

DOI 10.31063/2073-6517/2018.15-2.15

УДК 338.22: 332.146

## НОВАЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ: РАЗРЫВ В КОМПЕТЕНЦИЯХ И ИНСТИТУТЫ РЫНКА ТРУДА<sup>1</sup>

А. Ю. Коковихин, Т. А. Кансафарова, Н. В. Шарапова

*В исследовании, ставшем основой настоящей статьи, преследовалась цель раскрыть содержание «разрыва в компетенциях», возникающего вследствие новой индустриализации, рассмотреть его проявление на промышленных предприятиях Свердловской области и оценить существующие институты рынка труда с точки зрения влияния на сокращение «разрыва в компетенциях». В качестве основных форм проявления «разрыва в компетенциях» рассматриваются: приобретение информационными компетенциями универсального характера; многозадачность как основная характеристика рабочего места и, соответственно, мультикомпетентность как требование к его соискателю; ускоренное устаревание профессиональных компетенций. Методика исследования «разрыва в компетенциях» включала проведение фокус-групп, участниками которых выступили 11 руководителей служб персонала предприятий — членов Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей. Исследование подтвердило актуальность для предприятий Урала обозначенных в теории форм проявлений «разрыва в компетенциях». Оценка существующих институтов рынка труда с точки зрения их влияния на сокращение «разрыва в компетенциях» осуществлялась в ходе социологического исследования мнений 100 руководителей предприятий — членов Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей методом формализованного интервью. Исследование подтверждает правильность и применимость в Российской Федерации подхода, реализуемого в странах Европейского Союза, рассматривающего «непрерывное образование» как эффективный институт в решении проблемы «разрыва в компетенциях». К таким институтам отнесены дуальное образование, корпоративное образование, системы профессиональной ориентации, системы независимой оценки квалификации, профессиональные стандарты. Результаты исследования применимы в дальнейших исследованиях влияния процессов неоиндустриализации на рынок труда, а также в практике работы на всех уровнях управления человеческими ресурсами.*

**Ключевые слова:** новая индустриализация, разрыв в компетенциях, институты рынка труда

21 декабря 2011 года В.В. Путин выступил с программной экономической речью на юбилейном форуме «Деловой России». Предложенные в выступлении меры по снижению фискальной нагрузки на несырьевой сектор и улучшению инвестиционного климата дали старт запуску «программы новой индустриализации» России<sup>2</sup>.

Важным моментом в понимании содержания новой индустриализации является отказ от ее упрощенных схем. Такая позиция соответствует подходу академика РАН А.И. Татаркина, рассматривавшего новую индустриализацию

как синхронный процесс не только создания новых секторов наукоемкой, высокотехнологичной продукции, но и эффективного инновационного обновления традиционных секторов экономики при согласованных качественных изменениях во всей системе общественных отношений [6, с. 32]. Системный взгляд на феномен новой индустриализации, учитывающий ее исторически обусловленный характер, позволяет в качестве теоретических основ формирования неоиндустриальной модели экономического развития как самостоятельного типа трансформации общества рассматривать труды Дж. Гэлбрейта («Новое индустриальное общество»), идеи Д. Белла о «постиндустриальном обществе», Э. Тоффлера о «сверхиндустриальной цивилизации», а также работы российских ученых В. Иноземцева, Ю. Яковца и др. (см. в [7, с. 14]).

На уровне регионов и территорий сроки и социально-экономический эффект новой индустриализации прямо определяются результатами инвестиционной политики, что отмечается в работе Е.Г. Анимицы и Я.П. Силина:

<sup>1</sup> © Коковихин А. Ю., Кансафарова Т. А., Шарапова Н. В. Текст. 2018.

Работа подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФИ № 18-010-01043 «Разработка механизма управления человеческими ресурсами в системе формирования и реализации профессиональных компетенций на уровне субъекта федерации».

<sup>2</sup> «Путин объявил программу новой индустриализации» // Известия. 2011. 21 декабря.

«новая индустриализация в экономическом пространстве Свердловской области подразумевает не только коренное обновление основных фондов, она требует и масштабных инвестиций в создание новой производственной инфраструктуры, в ресурсосберегающие решения, в разработку новых технологий и трансфер зарубежных, подготовку новых кадров, формирование нового организационно-производственного процесса, и даже становление модернизированного человека — как производителя, так и потребителя принципиально новых продуктов, товаров и услуг» [1, с. 77].

Особую роль человеческих ресурсов в условиях новой индустриализации подчеркивает абсолютное большинство исследователей.

Например, В.И. Марцинкевич отмечает, что «в постиндустриальной экономике работник за период своей карьеры неоднократно меняет используемые им технические средства и функционирует в меняющихся институциональных условиях. Это позволило человеку не только изменять активные материальные фонды, но и превзойти их в качестве основного и долговечного элемента воспроизводственных сил» [5, с. 12], А.И. Татаркин и О.А. Романова указывают, что «в условиях особой значимости развития человеческого потенциала как определяющего ресурса новой индустриализации серьезным ее тормозом становится кадровый дефицит» [7, с. 19].

Всех исследователей долгосрочных тенденций экономического развития объединяет идея технологической обусловленности изменений, относящихся к человеческому ресурсу. С. Кергроуч отмечает особое влияние на рынок труда фундаментальной цифровой трансформации производства [11]. В частности, интернет вещей, соединяющий множество разнообразных устройств, объектов и сенсоров в онлайн-сеть, эволюционирует в некий гигантский, мощный, чрезвычайно чуткий сверхорганизм, который способен отслеживать различные операции, информировать о ходе их выполнения, контролировать их и принимать необходимые меры в режиме реального времени без участия людей, генерируя при этом беспрецедентный объем данных<sup>1</sup>.

Дополненный анализом больших данных и облачными технологиями хранения и вычисления, интернет вещей может дать импульс новым предиктивным подходам к принятию

решений, новым бизнес-моделям, интеллектуальным системам и полностью автономным машинам<sup>2</sup>. Сфера применения таких технологий стремительно расширяется, что самым радикальным образом скажется на широком круге секторов. В частности, интернет вещей стимулирует «умное» производство, предоставляя данные и создавая инструменты для повышения эффективности производственных процессов и управления рисками по всей цепи поставок — от логистики до управления запасами и технического обслуживания оборудования. В энергетике «умные сети» на основе интернета вещей обеспечивают мониторинг передачи энергии и состояния инфраструктуры, выявление чрезвычайных ситуаций, минимизацию потерь, устранение перебоев энергоснабжения и применение эффективных механизмов ценообразования.

В свою очередь, искусственный интеллект как способность машин и систем приобретать знания, решать когнитивные задачи и действовать разумно может обеспечить создание принципиально новых программных приложений и самообучаемых роботов для выполнения различных человеческих операций и превращения в самоуправляемых агентов.

В сочетании с новейшими достижениями в области механики и электротехники искусственный интеллект существенно расширит возможности промышленных роботов адаптироваться к внешнему миру и к меняющимся производственным условиям без необходимости перепрограммирования. Роботы на основе искусственного интеллекта постепенно займут центральное место в логистике и обрабатывающих производствах, обеспечивая повышение безопасности, скорости, точности и производительности. Машинное обучение революционизирует также некоторые сегменты сферы услуг, такие как маркетинг, финансы, индустрия развлечений и медицина. Так, алгоритмы на основе искусственного интеллекта могут оказаться полезными в прогнозировании рыночных колебаний, а автоматизация медицинских операций расширит сферу применения автономных роботов-хирургов.

Еще одним примером возникающих технологий с высоким потенциалом трансформации производственных процессов и цепочек поставок служит 3D-печать — аддитивные технологии послойного построения изделий. В

<sup>1</sup> Data-Driven Innovation: Big Data for Growth and Well-Being. Paris: OECD Publishing [Electronic resource]. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229358-en>.

<sup>2</sup> Science, Technology and Innovation Outlook 2016. Paris: OECD [Electronic resource]. URL: [http://dx.doi.org/10.1787/sti\\_in\\_outlook-2016-end](http://dx.doi.org/10.1787/sti_in_outlook-2016-end).

соединении с цифровыми технологиями они радикально изменяют ситуацию в промышленности через интеграцию дизайна, производства и поставок. В настоящее время 3D-печать используется для изготовления моделей, компонентов и запасных частей, но по мере расширения спектра печатаемых материалов (сегодня это в основном пластики, металлы, керамика и стекло), повышения точности обработки поверхности и качества готовых изделий роль подобных технологий будет возрастать, в том числе и на рынках готовой продукции. Компании будут продавать не физические объекты, а дизайн, конструкции, разработки. В области медицины такие технологии найдут применение в биоинженерии имплантатов, протезов или органов с использованием ДНК-принтеров [11].

Профессор Клаус Шваб — основатель, бессменный президент Всемирного экономического форума, а также автор концепции «Четвертой промышленной революции», отмечает начинающуюся коренную трансформацию занятости, структуры профессий и трудовых отношений. Относительно занятости К. Шваб выделяет два конкурирующих воздействия технологии. Во-первых, существует деструктивный эффект, поскольку обусловленный технологией прорыв и автоматизация заменяют труд на капитал, лишая рабочих заработка или вынуждая их применять свою квалификацию в другом месте. Во-вторых, указанный деструктивный эффект сопровождается эффектом капитализации, когда спрос на новые товары и услуги повышается и обуславливает создание новых рабочих мест, компаний и даже отраслей [10, с. 32].

По мнению профессора К. Шваба, 2017–2022 годы станут критическим переходным периодом: процесс будет сопровождаться значительной изменчивостью профессий в отраслях и навыков в большинстве видов деятельности: 47 % рабочих мест в США подвержены риску автоматизации, вероятнее всего, уже в течение двух следующих десятилетий, что будет характеризоваться значительно более широким спектром профессий, разрушаемых значительно быстрее, чем в процессе сдвигов на рынке труда, происходивших в течение предыдущих промышленных революций. Кроме того, на рынке труда существует тенденция увеличения поляризации. Занятость будет возрастать в высокодоходных когнитивных и творческих профессиях и в низкодоходном ручном труде, но она значительно снизится в среднедоходных монотонных стандартных профессиях [10, с. 36].

Указанные проблемы требуют пересмотреть само понятие «высокой квалификации» в контексте четвертой промышленной революции. Традиционные определения квалифицированного труда основаны на наличии образования повышенного уровня или специализированного образования и набора определенных способностей в рамках профессии или экспертной области. С учетом ускоряющегося развития технологий четвертая промышленная революция актуализирует особое внимание к способности работников к постоянной адаптации и усвоению новых навыков и подходов в разнообразных контекстах [10, с. 39].

Выявлению перспективных компетенций и изучению будущего спроса на компетенции посвящен ряд масштабных инициатив Еврокомиссии и Организации экономического сотрудничества и развития. Широкий резонанс получил проект Европейской системы прогнозирования потребностей в знаниях (European skillneeds forecasting system), осуществляемый Европейским центром профессиональной подготовки (European Centre for the Development of Vocational Training, Cedefop) с 2001 г. В его рамках сформировалась экспертная рабочая группа «Skillsnet», которая подготовила общеевропейский прогноз спроса на кадровые компетенции до 2015 и 2020 гг., а также предложения до 2020 г.<sup>1</sup> В ближайшие годы ОЭСР планирует изучить масштабы и последствия разрыва между имеющимися и востребованными компетенциями, значимость общих и специфических навыков, перспективы максимального использования полученных знаний<sup>2</sup>.

Современный теоретико-методологический подход к управлению человеческими ресурсами основан на управлении их компетенциями (*competencies based management*) [12]. Актуальность и необходимость применения компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами в бизнесе, профессионально-техническом образовании и обучении обеспечивают такие факторы, как:

— возрастающая скорость технологических инноваций в продуктах и процессах, что увеличивает важность адаптационного и производственного обучения, предъявляет особые

<sup>1</sup> Cedefop (2010) Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: Publications Office [Electronic resource]. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3052>.

<sup>2</sup> Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, Paris: OECD [Electronic resource]. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>.

требования к профессиональным и личностным качествам работников;

- глобальное обновление традиционной системы образования, связанное с подписанием в 1999 году Болонской декларации о добровольном процессе создания Европейского пространства высшего образования, к которому на текущий момент присоединились 47 стран, включая Российскую Федерацию;

- высокая турбулентность и изменчивость внешней среды бизнеса, что приводит к повышению степени риска и требует быстрого приспособления к возникающим переменам;

- использование методологии компетентностного подхода при разработке Европейской стратегии занятости (European Employment Strategy), а также в формирующейся в Российской Федерации Национальной системе профессиональных квалификаций [2].

Понятие «разрыв» (*gap*) с середины 2000-х годов вошло в концепцию менеджмента знаний «*knowledge management*» в смысле «разрыва в знаниях» (*knowledge gap*) [13]. Анализ разрыва в знаниях и навыках (*knowledge and skill gap analysis*), разрыва в компетенциях (*competency gap analysis*) как метод системной оценки уровня знаний и навыков (компетенций) позволяет не только количественно сравнить модель компетенций выпускника и модель компетенций специалиста (профиль должности), но также разработать и реализовать индивидуальную программу развития знаний и навыков (компетенций) с целью устранения разрыва (*bridging the gap*) [9].

В настоящей работе под «разрывом в компетенциях» понимается феномен сферы занятости, состоящий в несоответствии имеющихся компетенций занятых и незанятых в экономике человеческих ресурсов потребности в компетенциях, обуславливаемых изменением технологий. Указанный феномен, как и в других случаях, где речь идет о формировании и использовании трудовых компетенций, сложен для описания в традиционных понятиях рынка труда: спрос, предложение, равновесная цена и заработная плата. Лучший результат дает описание данного феномена в понятиях институциональной теории и теории управления [4, 8].

Обобщение ранее представленных источников позволяет нам предложить в качестве основных форм проявления «разрыва в компетенциях» следующие:

- приобретение информационными компетенциями универсального характера;

- многозадачность как основная характеристика рабочего места и, соответственно,

мультикомпетентность как требование к его соискателю;

- ускоренное устаревание профессиональных компетенций.

Ежегодную мезоэкономическую оценку разрыва между имеющимися и востребованными компетенциями в регионах Российской Федерации дает Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата<sup>1</sup>. Оценка доступности необходимых трудовых ресурсов определяется в результате опроса юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, при условии набора ими новых сотрудников в течение последних 12 месяцев. Критериями удовлетворенности респондентов выступают, во-первых, наличие достаточного количества трудовых ресурсов необходимой квалификации в субъекте Российской Федерации; во-вторых, количество времени, затраченное на поиск трудовых ресурсов необходимой квалификации; в-третьих, денежная стоимость поиска трудовых ресурсов; в-четвертых, профессионализм найденных трудовых ресурсов.

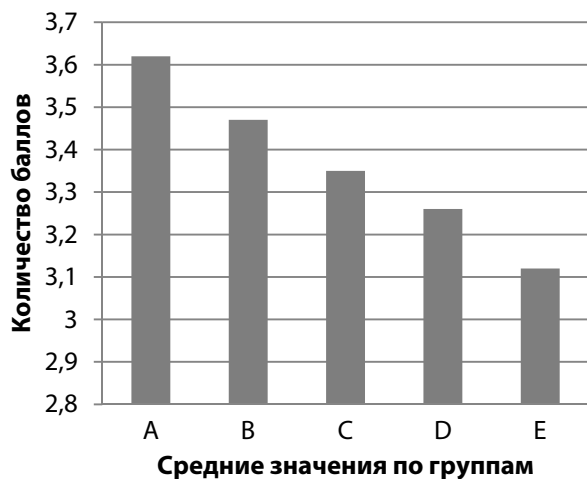
Оценка осуществляется по пятибалльной шкале, где 1 балл — «очень плохо», а 5 баллов — «отлично».

Средние значения по 5 группам регионов (А — регионы с лучшими результатами, Е — регионы с худшими результатами) демонстрируют незначительный разброс от «средне» до «хорошо». В целом по стране значения показателя «уровень удовлетворенности инвесторов доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации» ниже, чем по другим направлениям оценки (рис.).

Касательно институтов рынка труда, оказывающих влияние на сокращение «разрыва в компетенциях», в научных изданиях стран Европейского Союза отмечают «институты непрерывного образования» (*lifelong learning institutes*) [14]. К числу таких институтов относят: дуальное образование, корпоративное образование, системы профессиональной ориентации, системы независимой оценки квалификации, профессиональные стандарты [3].

В исследовании, ставшем основой настоящей статьи, мы преследовали цель раскрыть содержание «разрыва в компетенциях», возникающего вследствие новой индустриализации, рассмотреть его проявление на промышленных предприятиях Свердловской области и оценить существующие институты рынка

<sup>1</sup> Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://asi.ru/investclimate/rating>.



**Рис.** Результаты Национального рейтинга состояния инвестиционного климата по показателю «Оценка доступности трудовых ресурсов необходимой квалификации» (Сост. по: Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации. 2016 год [Электронный ресурс]. URL: <https://asi.ru/investclimate/rating>)

труда с точки зрения влияния на сокращение «разрыва в компетенциях».

Методика исследования «разрыва в компетенциях» включала проведение фокус-групп, участниками которых выступили руководители служб персонала предприятий — членов Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей. Оценка существующих институтов рынка труда с точки зрения влияния на сокращение «разрыва в компетенциях» осуществлялась в ходе социологического исследования мнений руководителей предприятий — членов Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей.

Участниками фокус-группы, состоявшейся 17 декабря 2017 года в Свердловском областном союзе промышленников и предпринимателей, выступили 11 руководителей кадровых служб крупнейших предприятий промышленности, транспорта и строительства, действующих на территории Свердловской области. В качестве исходной проблематики заявлено противоречие, состоящее в том, что текущий формат кадровой политики промышленных предприятий региона не приводит к достаточному удовлетворению запроса на подбор высококвалифицированных специалистов для производственного процесса. Позитивные эффекты от снижения общего кадрового голода на предприятиях нивелируются тем, что заполнению подвергаются преимущественно вакансии, не требующие высокой квалификации.

Дефицит высококвалифицированных специалистов повышает риски технологического отставания промышленных предприятий региона и снижения их конкурентоспособности.

Целью фокус-группы являлось определение оптимального формата кадровой политики, реализация которого сможет привести к более полному удовлетворению запроса на подбор высококвалифицированных специалистов для производственного процесса. Одной из задач, непосредственно относящейся к теме статьи, являлось выявление специфики запроса промышленных предприятий региона на подбор высококвалифицированных специалистов: какие специалисты нужны в наибольшей степени и какие качества от них требуются.

В ходе исследования тестировались следующие гипотезы:

1. Запрос на подбор высококвалифицированных специалистов для производственного процесса артикулирован слабо, что приводит к их бессистемному поиску на рынке труда.

2. Удовлетворению запроса на высококвалифицированных специалистов препятствует слабая распространенность практики по переобучению уже имеющихся специалистов.

3. Поиск высококвалифицированных специалистов осложняет заведомо скептическая оценка сотрудниками кадровых служб возможности их привлечения на работу на территории, где расположены промышленные предприятия.

4. Образовательные учреждения не рассматриваются промышленными предприятиями региона как ресурс для решения проблемы подбора высококвалифицированных специалистов для производственного процесса.

5. Повышение эффективности политики по привлечению высококвалифицированных специалистов на промышленные предприятия региона не требует глобальных реформ и может быть выполнено путем оптимизации работы с уже имеющимися ресурсами.

Анализ ответов, полученных от экспертов фокус-группы, показывает, что сама система поиска и найма новых специалистов на промышленных предприятиях построена на четких и продуманных алгоритмах, цель которых — трудоустроить именно тех специалистов, которые усилят рабочие процессы на предприятии и помогут ему стать эффективнее. В основе проводимой кадровой работы — подробный прогноз ожидаемых кадровых запросов и четкое понимание тех навыков, которые требуются от конкретных специалистов. Ситуации экстренного поиска новых специалистов допу-

скаются, но всеми экспертами оцениваются как исключительный форс-мажор, отклонение от общего вектора кадровой политики. Как таковая работа по оценке кадрового запроса предприятия опирается на актуальные и прогнозируемые потребности предприятия, а не на текущие возможности рынка труда: эксперты подробно описывают компетенции тех специалистов, которые нужны их предприятиям, но в силу объективных причин отсутствуют на рынке. В целом можно отметить, что кадровая политика региональных промышленных предприятий системна и базируется на четком понимании кадровыми службами нескольких ключевых аспектов работы. Во-первых, на понимании инструментального смысла приглашения новых специалистов. Во-вторых, на четком знании тех базовых рабочих и личностных навыков, которые требуются от приглашаемых специалистов. В-третьих, на знании конкретных технологий по работе с кадрами. Оценка экспертами текущей ситуации на рынке труда — проекция оценки ими эффективности той политики, которую предприятие проводит для удовлетворения своих запросов.

Относительно форм проявления «разрыва в компетенциях» результаты работы фокус-группы выявили особую значимость этого явления по следующим профессиональным группам:

1. Специалисты основного производства с универсальным профилем компетенций. Универсализм обозначается как одно из важнейших и наиболее востребованных профессиональных качеств тех специалистов, которых предприятия ищут на рынке труда для своего основного производства. Запрос на такую универсальность — общий тренд: о потребности в таких широких по профилю профессионалах говорят представители разных предприятий. Привлекательность подобного универсализма сотрудника определяется как минимум двумя факторами: во-первых, он может при необходимости выполнять большой набор разноплановых рабочих процессов; во-вторых, ему по силам просто оптимизировать кадровую структуру предприятия, взяв на себя одного такой объем работ, который ранее выполняли несколько человек. В итоге, приглашая на работу таких универсальных специалистов, предприятие получает возможность организовать производство быстрее, проще и качественнее, что в конечном счете ведет к повышению прибыли.

2. Узкопрофильные специалисты (в основном руководители), подготовка которых возможна только в рамках самого предприятия.

Хотя предприятия за редким исключением заведомо не ищут таких специалистов на рынке труда, предпочитая выращивать их самостоятельно, упоминание ими проблем с комплектованием таких кадровых позиций — показательный и важный симптом. Из-за профессиональной слабости новых кадров на более низких должностях отлаженная внутренняя система подготовки подобных высокоуровневых специалистов начинает давать сбои. В итоге, хотя предприятия и не начинают искать уже готовых исполнителей на такие высокие позиции на стороне, обостряется их запрос на найм таких сотрудников, которых потенциально можно было бы подготовить для занятия таких должностей в будущем.

3. Профессиональные специалисты для подразделений, которые помогают организовать нормальное функционирование предприятия: сотрудники кадровых служб, нормировщики, сметчики. Акцент на проблемности комплектования этих позиций сделан сразу несколькими экспертами. С одной стороны, декларируемое беспокойство о комплектовании таких, фактически вспомогательных для основного производства, позиций говорит об относительном благополучии кадровой политики на основном производственном участке: проблемы там если и ощущаются, то их субъективная значимость отходит на второй план. С другой стороны, обостренный запрос именно на таких специалистов — еще и симптом системных сложностей в комплектовании организационных и управленческих подразделений предприятий. Перечисленные кадровые позиции, хотя и вынесены за рамки непосредственно производственного процесса, оцениваются всеми экспертами как стратегически важные. Недостаточная укомплектованность таких кадровых позиций воспринимается предприятиями как источник проблем: без них эффективно организовать производство сложно даже в том случае, если на основном производственном участке работают профессионалы. Специалисты, работающие на соответствующих позициях, должны быть не только профессионалами своего дела, но и обладать глубинным пониманием тех специфических особенностей промышленного производства, с которыми им приходится иметь дело на предприятии. Малое число таких специалистов на рынке труда — вполне реальный и осознаваемый кадровыми службами риск для работы промышленных предприятий.

Оценка существующих институтов рынка труда с точки зрения влияния на сокращение

Таблица 1  
Отраслевая структура опрошенных предприятий

№	Сфера деятельности	Число респондентов	Доля, %
1	Строительство	25	25,0
2	Услуги	13	13,0
3	Металлургия	12	12,0
4	Машиностроение	10	10,0
5	Энергетика	8	8,0
6	Образование и наука	7	7,0
7	Транспорт	5	5,0
8	Химическая промышленность	5	5,0
9	Пищевая промышленность	4	4,0
10	НКО, общественные организации	3	3,0
11	Сельское хозяйство	3	3,0
12	Торговля	3	3,0
13	Лесная промышленность	1	1,0
14	Аудит, банки	1	1,0
	Итого	100	100,0

Составлено по данным Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей.

«разрыва в компетенциях» осуществлялась в ноябре-декабре 2017 года методом формализованного анкетирования 100 предприятий и организаций Свердловской области, являющихся членами Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей (табл. 1).

Оценивая институты развития профессионального рынка труда (табл. 2), представители бизнеса выводят на первый план вопросы участия предприятий в реализации проектов по профориентации школьников — 37,6 %, а на втором месте рейтинга с небольшим отрывом в 2 % находится продвижение лучшего опыта партнерства промышленных предприятий и образовательных учреждений по практико-ориентированному дуальному образованию (35,6 %). Таким образом, очевиден уровень интереса предприятий к непосредственному взаимодействию и поддержке системы образования.

На третье место сместилась «государственная поддержка вложений промышленных предприятий в образовательные проекты», набрав 28,7 % — это фактически такой же уровень, как и в прошлом году. Четвертое, пятое

Таблица 2

Институты рынка труда, обеспечивающие снижение «разрыва в компетенциях»

Место в рейтинге 2017 г.	Институты рынка труда	Количество положительных оценок			
		2016 г.		2017 г.	
		ед.	%	ед.	%
1	Участие предприятий в реализации проектов по профориентации школьников	29	24,2	38	37,6
2	Партнерство промышленных предприятий и образовательных учреждений по практико-ориентированному дуальному образованию	51	42,5	36	35,6
3	Государственная поддержка вложений промышленных предприятий в образовательные проекты	32	26,7	29	28,7
4	Трудовая миграция из стран СНГ	9	7,5	26	25,7
5–6	Создание и обязательное применение профессиональных стандартов	38	31,7	25	24,8
5–6	Конкурсы профессионального мастерства («Славим человека труда!», чемпионаты «World Skills»)	18	15,0	25	24,8
7	Развитие системы независимой оценки профессиональных квалификаций	13	10,8	16	15,8
8	Корпоративные образовательные организации	16	13,3	15	14,9
9	Программы внутренней трудовой мобильности	38	31,7	13	12,9
10	Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров	21	17,5	11	10,9
	Другое	0	0	1	1,0
	Итого	265	220,8	235	232,7

Составлено по данным Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей.

и шестое места по популярности, с разрывом в 1 %, занимают такие меры, как «трудовая миграция из стран СНГ», «создание и обязательное применение профессиональных стандартов», «участие в конкурсах профессионального мастерства («Славим человека труда!», «World Skills»).

С довольно ощутимым разрывом — почти в 10 % — в нижней части рейтинга располагаются системные инструменты развития рынка труда: «развитие системы независимой оценки профессиональных квалификаций» (16 % — этот показатель снизился на 4 %) и «программы внутренней трудовой мобильности» (13 %), а также «создание предприятиями собственных образовательных организаций» (15 %), «участие промышленных предприятий в Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров» (11 %).

Таким образом, в оценках руководителей крупнейших уральских предприятий промышленности, строительства и транспорта подтверждается правильность и применимость в Российской Федерации подхода, реализуемого в странах Европейского Союза, — развития институтов «непрерывного образования», к которым относятся дуальное образование, корпоративное образование, системы профессиональной ориентации, системы независимой оценки квалификации, профессиональные стандарты.

Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой методологии оценки «разрывов в компетенциях» по отдельным профессиональным группам, а также методологии дизайна институтов рынка труда, обеспечивающих сокращение данного разрыва.

#### Список источников

1. Анимца Е. Г., Силин Я. П. Средний Урал на пути к новой индустриализации // Экономика региона. — 2013. — № 3 (35). — С. 71–81.
2. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. — 156 с.
3. Коковихин А. Ю. Механизмы управления компетенциями в кадровом обеспечении промышленного развития региона // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. — 2016. — Т. 15. — № 5. — С. 780–803.
4. Коковихин А. Ю., Кансафарова Т. А., Борисов И. А. Применение теории контрактов к анализу института сертификации компетенций и квалификаций работника // Известия УрГЭУ. — 2015. — № 2. — С. 119–126.
5. Проблема эффективности в XXI веке: экономика США / отв. ред. В. И. Марцинкевич. — М.: Наука, 2006. — 389 с.
6. Татаркин А. И., Романова О. А. Возможности и механизмы неоиндустриализации старопромышленных регионов // Экономист. — 2013. — № 1. — С. 32–45.
7. Татаркин А. И., Романова О. А., Бухвалов Н. Ю. Новая индустриализация экономики России // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. — 2014. — № 3. — С. 13–21.
8. Управление компетенциями: структура, институты, механизмы / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева и С. Д. Резника. — М.: ИНФРА-М, 2016. — 206 с.
9. Целых А. А. Метод оценки разрыва в компетенциях выпускника вуза // Фундаментальные исследования. — 2013. — № 11–8. — С. 1602–1606.
10. Шваб К. Четвертая промышленная революция. — М.: Издательство «Э», 2017. — 208 с.
11. Kergroach S. Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labour Market // Foresight and STI Governance. — 2017. — Vol. 11. — No. 4. — P. 6–8.
12. Klett F. The Design of a Sustainable Competency-Based Human Resources Management: A Holistic Approach // Knowledge Management & E-Learning: An International Journal. — 2010. — No. 2(3). — P. 278–292.
13. Lin C., Yeh J.-M., Tseng S.-M. Case Study on Knowledge-Management Gaps // J. Knowledge Management. — 2005. — Vol. 9. — No. 3. — P. 36–50.
14. Sienkiewicz L., Jawor-Joniewicz A., Sajkiewicz B., Trawinska-Kanador K., Podowojcic K. Competency-based human resources management. The lifelong learning perspective. — Warszawa: Educational Research Institute, 2017. — 264 p.

#### Информация об авторах

**Коковихин Александр Юрьевич** — кандидат экономических наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, директор Института менеджмента и информационных технологий (Екатеринбург, Российская Федерация, e-mail: kau@usue.ru).

**Кансафарова Татьяна Анасовна** — кандидат технических наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, исполнительный вице-президент Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей (Екатеринбург, Российская Федерация, e-mail: sospp4@sospp.ru).

**Шарапова Наталья Владимировна** — кандидат экономических наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом (Екатеринбург, Российская Федерация, e-mail: sharapov.66@mail.ru).



**New Industrialization: a Competency Gap and Labor Market Institutions**

**Keywords:** *new industrialization, competency gap, labor market institutions*

The purpose of the study, which has become the basis of this article, is to reveal the meaning of the "competency gap", which occurs as a consequence of new industrialization. We have studied the "competency gap" at the industrial enterprises of the Sverdlovsk region and estimated the existing labor market institutions in terms of the impact on the "competency gap" reduction. As the main forms of manifestation of the "competency gap", we considered the following: acquisition of information competencies of a universal nature; multitasking as the main characteristic of the workplace, multicompetence as a requirement for candidates; accelerated obsolescence of professional competencies. The methodology of the study included focus groups, the participants of which were 11 heads of human resources departments of enterprises that are members of the Sverdlovsk Regional Union of Industrialists and Entrepreneurs. The study confirmed the relevance of the manifestation forms of the "competency gap" for enterprises of the Urals. Evaluation of existing labor market institutions in terms of influence on the reduction of the "gap in competence" was carried out during a sociological research by interviewing 100 heads of enterprises that are members of the Sverdlovsk Regional Union of Industrialists and Entrepreneurs. The study confirms the correctness and applicability of the approach implemented in the countries of the European Union in the Russian Federation, which considers the institutes of "continuous education" as efficient in solving the problem of a "competency gap". These institutions include dual education, corporate education, vocational guidance systems, independent qualification assessment systems and professional standards. The results of the research are applicable in further studies of the impact of new industrialization processes on the labor market, as well as in the practice of working at all levels of human resources management.