

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»**

**КОНЦЕПЦИЯ
проектно-учебной лаборатории
«Кадровое обеспечение экономического развития»
факультета Санкт-Петербургская школа социальных наук и
востоковедения НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург
(далее – Лаборатория)**

**Санкт-Петербург
2020**

Содержание

1. 3
2. 4
3. 5
4. 7
5. 8
6. 9
7. 9
8. 11

1. Актуальность предметной области

В российской и международной практике государственного и корпоративного управления кадры и компетенции остаются наиболее сложно оцениваемым фактором создания добавленной стоимости. Не существует четких методик оценки эффективности влияния системы компетенций на производительность труда в компаниях или экономике, в целом. Данная проблема вызвана в первую очередь ограниченностью возможностей наблюдения за рынком труда при помощи традиционного статистического аппарата ввиду крайне широкого спектра специальностей и компетенций.

С развитием методов обработки больших данных (включая анализ естественного языка), при росте доступности баз данных порталов поиска работы, и баз данных сотовых операторов стало возможным исследовать влияние широкого спектра компетенций и параметров рынка труда на экономическое развитие как компаний, так и территориальных экономик, в целом.

Командой планируемой Лаборатории уже несколько лет ведутся исследования по заказам государственных органов и частных компаний по направлению кадрового обеспечения экономического развития.

Также в последнее время в условиях пандемии остро встал вопрос о необходимости получения информации для принятия управленческих решений в оперативном режиме, с чем существующая система государственной статистики, в силу методологических ограничений, справиться не может. Командой планируемой Лаборатории была разработана методика мониторинга ключевых индикаторов регионального рынка труда на основе ежедневно обновляемых больших данных сайтов поиска работы.

Актуальность предметной области лаборатории также подтверждается вниманием к вопросам кадрового обеспечения экономического развития, отраженным в майских указах Президента РФ и национальных проектах РФ, в частности: «Повышение производительности труда и поддержка занятости», «Цифровая экономика», «Образование» и других.

Глобальные вызовы, с которыми столкнулся мир в наше время, в очередной раз подтвердили важность консолидации усилий власти, науки и бизнеса для выработки эффективных мер реализации кадрового и компетентностного потенциала в интересах развития регионов, городов и корпораций, и страны, в целом.

2. Цели и задачи Лаборатории

Цель Лаборатории – разработка и внедрение эффективных технологий и методик оценки, моделирования и прогнозирования процессов, происходящих на рынке труда в региональной экономике или в конкретной компании, на основе использования широкого спектра исследовательских инструментов и подходов, включая анализ больших данных, машинное обучение и искусственный интеллект, форсайт-исследования и пр.

Задачи Лаборатории:

- Разработка методологии оценки влияния кадровой и компетентностной обеспеченности на экономическое развитие территорий и эффективность деятельности компаний;
- продвижение методологии среди целевой аудитории, расширение спектра заказчиков и исследовательских проектов;
- формирование экосистемы партнерств, в рамках которых Лаборатория выступает как заказчиком (как обработанных, так и первичных баз данных), так и исполнителем (исследовательских и иных проектов);
- внедрение материалов и проектов Лаборатории в образовательный процесс, масштабное вовлечение студентов, аспирантов и сотрудников НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург в исследовательские проекты;
- привлечение к работе в рамках лаборатории студентов и аспирантов НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург (в т.ч. на возмездной основе).

Целевые аудитории:

- Региональные органы государственной власти и органы местного самоуправления, ответственные за выработку и реализацию политики развития трудовых ресурсов, роста производительности труда, подготовки кадров;
- Налоговые органы и государственные органы власти;
- Отраслевые объединения работодателей;
- Общественные организации и НКО;
- Корпорации;
- Частные компаний в hr-сфере;
- Учреждения профессионального образования и ВУЗы, корпоративные университеты и др.

3. Описание деятельности Лаборатории

Направления деятельности Лаборатории

Лаборатория будет вести работу по следующим основным направлениям:

- Научно-исследовательская деятельность в рамках заказных и инициативных прикладных проектов по вопросам развития региональных систем рабочих мест и региональных рынков труда, прогнозирования потребностей экономического развития регионов в кадрах и компетенциях, влияния развития рынка труда на бюджет и экономику регионов.
- Консультационная и экспертная поддержка органов власти и частных компаний по кадровому обеспечению экономического развития.
- Разработка и реализация образовательных программ в сфере кадрового обеспечения экономического развития регионов и муниципальных образований.

Основные принципы деятельности:

1. Разработка и использование инновационных методов (в частности, обработки больших данных) в исследовательской деятельности.
2. Развитие партнерств с органами власти, образовательными организациями, частными компаниями и объединениями для реализации задач лаборатории.
3. Осуществление деятельности на проектной основе с привлечением финансирования из различных источников.

Партнеры:

Индустриальный партнер: компания HeadHunter, Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

Образовательные партнеры: департамент государственного администрирования факультета Санкт-Петербургская школа социальных наук и востоковедения и департамент экономики факультета Санкт-Петербургская школа экономики и менеджмента НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург.

Примеры исследовательских проектов:

1. Исследование спроса и предложения компетенций, форсайт компетенций.

Дефицит рабочей силы связан не только с демографическим кризисом или непопулярностью определенных профессий у соискателей, но и с дисбалансом между квалификацией работников и потребностями работодателей. Данная ситуация порождает феномен, при котором на рынке труда одновременно существуют и безработица, и вакансии. В недостатке необходимых компетенций часто заключается также одна из причин низкой производительности труда даже

при внедрении на рабочих местах современных технологий. Для появления эффективных мер государственного регулирования рынка труда, в том числе для формирования программ переподготовки и опережающего обучения различных категорий граждан, а также с целью создания условий для осознанного выбора выпускниками карьерной траектории и формирования адекватного заказа системе профессионального образования нужен не только мониторинг и прогноз развития регионального рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе, но и прогноз спроса и предложения навыков и компетенций, основанный на форсайте технологического развития.

Возможные заказчики: Федеральные и региональные органы государственной власти, отраслевые объединения работодателей

2. Управление собираемостью НДФЛ. Оценка теневой занятости. Разработка эффективных мер легализации предпринимательской деятельности.

НДФЛ является одним из основных источников пополнения региональных бюджетов. При этом, по различным оценкам, от 20% до 50% экономически активного населения Российской Федерации работает в теневом секторе. В данной ситуации необходимы исследования, позволяющие выявить зоны риска, где теневая занятость распространена в наибольшей мере и разработать комплекс эффективных мер по управлению собираемостью НДФЛ.

Возможные заказчики: региональные ИОГВ, налоговые органы

3. Исследование и моделирование процессов профессиональной межрегиональной и зарубежной трудовой миграции.

Стихийная трудовая миграция (как внешняя, так и внутренняя) приводит к социальной напряженности, криминализации отдельных секторов экономики, снижению заработных плат, распространению нелегального трудоустройства, правовой незащищенности мигрантов отраслях, где они активнее всего заняты (строительство, торговля, сфера услуг). Из-за серьезных диспропорций в количестве и качестве рабочих мест в различных регионах, неравномерном распределении рабочих мест по территории страны основные потоки образовательной и трудовой миграции направлены в Москву и Санкт-Петербург, что делает жизнь в мегаполисах все менее комфортной и оставляет без работы жителей целых территорий на периферии городов. Для принятия решений в сфере пространственного развития, размещения рабочих мест, открытия новых производств, выработки эффективных мер регулирования трудовой миграции необходимы как количественная оценка миграционных потоков (внутренних и внешних), так и изучение социально-демографических и культурных характеристик внешних трудовых мигрантов, их проблем, причин, которые побуждают их переходить на нелегальное положение и пр.

Возможные заказчики: региональные исполнительные органы государственной власти (далее – ИОГВ), органы местного самоуправления (далее – ОМСУ), общественные организации, НКО.

4. Исследование размеров и структуры региональных и муниципальных рынков труда

Подходы официальной государственной статистики к определению размеров и структуры региональных рынков труда не в состоянии учитывать многие факторы, которые оказывают значительное влияние на реальную экономическую ситуацию на территории. Например, используя данные сотовых операторов, можно определять не только реальное количество экономически активного населения в рамках заданных территорий, но и дифференцировать его по социально-демографическим, экономическим, поведенческим и иным характеристикам, формируя альтернативные оценки ситуации на рынке труда и, в целом, по уровню жизни населения. Со стороны работодателей предлагаемая методика решает проблему формальной отраслевой привязки оценки системы рабочих мест на территории, позволяя оценивать структуру работодателей с точки зрения тех реальных видов экономической деятельности, которые они указывают на сайтах поиска работы и других порталах. Таким образом, используемая методика предлагает гораздо более четкую и реалистичную картину для оценки экономической ситуации на территории через оценку рынка труда и системы рабочих мест.

Возможные заказчики: региональные ИОГВ, общественные организации

4. Взаимодействие со структурными подразделениями НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург и внешними партнерами

В соответствии с основными направлениями деятельности Лаборатории будет формироваться пул потенциальных руководителей проектов и экспертов из числа сотрудников НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, которые будут привлечены для выполнения работ по конкретным проектам. К участию в проектах лаборатории будут привлекаться студенты и аспиранты различных образовательных программ НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург. Взаимодействие с департаментами и образовательными программами также будет осуществляться путем включения в образовательные программы содержательных результатов деятельности Лаборатории.

Взаимодействие с корпоративным сектором и публичными учреждениями будет строиться в соответствии с направлениями деятельности Лаборатории с целью построения экосистемы партнерств, в рамках которых Лаборатория может выступать как заказчиком (например, баз данных), так и исполнителем (например, исследовательских проектов).

Основные принципы кадровой политики лаборатории будут состоять в следующем:

- Наличие постоянного кадрового состава, занятого развитием исследовательского и образовательного направлений деятельности Лаборатории и финансируемого за счет постоянного притока проектов (заказов);
- Привлечение на платной основе студентов, аспирантов и сотрудников НИУ ВШЭ для формирования рабочих групп по проектам;
 - Поддержание трудовых отношений (на минимальных ставках или в рамках договоров ГПХ) со сторонними экспертами с целью периодического привлечения к исследовательской и образовательной деятельности, подготовке статей и мероприятий.

Основные категории привлекаемых специалистов:

Категория	Формат привлечения	Количество	Комментарии
Постоянный состав: руководитель, ведущие эксперты, научные сотрудники	На постоянной основе на условиях внутреннего и внешнего совместительства за счет проектов	5	Оплата в соответствии с достижением планов развития лаборатории
Студенты и аспиранты	На проекты, соответствующие тематике исследований Лаборатории	По мере необходимости	Фиксированная оплата на привлекательном для студентов и аспирантов уровне
Сторонние эксперты	На основе совместительства по минимальным ставкам либо по договорам ГПХ с оплатой премий за участие в проектах	По мере необходимости	Оплата премий в соответствии с рыночными расценками

5. Ожидаемые результаты деятельности Лаборатории

- формирование широкого спектра исследовательских продуктов, направленных на повышение эффективности кадровой политики и производительности труда на уровне компаний и регионов, на развитие рынка труда и системы кадрового обеспечения экономического развития в стране, в целом;

- разработка новых методов исследований рынка труда и системы кадрового обеспечения экономического развития страны на основе больших данных для принятия управленческих решений в корпоративном секторе и на государственном уровне;
- включение в образовательный процесс НИУ ВШЭ – Санкт-Петербурга программ, материалов и проектов по актуальным проблемам кадрового обеспечения экономического развития;
- широкое вовлечение студентов, аспирантов и сотрудников НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург в прикладные проекты и исследования по направлениям деятельности Лаборатории.

Планируемые ключевые показатели эффективности на 2020-2022 гг.

Направление	2020 (4 кв.)	2021	2022
Объем выполняемых контрактов по прикладным исследованиям, млн. руб.	2,5	10	15
Количество проектов, ед.	2	5	8
Количество студентов и аспирантов, привлеченных к работе ПУЛа на возмездной основе (в качестве штатных сотрудников или в рамках договоров ГПХ) на период не менее 2 месяцев, чел.	3	15	25
Количество образовательных программ, в которых используются результаты деятельности лаборатории	0	1	2
Количество партнеров лаборатории	1	3	5
Количество профильных мероприятий, в которых приняли участие сотрудники лаборатории, а также иные PR-активности	1	5	10

6. Финансирование деятельности Лаборатории

Источниками финансирования Лаборатории будут являться:

1. прикладные исследовательские, мониторинговые, аналитические и консалтинговые проекты в рамках государственного и муниципального заказа, а также осуществляемые для корпоративных заказчиков;
2. исследования, проводимые в рамках грантов.

7. Сведения о руководителях лаборатории и кадровом составе

Минимальный постоянный состав (руководитель, два ведущих эксперта, осуществляющих функции заместителя руководителя лаборатории и координаторов проектов, 2 научных сотрудника, осуществляющих взаимодействие лабораторий с образовательными программами, студентами, аспирантами и сотрудниками НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург).

Категория	Формат привлечения	Количество	Комментарии
Заведующий лабораторией	На постоянной основе	1 человек	Работа по совместительству
Ведущий эксперт	На постоянной основе	2 человека	Работа по совместительству на неполную ставку
Научный сотрудник	На постоянной основе	1 человек	Работа по внутреннему совместительству на неполную ставку
Младший научный сотрудник	На постоянной основе	1 человек	Работа по внутреннему совместительству на неполную ставку

Руководителем Лаборатории предлагается назначить:

Чернейко Дмитрий Семенович

Доктор экономических наук, председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

В 1981 году окончил Ленинградский государственный университет по специальности «Экономист, преподаватель политической экономии». В апреле 1991 года был назначен председателем Комитета по труду и занятости населения Исполкома Ленгорсовета. Возглавлял департамент Федеральной государственной службы занятости населения Санкт-Петербурга до 2005 года. Преподавал в Санкт-Петербургском государственном университете экономики и финансов, Санкт-Петербургском морском техническом университете, на Факультете социологии Санкт-Петербургского государственного университета. В 2005 году избран заместителем председателя Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Работал ректором петербургского Института дополнительного профессионального образования «Атомпроф», занимал руководящие должности в ФГУП «Концерн «Росэнергоатом», ООО «Атомэнергопром», НПФ «Атомгарант». С января 2012 года – председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

8. Потребности в площадях, оборудовании и других ресурсах

Лаборатория на этапе запуска будет размещена на площадях и использовать оборудование Центра прикладных исследований и разработок НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург. Со второго года существования будет выделена отдельная площадка в кампусе на ул. Кантемировская, 3к1 и оборудование для реализации основной деятельности.