



**Помощь студентам
онлайн! Без посредников!
Без предоплаты!
<http://diplomstudent.net/>**

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ

Аннотация: В связи с развитием цифровой экономики возникла необходимость в повышении квалификации и обучения кадров, которые нужны рынку. Однако, в настоящее время система обучения в вузах и СПО не соответствует требованиям работодателя, который вынужден заново обучать сотрудников, прежде, чем они приступят к работе. В статье рассматривается проблема в обучении и переобучении кадров для цифровой экономики, как решается эта ситуация на уровне государства, корпораций, основные препятствия развития партнёрства бизнеса и образования в России.

Ключевые слова: кадровый голод, цифровая экономика, персонал, цифровые профессии, корпорации, государство

PROBLEMS AND PROSPECTS OF PERSONNEL TRAINING FOR THE DIGITAL ECONOMY IN RUSSIA

Abstract: Due to the development of the digital economy, there is a need for advanced training and training of personnel that the market needs. However, at present, the system of education in universities and vocational schools does not meet the requirements of the employer, who is forced to re-train employees before they start working. The article deals with the problem of training and retraining of personnel for the digital economy, how this situation is solved at the level of the state, corporations, the main obstacles to the development of partnership between business and education in Russia.

Keywords: personnel hunger, digital economy, personnel, digital professions, corporations, state

В России все острее нарастает дефицит кадров. Так, по данным Росстата, в июне 2023 года в стране была зафиксирована рекордно низкая безработица - 3,1%. Из-за этого специалисты все чаще говорят, что в 2023 году рынок труда принадлежит соискателям, а целые отрасли оказались перед угрозой значительной нехватки работников, что может критически отразиться на их дальнейшем развитии. [2]

Рекрутерам стало сложнее находить работников, а соискатели просят больше денег. О нехватке квалифицированного персонала рекрутеры говорят постоянно. Среди причин обострившегося кадрового голода называют и демографический кризис, из-за которого молодых специалистов становится все меньше, и отток населения с рынка труда из-за мобилизации и эмиграции.

Кроме того, кандидаты стали предъявлять больше требований к компаниям, которые те не всегда готовы удовлетворить.

Исследование компании «Аktion Кадры и HR» показало, что у 80% рекрутеров возникают сложности с подбором персонала. Зарплатные ожидания соискателей выросли на 10-20% по сравнению с аналогичным периодом 2022 года. Об этом рассказали 90,4% опрошенных. Больше всего требования соискателей к заработной плате выросли в IT-сфере - на 20-25% по сравнению с 2022 годом. При этом некоторые кандидаты запрашивают сразу на 30-40% больше, чем на предыдущем месте работы, и работодатели, которые испытывают «кадровый голод», вынуждены уступать. [2]

Неуклонно растет и количество вакансий. Как подсчитали аналитики сервиса «Зарплата.ру» за год количество размещаемых вакансий выросло на 70%. Даже летом работодатели не снижают активность, стремясь привлечь дефицитные кадры. [2]

По данным SuperJob, за год в размещаемых вакансиях больше всего выросли зарплаты IT-специалистов - на 8,2%. При этом рост зарплат замедляется, но от кандидатов все реже требуют наличие высшего образования. [2]

Проблемы нехватки кадров в высокотехнологичных отраслях (которые требуют, к примеру, подготовки по естественно-научным и IT-дисциплинам), а также квалификационной ямы - явления, при котором компетенции работников не соответствуют занимаемым ими должностям, - становятся всё острее. В таких условиях бизнес, испытывая кадровый голод, вынужден брать задачи обучения кадров в свои руки, и он это делает. Но решить такие задачи полностью самостоятельно, совсем без участия формального государственного образования, тоже невозможно. Приходится искать варианты для партнёрства. [1]

1) Решение проблем нехватки кадров на государственном уровне в России.

В настоящее время на государственном уровне разработаны ряд программ и проектов по решению проблемы нехватки кадров для цифровой экономики:

1) Проект «Цифровые профессии» предлагает россиянам получить дополнительное ИТ-образование за половину стоимости. Проект предлагает 24 направления образовательных программ от популярных ИТ-организаций и образовательных учреждений. [3]

2) Проект «Готов к цифре» – агрегатор сервисов по тестированию уровня цифровой грамотности, обучению безопасной и эффективной работе с цифровыми технологиями. Посетители сайта могут оценить уровень своей цифровой грамотности, узнать о возможностях онлайн-среды и сформировать необходимые ИТ-навыки. [3]

3) Проект «CDO» – это образовательная программа, позволяющая получить новые цифровые компетенции. Целевая аудитория – представители федеральных и региональных органов власти, которые отвечают за реализацию национальной программы «Цифровая экономика», а также руководители и менеджеры российских компаний, представители высших учебных заведений, отраслевых и научных организаций, заинтересованных в цифровом развитии. [3]

Согласно федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», входящего в состав национальной программы «Цифровая экономика», общий объем затрат на реализацию соответствующих мероприятий с 2018-2024 гг. составит 138,7 млрд. руб. [4] В том числе будут запущены венчурные фонды развития образовательных технологий, обеспечена поддержка образовательных организаций в сфере цифровой экономики, проведено обучение цифровым навыкам инвалидов, низкоквалифицированных кадров и соотечественников за рубежом.

Одну из важных проблем отмечает заместитель директора компании 1С по направлениям WorldSkills: до сих пор мало рассматривается тот факт, что у каждого региона РФ своя специфика, свой информационный ландшафт, своя экономическая ситуация. Поэтому необходимо перед запуском любого

кадрового и образовательного проекта анализировать, насколько эффективен и целесообразен он будет в данных условиях, и готовить таких специалистов, которые смогут решать задачи своего региона.

Именно так построен новый проект: «Карьерная мастерская Республики Татарстан». Это бесплатный онлайн-курс по профориентации, созданный в сотрудничестве с правительством региона. Он выполняет ещё и важную исследовательскую цель - оценить, какие именно цифровые профессии и компетенции востребованы в республике, чтобы в дальнейшем подготовить соответствующие образовательные программы. [1]

2) Решение проблем нехватки кадров корпораций в России.

Высокотехнологичные корпорации, в том числе государственные, - одни из тех игроков, которые больше всего заинтересованы в притоке молодых квалифицированных специалистов с цифровыми компетенциями.

Корпорация Mail.ru Group в сотрудничестве с вузами берёт обучение будущих специалистов в свои руки. Mail.ru Group обучает своих сотрудников - экспертов-практиков - педагогическим основам, чтобы они преподавали различные дисциплины математического и технологического профиля студентам в вузах-партнёрах. Эти образовательные программы начинаются с профориентационных мероприятий и подготовительных курсов, а за ними следует профессиональная подготовка с упором на практику.

Корпорация «Росатом» столкнулась с главным вызовом ещё в 2018 году, когда госкорпорации пришлось разрабатывать собственную стратегию цифровизации. Тогда же понадобилось и множество новых кадров с соответствующими компетенциями. Чтобы их привлечь, «Росатом» создал «воронку», организовав собственную школу: на разных карьерных мероприятиях студентов и других кандидатов приглашают на учёбу в формате кейс-лаборатории, после которой лучшие попадают на стажировку (она длится 3–6 месяцев), а затем – на постоянную работу в корпорацию. В 2022 году, в лабораторию поступила 21 тысяча человек, из них 800 прошли стажировку, и 130 - приняты на работу. Также компания делает упор на социальные сети и формирует

из молодых сотрудников амбассадоров бренда. Для этого «Росатом» даже организовал школу блогеров.

В РЖД воронка привлечения в профессию построена ещё на уровне средней школы. В «РЖД» отмечают следующее: «Компания является заказчиком на целевую подготовку по программам высшего и среднего профессионального образования. От шести до 6,5 тысячи студентов по всей стране мы ежегодно направляем на обучение. Для того чтобы организовать этот процесс, должна быть выстроена так называемая воронка профориентации. Чтобы внутри холдинга обеспечить отбор кандидатов, компания должна иметь по два-три кандидата на одно место. Для этого нужен охват порядка 20 тысяч школьников 9–11-го классов. Поэтому для РЖД работа со школами и системами дополнительного образования детей - чисто прагматический интерес». [1]

Сейчас у РЖД есть 21 школа-интернат для детей работников компании, также запущен проект опорных школ в разных регионах страны, в которых открылись инженерно-железнодорожные классы с углублённым изучением физики, математики и информатики. Также существует профориентационный проект «Детские железные дороги», в котором ежегодно участвуют около 19 тысяч школьников.

«Роскосмос» тоже активно занимается подготовкой и профориентацией школьников. В настоящее время реализуется проект «Аэрокосмические классы», который предлагает обучение по соответствующим дисциплинам школьников с 5-го по 11-й класс. А чтобы в принципе заинтересовать детей, их родителей и учителей профессиями в аэрокосмической сфере (которые, конечно, не ограничиваются космонавтами), создали специальный сайт «Ключ на старт. Космос для детей». Здесь собраны профориентационные и учебно-методические материалы по аэрокосмическим дисциплинам.

В этом контексте нельзя не упомянуть и о программе «Школьная лига «Роснано». В ней участвует порядка 1200 школ из разных регионов, а организовали её для развития общего и дополнительного образования в сфере

естественных наук и цифровых компетенций. Почему корпорация «Роснано» озаботилась школьной физикой, химией и биологией, в компании объясняют это следующим образом: «10–15 лет назад на бюджетные места, связанные с инженерно-конструкторскими специальностями, основанными на естественных науках, недобирали студентов. Интерес к этим направлениям у школьников в начале нулевых резко снизился». Проект сработал хорошо: из ребят, которые участвовали в профильной смене «Наноград» (это одна из профориентационных программ «Школьной лиги «Роснано»), 73% связали своё дальнейшее образование с физикой, химией или биологией. Как и «Роскосмос», «Роснано» также открыл свободный доступ к своим учебно-методическим материалам и образовательным технологиям для всех учителей страны.

Также в компании считают, что в современном мире узкопредметная специальность становится всё менее востребованной. Поэтому «Школьная лига «Роснано» также готовит учителей к использованию методик межпредметного обучения, вовлечения учеников в проектную работу и решение кейсов.

3) Препятствия развития партнёрства бизнеса и образования в России.

Одна из главных сложностей заключается в том, что бизнес и образование говорят на разных языках. В вопросе подготовки кадров встречаются два подхода - академический со стороны учебного учреждения и компетентностный со стороны предприятия. Полученные в колледже или вузе знания и навыки часто не соответствуют требованиям работодателя, который в результате говорит молодым специалистам: «Забудьте всё, чему вас учили», и вынужден тратить ресурсы на то, чтобы выработать у новых сотрудников действительно нужные компетенции. Чтобы решить эту проблему, в ОАО «Уральская горно-металлургическая компания» считают, что бизнесу необходимо научиться формулировать свои требования к квалификации выпускников так, чтобы это было понятно специалистам в образовании. А затем закреплять эти выработанные перечни компетенций в профессиональных стандартах.

Ещё одна проблема состоит в том, что процессы в бизнесе меняются гораздо быстрее, чем образовательные программы. Несложно заметить, что все описанные выше проекты реализуются крупнейшими компаниями, лидерами рынка. Малый бизнес и стартапы не могут позволить себе долгосрочные инвестиции в образование будущих сотрудников.

Поэтому, как отмечает департамент образовательных программ и профессиональных квалификаций ФИОП «Роснано», необходимы разные образовательные программы, способные принести пользу как большим предприятиям, так и среднему и малому бизнесу. Если для крупных компаний с долгими инвестиционными и технологическими циклами подойдут проекты по организации кафедр, лабораторий и магистратур на базе вузов, то для стартапов необходимы точечные мастер-классы и вебинары, отдельные курсы.

Также отмечается о цикле создания программ дополнительного образования, принятом в ФИОП «Роснано», который выступает посредником между бизнесом и образовательными учреждениями. В начале компании определяют тематику программы исходя из своих кадровых потребностей. Далее запускается конкурсный отбор разработчиков образовательных программ среди вузов и научных организаций. Затем ФИОП «Роснано» совместно с представителями заинтересованных предприятий проводит экспертизу конкурсных предложений. И только после этого выбранный университет разрабатывает программу ДПО, по которой будут обучаться сотрудники компаний. [1]

Итак, бизнес действительно заинтересован в образовании практически на всех уровнях - не только в вузовском и ДПО, но и в школьном. Одним из важных приоритетов также остаётся профориентация. Государство, в свою очередь, тоже стремится повышать качество профессионального образования и готовить кадры, востребованные в цифровой экономике.

На этом поле ещё остаётся немало сложностей, среди них - необходимость учитывать потребности разных регионов при реализации образовательных проектов, а также несоответствие традиционных школьных

и вузовских программ реальным нуждам компаний и предприятий. Но примеры эффективного сотрудничества бизнеса и государства есть, и они показывают, что найти общий язык и учесть интересы обеих сторон вполне возможно.

Список литературы

1) Как государство и бизнес пытаются решить проблему нехватки кадров для цифровой экономики - URL: <https://skillbox.ru/media/education/problema-nekhvatki-kadrov-dlya-tsifrovoy-ekonomiki/?ysclid=llfaciwrut177565004>

2) Кадровый голод. Каких специалистов не хватает на рынке труда в 2023 году? - URL: <https://www.comnews.ru/content/228227/2023-08-18/2023-w33/kadrovyy-golod-kakikh-specialistov-ne-khvataet-rynke-truda-2023-godu?ysclid=llkq2tmth33141473>

3) «Кадры для цифровой экономики» - URL: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/?utm_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2f

4) «Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28.05.2019 N 9).