

ВОПРОСЫ ГЕОЛОГО-РАЗВЕДОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕОЛОГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ**

В.И. ЛИСОВ, Е.С. КУШЕЛЬ

*Российский государственный геологоразведочный университет
117997, Россия, Москва, улица Миклухо-Маклая, 23, e-mail: science@mgri-rggru.ru*

Рассмотрены основные концептуальные положения по формированию системы стратегического планирования развития кадрового потенциала геологической отрасли. Предложены направления научных исследований по проблеме.

Ключевые слова: геолого-разведочные работы; кадровый потенциал; прогнозирование; стратегическое планирование; научные исследования; профессионально-квалификационная структура кадров.

**A FORECAST AND STRATEGIC PLANNING OF STAFFING IN GEOLOGY SECTOR:
PROBLEMS AND SOLUTIONS**

V.I. LISOV, E.S. KUSHEL

*Russian State Geological Prospecting University
117997, Russia, Moscow, Miklouho-Maklay' street, 23, e-mail: science@mgri-rggru.ru*

The paper discusses the main conceptual statements, concerning design of the system of strategic planning of human resources development in geological sector. The ways of scientific researches in this problem are suggested.

Key words: geological exploration work; human resources; forecast; strategic planning; scientific researches; vocational qualification structure of staff.

Минерально-сырьевой комплекс (МСК) России как в текущем, так и перспективном периоде является ключевым фактором устойчивого социально-экономического развития страны, обеспечивая стабильность бюджетной системы и ресурсные возможности для рациональной диверсификации отечественного бизнеса. Реализация продукции отечественного МСК стабильно формирует основную часть валютных поступлений и около 50% доходов федерального бюджета. В то же

время негативные тенденции истощения запасов высококоррелябельных месторождений полезных ископаемых, ухудшения внешней экономической конъюнктуры, возрастания политизированности мировых рынков сырья обуславливают необходимость реализации комплекса стратегических мероприятий по рациональному использованию недр, включая обеспечение должной полноты их геологического изучения и опережающие темпы развертывания геолого-разведочных работ (ГРП).

Решение актуальных задач модернизации геологической отрасли как важнейшего фактора интенсификации деятельности отечественного МСК и повышения его конкурентоспособности во многом связано с наращиванием объемов финансирования ГРР: на общемировом фоне заметного возрастания затрат на поиск и разведку и разведку ископаемых соответствующий российский показатель считается явно заниженным [2]. В то же время, на наш взгляд, проблемы развития данной отрасли было бы неверно сводить лишь к дефициту бюджетного и корпоративного финансирования. Как мировой, так и отечественный опыт четко свидетельствует о том, что среди основных бизнес-рисков в геологоразведке присутствует недостаток квалифицированных кадров специалистов, включая геологов и горных инженеров [3]. В утвержденной Правительством РФ (от 21 июня 2010 г., № 1039-р) «Стратегии развития геологической отрасли до 2030 года» констатируется *«отсутствие современных механизмов и инструментов управления кадровым обеспечением геологической отрасли, способных эффективно прогнозировать и удовлетворять спрос на специалистов геологического профиля в условиях современного рынка труда»*. Как следствие — актуализация проблемы стратегического прогнозирования и планирования развития системы профессионального образования в сфере ГРР, решение которой должно быть направлено на активизацию воспроизводственных процессов МСК и преодоление дисбалансов отраслевых рынков труда и образовательных услуг. Безусловно, разработка указанной проблемы должна производиться в контексте основных положения общесистемных федеральных законов «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ), а также «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ). При этом профессиональное образование рассматривается прежде всего с позиций развития деловых компетенций, необходимых и достаточных для удовлетворения перспективных потребностей производства.

Мировой опыт макроуровневого (государственного) регулирования экономики свидетельствует о безусловной целесообразности разработки среднесрочных и долгосрочных (5—10 лет) взаимосвязанных прогнозов развития отраслей, занятости работников и систем профессионального образования. При этом определяются перспективные объемные и номенклатурные показатели соответствующих производств, количество создаваемых рабочих мест, численность занятого персонала, потребности в подготовке кадров и наличии преподавательского состава в учебных заведениях. Широко используется методология Форсайт, основанная на привлечении многих сотен квалифицированных экспертов для оценки перспектив развития кон-

кретных направлений промышленной деятельности, их инновационного и кадрового потенциала, разработки соответствующих программных и проектных решений.

В то же время зарубежная практика кадрового прогнозирования показывает, что количественные прогнозы далеко не всегда рассматривают сценарные (вероятностные) варианты развития ситуации на взаимосвязанных рынках труда и образовательных услуг. Типичный недостаток прогнозов такого типа состоит в том, что расчетно-статистические методы автоматически переносят тенденции прошлого в будущее.

Что касается проблем перспективного кадрового прогнозирования и планирования в нашей стране, то применительно к сфере профессионального образования они рассматриваются в ряде работ [4, 5]. Важными обстоятельствами, подлежащими учету при формировании отраслевой системы кадрового обеспечения являются следующие:

1. Хотя на макроуровне управления реализуется система ежегодных (периодически уточняемых) прогнозов динамики важнейших экономических показателей, последние носят в основном монетарный характер и дают крайне мало обоснованных ориентиров для проведения перспективной кадровой политики на уровне отраслевых предприятий, корпораций, профильных образовательных учреждений. Практически отсутствуют прогнозы занятости населения в разрезе основных видов экономической деятельности.

2. Система стратегического бизнес-планирования на микроуровне в большинстве случаев (за исключением наиболее крупных корпораций, более или менее успешно применяющих соответствующие зарубежные методики) находится в зачаточном состоянии и позволяет в лучшем случае выявить текущую (годовую) потребность в кадрах. Естественно, что эти данные мало полезны для перспективного планирования приема и выпуска студентов вузов и колледжей [6].

3. Во многих случаях (это особенно касается геологической отрасли) ретроспективные тенденции занятости нуждаются в существенной коррекции со стороны государства, поскольку фиксируют негативные тенденции деиндустриализации и сохраняющейся сырьевой ориентации экономики. Поэтому для формирования отечественной рациональной системы стратегического кадрового прогнозирования и планирования особенно важен учет ожидаемых институциональных изменений в экономике и опережающий характер систем профессионального образования, отражающий новое видение отраслевой структуры экономики, целевые задачи интеллектуализации промышленной сферы.

Можно сформулировать ряд ключевых принципов формирования системы стратегического пла-

нирования кадрового обеспечения деятельности геологической отрасли.

Первое. Формирование данной системы должно иметь многоуровневый государственно-общественно-корпоративный характер. При этом обеспечивается централизованный характер решений по постановке задач отраслевой кадровой политики. Однако эти решения должны учитывать как соответствующие интегрированные оценки текущей и перспективной ситуации со стороны ОАО «Росгеология» (а это крупная корпорация, объединяющая десятки геологоразведочных предприятий, созданная в соответствии с Указом Президента РФ от 15 июля 2011 г. № 957), так и со стороны заинтересованных ведущих профильных вузов и региональных администраций. Кроме того, данная работа должна быть в центре внимания отраслевых общественных организаций, способных проводить независимую квалифицированную экспертизу качества принимаемых стратегических решений по наращиванию кадрового потенциала.

Второе. В содержательном плане необходимо обеспечивать взаимосвязь важнейших отраслевых индикаторов промышленной, научно-технической, образовательной политик (стратегий, программ) [1]. На первоначальных этапах стратегического кадрового планирования анализ данной взаимосвязи может иметь преимущественно логический и (или) эмпирический характер, не претендующий на репрезентативность. Накопление опыта по решению проблемы может способствовать разработке соответствующих отраслевых экономико-математических моделей; хотя вполне очевидно, что индикаторы динамики основной (операционной) деятельности предприятий и подготовки кадров далеко не всегда могут находиться в линейно-пропорциональной зависимости. Более надежным инструментом стратегического кадрового планирования может быть разработка системы макроуровневых нормативов, фиксирующих рациональные соотношения отраслевых объемов работ (услуг), занятости, численности профильных студентов и преподавателей. Эти нормативы должны учитывать как стратегическую значимость конкретной отрасли (вида экономической деятельности), так и перспективы научно-технического прогресса. По всей видимости, обоснованность и надежность прогнозирования отраслевых объемов работ (услуг) и конструкторско-технологических особенностей применяемого оборудования являются главными факторами обеспечения высокого качества перспективного кадрового планирования в геологической отрасли.

Третье. Стратегическое кадровое планирование в отечественном МСК (включая геологическую отрасль) должно обеспечивать дифференцированный подход к анализу и разработке перспективных целевых индикаторов различных по своей ресур-

сной и производственной специфике сфер недропользования (нефть, газ, уголь, рудные полезные ископаемые). Потребность каждой из соответствующих сфер в перспективных объемах ГРР различна, во многом определяется их стратегической значимостью для обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны, объемами разведанных запасов в базовом периоде, конъюнктурой мировых рынков. Поэтому привлечение к разработке прогнозов и перспективных планов профессиональной подготовки кадров для геологической отрасли экспертных оценок ведущих нефтегазовых, горно-металлургических, угольных корпораций является крайне желательным.

Дифференцированный подход рекомендуется проводить и в отношении стратегического планирования развития основных структурных компонентов отраслевой образовательной системы (среднее специальное; высшее профессиональное образование). Каждый из этих компонентов на различных стадиях жизненного цикла отрасли выполняет свою особенную роль, их рациональное соотношение существенно зависит от комплекса влияющих экзогенных и эндогенных факторов, прежде всего — от перспективной структуры применяемого оборудования, уровня и динамики наукоемкости выполняемых работ (услуг). На основе использования рационального инструментария стратегического кадрового планирования представляется возможным последовательно устранять диспропорции в развитии каждого элемента отраслевой системы профессионального образования с учетом задач перспективного улучшения ситуации на отраслевом рынке труда.

Четвертое. Ключевой предпосылкой для разработки и реализации обоснованных прогнозов и перспективных планов кадрового обеспечения деятельности геологической отрасли является дальнейшая интеграция предприятий, организаций науки и профессионального образования. Пока должный (обеспечивающий инновационное развитие отрасли) уровень взаимосвязи рынков труда, научно-технических и образовательных услуг не обеспечивается, несмотря на определенные усилия в данном направлении (как пример — соглашение о создании базовой кафедры «Экономика минерально-сырьевого комплекса» с участием ОАО «Росгеология, ИПКОН РАН, МГРИ—РГГРУ). Недостаточная обработанность государственных и корпоративно-рыночных регуляторов функционирования указанных трех сфер — важная причина сохраняющихся дисбалансов в развитии геологической отрасли. Создание ОАО «Росгеология» — крупный инновационный интеграционный проект; в то же время особую значимость приобретает (как и в общем случае формирования интегрированных бизнесов) постинтеграционный период, когда на первый план выходит рациональная управляемость

группы, отладка вертикально и горизонтально интегрированных бизнес-процессов, налаживание межотраслевых стратегических партнерств. Совместная деятельность предприятий, научных и образовательных структур в рамках указанной интегрированной компании должна создать дополнительные возможности для организации перспективного маркетинга кадровой потребности отрасли.

Можно сделать вывод о том, что возрастающая актуальность работ по рассматриваемой проблеме предполагает развертывание комплексной НИР, направленной на проработку концептуальных положений, современных методик мониторинга, прогнозирования и перспективного планирования кадровой потребности отрасли, а также мероприятий по реализации соответствующих программ на уровне предприятий и образовательных организаций. По нашему мнению, основными целевыми ориентирами данной НИР являются следующие.

Первое. Разработка концептуальных основ (принципов) стратегического планирования развития кадрового потенциала геологической отрасли, включая:

обобщение зарубежного и отечественного опыта прогнозирования и перспективного планирования развития кадрового потенциала на отраслевом и корпоративном уровнях;

определение организационно-технических и социально-экономических особенностей функционирования и развития геологической отрасли, оказывающих прямое и косвенное влияние на ее кадровый потенциал и подлежащих учету при разработке кадровых стратегий;

проведение ретроспективного анализа изменений в количественном составе и профессионально-квалификационной структуре кадров отрасли;

определение основных трендов функционирования рынка труда и рынка образовательных (профессиональных) услуг отрасли, выявление основных дисбалансов и противоречий;

обоснование и формулирование основных методологических подходов и принципов прогнозирования и стратегического планирования развития кадрового потенциала на отраслевом и корпоративном уровне.

Второе. Разработка аналитико-информационной базы для качественной организации системы прогнозирования и стратегического планирования кадрового потенциала в отрасли с учетом основных тенденций ее воспроизводственного и инновационно ориентированного развития, в том числе:

разработку основных форматов (требований) получения возможно более полной и достоверной информации о параметрах (индикаторах) кадрового потенциала, подлежащих включению в систему стратегического кадрового планирования отраслевого и корпоративного уровней;

проведение укрупненного (общепрофессионального) анализа данных официальной отчетности профильных предприятий и организаций профессионального образования по проблеме;

разработку методического инструментария проведения обследования отраслевых предприятий (письменные и устные опросы руководителей, сбор документированной информации) по проблеме (в том числе по вопросам влияния основных факторов на перспективы развития кадрового потенциала, соотношения его фактических и прогнозируемых параметров, дисбалансов профессионально-квалификационной структуры и т. д.);

проведение обследований по выбранной (представительной) совокупности предприятий отрасли, получение необходимой интегрированной совокупности исходных данных для перспективного планирования кадровой потребности отрасли.

Третье. Моделирование основных индикаторов перспективного развития кадрового потенциала геологической отрасли, включая:

обоснование методов качественного прогнозирования изменений в профессионально-квалификационной структуре кадров;

разработку методики количественной оценки перспективной потребности в квалифицированных кадрах на отраслевом и корпоративном уровне;

проведение расчетов и выявление соотношений между фактической и необходимой в перспективном периоде численностью кадров в разрезе ведущих профессиональных групп (отраслевой и корпоративный уровни).

Четвертое. Разработка механизмов, инструментов, программных мероприятий по обеспечению удовлетворения перспективной потребности в специалистах, востребованных отраслевым рынком труда, включая:

определение приоритетных направлений кадрового воспроизводства отрасли на перспективный период;

разработку рекомендаций по открытию новых направлений и специальностей высшего и среднего профессионального образования, востребованных отраслью в прогнозируемом периоде;

разработку перспективных профессиональных моделей подготовки специалистов в разрезе приоритетных направлений развития кадрового потенциала отрасли (прежде всего, ориентированных на повышение ее инновационного уровня);

разработку рекомендаций по организации стратегического планирования развития персонала отраслевых предприятий на единых методических принципах;

разработку рекомендаций по внедрению системы кадрового Форсайта на отраслевом уровне;

разработку предложений по формированию национальной системы непрерывного геологического образования и управления знаниями с исполь-

зованием инновационных технологий и методов обучения специалистов;

разработку рекомендаций по повышению конкурентоспособности и альянсоспособности (с ведущими предприятиями отрасли) профильных учреждений высшего профессионального образования, созданию интегрированных образовательных-производственных структур, способных наращивать выпуск практико-ориентированных специалистов, востребованных рынком труда отрасли;

разработку предложений по формированию в перспективном периоде системы кадрового мониторинга геологической отрасли на базе МГРИ—РГГРУ;

разработку рекомендаций по созданию благоприятных условий для закрепления молодых специалистов на предприятиях геологической отрасли.

Таким образом, в отрасли должна быть создана система информационно-аналитического обеспечения процессов прогнозирования и стратегического планирования развития кадрового потенциа-

ла. Предстоит разработать стратегическое видение профессионально-квалификационной структуры кадров в сфере ГРР на основе моделирования основных индикаторов перспективного развития персонала предприятий. Кроме того, важно существенным образом модернизировать организационно-экономические механизмы и инструменты обеспечения удовлетворения перспективной потребности в кадрах специалистов. При этом организовать систематический кадровый мониторинг в отрасли на основе совместной деятельности ОАО «Росгеология» и МГРИ—РГГРУ, наладить проведение репрезентативных обследований предприятий с целью уточнения текущих потребностей в специалистах, а также выявления факторов, определяющих перспективное видение профессионально-квалификационной структуры персонала. управления отраслью, развитию воспроизводственных и инновационных процессов в отечественном МСК.

ЛИТЕРАТУРА

1. Винслав Ю.Б. Профессиональное образование и экономика: о необходимости и задачах государственного стимулирования интеграционных процессов (макро- и мезоуровневый аспекты) // Российский экономический журнал. 2005. № 7—8.
2. Государственный доклад «О состоянии использовании минерально-сырьевых ресурсов Российской Федерации в 2013 г. [Электронный ресурс] <http://www.mnr.gov.ru/regulatory/list.php?part=1766>, дата обращения — 15.05.2015.
3. Доклад компании «Эрнст энд Янг» «Новые кризисные волны в мировой экономике обострили бизнес-риски в горнодобывающей и металлургической отраслях» [Электронный ресурс] (ey.com/Publication/vwLUAssets/Business...) дата обращения — 14.05. 2015 г.
4. Лисов В.И. Совершенствование управления кадровым потенциалом: концептуальные и методические положения, их реализация на примере образовательных учреждений // Менеджмент и бизнес-образование. 2009. № 1. С. 122—153.
5. Лисов В.И., Кушель Е.С. О стейкхолдерской концепции стратегии вуза и механизмах ее реализации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2013. № 3. С. 53—76.
6. Лунькин А.Н. Вопросы планирования кадрового потенциала в образовательных учреждениях // Менеджмент и бизнес-образование. 2009. № 1. С. 154—159.