: учителей в регионе продолжают готовить примерно на том же уровне, как и 5, и 10, и 20 лет назад. Между тем, как известно, на протяжении нескольких последних лет каждый год школу заканчивает на 15–20% меньше детей. В самой нижней точке этого спада, которая настанет примерно в 2018–2019 годах, почти вдвое уменьшится прием студентов в высшие и средние учебные заведения. Наша модель показала, что, учитывая это, педагогов в ближайшие годы будет выпускаться в три раза больше, чем необходимо региону.

Далее возникает вопрос, что с этим делать. Самое простое решение – с завтрашнего дня полностью закрыть педагогические вузы и факультеты, тогда через три года баланс потребности в учителях восстановится. Понятно, что такое решение неправильно – закрыв вузы, через три года невозможно открыть их снова. Будут утрачены школа, преподаватели, устареют программы и т.д. Возникнут и социальные проблемы – что делать с материально-технической базой вузов, куда денутся их сотрудники? Куда будут перенаправлены потоки абитуриентов, которые ежегодно поступают в педагогические вузы? Ведь открыть обучение по новым направлениям так быстро невозможно.

С помощью модели можно оптимизировать процесс и рассчитать программу постепенного уменьшения приема на педагогические специальности, чтобы через 20 лет выйти на оптимальные цифры, не создав социальной напряженности в регионе и не разрушив школу и традиции.

Другой пример – в соответствии с планами развития региона и бизнеса видно, что в будущем планируется серьезный рост в области энергетики. И модель предсказывает, что если ничего не менять в существующей системе подготовки кадров, то уже в 2014–2015 годах возникнет критический дефицит специалистов в этой отрасли. Модель также позволяет подсказать, какие мероприятия необходимо провести, чтобы выправить положение, и как они повлияют на рынок труда.

Это лишь примеры – таким же образом можно рассматривать ситуации практически по всем специальностям. Использование моделей дает информацию, благодаря которой можно корректировать программы приема вузов, выбор специальностей, программы переподготовки, вопросы трудовой миграции.

Миграционная политика – серьезный элемент в предлагаемой модели. Есть пассивная миграция, происходящая по внешним факторам (например, плохой климат северных территорий заставляет людей переез-

жать оттуда), а есть активная миграция, когда регионы используют различные стимулирующие механизмы для трудовой миграции. К сожалению, регионы пока имеют мало инструментов, которые могли бы сделать их более привлекательными для миграции трудовых ресурсов. Это еще впереди.

Актуальным элементом модели является также учет потока переквалификации, значимость которой стала особенно видна в кризис. Усиление потока переквалификации идет в направлении приоритетных и востребованных специальностей.

Разумеется, любая модель по своей природе связана с допущениями и предположениями. Мы пытаемся делать очень осторожные прогнозы. Для нас важно показать региональной власти общие тренды, попытаться выявить несоответствия планов социально-экономического развития реальным возможностям (технологическим, кадровым). Например, для одного региона мы рассчитали, что в соответствии с его социально-экономическим планом развития необходимо, чтобы через 15 лет в нем проживало 7–8 млн. человек. Сейчас в регионе живет 3,5 млн. человек. Планы бизнеса в этом регионе оказались гораздо более скромными с точки зрения роста, но тоже предполагали рост населения на 30–40%. Такой рост тоже практически невозможен без реализации каких-то экстраординарных мер. На практике механизма, который бы позволял стимулировать трудовую миграцию в таких объемах, пока не существует.

Модель, которую мы предложили, стала своего рода откровением для многих специалистов. Наш подход очень понравился Министерству экономического развития РФ. Разработав модели развития по регионам, мы получили общую картину экономического развития в стране, существенно более подробную, чем есть в Министерстве. Министерство образования и науки РФ также с большим интересом и энтузиазмом восприняло нашу методологию. Все понимают, что существует задача, которую нужно решить, иначе невозможно сделать следующие шаги к изменению всей образовательной системы. Мы были инициаторами, придумали алгоритмы, методологии, модели, программное обеспечение. Проект стал частью федеральной целевой программы Министерства образования и науки РФ.

Сейчас перед нами поставлена задача за два года сделать модель для всей страны. И это – масса новых вопросов. Есть внутренняя миграция, есть вопросы налогообложения, есть вопросы взаимодействия и взаимоотношений регионов. Будет ли и каким образом будет стимулироваться внутренняя и внешняя миграция, переквалификация? Какие механизмы будут задействованы, чтобы внедрить ту самую отраслевую специализацию регионов? Все это непросто учесть в единой модели, иногда невозможно предугадать, как будет действовать бизнес в той или иной ситуации. Мы в РСПП также хотели бы как можно быстрее увидеть картину целиком, понять перспективы страны с точки зрения трудовых ресурсов и вопросов регионального развития. Надеюсь, нам это удастся.