



кации сотрудников ОАО «Ижевский радиозавод». В рамках участия в «Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 гг.» 20 специалистов Ижевского радиозавода прошли курс повышения квалификации на базе ИЖГТУ. Заключительным этапом этого курса стала стажировка десяти человек в КНИТУ–КАИ (г. Казань) и четырех человек – в Технологическом университете (г. Брно, Чехия). Десять специалистов Ижевского радиозавода в течение 2014 г. пройдут курс повышения квалификации «Построение цифровых средств связи», включающий в себя обучающую программу объемом 72 учебных часа, на базе ИЖГТУ, российскую стажировку на базе ООО «Гамма плюс» (г. Выборг) и зарубежную стажировку в Технологическом университете (г. Брно, Чехия).

Таким образом, системный поход к качественной подготовке и отбору инженерных кадров посредством взаимодействия вуза и предприятия даст положительные результаты для обеих сторон: предприятие получает молодых специалистов «под заказ», имеет возможность влиять на содержание программы подготовки, повышать квалификацию

и уровень образования своих сотрудников. Студенты могут сделать осознанный выбор будущей профессии и места работы, получить дополнительную подготовку по профилю предприятия. Сотрудничество предприятия и факультета, помимо решения кадровой проблемы, приносит производственный, социальный, экономический и научно-исследовательский эффект.

Литература

1. Опыт стратегического партнерства «вуз – промышленные предприятия» для совершенствования подготовки инженерных кадров / В.М. Кутузов, М.Ю. Шестопалов, Д.В. Пузанков, С.О. Шапошников // Инженерное образование. – 2011. – № 8. – С. 4–13.
2. Опыт взаимодействия вуза и промышленного предприятия в области подготовки инженерных кадров / Ю.Л. Шурыгин, Ю.П. Хараев, Э.Б. Мандаров, А.Д. Грешилов, В.А. Быков.
3. URL: <http://elib.altstu.ru/.../pa20132/pdf/142shurigin.pdf> (дата обращения: июнь 2014 г.).

Кадровые риски моногорода

И.В. Пронина

к.э.н., доцент, Глазовский инженерно-экономический институт (филиал) ИЖГТУ им. М.Т. Калашикова

О.Н. Бекмеметьев

заместитель генерального директора по развитию обеспечения инфраструктурой и связям с общественностью ОАО «Чепецкий механический завод»

Мировой финансовый кризис выявил и обострил проблемы монопрофильных городов, градообразующая база которых представлена одним предприятием или несколькими предприятиями аналогичного профиля. Спад производства из-за снижения конкурентоспособности основной продукции, недоступность кредитных ресурсов привели к ухудшению экономического положения градообразующих предприятий и, как следствие, экономической и социальной обстановки в городах.

В настоящее время в России насчитывается, по разным данным, от 315 до 500 небольших моногородов с численностью населения до 100 тысяч

человек [1]. В них проживает до 38% населения страны. Эти цифры указывают на актуальность проблемы.

Правительство РФ в лице экс-министра Минэкономразвития Эльвиры Набиуллиной в выступлении на Московском международном урбанистическом форуме сформулировало политику в отношении малых и средних городов: «Нам вряд ли удастся сохранить жизнеспособность всех малых и средних городов. Убывание городов небольшого размера – это такая непреодолимая глобальная тенденция... По оценкам некоторых экспертов, поддержка неэффективных городов стоит стране около 2...3% экономического роста ежегодно... В ближайшие 20 лет из малых и средних городов может высвободиться и мигрировать в крупные города до 15...20 млн человек». При этом экс-министр выразила надежду, что большинству малых и средних городов удастся найти свою нишу, которая поможет им сохранить конкурентоспособность и устойчивость [2].

Суть послания очевидна: если хотите выжить, спасайтесь самостоятельно.

По мнению Союза малых городов России, наиболее приемлемыми и эффективными путями сохранения жизнеспособности моногородов являются модернизация градообразующих предприятий,

создание новых производств, развитие малого и среднего предпринимательства [1]. Однако реализации этих направлений препятствуют отсутствие собственных финансовых средств, недоступность кредитов и низкая инвестиционная привлекательность небольших городов.

С учетом описанных условий, муниципалитеты моногородов озабочены задачами повышения инвестиционной привлекательности, изменения стратегической ориентации, развития на базе собственных ресурсов.

Один из основных факторов, способствующих повышению инвестиционной привлекательности малых и средних городов, – наличие квалифицированных работников. Но именно с трудовыми ресурсами связан целый ряд проблем, создающих реальные угрозы и риски реализации программ по стабилизации социально-экономического положения моногородов.

К таким проблемам, в частности, относятся:

- неблагоприятная демографическая ситуация, связанная с естественной убылью населения и изменением его возрастной структуры (старение населения);
- миграция молодежи и квалифицированных специалистов в крупные города, вызванная так называемым социальным пессимизмом, т. е. неверием в возможность иметь интересную и высокооплачиваемую работу, реализовывать свои потребности в родном городе;
- структурная безработица, вследствие которой меняется предложение вакансий на рынке труда, часть трудовых ресурсов становится невостребованной и высвобождается, появляется потребность в новых профессиях, компетенциях; также провоцирует структурную безработицу экономически активное население, отказывающееся от трудоустройства в ожидании вакансий с более высокой заработной платой;
- асимметрия рынка труда в части оттока квалифицированных работников из градообразующей сферы в градообслуживающую (т.е. с предприятий, производящих продукцию, которая может привлекать в город денежные потоки), в сферы ЖКХ, торговли, обслуживания.

С реальными примерами подобных проблем столкнулся город Глазов Удмуртской Республики. Это, в недавнем прошлом, стотысячник с машиностроительной градообразующей ориентацией. В последнее десятилетие естественный прирост населения в нем имеет отрицательную динамику и по последним данным составляет –1,4 на 1000 человек. Возрастная структура жителей города регрессивная, то есть доля молодежи существенно ниже доли пожилых людей (15,4 и 22,6% соответственно).

Ежегодно до 54% выпускников учебных заведений уезжают из города. По данным центра занятости населения, из 7 тысяч вакансий востребованы только 20%, порядка 44% предлагаемых рабочих мест с оплатой ниже прожиточного минимума.

Все эти проблемы работают на снижение конкурентных позиций небольшого моногорода в привлечении и удержании квалифицированных специалистов и, следовательно, инвестиций.

Словарь управления персоналом определяет кадровые риски как потенциальные потери или угрозы, связанные с собственным персоналом предприятия. С точки зрения ситуации в моногородах, кадровые риски – это потери и угрозы, связанные с проблемами человеческих ресурсов этих поселений. Количественные факторы риска обусловлены неуклонным снижением численности экономически активного населения. Качественные факторы вызваны несоответствием профессиональных характеристик работоспособных жителей города требованиям программ развития градообразующих предприятий. Разрабатывая инвестиционные проекты, работодатели не могут быть уверены не только в их финансовом, но и кадровом обеспечении.

Основным источником квалифицированных работников на градообразующие предприятия являются начальные, средние и высшие профессиональные учебные заведения. В Глазове потребность в рабочих призваны покрывать два профессиональных училища, из которых только в одном выпускаются потенциальные рабочие машиностроительного предприятия, и то не для основного производства, а для вспомогательных служб (монтажники и сварщики). Из пяти колледжей, дающих среднее профессиональное образование, только в одном готовят технологов машиностроительного производства и электриков. Все остальные выпускники этих учебных заведений уходят в так называемую градообслуживающую сферу. В результате потребность в рабочих испытывают все без исключения предприятия градообразующей сферы.

Серьезных вузов в городе два – педагогический и инженерно-экономический институты. С точки зрения формирования инвестиционной привлекательности города, несомненное значение имеет второй, так как он изначально был «заточен» на подготовку специалистов градообразующих категорий. Даже экономисты выпускались со специализацией машиностроительного предприятия.

Инженерно-экономический институт является филиалом Ижевского государственного технического университета имени М.Т. Калашникова. Учебное заведение существует с 1962 года. В его аудиториях получали образование многие руководители



Удмуртской Республики, города, предприятий и организаций. Научный, педагогический и технический потенциал вуза высок. Опыт сотрудничества с предприятиями города разноплановый, включающий и организацию практик студентов, и привлечение ведущих специалистов к преподаванию специальных дисциплин, и проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки по наиболее востребованным направлениям.

Казалось бы, какие могут быть кадровые риски при наличии в моногороде такого образовательного ресурса?

Однако на сегодняшний день можно констатировать наличие неопределенности и рисков для самого инженерно-экономического института.

Основная угроза исходит, как ни странно, от государственной политики в сфере образования в отношении филиалов крупных университетов в небольших городах. Основным критерием признания жизнеспособности вуза является эффективность. Никто не спорит, эффективность – важный показатель. Но здесь возникают два вопроса. Первый: почему рассматриваются показатели только экономической эффективности, и деятельность института оценивается в стоимостном выражении? Система образования относится к социальной сфере, и, наверное, уместно бы было говорить и о социальном эффекте. А это и практически гарантированное трудоустройство выпускников, и обеспечение профессиональной мобильности трудоспособного населения, благодаря возможности переобучаться и повышать квалификацию, и снижение миграции молодежи в другие регионы.

Второй вопрос: насколько целесообразно приравнивать по пороговым значениям показателей эффективности филиалы в небольших моногородах к крупным университетам в столицах? Нужны ли институту, ориентированному на обеспечение специалистами градообразующих предприятий, иностранные студенты? Может ли он в условиях тяжелого финансового положения даже в промышленности обеспечить себе уровень годового дохода порядка полутора миллионов рублей на одного научно-педагогического работника?

В теории управления рисками различаются три стратегии: избегание риска, ограничение риска, диссипация, т. е. распределение риска [3].

Стратегия избегания риска подразумевает отказ от рискованных проектов и ненадежных партнеров. Негативная сторона этой стратегии означает, что градообразующие предприятия прекратят попытки выхода из кризиса, откажутся от действий по привлечению инвестиций в модернизацию, в открытие новых производств. Нет инно-

ваций – нет потребности в квалифицированных кадрах. Но есть и позитивная сторона – для привлечения, удержания и развития человеческого потенциала города использовать собственные образовательные ресурсы, надежные и проверенные временем.

Стратегия ограничения риска подразумевает снижение неблагоприятных влияний рискованных факторов на ситуацию. В реализации этой стратегии существенная роль отводится учебным заведениям моногорода. В условиях неблагоприятной демографической ситуации и структурной безработицы несомненное значение имеет профессиональная мобильность, приобретаемая в процессе обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Тенденцию к оттоку молодежи можно приостановить, повышая престиж обучения в родном городе, обеспечивая качественное образование и гарантии трудоустройства. А для этого даже небольшому городу нужны все уровни профессионального образования – от училищ до институтов.

Один из основных методов стратегии диссипации заключается в распределении общего риска путем объединения с другими участниками рискованных событий, заинтересованными в успехе общих дел. Реализация этой стратегии означает совместные усилия руководства градообразующих предприятий, городской администрации и учебных заведений для сохранения и поддержки локальных образовательных систем, призванных обеспечивать кадровую поддержку программ выживания и развития моногорода.

Остается только, по примеру Эльвиры Набиуллиной, выразить надежду, что вопреки множеству препятствий и благодаря общим усилиям таким небольшим моногородам, как Глазов, удастся сохранить конкурентоспособность, устойчивость и неповторимую самобытность.

Литература

1. Основные принципы решения проблемы монофункциональных населенных мест (моногородов): Предложения Союза малых городов России. – URL: http://www.smgrf.ru/materials/art_detail.php?aid=132&binn_rubrik_pl_articles=559#Unit_1.
2. Выступление министра экономического развития Эльвиры Набиуллиной на Московском международном урбанистическом форуме. – URL: <http://www.vestifinance.ru/articles/4775>.
3. Управление рисками организации. Интегрированная модель – 2004. – URL: http://www.coso.org/documents/COSO_ERM_ExecutiveSummary_Russian.pdf.