

G.I. Lukin

CONCEPT OF INTERACTION OF GLOBAL COMPANY WITH REGIONAL LABOR MARKETS AND EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF PROFESSIONAL EDUCATION AND STAFF TRAINING SYSTEM

Gennady Lukin – scientific supervisor, the Laboratory of Social and Economic Problems of Professional Education and Employment, St. Petersburg University of Economics, Doctor of Economics, professor, corresponding member of the Academy of Sciences of Russia, St. Petersburg; **e-mail: laborator@rambler.ru**.

We determine theoretical prerequisites of interaction of a global company with regional labor markets and educational organizations belonging to the system of professional education and staff training. On the basis of the research we specify the aim and tasks of the cooperation in question as applied to Gazprom.

Keywords: global company; interaction category; regional labor markets; educational organizations; system of professional education and staff training; stakeholder theory; labor resources; engineering-and-economical performance.

Г.И. Лукин

КОНЦЕПЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГЛОБАЛЬНОЙ КОМПАНИИ С РЕГИОНАЛЬНЫМИ РЫНКАМИ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ КАДРОВ

Геннадий Иванович Лукин – научный руководитель лаборатории социально-экономических проблем профессионального образования и занятости населения ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент РАО, г. Санкт-Петербург; **e-mail: laborator@rambler.ru**.

В статье определены теоретические предпосылки взаимодействия глобальной компании с региональными рынками труда и образовательными организациями системы профессионального образования и обучения кадров. На этой основе автором определены цель и задачи разработки концепции указанного взаимодействия применительно к ПАО «Газпром».

Ключевые слова: глобальная компания; категория взаимодействия; региональные рынки труда; образовательные организации; система профессионального образования и обучения кадров; теория стейкхолдеров; трудовые ресурсы; технико-экономические показатели.

К глобальным государственным или частным компаниям следует относить конкурентоспособные высокотехнологичные компании со значительной долей продаж своей продукции в соответствующих секторах мирового рынка товаров и услуг не ниже 13% и еще более значи-

тельной долей продаж на внутреннем рынке не менее 35–45%. Эти параметры свойственны, например, такой глобальной энергетической компании России, как ПАО «Газпром». Компания поставляет газ более чем в 30 стран ближнего и дальнего зарубежья, является единственной в стра-

не производителем сжиженного газа, что чрезвычайно важно для нашей огромной территории с удаленными малонаселенными районами Севера и Дальнего Востока, в которых экономически нецелесообразно «тянуть» трубопроводный газ. В то же время принцип «газ – для всего населения страны» должен быть одной из основных целей для этой национальной компании. Еще одной характерной чертой глобальных компаний является их обладание собственными инвестиционно-инновационными ресурсами, а также инвестиционной привлекательностью, в т.ч. для зарубежных и государственных инвестиций с их использованием в масштабных национальных и международных инвестиционно-инновационных проектах типа «Северный поток» и «Турецкий поток» или образование газо-химического кластера «Сила Сибири». Важно подчеркнуть, что без обеспечения этих масштабных проектов высококвалифицированными кадрами, способными осваивать новые наукоемкие технологии, реализация этих проектов будет весьма затруднительна, прежде всего, на стадии пуско-наладочных работ принятых к реализации инвестиционно-инновационных проектов. Поэтому углубление взаимодействия глобальной компании с образовательными организациями системы профессионального образования и непрерывного обучения кадров, а также с вузовской отраслевой и академической наукой позволяет более активно наращивать интеллектуальный потенциал ее работников и интеллектуальный капитал компании по всем ее структурным компонентам и, как следствие этого, сохранять ее высокую конкурентоспособность.

Категория взаимодействия имеет свою философскую, социально-психологическую, педагогическую, информационную, экономическую и другие существенные формы проявления. Так, например, В.В. Андронатий, анализируя подходы к пониманию категории взаимодействия в совокупном гуманитарном знании замечает, что «общее в подходах различных научных дисциплин к определению взаимодействия выражено, прежде всего, в обя-

зательном наличии, во-первых, его субъектов (как сторон или участников, от свойств которых зависит ход взаимодействия), во-вторых, среды, обладающей теми или иными, не всегда четко определенными искажающими свойствами по отношению к предмету взаимодействия, и, в-третьих, собственно предмета, выражающего содержание взаимодействия» [1. С. 8]. А, например, Г. Зиммель рассматривал взаимодействие как базовый конституирующий фактор общества и считал важнейшей задачей социологии изучение и описание чистых форм социации (устойчивых типов структур взаимодействия, повторяющихся во все эпохи и во всех обществах) [2].

В экономике категория взаимодействия проявляется во всех процессах общественного воспроизводства: между спросом и предложением, между рынками труда и образовательных услуг, между производством и занятостью населения и т.д. При этом движущей силой развития и углубления процессов взаимодействия выступает потребность человека в материальных и духовных благах. Удовлетворение этой потребности порождает, по словам А. Смита, «экономический интерес индивида, его экономическую волю, которая является неизменным двигателем прогресса, действующим с различной настойчивостью и эффективностью при всех политических устройствах» [3. С. 27–29]. Назовем этот экономический интерес человека первым звеном его взаимодействия с внешней средой, прежде всего, с социально-экономической. В качестве второго звена этого взаимодействия выступает система профессионального образования и обучения кадров, ибо без этого звена невозможно взаимодействие человека с современным производством. В качестве третьего звена выступают местные и региональные рынки труда, на которых осуществляется саморегулирование спроса производства на рабочую силу и предложение трудоспособного человека, его способностей, знаний, умений и навыков. И, наконец, четвертое звено взаимодействия человека, носителя своего капитала здоровья и образования, – это само произ-

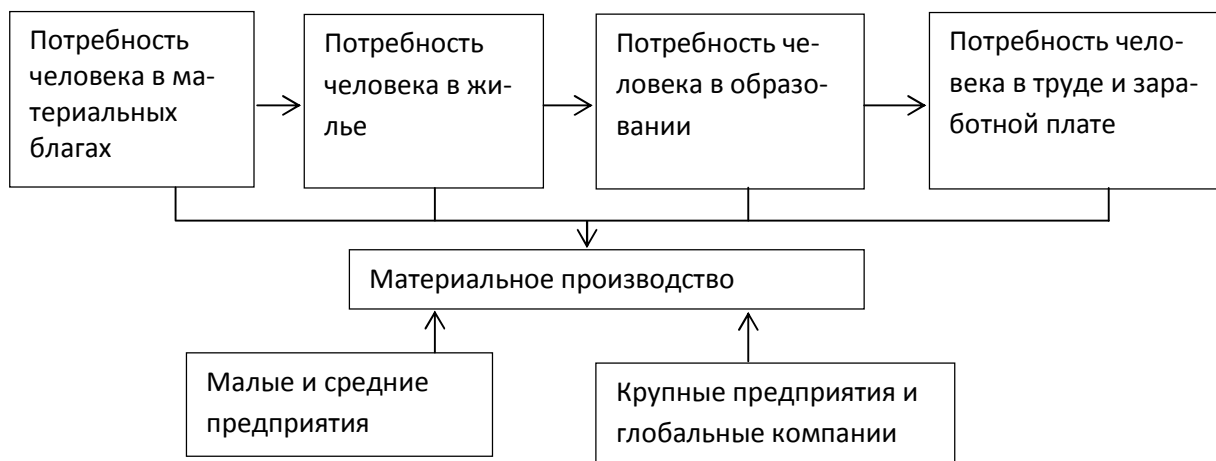
водство, которое предоставляет наемному работнику рабочее место с определением условий труда и договорной заработной платой. Здесь вступают силу внутрифирменные взаимосвязи производства с наемным работником. Общую модель взаимосвязи человека с социально-экономической средой можно представить в виде блок-схемы (см. рисунок).

В процессе разработки Концепции должна быть использована не только классическая теория общественного воспроизводства, но и теория стейкхолдеров (теория заинтересованных сторон), которая была сформулирована Э. Фрименом в 1984 г. в его работе «Стратегия стейкхолдеров» [4]. Согласно этой теории, при достижении целей деятельности организации следует принимать во внимание разнообразные интересы различных заинтересованных сторон (стейкхолдеров).

Переходя к нашему объекту и предмету исследования, отметим, прежде всего, что исследование посвящено одному из аспектов взаимодействия его участников, а именно: взаимодействию глобальной компании с региональными рынками труда и образовательными организациями системы профессионального образования и обучения кадров. Целевой ориентацией данного исследования является определение объемов и качества подготовки и переобучения трудовых ресурсов компании в сети образовательных организаций системы профессионального образования и обучения кадров как необходимое усло-

вие возрастания интеллектуального капитала компании и ее конкурентоспособности на мировых рынках товаров и услуг, а также разработка эффективных механизмов сбалансированности потребности компании в трудовых ресурсах и источниках ее обеспечения за счет целевой подготовки молодых специалистов и привлечения квалифицированных работников с региональных рынков труда по месту размещения предприятий глобальной компании.

Важным положением исследования является признание ведущей роли трудовых ресурсов, прежде всего, их интеллектуального потенциала в инновационном развитии производства и повышении его конкурентоспособности. В то же время, с позиции управления и планирования развития глобальной компании трудовые ресурсы выступают в качестве одного из факторов производства, поэтому прогнозирование или планирование объемов и структуры трудовых ресурсов компании может быть осуществлено только при наличии стратегии ее развития, включая прогнозные или плановые технико-экономические показатели: объемы и структура производства, его мощности, производительность труда и др. Одной из центральных задач Концепции является разработка модели взаимодействия глобальной компании с региональными рынками труда и образовательными организациями профессионального образования, а также дорожной карты ее реализации.



Взаимосвязь человека с социально-экономической средой

Выдвинутые теоретические положения взаимодействия глобальной компании с внешней социально-экономической средой использованы автором при формировании своей инициативной темы НИР для такой глобальной компании, как ПАО «Газпром»: «Концепция взаимодействия ПАО «Газпром» с региональными рынками труда и образовательными организациями системы профессионального образования», которая будет разрабатываться в СПбГЭУ в 2017–2018 гг.

В настоящее время в ПАО «Газпром», его дочерних обществах и организациях взаимодействие с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, в частности, с опорными вузами, осуществляется в рамках традиционных договорных и спонсорских отношений на подготовку молодых специалистов, повышение квалификации и переподготовку работников Компании, а также проведение НИР при фактическом отсутствии отраслевых механизмов взаимодействия с инфраструктурой региональных рынков труда по месту расположения действующих и вновь вводимых предприятий Компании. Такая ситуация осложняет формирование стратегии взаимодействия Компании с региональными рынками труда и образовательными организациями системы профессионального образования, что снижает качество прогнозирования и планирования перспективной потребности Общества в трудовых ресурсах.

В ходе исследования предусмотрено решение следующих задач:

- осуществлен комплексный анализ существующих форм и методов взаимодействия ПАО «Газпром» с региональными рынками труда и образовательными организациями системы профессионального образования;

- разработана концепция взаимодействия ПАО «Газпром» с региональными рынками труда по месту размещения предприятий Компании по добыче, транспортировке, хранению и переработке энергоносителей, а также образовательными организациями системы профессио-

нального образования и обучения кадров;

- построена информационная модель организации взаимодействия ПАО «Газпром» с региональными рынками труда и образовательными организациями системы профессионального образования;

- сформированы механизмы взаимодействия ПАО «Газпром» с региональными рынками труда и образовательными организациями системы профессионального образования;

- разработаны методические рекомендации по организации подготовки научных кадров для обеспечения реализации задач Программы инновационного развития и программы импортозамещения компании в образовательных организациях системы профессионального образования и научных организациях с учетом регионального рынка труда;

- разработаны предложения по взаимосвязи отраслевых профессиональных стандартов и ФГОС высшего и среднего профессионального образования нового поколения;

- разработан механизм рейтинговой оценки программ подготовки специалистов по необходимым специальностям с учетом требований отраслевых (корпоративных) профессиональных стандартов.

В ходе исследования будут использованы результаты предыдущих НИР, выполненных лабораторией социально-экономических проблем профессионального образования и занятости населения в СПбГЭУ под руководством автора: «Информационная модель перспективного планирования опережающей подготовки кадров для вновь вводимых производств и инновационных технологий», «Целевая модель опережающей подготовки кадров на основе прогнозирования потребностей ОАО «Газпром» в трудовых ресурсах до 2030 г.».

Решение выдвинутой проблемы позволит повысить качество работы кадровых служб ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций за счет их оснащения новыми механизмами и форматами взаимодействия с региональными рынками труда и образовательными организа-

циями системы профессионального образования и обучения кадров, включая девять опорных вузов Газпрома, в которых созданы специализированные кафедры, а также разрабатываются темы НИР и НИОКР для нужд этой глобальной компании.

В заключение отметим, что результаты НИР и НИОКР должны использоваться не только для производственно-технологических и социально-экономических нужд ПАО «Газпром», но и для модернизации системы образования, прежде всего, в опорных вузах, включая модернизацию действующих или разработку новых программ обучения и переобучения кадров,

например, разработку новых программ для малолюдных технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андронатий В.В. Анализ категории «взаимодействие» в современном гуманитарном знании. Гатчина: Изд-во ЛОИЭФ, 2007.
2. Зиммель Г. Избранное. М.; Юрист, 1996.
3. Смит. А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1962.
4. Freeman R. Edward. Strategic Management: A stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984.