

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Меры по предотвращению оттока человеческого капитала в приоритетных отраслях экономики Российской Федерации

Косякова Дарья Константиновна

Студент (бакалавр)

Московский государственный институт международных отношений, Факультет управления и политики, Москва, Россия

E-mail: kosyakovadarya@mail.ru

Многие страны мира осваивают комплекс новейших технологий, обеспечивающих основу шестого технологического уклада. Происходящая технологическая эволюция неизбежно приводит к трансформации экономики — инновационный процесс становится непрерывным.

Дальнейшее развитие стран невозможно без формирования и подготовки высококвалифицированных кадров, соответствующих инновационной экономике XXI века. Правительства развитых и развивающихся стран уделяют все большее внимание вопросам формирования, развития и поддержания человеческого капитала как одного из ключевых факторов обеспечения конкурентоспособности на мировой арене.

Процесс утечки высококвалифицированных кадров является долговременной проблемой для Российской Федерации, при этом данный процесс имеет широкий перечень социально-экономических факторов. Принимая во внимание обстоятельства Специальной военной операции и объявленной частичной мобилизации, возможно отдельно отметить, что особенно остро проявилась проблема оттока молодого и образованного населения, часто — начинающих специалистов с высшим образованием, что представляет особый вызов для российского государственного управления.

Согласно данным Доклада Министерства экономического развития Российской Федерации «О текущей ситуации в Российской Экономике. Сентябрь 2022», в России в третьем квартале 2022 года произошло резкое сокращение количества рабочей силы по сравнению с 2021 годом. Так, в сентябре 2022 года средняя численность рабочей силы составила 74,9 млн человек, что на 1% меньше, чем в сентябре 2021 года. Исходя из приведенных Министерством экономического развития Российской Федерации официальных данных, возможно установить, что по сравнению с сентябрем 2021 года в сентябре 2022 года рабочая сила России уменьшилась на 749 тыс. человек. В квартальном исчислении рабочая сила уменьшилась на чуть меньшие цифры - 500 тысяч человек.

При этом возможно с высокой долей уверенности установить связь между появившимся трендом на уменьшение рабочей силы, начавшимся согласно докладу, в январе-феврале 2022 года и продолжающимся до сих пор, с началом специальной военной операции Российской Федерации на территории Украины. Также, важно отметить, что данный тренд не был характерен для 2021 года, в котором в среднем рабочая сила росла на 0,4%, 0,9%, 0,5% и 0,5% за первый, второй, третий и четвертый кварталы соответственно.

Особенно тревожным представляются многочисленные факты релокации высококвалифицированных специалистов и руководителей за границу, в частности — в приоритетных секторах экономики: атомной энергетике, финансовом секторе, и секторе информационных технологий, а также в фундаментальной науке. Данные кадры своим трудом вносят крайне высокий уровень добавочной стоимости, что накладывает на государственные органы, государственные корпорации и компании с государственным участием особый

перечень обязанностей по внедрению системы мер по предотвращению оттока высококвалифицированных кадров, что создаёт актуальный запрос на их изучение, анализ и систематизацию.

Таким образом, перечень мер по воспрепятствованию оттока человеческого капитала, предпринимаемых на федеральном и региональном уровнях, позволяет в определенной степени ограничить отток человеческого капитала. Однако поколение работников, рожденных в 1990-х годах, является крайне малочисленным по сравнению с другими возрастными группами, что совместно с тенденцией оттока высококвалифицированных кадров из Российской Федерации, усилившегося в феврале-октябре 2022 года, уже через 7-10 лет может привести к нехватке квалифицированных кадров в стратегических и инновационных отраслях экономики, что непременно будет препятствовать дальнейшему устойчивому развитию данных отраслей и росту их доходов. Федеральные и региональные меры по предотвращению оттока человеческого капитала могут быть улучшены и более широко имплементированы, что в общем итоге позволит преодолеть текущий кризисный период.

Данный доклад ставит своей целью изучение мер поддержки высококвалифицированных кадров в приоритетных отраслях экономики РФ. В качестве источников для написания доклада используются законы и подзаконные акты РФ, кадровые стратегии государственных корпораций и корпораций с государственным участием, данные консалтинговых агентств и сообщения информационных агентств. В рамках аналитической работы рассматриваются положительные и отрицательные стороны конкретных процедурных мер, направленных на ту или иную категорию высокопрофессиональных специалистов. После всестороннего рассмотрения уже принятых и потенциально готовящихся к принятию мер авторы предложат перечень собственных предложений по введению мер по предотвращению оттока высококвалифицированных кадров.