

На правах рукописи



ЗАПОЛЬСКИЙ АЛЕКСАНДР ДМИТРИЕВИЧ

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Специальность: 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством
(региональная экономика)»

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Курск – 2019

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Юго-Западный государственный университет» на кафедре финансов и кредита

Научный руководитель:

доктор экономических наук, доцент
ЕРШОВА Ирина Геннадьевна

Официальные оппоненты:

МОЛЧАНОВ Игорь Николаевич, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры политической экономики, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

УСТАЕВ Рустам Мерзеферович, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

Ведущая организация:

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

Защита состоится 07 февраля 2020 г. в 14 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 212.105.12, созданного на базе Юго-Западного государственного университета по адресу: 305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94, конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на официальном сайте <http://www.swsu.ru> Юго-Западного государственного университета.

Автореферат разослан « » декабря 2019 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
Д 212.105.12



Бессонова
Елена Анатольевна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Цифровизация экономики оказывает огромное влияние на все социально-экономические процессы в целом. С глобализацией и активным развитием инновационных технологий, таких как блокчейн, искусственный интеллект и облачные сервисы, цифровая экономика стала неотъемлемой характеристикой мировой и национальной хозяйственной систем. Масштаб развития цифровой экономики в мире сложно оценить точно. По состоянию на 2015 год цифровая экономика была оценена Boston Consulting Group в 2,3 триллиона долларов. Для группы из 20 стран это было 4.1% от всего ВВП. В 2018 году Oxford Economics оценил цифровую коммерцию в 20,4 млрд. долларов, что составило примерно 13,8% от мировых продаж.

Темпы роста цифровизации в России гораздо ниже, чем в США, Японии и Китае. Косвенным подтверждением этому - на долю Российской Федерации приходится 1,8% от мирового ВВП, при этом производительность суперкомпьютеров составляет всего 0,32%. Для развития цифровой экономики нужно развивать национальный IT-сектор, стимулировать создание и внедрение инновационных технологий во все социальные и экономические сферы деятельности, как в национальном масштабе, так и на уровне регионов.

Основная идея стратегии развития, ориентированной на реализацию цифровой экономики, заключается в опережающем становлении базисных производств нового технологического уклада и скорейшем выводе российской экономики на связанную с ним новую длинную волну.

Для развития цифровой экономики нужно развивать национальный IT-сектор, стимулировать создание и внедрение инновационных технологий во все производственные, экономические и социальные отрасли страны.

В настоящее время главными задачами развития общества является как обеспечение экономического роста, так и повышение качества жизни. Этого можно добиться на основе формирования новой экономической модели, обеспечивающей стимулирование развития цифровой экономики.

Обеспечение технологического и экономического прорыва невозможно без решения таких задач как рост объемов производства и уровня развития человеческого капитала. В их решении важное место принадлежит системе образования, организациям-работодателям и государственным и региональным органам управления.

Рассмотренными обстоятельствами обусловлен выбор темы исследования, её актуальность и народнохозяйственное и научное значение.

Степень разработанности проблемы. Понятие цифровой экономики имеет множество интерпретаций. Многие ученые позиционируют ее как единственный путь в развитии государства, другие полагают, что традиционная экономика кардинально не изменится. Несмотря на мифы и иллюзии, очевидно, что новый этап развития экономики игнорировать нельзя.

Многие принципиальные вопросы, в том числе связанные с процессами развития человеческого капитала, производства и потребления услуг образования, разработкой эффективного механизма регулирования взаимоотношения организаций-работодателей и образовательных организаций в регионе, достаточно акту-

альны для научного сообщества, но пока в полной мере не решены.

Теоретические основы формирования человеческого капитала в социально-экономическом развитии изложены в фундаментальных трудах выдающихся представителей экономической науки: Г. Беккера, Дж. Кендрика, А. Смита, Л. Туроу, Э. Фламхольтца, С.В. Форрестера, Т. Шульца и др.; трудах отечественных ученых: Н.А. Бураншина, А.В. Корицкого, М.М. Критского, В.Ф. Максимова, А.К. Нестерова, К.А. Носкова, Е.Н. Чигоряева и др.

Общие вопросы методологического обеспечения формирования человеческого капитала региона являются объектом исследования отечественных и зарубежных экономистов, таких как О.В. Бондаренко, В.И. Гурова, Е.В. Ерохина, О.А. Золотина, Е.А. Окуньковой, Б.Г. Преображенского, Н.В. Сироткиной, Н.Н. Труфановой, Е.А. Угнич, Е.В. Харченко, Г.Ф. Шафранов-Куцева.

Совершенствование государственного регулирования взаимодействия системы образования и организаций-работодателей в своих работах предлагали М.Г. Аверкин, Д.Ю. Ботгаева, Л.А. Глазырина, В.П. Дёмкин.

Изучению формирования, накопления и развития человеческого капитала в социально-экономическом развитии региона посвящены работы Е.А. Алпеевой, Е.А. Бессоновой, Ю.А. Масаловой, И.В. Минаковой, А.К. Нестерова, К.А. Носкова, Т.О. Толстых, Р.М. Устаева, С.В. Форрестера.

Среди трудов отечественных ученых, занимающихся проблемами информационного обеспечения баланса взаимодействия системы высшего образования и организаций-работодателей, можно выделить А.А. Борисову, А.З. Гильманову, Л.А. Глазырину, Я.Е. Львович, Л.В. Широкову, В.В. Юданову.

Однако задачам обеспечения сбалансированного взаимодействия системы образования и организаций-работодателей с использованием механизмов государственного регулирования в условиях цифровизации экономики в социально-экономическом развитии региона уделено, по нашему мнению, недостаточное внимание.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования заключается в обобщении и развитии теоретических положений и разработке методических рекомендаций по управлению развитием человеческого капитала в регионе в условиях цифровизации экономики.

Задачи:

1. обосновать концептуальную модель взаимодействия акторов развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики региона;
2. сформировать методический подход к оценке человеческого капитала региона для выявления структурного дисбаланса на рынке труда региона;
3. разработать механизм управления трудоустройством выпускников региональной системы образования для качественной и количественной гармонизации рынка труда региона;
4. внедрить систему мониторинга занятости и карьерных траекторий выпускников образовательных организаций региона для оперативной корректировки локальных «провалов» в обеспечении занятости выпускников;
5. предложить инструментарий государственного регулирования взаимодействия системы образования и сферы труда в условиях цифровизации экономики региона.

Область исследования соответствует специальности 08.00.05 – Экономика

и управление народным хозяйством паспорта специальностей ВАК РФ, п. 3 Региональная экономика (3.14 Проблемы устойчивого сбалансированного развития регионов; мониторинг экономического и социального развития регионов; 3.17 Управление экономикой регионов. Формы и механизмы взаимодействия федеральной, региональной, муниципальной власти, бизнес - структур и структур гражданского общества. Функции и механизмы управления. Методическое обоснование и разработка организационных схем и механизмов управления экономикой регионов; оценка их эффективности; 3.19 Разработка методологии анализа и методики оценки функционирования корпоративных структур, малого и среднего бизнеса, предприятий общественного сектора и некоммерческих организаций в регионах и муниципалитетах. Проблемы рационального использования региональных материальных и нематериальных активов – природных ресурсов, материально-технической базы, человеческого капитала и др.).

Объект и предмет исследования.

Объектом исследования является институциональная и инфраструктурная среда управления формированием и развитием человеческого капитала во взаимодействии с рынком труда региона в условиях цифровизации. Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, связанные с процессом управления человеческим капиталом в социально-экономическом развитии региона.

Теоретической и методологической основой исследования послужили теоретические и практические исследования отечественных и зарубежных ученых в области развития человеческого капитала, исследования механизмов и инструментов установления баланса между выпуском специалистов системой образования и перспективной потребностью в них экономики региона в условиях интенсивной цифровизации.

Реализация цели исследования была достигнута посредством анализа рынков высшего образования и труда в РФ и Курской области. Использованы общэкономические методы – диалектический, абстракции, анализа, индукции, моделирования, а также статистические методы, метод сравнения и др.

Информационную основу исследования составили материалы Росстата, территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области, Комитета по труду и занятости населения региона, Комитета образования и науки региона, отчетные документы высших учебных заведений региона в открытом доступе. В исследовании использовались статистические сборники и информационные бюллетени Высшей школы экономики, материалы научных конференций, статьи в научных журналах, материалы сети интернет.

Научная гипотеза исследования состоит в научном предположении, что одной из значимых доминант технологического и экономического прорыва нашего государства в эпоху цифровизации является развитие человеческого капитала, а особое внимание в этом необходимо сконцентрировать на создании механизма государственного регулирования сбалансированным развитием системы образования и рынка труда региона.

Научная новизна результатов диссертации заключается в разработке комплекса теоретико-методологических положений, направленных на обеспечение сбалансированного развития системы образования и гармонизации рынка труда с использованием механизмов государственного регулирования человеческого

капитала в условиях цифровизации экономики региона.

К наиболее **значительным новым научным результатам**, выносимым на защиту, относятся:

1) обоснована концептуальная модель взаимодействия акторов развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики региона, предполагающая интеграцию трех основных элементов (системы образования, организации-работодателей и органов государственного управления регионального уровня) на базе цифровой кадровой платформы региона, которая позволит эффективно управлять спросом и предложением на рынках труда и образования региона, а также синхронизировать информационные потоки внутри региональной социально-экономической системы и устранить цифровое неравенство в структуре человеческого капитала региона (п. 3.14 Паспорта специальности 08.00.05 Минобрнауки РФ);

2) сформирован методический подход к оценке человеческого капитала региона, отличающийся включением качественных характеристик востребованности сформированного человеческого капитала, что позволило выявить структурный дисбаланс на региональных рынках образования и труда с целью гармонизации их развития в условиях цифровой экономики (п. 3.17 Паспорта специальности 08.00.05 Минобрнауки РФ);

3) разработан механизм управления трудоустройством выпускников региональной системы образования, отличающийся совокупностью экономических рычагов и стимулов влияния регионального методического центра по квалификациям, учитывающий задачи цифровой экономики в квалификационных требованиях к человеческим ресурсам, что позволит обеспечить востребованность кадрового потенциала за счет решения задач соответствия качественных и количественных характеристик его структурных элементов конъюнктуре рынка труда региона (п. 3.17 Паспорта специальности 08.00.05 Минобрнауки РФ);

4) предложена авторская система мониторинга занятости и карьерных траекторий выпускников образовательных организаций региона, которая включает в себя субъект, объект, предмет и инструменты системы (включая электронную информационно-образовательную платформу) мониторинга эффективности развития человеческого капитала, что позволит оценить вклад образовательных организаций в развитие человеческого капитала региона, а также осуществлять оперативную корректировку локальных «провалов» в обеспечении занятости выпускников (п. 3.19 Паспорта специальности 08.00.05 Минобрнауки РФ);

5) разработан инструментарий государственного регулирования взаимодействия системы образования региона и сферы труда в условиях цифровизации экономики, включающий: информационное поле развития человеческого капитала в регионе, схему взаимодействия акторов рынка труда и сферы образования, отличающийся использованием профессиональных стандартов, как одного из основных инструментов регулирования баланса выпуска специалистов и их трудоустройства, что позволит синхронизировать качественную структуру человеческого капитала для обеспечения цифровизации экономики (п. 3.19 Паспорта специальности 08.00.05 Минобрнауки РФ).

Теоретическая значимость исследования состоит в обосновании положений, расширяющих представления о роли человеческого капитала в социально-экономическом развитии региона в условиях цифровизации; разработке предло-

жений по обеспечению сбалансированного развития системы образования и гармонизации рынка труда с использованием механизмов государственного регулирования, в том числе в рамках информационного обеспечения системы высших учебных заведений региона; разработке организационно-экономического механизма для предварительного и текущего анализа занятости и карьерных траекторий выпускников образовательных организаций.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в работе выводы и рекомендации, адресованные органам исполнительной власти, профессиональным образовательным организациям, негосударственным институтам, профессиональным объединениям, могут быть использованы при совершенствовании управленческих отношений между системой образования и организациями-работодателями в регионе. Результаты исследования в части информационного обеспечения трудоустройства выпускников системы образования региона могут быть использованы образовательными организациями, а также органами, осуществляющими полномочия в сфере образования и науки, труда и занятости населения для стратегического планирования, и оперативного решения стоящих перед ними задач.

Теоретические и экспериментальные положения работы включены в учебно-методическое обеспечение дисциплин: «Основы кадровой политики», «Государственное и муниципальное управление», «Корпоративные кадровые стратегии», «Основы теории управления», «Обучение и развитие персонала» и в программах дополнительного профессионального образования для повышения квалификации работников системы высшего образования.

Диссертационное исследование выполнено в рамках реализации государственного задания Минобрнауки России № 26.3546.2017/ПЧ «Развитие фундаментальных основ анализа и прогнозирования структурно-динамических параметров региональной экономики на основе интеграции российского и мирового опыта управления территориальным развитием и современных научных доктрин».

Апробация результатов исследования.

Основные положения диссертации докладывались на международных и всероссийских научно-практических конференциях: «Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития» (Курск, 2015), «Проблемы развития современного общества (Курск, 2015), «Стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты» (Курск, 2016), «Проблемы социально-экономического развития России на современном этапе» (Тамбов, 2017), «Глобальные проблемы модернизации национальной экономики» (Тамбов, 2017), «Новые технологии в науке, образовании, производстве» (Рязань, 2017), «Со-действие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области» (Тула, 2017), «Профессиональное развитие и трудоустройство студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья: вопросы, проблемы, перспективы» (Курск, 2018), «XXXII Международные Плехановские чтения» (Москва, 2019).

Результаты исследования, связанные с разработкой теоретических положений и практических рекомендаций в области сбалансированного взаимодействия органов государственного управления, системы образования и организаций-работодателей на уровне региона:

– внедрены в учебный процесс Юго-Западного государственного университета при создании методологического обеспечения курсов «Региональная экономика», «Менеджмент образования», «Рынок труда»;

– приняты к использованию Курской областной Думой, Комитетом по труду и занятости населения Курской области, Курским институтом развития образования, Юго-Западным государственным университетом.

Результаты внедрения подтверждены документами.

Публикации. Основные результаты диссертации отражены в 24 работах общим объемом 8,6 п.л., авторский объем – 5,3 п.л., в том числе в 3 статьях в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ и в 2 статьях, проиндексированных в базе SKOPUS.

СТРУКТУРА И ЛОГИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Содержание и логика исследования предопределили его структуру и последовательность изложения материала. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и рекомендаций, списка использованной литературы, включающего 136 источников, 14 таблиц, 28 рисунков, 6 приложений. Общий объем работы составляет 153 страницы.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, проанализирована степень ее разработанности, определены цель и задачи, предмет и объект исследования, раскрыты научная новизна, теоретико-методологическая и информационная основы исследования, его теоретическая и практическая значимость, сформулированы положения, содержащие научную новизну.

В первой главе «Теоретические основы развития человеческого капитала региона в условиях цифровизации экономики» исследованы концептуальные основы развития человеческого капитала, изучена сущность человеческого капитала как основы развития региона, обоснованы место и роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии региона в условиях цифровизации экономики.

Во второй главе «Методические аспекты развития человеческого капитала региона в условиях цифровизации экономики» выявлены проблемы регулирования баланса системы образования и гармонизации рынка труда, систематизированы модели, алгоритмы и платформы интеллектуализации управления взаимодействием акторов системы образования и рынка труда, обоснован механизм гармонизации системы образования и рынка труда региона.

В третьей главе «Совершенствование государственного регулирования развития человеческого капитала региона в условиях цифровизации экономики» разработана методика и предложены инструменты мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций региона, обосновано развитие человеческого капитала через цифровизацию взаимодействия системы образования и рынка труда региона, систематизированы инструменты государственного регулирования развития человеческого капитала региона в условиях цифровизации экономики.

В заключении изложены основные результаты и выводы исследования.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Концептуальная модель взаимодействия акторов развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики региона.

Социально-экономическая политика государства в условиях цифровой экономики - одно из ключевых направлений стратегического развития страны, включающее в себя последовательное улучшение качества и уровня жизни населения на основе повышения конкурентоспособности национальной экономики и её выхода на траекторию устойчивого развития с последующим восстановлением экономической и политической роли России в мировом сообществе. Отдельную роль в социальной-экономической политике регионов в условиях цифровизации экономики играет развитие человеческого капитала как эффективный ресурс, который используется для социального и экономического развития общества и государства на основании его качественного и количественного роста во всех областях и структурах общества и государства (рис.1).



Рисунок 1 – Ключевые задачи цифровой экономики

Сфера образования обеспечивает развитие человеческого капитала в новой цифровой среде и формирует новые ключевые компетенции цифровой экономики. Кроме того, получая новые знания, человек постоянно улучшает свои интеллектуальные способности, умения, память, повышает свою дисциплину, совершенствует личностные качества характера (трудолюбивость, пунктуальность, организованность). Таким образом, в сфере образования формируется не только основная

составляющая человеческого капитала – знания, но и другие характеристики (духовные, культурные, физические).

В ходе исследования проведен анализ основных научных теорий и концепций, посвящённых роли системы образования при развитии человеческого капитала в цифровой среде региона, в результате которого выявлено следующее:

1) система образования является основным инструментом развития человеческого капитала в рамках устранения цифрового неравенства, одновременно решая ряд социальных, экономических, культурных задач. На основе приобретённых в ходе обучения студентами компетенций образовательным учреждениям удастся сформировать квалифицированный кадровый ресурс для новой цифровой экономики;

2) система образования работает в интересах подготовки компетентных специалистов и адаптации выпускников к условиям цифровой экономики. Уровень развития системы образования в регионе и стране в целом имеет первостепенное влияние на показатели социально-экономического развития и благосостояния нации;

3) Затраты на развитие системы образования сопровождаются экономическим ростом региона, а привлеченные инвестиции являются одним из важных факторов развития человеческого капитала;

4) Системе образования необходимо формировать и внедрять требования к ключевым компетенциям цифровой экономики для каждого уровня образования.

Предложенная *концептуальная модель взаимодействия акторов развития человеческого капитала региона* в условиях цифровизации экономики (рис.2) отражает характер и структуру взаимодействия региональных органов государственного управления с системой образования и организациями работодателями в регионе.

Основным элементом модели взаимодействия является *цифровая кадровая платформа региона*, которая позволит эффективно управлять спросом и предложением предприятий-работодателей и сферы образования региона, а также синхронизировать информационные потоки внутри региональной социально-экономической системы и устранить цифровое неравенство в структуре человеческого капитала региона. Автором под цифровой кадровой платформой понимается система алгоритмизированных отношений между органами власти мезоуровня, системой образования, организациями работодателями и другими значимыми участниками развития человеческого капитала в регионе, объединенных единой информационной средой, приводящая к снижению транзакционных издержек за счет применения пакета цифровых технологий и изменения системы регулирования труда и занятости населения. Внедрение на уровне региона цифровой кадровой платформы – шаг к гармонизации взаимодействия регионального рынка труда и образования. Для этого необходимо обеспечить в рамках цифровой кадровой платформы реализацию следующих механизмов: прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям, практико-ориентированного (дуального) образования, подготовки инженерных кадров для высокотехнологичных производств, независимой оценки качества подготовки кадров, мониторинга трудоустройства выпускников.



Разработано автором

Рисунок 2 – Концептуальная модель взаимодействия акторов развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики региона

2. Методический подход к оценке человеческого капитала региона.

В настоящее время от решения кадровых вопросов зависит не только реализация планов развития организаций, но и развитие экономики не только региона, но и государства в целом. В условиях цифровой экономики приоритетной становится задача определения спроса на специалистов на рынке труда и потребности организаций в работниках, обладающих определенными (в том числе цифровыми) компетенциями. Основным источником кадров для цифровой экономики является система высшего образования. Вышесказанное требует совершенствования методических подходов к оценке сформированного человеческого капитала через включение качественных характеристик его востребованности.

В работе разработан *методический подхода к оценке человеческого капитала*, алгоритм которого включает в себя следующие этапы:

1. Проведение анализа показателей социально-экономического развития региона и предприятий работодателей для оценки качества жизни и для определения факторов формирования спроса на человеческий капитал в регионе (табл. 1).

Таблица 1 - Основные экономические показатели человеческого капитала Курской области в 2005-2017 гг. (фрагмент)

Показатель	Значения показателей								
	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность постоянно-го населения, тыс. чел.	1178	1126	1122	1119	1119	1117	1127	1123	1115
Из общей численности – население в трудоспособном возрасте тыс. человек	712,2	670,4	660,7	651,3	642,2	632,3	625,5	619,7	606,7
Численность безработных, тыс. чел.	43,7	47,6	36,1	28,9	26,6	22,5	24,0	24,4	23,5
Численность незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости населения (на конец года), тыс. человек	9,3	10,1	8,4	7,1	6,2	6,3	7,4	5,8	4,6
Молодежь в возрасте 20-29 лет, %	19,3	20,6	21,1	20,1	35,1	31,4	34,5	21,3	37,9
Среднемесячная заработная плата	5476	14007	16241	18690	21234	23099	23921	25327	27274

2. Оценка деятельности системы образования региона по критериям приема, контингента, выпуска специалистов для моделирования предложения на региональном рынке труда (табл. 2).

3. Выявление дисбаланса спроса и предложения человеческого капитала по видам экономической деятельности и в профессионально-квалификационном разрезе (табл. 3).

Таким образом, сформирован методический подход к оценке человеческого капитала региона, отличающийся включением качественных характеристик востребованности сформированного человеческого капитала, что позволит выявить структурный дисбаланс на региональном рынке труда.

Таблица 2 – Основные показатели развития высшего образования в Курской области в 2005-2017 гг.

	2005	2015	2016	2017
Число высших учебных заведений	13	10	10	8
в том числе:				
государственных	5	5	5	5
негосударственных	8	5	5	3
В них студентов, чел.	58203	54632	44545	41056
в том числе в:				
государственных	42403	42546	32958	35249
негосударственных	15800	12086	11587	5807
Принято студентов, чел.	13534	13786	10622	9867
в том числе в учебные заведения:				
государственные	10102	9360	9256	8926
негосударственные	3432	4426	1366	941
Выпущено специалистов, чел.	8584	14300	13300	8900
в том числе из учебных заведений:				
государственных	5791	10900	9700	7100
негосударственных	2793	3400	3600	1800

3. Механизм управления трудоустройством выпускников региональной системы образования.

С целью обеспечения востребованности выпускников региональной системы образования через процессы планирования, координации и контроля их трудоустройства предложено создание *регионального методического центра по квалификациям* как инфраструктурного элемента национальной системы квалификаций (НСК).

Основными задачами регионального методического центра по квалификациям являются: 1) мониторинг основных параметров системы квалификаций в регионе, предоставление соответствующей информации в координационный орган - Межведомственную комиссию по профессиональным квалификациям в регионе и в НАРК для обобщения и анализа; 2) развитие экспертного потенциала; 3) формирование предложений для администрации региона, Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, советов по профессиональным квалификациям по развитию системы квалификаций в регионе; 4) внедрение методических документов: поддержка внедрения нормативных и методических документов Национального совета по квалификациям, советов по профессиональным квалификациям на уровне региона; 5) использование передового опыта, анализ и использование лучших региональных практик в области развития системы квалификаций; 6) укрепление горизонтальных связей с соседними регионами по вопросам развития системы профессиональных квалификаций.

Гибкость регионального методического центра по квалификациям обеспечивается механизмами, предоставляющими широкие возможности выбора путей и

Таблица 3 – Диспропорции спроса и предложения человеческого капитала в Курской области по видам экономической деятельности и в профессионально-квалификационном разрезе в 2017 г.

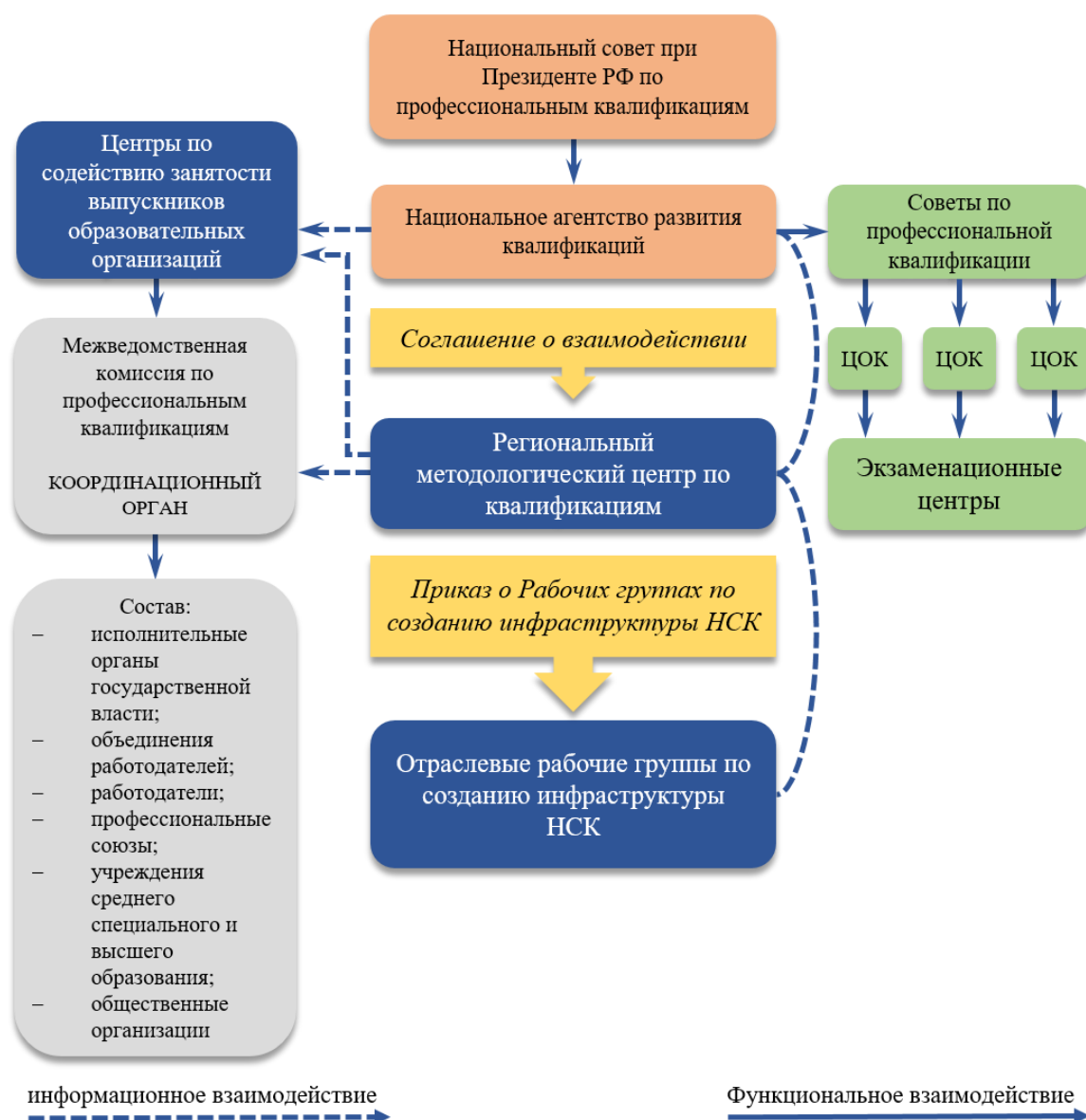
Виды экономической деятельности	Среднегодовая численность занятых по ВЭД	Предложение		Списочная численность работников, обследованных организациями		Спрос		Соответствие спроса на труд и его предложения
		Выпуск образовательными организациями		Всего, тыс. чел.	в % от среднегодовой численности занятых по ВЭД (5:2)	Потребность в работниках, заявленная обследованными организациями, тыс. чел.	Удовлетворение потребности, %	
		Всего, тыс. чел.	В % выпуск специалистов					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Всего, в т.ч.:	68474	2361,7	100	31346,9	45,7	898,9	38,1	
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	6675	117,3	100	1701,2	25,5	33,0	28,1	удовлетворение потребности на 25 %
Добыча полезных ископаемых	1044	22,3	100	986,3	95,0	11,4	49,7	51,3 -безработные
Обрабатывающие производства	11191	160,1	100	6873,5	61,4	145,2	90,7	10 % выпускников - для покрытия вакансий на необследованных 40 % раб. мест
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1884	55,0	100	1692,3	90,0	57,1	103,8	недостаточный выпуск специалистов
Строительство	5474	143,3	100	1493,7	27,3	39,4	27,5	потребность удовлетворяется
Оптовая и розничная торговля	12020	134,0	100	1807,9	15,0	54,0	40,3	удовлетворение потребности в рабочей силе на 50 %.
Гостиницы и рестораны	1274	28,5	100	288,6	22,7	13,4	47,0	удовлетворение потребности в рабочей силе на 50 %.
Транспорт и связь	5451	185,5	100	3301,3	60,6	110,3	60,0	обеспечены нужным количеством рабочей силы
Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом	6278	261,2	100	2498,0		140,5	53,8	обеспечены нужным количеством рабочей силы
Образование	5980	189,7	100	5515,0	92,0	82,5	43,5	56,5 % - безработные или работа не по специальности
Здравоохранение и социальные услуги	4666	103,9	100	3957,5	84,8	174,7	168,1	недостаточный выпуск специалистов
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	2621	21,5	100	1178,3	45,0	36,3	169,0	недостаточный выпуск специалистов

способов освоения квалификаций, включая возможность постепенного освоения квалификаций и признание неформального обучения, стажировку на рабочем месте, а

также расширение набора самих квалификаций.

Региональный методический центр по квалификациям позволит соотнести квалификации различных уровней и типов на основании набора общих и согласованных дескрипторов (описаний), что обеспечит прозрачность квалификаций и позволит создать новые траектории перехода от образования к трудовой деятельности и устранить препятствия к обучению за счет внедрения новых систем оценки. Схема информационных и функциональных взаимодействий регионального методического центра по квалификациям в Курской области представлена на рисунке 3.

Деятельность регионального методического центра по квалификациям в регионе предполагает активное взаимодействие со всеми структурными подразделениями, входящими в состав НСК, обеспечивая возможности использования персональных профилей компетенций выпускников региональной системы образования и траектории их развития, а также учитывать задачи цифровой экономики в квалификационных требованиях к работникам.



Разработан автором

Рисунок 3 - Схема информационных и функциональных взаимодействий регионального методического центра по квалификациям в Курской области

4. Система мониторинга занятости и карьерных траекторий выпускников образовательных организаций региона.

Трудоустройство выпускников региональной системы образования является по специальности является одной из ключевых задач устойчивого развития регионального хозяйственного комплекса. С одной стороны, уровень трудоустройства выпускников является индикатором эффективности существующей системы подготовки кадров в регионе и расходования бюджетных средств. С другой - это один из критериев социальной открытости общества, профессиональной и социальной мобильности молодежи.

Положение молодежи на рынке труда обусловлено следующими факторами: во-первых, молодые люди составляют примерно 35% трудоспособного населения в России, во-вторых, молодежь — это будущее страны, и именно от нее зависит дальнейшее инновационное развитие государства и регионов. Обеспечение цифровой экономики высококвалифицированными молодыми кадрами позволит создать благоприятные условия для экономического роста, обеспечить социальную стабильность и возможность осуществления технологического прорыва нашего государства. В регионах России сложилась ситуация дисбаланса рынка труда и рынка образовательных услуг, где более 50% населения имеют работу, не связанную с полученной специальностью, из них специалисты с высшим образованием составляют 21-22%.

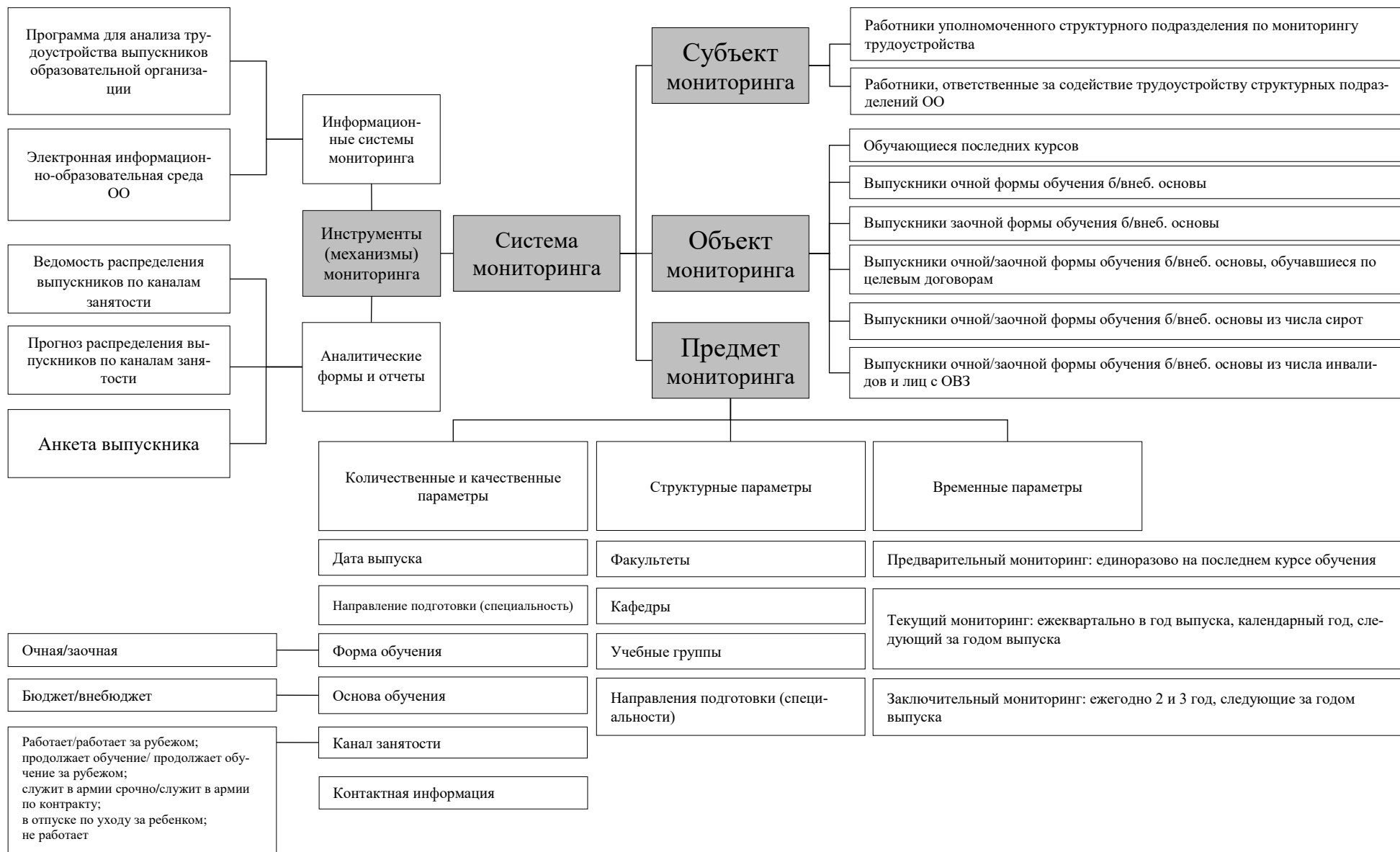
Мониторинг трудоустройства выпускников образовательных организаций представляет собой эффективный способ организации обратной связи с выпускниками образовательной организации как высшего, так и среднего или дополнительного профессионального образования и позволяет вовремя диагностировать проблемы и принимать решения по их устранению. Организация мониторинга с использованием цифровых технологий способствует повышению эффективности управления развитием человеческого капитала в регионе.

Организационная структура системы мониторинга трудоустройства и карьеры выпускников образовательной организации, включающая субъект, объект, предмет и инструменты мониторинга, представлена на рисунке 4.

Для инструментального обеспечения сбора, обработки и хранения информации, возникающей на всех этапах трудоустройства и карьеры выпускников образовательной организации разработана *единая автоматизированная информационная система (ЕАИС) «Программа для анализа трудоустройства выпускников образовательной организации»*.

Внедрение ЕАИС анализа трудоустройства и карьеры выпускников в Юго-Западном государственном университете позволило повысить оперативность сбора информации от структурных подразделений университета по вопросам трудоустройства, упростить и ускорить обмен данными с внешними пользователями в рамках реализации механизма управления трудоустройством выпускников региональной системы образования (скорость обмена данными повысилась в 48 раз), выявить и предупредить «слабые» места в общей картине трудоустройства.

Внедрение системы мониторинга занятости и карьерных траекторий выпускников образовательных организаций региона позволит достоверно оценивать вклад образовательных организаций в развитие человеческого капитала региона, а также осуществлять оперативную корректировку локальных «провалов» в обеспечении занятости выпускников и их востребованности на региональном рынке труда.



Разработано автором

Рисунок 4 - Элементы системы мониторинга трудоустройства и карьеры выпускников образовательной организации

5. Инструментарий государственного регулирования взаимодействия системы образования региона и сферы труда в условиях цифровизации экономики.

Для синхронизации качественной структуры человеческого капитала, информационного обеспечения управления системой образования и государственной регламентации образовательной деятельности необходим инструментарий государственного регулирования взаимодействия системы образования региона и организаций-работодателей с использованием цифровых технологий.

Общая структура информационного поля человеческого капитала, включающего федеральный и региональный уровень, представлена на примере Курской области на рисунке 5. Флагманским ее элементом является информационная система учёта образовательных организаций и их обучающихся (федеральная межведомственная система учёта), объединяющая данные по обучающимся по основным образовательным и дополнительным программам.

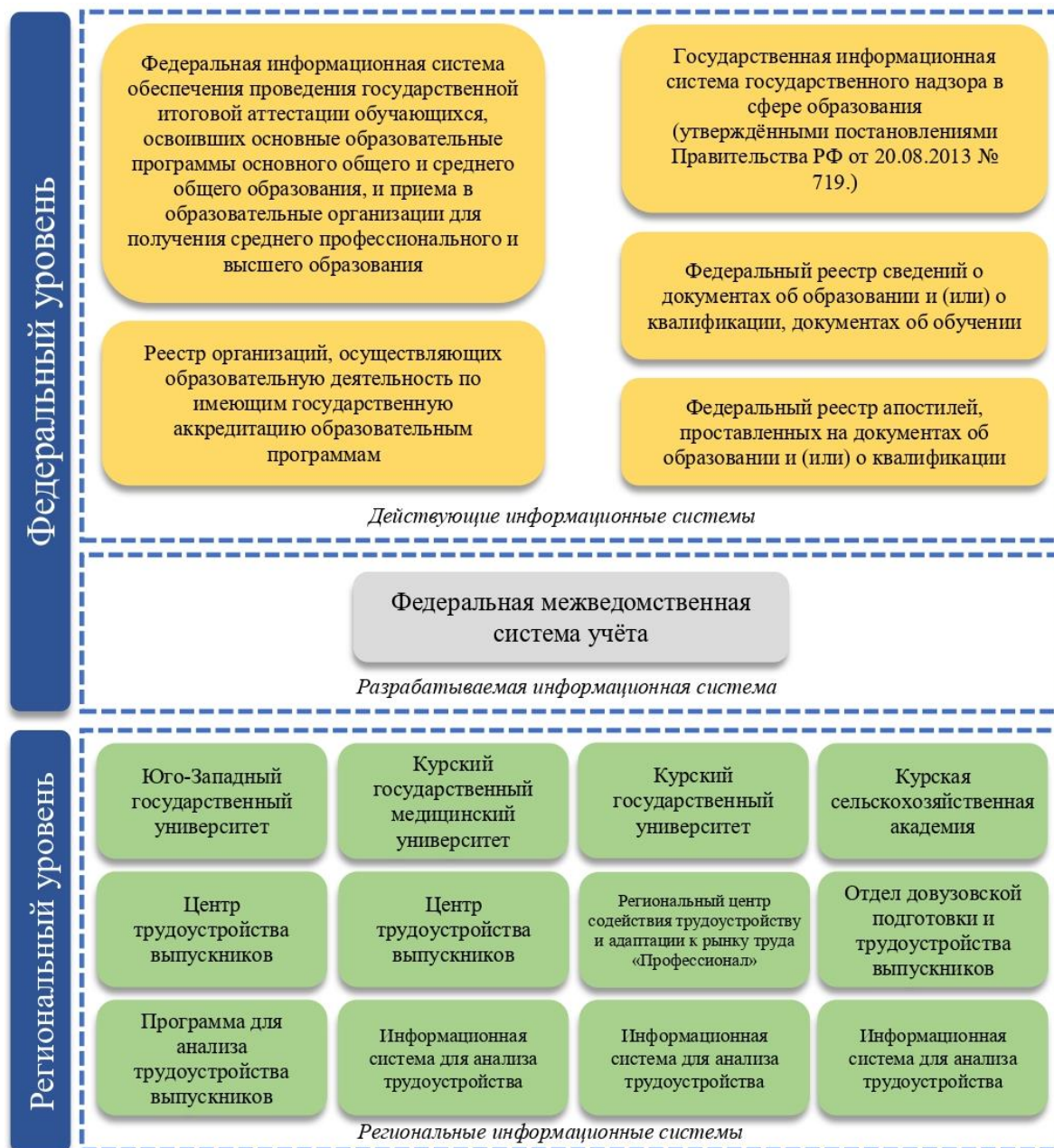
Под единым информационным пространством в исследовании понимается комплекс информационно-статистических программ, позволяющих отслеживать весь «жизненный» цикл обучающегося - от абитуриента до выпускника.

Эффективным инструментом согласования спроса и предложения квалификаций в регионе может стать *цифровая кадровая платформа*, синтезирующая в себе информационные потоки Национальной системы квалификаций (НСК) и региональных рынка труда и образования, которая может быть реализована в рамках *регионального методического центра по квалификациям*. В условиях цифровизации экономики профессиональные стандарты являются приоритетным каналом коммуникации между образовательными организациями и работодателями в части требований к квалификации работников. В ходе исследования установлено, что существующая рамка квалификаций, регулирующая национальный рынок квалификаций, который проявляется в уровне спроса и предложения умений, для кадрового обеспечения развития цифровой экономики, во-первых, не доработана, а во-вторых, реализована лишь в отдельных регионах страны.

Для совершенствования государственного регулирования взаимодействия системы образования региона и организаций работодателей в условиях цифровизации экономики через реализацию НСК разработана схема взаимодействия акторов рынка труда и сферы образования (рис.6).

Осуществление регулируемого на государственном уровне взаимодействия системы образования региона и организаций работодателей в соответствии с представленной схемой позволит синхронизировать качественную структуру человеческого капитала региона.

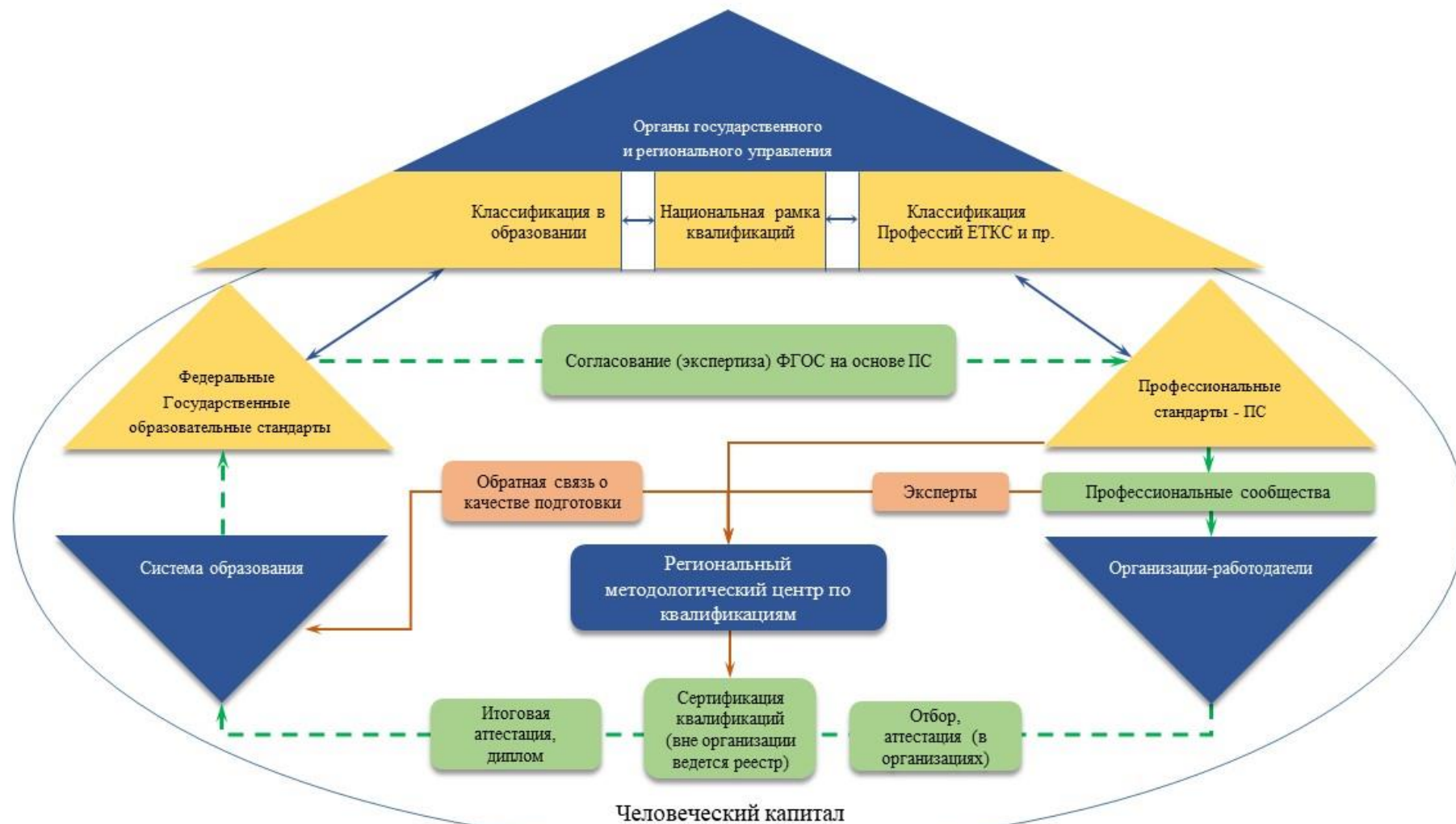
Новые экономические и технологические условия требуют создания и реализации подходов по содействию гражданам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики, обеспечения массовой цифровой грамотности и персонализации образования. В этих целях будет реализовано направление «Кадры для цифровой экономики» в рамках национального проекта «Цифровая экономика».



Разработано автором

Рисунок 5 – Структура информационного поля человеческого капитала региона

В результате к 2030 году будет выстроена эффективная на макро- и мезо-уровнях система взаимодействия образования и рынка труда, включающая выявление и поддержку талантов в областях математики и информатики, подготовку высококвалифицированных кадров, отвечающих новым требованиям к ключевым компетенциям цифровой экономики, реализацию программ переподготовки по востребованным профессиям в условиях цифровой экономики, а также реализация перспективных образовательных проектов, что позволит решить проблему использования человеческого капитала и создать цифровую кадровую платформу России и её регионов.



Цифровая кадровая платформа региона

Разработано автором

Рисунок 6 - Схема взаимодействия акторов рынка труда и сферы образования в рамках цифровой среды региона

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

В результате проведения диссертационного исследования нами сделаны следующие выводы:

1. Основными *акторами развития человеческого капитала* на региональном уровне в условиях цифровизации экономики являются система образования, организации-работодатели и органы государственного управления конкретного субъекта Федерации. Для решения задачи национального проекта «Кадры для цифровой экономики» по обеспечению всестороннего развития человека в новой цифровой среде в работе обоснована концептуальная модель взаимодействия указанных акторов на базе цифровой кадровой платформы, которая позволит синхронизировать в долгосрочной перспективе спрос и предложение на рынках труда и образования региона и гармонизировать цифровое неравенство.

2. Анализ основных показателей социально-экономического развития региона, количественная и качественная оценка человеческого капитала субъекта Федерации, запросы потенциальных потребителей рынка образовательных услуг, структурная динамика организаций высшего образования, а также анализ структуры расходов консолидированных бюджетов стран ОЭСР на высшее образование позволил выявить *проблемное поле развития человеческого капитала региона*. В диссертационной работе сформирован *методический подход к оценке человеческого капитала региона*, отличающийся включением качественных характеристик востребованности сформированного человеческого капитала, что позволило выявить *структурный дисбаланс на региональном рынке труда*.

3. Мониторинг трудоустройства и карьеры выпускников региональной системы образования позволяет упреждать проявление проблемных зон обеспечения занятости молодежи и принимать необходимые организационные меры. В этих целях разработана *функциональная модель процесса мониторинга трудоустройства выпускников*. В диссертационном исследовании предложена *система мониторинга занятости и карьерных траекторий выпускников образовательных организаций региона*, позволяющая оценить вклад образовательных организаций в развитие человеческого капитала региона, а также осуществлять *оперативную корректировку локальных «провалов»* в обеспечении занятости выпускников.

4. Автором разработан механизм управления трудоустройством выпускников региональной системы образования, базирующийся на деятельности *регионального методического центра по квалификациям*, учитывающий задачи цифровой экономики в квалификационных требованиях к человеческим ресурсам. Это позволит обеспечить соответствие качественных и количественных характеристик структурных элементов человеческого капитала конъюнктуре рынка труда региона и востребованность кадрового потенциала.

5. На основе анализа задач действующей национальной программы «Цифровая экономика РФ», созданной для обеспечения взаимосвязи между бизнесом, властью, экспертным и научным сообществами для повышения конкурентоспособности России на глобальном уровне и технологий внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста для реализации механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям, для решения задач Федерального проекта «Кадры для цифровой эко-

номики»: «мотивировать компании на создание рабочих мест и обучение своих сотрудников и других граждан ключевым компетенциям цифровой экономики» в диссертационной работе предложен инструментарий государственного управления взаимодействием системы образования региона и сферы труда на основе цифровых технологий, включающий: информационное поле развития человеческого капитала в регионе, схему взаимодействия акторов рынка труда и сферы образования.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в журналах из перечня ведущих рецензируемых научных журналах и изданий, определяемого ВАК Минобрнауки РФ:

1. Запольский, А. Д. Взаимодействие публичного управления и бизнес-структур с использованием технологий "электронного правительства" / А. Д. Запольский, И. Г. Ершова // ФЭС: Финансы. Экономика. 2016. № 11. С. 48-52 (0,5 п.л./ авт. 0,3 п.л.).
2. Запольский, А.Д. Информационные услуги по содействию занятости в системе высшего образования региона / А. Д. Запольский, И. Г. Ершова // Финансовая экономика. 2019. № 1. С. 865-868. (0,5 п.л./ авт. 0,2 п.л.).
3. Запольский А.Д. Инструменты государственного регулирования формирования человеческого капитала региона / Запольский А.Д., Гусельникова Л.Н., Шевцов Н.А. // Наука и бизнес: пути развития. 2019. № 10. С. 81-86. (0,6 п.л./ авт. 0,2 п.л.).

Статьи, проиндексированные в базе SKOPUS и Web of Science:

4. Zapolskii A Informative-documentation providing of public management of businesses / Zapolskii A., A. Deviatilova, S. Emelyanov, I. Ershova // В сборнике: Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference. Editor Khalid S. Soliman. 2016. С. 2295-2306 (1 п.л./ авт. 0,4 п.л.).
5. Zapolskii A. Information technology management in the regions / Ershova I., Emelyanov S., Zapolskii A., Shirokova L. // В сборнике: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020 Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference (IBIMA). 2019. С. 5716-5724 (1 п.л./ авт. 0,4 п.л.).

Статьи, опубликованные в других научных изданиях:

6. Запольский А.Д. Отечественный опыт информационного обеспечения системы публичного управления / А.Д. Запольский, И.Г. Ершова // В сборнике: проблемы развития современного общества Сборник научных трудов 3-й Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 28-32 (0,3 п.л./ авт. 0,2 п.л.).
7. Запольский А.Д. Информационное обеспечение бизнес-структур / А.Д. Запольский, И.Г. Ершова // В сборнике: проблемы развития современного общества Сборник научных трудов 3-й Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 25-28 (0,2 п.л./ авт. 0,1 п.л.).
8. Запольский А.Д. Особенности технологического процесса обработки информации на предприятии / А.Д. Запольский // В сборнике: Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития сборник научных статей 5-й Международной научно-практической конференции в 2-х томах. Ответственный редактор: Горюхов А.А. 2015. С. 183-186 (0,3 п.л.).
9. Запольский А.Д. Развитие информационного обеспечения бизнес-структур / А.Д. Запольский // Intelligence Plus. 2016. № 1 (1). С. 38-43 (0,3 п.л.).
10. Запольский А.Д. Корпоративный менеджмент в публичном управлении / А.Д. Запольский, И.Г. Ершова // Дельта науки. 2016. № 2. С. 112-115 (0,2 п.л./ авт. 0,1 п.л.).

11. Запольский А.Д. Тенденции информационного обеспечения публичного управления / А.Д. Запольский, Е.Ф. Сысоева, И.Г. Ершова // В сборнике: стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты сборник научных статей 6-й международной научно-практической конференции: в 2 томах. 2016. С. 28-31 (0,2 п.л./ авт. 0,1 п.л.).
12. Запольский А.Д. Электронное государство в рамках новой модели публичного управления / А.Д. Запольский // В сборнике: Менеджмент предпринимательской деятельности материалы Четырнадцатой научно-практической конференции. 2016. С. 455-456 (0,2 п.л.).
13. Запольский А.Д. Тенденции применения операционной системы реального времени QNX в публичном управлении / А.Д. Запольский // В сборнике: О влиянии государства на развитие демографических процессов Сборник докладов и тезисов участников конференции. 2016. С. 342-346 (0,3 п.л.).
14. Запольский А.Д. Развитие публичного управления социально-экономическими системами / А.Д. Запольский, И.Г. Ершова // Научный альманах Центрального Черноземья. 2017. № 1. С. 23-27 (0,3 п.л./ авт. 0,2 п.л.).
15. Запольский А.Д. Технологии "блокчейн" в развитии публичного управления / А.Д. Запольский, Л.В. Широкова // В сборнике: проблемы социально-экономического развития России на современном этапе Материалы IX Ежегодной Международной научно-практической конференции: в 2х частях. Отв. ред. А.А. Бурмистрова; Министерство образования и науки РФ; Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина. 2017. С. 420-424 (0,2 п.л./ авт. 0,1 п.л.).
16. Запольский А.Д. Информационное обеспечение регулирования занятости населения региона / А.Д. Запольский // В сборнике: Глобальные проблемы модернизации национальной экономики материалы VI Международной научно-практической конференции (очно-заочной): в 2 частях. 2017. С. 460-465 (0,2 п.л.).
17. Запольский А.Д. Новые решения в сфере автоматизации мониторинга занятости выпускников / А.Д. Запольский, Л.В. Широкова // В сборнике: Новые технологии в науке, образовании, производстве материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 523-528 (0,3 п.л./ авт. 0,2 п.л.).
18. Запольский А.Д. Информационная система для анализа занятости и карьерных траекторий выпускников вузов / А.Д. Запольский, А.И. Пыхтин // В сборнике: социальное партнерство: опыт, проблемы и перспективы развития Коллективная монография. Ярославский филиал Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования "Академия труда и социальных отношений". 2017. С. 349-353 (0,3 п.л./ авт. 0,1 п.л.).
19. Запольский А.Д. Формирование и оценка содержательной структуры дисциплины "планирование профессиональной карьеры" / А.Д. Запольский, А.С. Подгорный // В сборнике: Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области Сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со Всероссийским участием. 2017. С. 163-166 (0,2 п.л./ авт. 0,1 п.л.).
20. Запольский А.Д. Роль курса "планирование профессиональной карьеры" в формировании компетентностных профилей молодых специалистов / А.Д. Запольский, Л.В. Широкова // В сборнике: Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области Сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со Всероссийским участием. 2017. С. 139-144 (0,2 п.л./ авт. 0,1 п.л.).
21. Запольский А.Д. Основные формы трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ в системе образования курской области / А.Д. Запольский, И.Б. Лагутин // В сборнике: профессиональное развитие и трудоустройство студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья: вопросы, проблемы, перспективы сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2018. С. 9-12 (0,3 п.л./ авт. 0,2 п.л.).
22. Запольский А.Д. Информационные технологии мониторинга трудоустройства выпускников образовательной организации / А.Д. Запольский // В сборнике: Социальное партнерство:

опыт, проблемы и перспективы развития Сборник докладов и тезисов участников конференции. 2018. с. 177-182 (0,2 п.л.).

23. Запольский А.Д. Система мониторинга трудоустройства выпускников как фактор повышения эффективности образовательной деятельности вуза / А.Д. Запольский, А.И. Пыхтин, О.В. Овчинкин, Л.В. Широкова // Современные наукоемкие технологии. 2019. № 2. С. 133-137 (0,5 п.л./ авт. 0,3 п.л.).

24. Запольский А.Д. Отечественный и зарубежный опыт развития экономической политики регионов / А.Д. Запольский // В сборнике: XXXII Международные Плехановские чтения Сборник статей аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 302-306 (0,3 п.л.).

Подписано в печать _____ г. Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. _____. Тираж 100 экз. Заказ _____.

Отпечатано в типографии

Юго-Западного государственного университета
305000, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.