

Секция «Современные практики государственного и муниципального управления в странах ЕАЭС на примере России и Казахстана»

Управление нематериальными ресурсами региона: к вопросу о возможности адаптации зарубежного опыта

Научный руководитель – Леонтьева Лидия Сергеевна

Смирнова Василина Владимировна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра регионального и муниципального управления, Москва, Россия

E-mail: vasilina.smirnova95@gmail.com

В начале 2000-х годов эксперты ОЭСР выявили положительные экстерналии от государственного инвестирования в человеческий и социальный капиталы, что нашло отражение в государственном регулировании многих зарубежных стран [2]. Например, в США, по некоторым оценкам, доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП, что превышает “чистые” валовые инвестиции частного капитала в заводы, оборудование и складские помещения [2].

К сожалению, в практике государственного управления стран Евразийского экономического союза (далее - ЕАЭС, Союз) использование нематериальных ресурсов недооценивается. На региональном уровне существуют лишь базисные предпосылки развития систем управления человеческими и социальными ресурсами. Тем не менее, существует ряд успешных практик управления нематериальными ресурсами, осуществляемых на уровне регионов.

Несмотря на отсутствие комплексных систем управления нематериальными ресурсами на национальном уровне, во многих странах существуют предпосылки появления таких систем: разработаны профильные политики развития нематериальных ресурсов, в рядах стран появились специализированные департаменты (Сингапур, Япония, Германия, Великобритания, США и др.).

На современном этапе сформировалось множество технологий и методик управления развитием нематериальных ресурсов [1]. Несмотря на различия в территориально-административном устройстве, политических системах, институциональных структурах разных стран, многие практики активно применяются по всему миру, что позволяет нам сделать вывод о возможности адаптации данного опыта в разных странах.

В ходе анализа системы управления нематериальными ресурсами в субъектах Российской Федерации, мы пришли к выводу, что данные системы находятся на стадии формирования. Следовательно, на текущем этапе все большую актуальность приобретают способы совершенствования данных систем.

На текущем этапе существуют предпосылки выхода системы управления региональными ресурсами в Российской Федерации на качественно новый уровень, что подтверждают изменения систем стратегического планирования некоторых субъектов Российской Федерации (в частности, Республики Татарстан, Республики Адыгея и Краснодарского края). Однако, регионы Российской Федерации имеют схожий перечень проблем, которые требуют комплексного решения. К таким проблемам в первую очередь относятся: изменение возрастной структуры населения, снижение уровня квалификации трудовых ресурсов, несоответствие системы образования структуре потребностей рынка и так далее. Совокупность данных условий приводит нас к выводу о возможности дефицита трудовых ресурсов

в обозримом будущем, поэтому данная проблематика требует комплексного решения, обращения к существующему опыту зарубежных стран.

Мы произвели сводный анализ основных проблем систем управления нематериальными ресурсами субъектов Российской Федерации (см. Приложение 1) исходя из рассмотренных нами управленческих функций (планирование, прогнозирование, организация, мотивирование и контроль).

Таким образом, в целях устранения существующих несовершенств систем управления нематериальными ресурсами должен быть реализован **комплекс действий**.

· **Планирование и прогнозирование.** В субъектах уже существуют системы планирования трудовых ресурсов. Однако, данные органы обособлены от других субъектов планирования трудовых ресурсов: бизнес-структур, образовательных организаций, профсоюзов. По аналогии с опытом планирования трудовых ресурсов в республике Сингапур (см. Приложение 2) [4], трехстороннее взаимодействие может являться основой для изыскания потребностей работодателей в трудовых ресурсах, в соответствии с которыми должны быть скорректированы учебные планы образовательных учреждений, устаревшие специальности должны быть заменены на более актуальные или же перепрофилированы.

· **Организация и мотивирование.** Дисбаланс структуры рынка труда является комплексной проблемой, решение которой, на наш взгляд, возможно при условии построения более эффективной системы планирования и организации трудовых ресурсов. Наиболее эффективный опыт решения проблемы отсутствия институтов поддержки и переквалификации невостребованных кадров, по нашему мнению, представлен в Японии [6] и может быть реализован в регионах Российской Федерации (см. Приложения 3). Следовательно, для решения проблем профессиональной ориентации граждан, переквалификации невостребованных кадров необходимо создать Центр региональной поддержки молодежи и квалификации специалистов.

Помимо функций профессиональной ориентации учащихся учреждений высшего и среднего профессионального образования (проведения консультаций, обучения, получения опыта работы и др.), к функционалу центра также могут быть отнесены:

- 1) функции по оценки востребованности выпускников учреждений высшего
- 2) и среднего профессионального образования;
- 2) составление рекомендаций по корректировке учебных программ учреждений высшего и среднего профессионального образования в соответствии с потребностями экономики региона;
- 3) разработка и внедрение системы финансовой и методической поддержки наиболее востребованных для региона образовательных направлений и др.

· **Контроль.** Для осуществления контроля над уровнем развития нематериальных ресурсов, структурой рынка труда, уровнем востребованности выпускников и другими социально-экономическими показателями необходимым условием является последовательный сбор статистической информации, соответствующим целям контроля, что требует построения эффективной системы сбора и аналитики данных социально-экономического развития.

На текущем этапе система управления нематериальными ресурсами регионального развития в субъектах Российской Федерации находится на стадии формирования: заложены концептуальные основы стратегического планирования (в том числе и нематериальных ресурсов), используются индикативные показатели, существует система прогнозирования развития нематериальных ресурсов, присутствуют успешные практики мотивации и контроля развития нематериальных ресурсов. Системы управления развитием нематериальных ресурсов субъектов Российской Федерации требуют комплексных действий по их совершенствованию.

Источники и литература

- 1) Список источников и литературы 1. Беляева Л. А. Нематериальный капитал: к методологии исследования // Социологические исследования. – 2014. – Т. 10. – №. 10. – С. 36-44. 2. Клинова М.В., Сидорова Е. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты. // Вопросы экономики. – 2012. – №8 – С. 80-97. 3. Леонтьева Л. С., Фоменко С. А. Бренд территории как один из источников увеличения доходов бюджета // Инновации. – 2009. – №. Приложение 1. 4. Osman-Gani A. A. M. Human capital development in Singapore: An analysis of national policy perspectives // Advances in developing human resources. – 2004. – Т. 6. – №. 3. – С. 276-287. 5. Russ-Eft D. et al. What do the next 25 years hold for HRD research in areas of our interest? // Human Resource Development Quarterly. – 2014. – Т. 25. – №. 1. – С. 5-27. 6. Официальный сайт Министерства здоровья, труда и благосостояния Японии [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/human-resources/> (Дата обращения: 15.01.2020)

Иллюстрации

Приложение 1. Обобщённый перечень проблем систем управления нематериальными ресурсами регионов Российской Федерации¹.

	Планирование и прогнозирование	Организация	Мотивирование	Контроль
Человеческие и интеллектуальные ресурсы	- Обособленность системы планирования трудовых ресурсов от других субъектов планирования (бизнес-структур, профсоюзов)	- Дисбаланс структуры рынка труда, отсутствие институтов поддержки и переквалификации невостребованных кадров; - Оторванность учебных планов образовательных учреждений от структуры рынка труда; - Дифференциация уровня финансовой поддержки образовательных учреждений: отсутствие системы комплексной поддержки направлений подготовки, востребованных регионом.	- Отсутствие структуры профессиональной ориентации учащихся и выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений; - Отсутствие инструментов мотивирования образовательных учреждений к выпуску квалифицированных кадров.	- Нерелевантность статистической информации о структуре рынка труда; - Отсутствие контроля востребованности выпускников образовательных учреждений.
Социальные и репутационные ресурсы	- Планирование механизмов агрегации социальных ресурсов не осуществляется; - Отсутствуют меры поддержки внутренней лояльности (со стороны жителей, представителей бизнеса региона)	- Деятельность по управлению потенциалом сообщества не имеет системного характера.	Не осуществляется	Не осуществляется

Составлено автором.

¹ Составлено на основании документов стратегического планирования субъектов Российской Федерации.

Рис. 1. Обобщённый перечень проблем систем управления нематериальными ресурсами регионов Российской Федерации

▲ Приложение 2. Структура мер по управлению человеческими ресурсами. Япония



Источник: Официальный сайт Министерства здоровья, труда и благосостояния Японии [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employment/labour/human-resources/> (Дата обращения: 15.01.2020)

Рис. 2. Структура мер по управлению человеческими ресурсами. Япония

Приложение 3. Основные направления политики управления человеческими ресурсами. Сингапур.

Название направления политики в официальных документах (перевод)	Содержание
Стратегия 1. Комплексное планирование человеческих ресурсов	1. Усовершенствование информационной системы 2. Национальный совет по развитию человеческих ресурсов
Стратегия 2. Непрерывное обучение для обеспечения возможности трудоустройства на протяжении всей жизни	Создание: 1. Школы долгожительства 2. Национальной системы признания квалификации 3. Средств поощрения 4. Универсальных карьерных центров
Стратегия 3. Расширение кадрового резерва	Руководящие принципы политики в отношении иностранных работников
Стратегия 4: Изменение рабочей среды	1. Профессионализация отечественной промышленности 2. Использование мировых практик управления человеческими ресурсами 3. Учреждения НИОКР мирового уровня, которые будут созданы в Сингапуре

Источник: Report by Ministry of Manpower. October 23, 2003 // Официальный сайт Министерства человеческих ресурсов Сингапура [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mom.gov.sg>. (Дата обращения: 15.01.2020)

Рис. 3. Основные направления политики управления человеческими ресурсами. Сингапур.