

Воронцова И.П., канд. экон. наук, доцент, зав.кафедрой управления человеческими ресурсами Института экономики, управления и природопользования СФУ (Красноярск, Россия).

**Вложения в развитие человеческого потенциала сибирских регионов:  
инвестиции в профессионалов «на экспорт» или  
рост человеческого капитала территорий?**

Человеческий капитал выступает основным фактором и ограничением устойчивого развития Сибирских регионов. Т.о. проблемы, связанные с условиями капитализации человеческого потенциала, являются ключевыми при решении задач обеспечения глобальной конкурентоспособности территорий Сибири.

В социально-экономическом развитии Красноярского края в последние 15 лет сформировались следующие тенденции:

- рост денежных доходов населения на фоне их высокой дифференциации по группам населения и снижения темпов роста производительности труда;

- отток высококвалифицированных молодых кадров на фоне роста спроса на рынке труда на кадры рабочих профессий и снижения их популярности у молодежи. Качество трудовой жизни предприятий города не обеспечивают функции привлечения и удержания высококвалифицированных молодых кадров;

- усиление структурных диспропорций на рынке труда;

- достижение средних по России показателей научно-исследовательской деятельности - публикационной активности и экспорта технологий;

- высокие темпы роста численности (на 80,9% за счёт миграционного прироста) и старения населения города. Стабилизация относительно высокого уровня рождаемости и рост доли населения моложе трудоспособного возраста до 16,2%.

- рост уровня обеспеченности детскими дошкольными учреждениями, досуговыми и спортивными объектами, доступности услуг образования, здравоохранения, культуры.

Профессиональное образование Красноярского края обеспечивает на сегодня достаточно высокий уровень компетенций выпускников, способных работать в различных профессиональных сферах благодаря особенностям своего мышления и организации труда. Что позволяет им в период третьей профессиональной революции быть конкурентоспособными на глобальном рынке труда и обуславливает интенсивный отток молодых профессионалов из города.

В целом на рынке труда Красноярского края за последние 5 лет наметились следующие тенденции.

- 1) Снижение темпов сокращения численности занятых.
- 2) Снижение уровня безработицы.
- 3) Снижение и стабилизация уровня напряженности на рынке труда. Однако вопрос о наличии реальных шансов для трудоустройства у безработных, особенно молодежи и высококвалифицированных специалистов по причине накопленных структурных диспропорций рынка остается открытым.
- 4) Консервация и затухание рынка труда в рамках устаревших догм индустриального периода развития экономики города, для которой характерно главенство требований работодателя и «борьба» с инновациями ради сохранения порядка «вчерашнего дня». Это служит препятствием на пути формирования глобально конкурентной экономики города, основанной на современных информационных и знаниевых технологиях.

Процессы, происходящие сегодня на рынке труда Красноярска, мало чем отличаются от тех, что фиксируются в целом по России и СФО. В Красноярском крае в составе безработных, как правило, 35% и выше составляют граждане, имеющие среднее и высшее профессиональное образование. Вместе с тем в последние 5 лет наиболее востребованными являются представители рабочих профессий, причем невысокой квалификации. Среди безработных граждан Красноярского края последние 3 года растет доля молодежи.

Качество трудовой жизни и унифицированные стандарты развития технико-технологической и социальной сфер предприятий и организаций края не обеспечивают функции привлечения и удержания высококвалифицированных молодых кадров.

Первоочередными направлениями обеспечения возможностей роста человеческого капитала Красноярского края, как модельного сибирского региона должны стать следующие:

- 1) Модернизация социальной инфраструктуры, помогающей растить и воспитывать детей, в том числе среды инклюзивного образования.
- 2) Разработка институциональных условий для согласования представлений между властью, бизнесом и населением по вопросам качества жизни, в том числе качества трудовой жизни. В целях повышения качества решений в области формирования условий жизнедеятельности, привлекательных для высококвалифицированных профессионалов, обеспечения требуемой, с позиции стимулирования инновационных процессов, профессиональной композиции города.

3) Обеспечение качества коммуникаций между социальными партнерами рынка труда. В целях достижения согласия по вопросам модернизации, как условий труда, так и образовательных программ и сокращения на этой основе структурных диспропорций рынка труда и расширения возможностей капитализации человеческого потенциала.

4) Формирование актуальных компетенций населения в области сетевого взаимодействия, кооперации, включения в различные формы общественной активности и, что особенно важно, в области управления. Реализация данного направления возможна, в том числе в рамках программ развития человеческого потенциала территорий России, с использованием ресурсов коллаборации. В целях установления рационального баланса между формальным уровнем образования населения города и продуктивностью труда.

5) Совершенствование институциональных условий интеграции науки, образования и производства, стимулирование спроса на инновации со стороны производителей и, как следствие спроса на новые профессии 5-го и 6-го технологических укладов, закладывающие основу будущего устойчивого развития экономики города. Формирование на территории города Научно-образовательного инновационного комплекса на принципах сетевого взаимодействия.