

*Маляева Е.Д.,
студент магистратуры
3 курс, направление подготовки: 38.04.01 Экономика
(Обеспечение экономической безопасности)
Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС
Россия, г. Нижний Новгород*

**ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ И ЕЕ КООРДИНАЦИИ С РЫНКОМ ТРУДА
В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

***Аннотация.** Статья посвящена изучению основных тенденций развития рынка труда Нижегородской области, а также определению приоритетов развития системы профессиональной подготовки кадров в сфере экономической безопасности и ее взаимосвязи с региональным рынком труда. В статье проведен анализ рынка труда Нижегородской области, а также выявлены основные проблемы развития профессиональной подготовки кадров в сфере экономической безопасности и рассмотрен баланс взаимодействия систем подготовки кадров и рынка труда в регионе.*

***Ключевые слова:** региональный рынок труда, подготовка кадров, приоритеты, экономическая безопасность, безработица.*

***Annotation.** The article is devoted to the study of the main trends in the development of the labor market in the region, as well as the identification of priorities for the development of the system of professional training in the field of economic security and its relationship with the regional labor market. The article analyzes the labor market of the Nizhny Novgorod region, as well as identifies the main problems in the development of professional training in the field of economic*

security and considers the balance of interaction between training systems and the labor market in the region.

Keywords: *regional labor market, personnel training, priorities, economic security, unemployment.*

С учетом изменений и трансформации современного общества ключевым вопросом рынка труда служит проблема соответствия образовательных услуг потребностям рынка.

К одной из ключевых проблем в данной сфере можно отнести разнородность образовательных программ и осуществление подготовки специалистов тем специальностям, которые не находят своего отображения в реальных потребностях на рынке труда, при этом уровень знаний таких специалистов очень часто не отвечает требованиям, которые выставляют работодатели к своим будущим работникам [4, с. 102].

Неэффективность взаимодействия разных механизмов и способов рыночного саморегулирования и государственного регулирования приводит к дисбалансу спроса и предложения на рынке труда.

Изучая состояние рынка труда, в первую очередь, следует отметить нестабильную ситуацию на региональном рынке труда, обусловленную воздействием негативного влияния эпидемиологической ситуации, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции.

По данным таблицы 1 можно говорить о снижении численности населения в трудоспособном возрасте Нижегородской области за последние пять лет на 153,7 тыс. чел., или на 8,4%. Удельный вес населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения Нижегородской области в 2020 году составляет 53,2%.

**Численность рабочей силы Нижегородской области
в период 2016-2020 гг., тыс. чел. [9]**

Численность рабочей силы	2016	2017	2018	2019	2020	Абсолютное изменение	Темп роста, %
Численность постоянного населения Нижегородской области	3260,3	3247,7	3234,8	3214,6	3176,5	-83,8	97,4
Численность населения Нижегородской области ив трудоспособном возрасте	1844,0	1810,7	1781,6	1750,7	1690,3	-153,7	91,6
Удельный вес в общей численности, %	56,5	55,7	55,0	54,4	53,2	-3,3	94,1
Численность рабочей силы	1772,3	1771,1	1758,2	1747,3	1610,2	-162,1	90,8
Удельный вес в численности трудоспособного населения, %	96,0	97,8	98,7	99,8	95,2	-0,8	99,1

Становится ясно, что за последние пять лет численность рабочей силы Нижегородской области уменьшилась на 37,3 тыс. чел. или на 2,2%. Удельный вес численности рабочей силы в общей численности населения в трудоспособном возрасте в 2020 году составляет 95,2%, и за последние пять лет изменился незначительно (в пределах одного процента). Такой высокий показатель говорит о том, что 95% от всего населения трудоспособного возраста Нижегородской области являются работающими [1].

По данным таблицы 2 видно, что уровень безработицы в 2020 году в Нижегородской области составил 4,7%, что больше показателя 2016 года на 14,6%. Количество безработных граждан Нижегородской области увеличилось на 3,7 тыс. чел. за последние пять лет.

Динамика численности безработных Нижегородской области
в период 2016-2020 года, тыс. чел. [8]

Нижегородская область	2016	2017	2018	2019	2020	Абсолютное изменение	Темп роста, %
Количество неработающих граждан	76,3	75,2	73,0	71,4	80,0	3,7	104,8
Удельный вес в численности трудоспособного населения, %	4,1	4,1	4,0	4,0	4,7	0,6	114,6

Далее рассмотрим hh.индекс (показатель, введенный Службой исследований HeadHunter, показывает дефицитность специалистов через отношение количества активных резюме к вакансиям) в профессиональных областях, который показывает, сколько в данный момент человек претендует на одну вакансию в профессиональных областях.

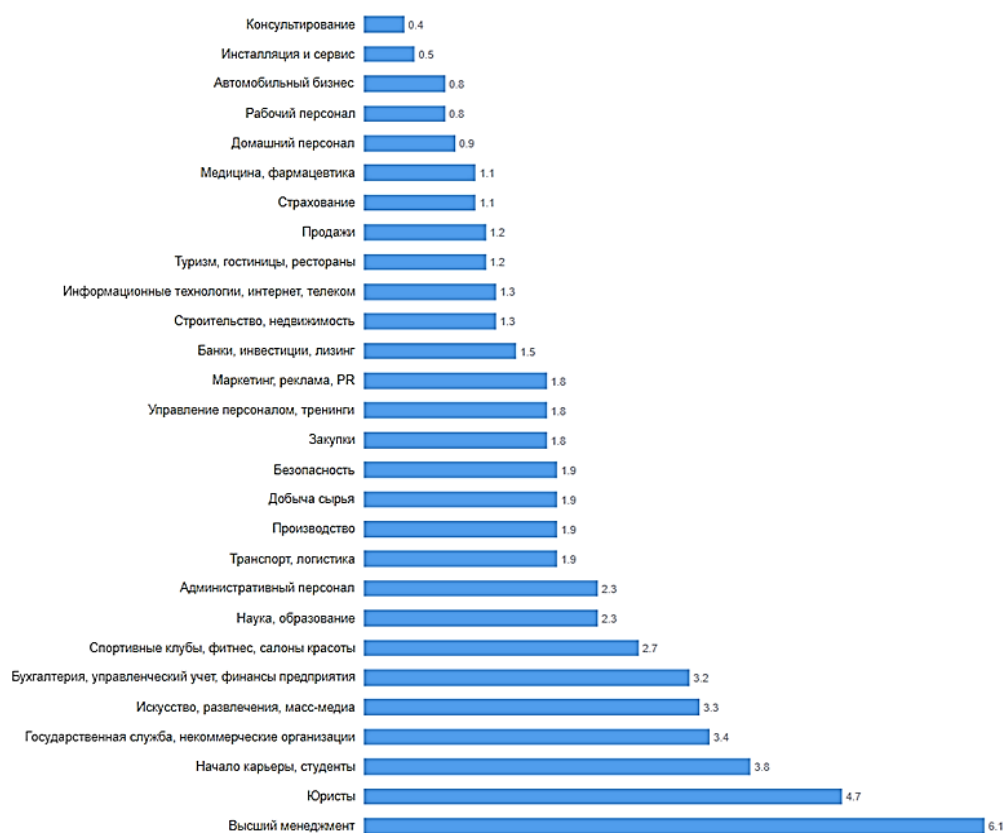


Рисунок 1 - Показатель hh.индекса в профессиональных областях
в 2021 году [7]

По данным рисунка 1 видно, что в сфере экономической безопасности на одну вакансию в сфере экономической безопасности претендует почти 2 соискателя в Нижегородской области.

Далее рассмотрим динамику hh.индекса. Резюме считается активным, если оно открыто для работодателей, и в последние два месяца соискатель хоть раз откликнулся на вакансии, обновлял резюме или редактировал его. Чем ниже индекс, тем ниже конкуренция среди соискателей в этой сфере (рисунок 2).

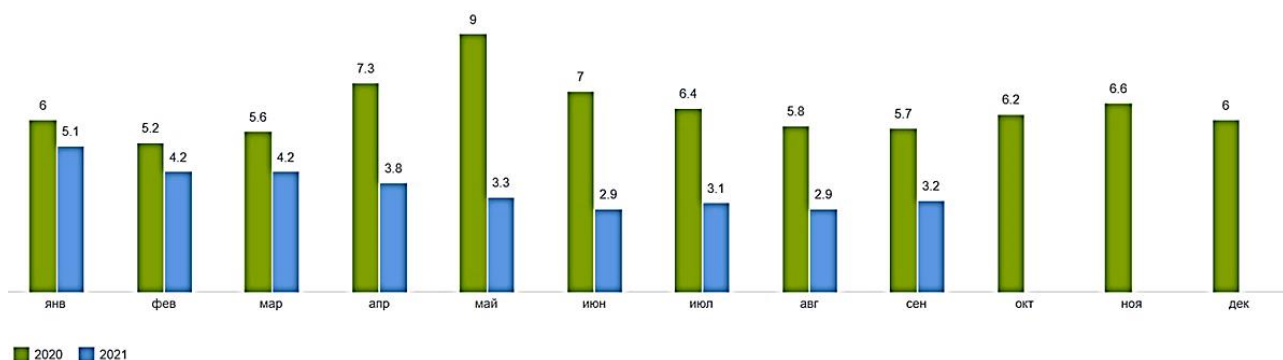


Рисунок 2 - Динамика hh.индекса специалистов в области экономической безопасности в период 2020-2021 гг. [5]

Рассматривая показатели hh.индекса на рисунке 2, становится ясно, что в 2021 году он существенно уменьшился. Если рассматривать показатели начала 2021 года к аналогичному периоду 2020 года, то можно сказать что hh.индекс упал на 15%. Пик снижения рассматриваемого показателя наблюдается в период с мая по август 2021 года. Это значит, что количество активных резюме в области экономической безопасности намного превосходит объем существующего предложения на рынке труда.

Далее рассмотрим показатель динамики вакансий, который отражает изменения общего количества вакансий в области экономической безопасности, а также показывает, насколько изменился спрос на сотрудника у работодателей в целом по рассматриваемой профориентационной области (рисунок 3).

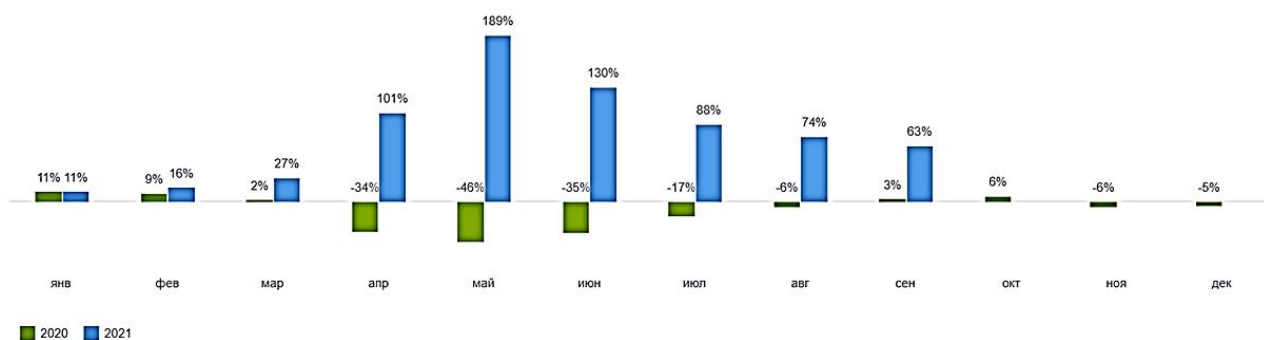


Рисунок 3 - Динамика вакансий специалистов в области экономической безопасности в период 2020-2021 гг., % [8]

По рисунку 3 видно, что в 2021 году резко увеличился спрос у работодателей на вакансии в сфере экономической безопасности. Пик наблюдается в мае 2021 года. Если рассматривать актуальные данные, то, по последней статистической информации, в сентябре 2021 года динамика вакансий превышает показатель аналогичного периода 2020 года на 60%.

Во многом данный показатель востребованности ценных кадров в области экономической безопасности обусловлен кризисными явлениями пандемии коронавируса, потому как в данный момент угрозы экономической безопасности для предприятий возросли в разы, а у руководства предприятий имеется объективно первостепенная задача обеспечить производство высококвалифицированными кадрами в указанной области.

Рассматривая проблемы подготовки специалистов в сфере экономической безопасности, в первую очередь, следует отметить проблему взаимодействия работодателя и высшего учебного заведения.

Традиционные механизмы взаимодействия вуза с работодателем в регионе следующие:

1. реализация производственных практик и стажировок студентов на предприятии;
2. организация и проведение научно-практических конференций, семинаров, круглых столов с привлечением работодателей, центров занятости, кадровых агентств и других заинтересованных сторон;

3. организация встреч представителей работодателя со студентами, экскурсии на предприятия [3].

К основным проблемам, осложняющим указанное взаимодействие в регионе на данный период времени, можно отнести:

1. слабо проработанную нормативно-правовую базу, которая регламентировала взаимодействие между работодателями и системой образования Нижегородской области;

2. отсутствие внятных механизмов постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда Нижегородской области;

3. противоречия между спросом и предложением на рынке труда Нижегородской области и рынке образовательных услуг [10, с. 78].

Данные проблемы препятствуют эффективному развитию системы профессиональной подготовки кадров в сфере экономической безопасности в Нижегородской области. Возможные направления их решения приведены в таблице 3.

Таблица 3

Пути повышения эффективности деятельности системы профессиональной подготовки кадров в сфере экономической безопасности в регионе

Проблема	Решение
Несоответствие программ подготовки специалистов в сфере экономической безопасности требованиям работодателей	Организация, спонсорская поддержка мероприятий вуза, направленных на развитие навыков (конкурсы, олимпиады, конференции, чемпионаты и т. п.)
Слабо развитое взаимодействие работодателя и вуза	Развитие отраслевого партнёрства на базе «Университет 20.35»
Дисбаланс преподавательского состава и необходимость его рационализации, посредством постоянного обновления компетенций и повышения квалификации преподавателей	Развитие преподавательского мастерства в нескольких форматах

Отсутствие развитой инфраструктуры для организации дистанционного обучения в период пандемии	Построение IT-инфраструктуры, обеспечивающей реализацию современных образовательных и исследовательских технологий, эффективное управление и полную информационную доступность процессов и сервисов
--	---

Перспективные направления повышения эффективности деятельности системы профессиональной подготовки кадров в сфере экономической безопасности в Нижегородской области включают в себя следующее:

1. Развитие совместной деятельности представителей бизнес-сообщества и вуза по средствам обеспечения взаимовыгодного обмена ценностями в рамках организации конкурсов, круглых столов, олимпиад и конференций.

2. Развитие отраслевого партнёрства на базе «Университет 20.35». Задача повышения эффективности обучения, создания дополнительной мотивации у человека к успешному обучению сегодня решается через создание цифровой среды и специальных инструментов, в том числе виртуальных персонажей, элементов геймификации, управления целями обучения.

3. Развитие преподавательского мастерства при помощи создания методических мастерских кадрового резерва, организации программы «Новые преподаватели до 30 лет», а также по направлениям: HSE Teaching Excellence Initiative и Teach for HSE.

4. В рамках построения IT-инфраструктуры предусмотрена автоматизация сервисов и внедрение новой системы поддержки учебного процесса на базе платформы Moodle, а также создание единого мобильного кабинета (Android, iOS) с сервисным и информационным наполнением, включая NFC пропуск в телефоне, управление подключением к Wi-Fi, расписания занятий [2, с. 106].

Таким образом, целенаправленное развитие указанных направлений будут способствовать повышению эффективности деятельности системы профессиональной подготовки кадров в сфере экономической безопасности в Нижегородской области.

Библиографический список:

1. Бюллетень Департамента исследований и прогнозирования / Банк России. – Текст электронный [сайт] – URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/31939/bulletin_21-01 (дата обращения: 06.09.2021)

2. Кубишин, Е.С. Экономика рынка труда: учебное пособие для вузов / Е.С. Кубишин. - Москва: Юрайт, 2021. – 127 с. ISBN 978-5-534-13676-0. – Текст непосредственный

3. Национальный проект «Образование» / Минпросвещения в России. – Текст электронный [сайт] – URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения: 21.09.2021)

4. Семенова, Л.М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда: учебник и практикум для вузов / Л.М. Семенова. - Москва: Кнорус, 2021. - 243 с. ISBN 978-5-534-11387-7. – Текст непосредственный

5. Статистический ежегодник «Нижегородская область» / Федеральный портал Управления по труду и занятости населения Нижегородской области. – Текст электронный [сайт] - URL: https://nizhstat.gks.ru/publication_collection/document/41619?print=1 (дата обращения: 30.10.2021)

6. Образование в цифрах: 2020 [сайт] – URL: <https://www.hse.ru/primarydata/oc2020> (дата обращения: 01.11.2021)

7. Рейтинг регионов по динамике рынка труда – 2021 / РИА рейтинг. – Текст электронный [сайт] – URL: <https://riarating.ru/infografika/20210420/630199178.html>

8. Рынок труда России в цифрах в 2021. – Текст электронный [сайт] - URL: <https://it-recruiting.ru/rynok-truda-rossii-v-cifrah-v-2021/> (дата обращения: 17.04.2021)

9. Статистика Нижегородского рынка труда / HeadHunte. – Текст электронный [сайт] - URL: https://stats.hh.ru/nizhny_novgorod_oblast (дата обращения: 01.11.2021)

10. Умерова, С.Э. Проблема воспроизводства человеческого капитала трудовых ресурсов российского рынка труда. – Текст: непосредственный / С.Э. Умерова // Управленческий учет. - 2020. - № 5. - С. 78-83.