

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ESG-ТРАНСФОРМАЦИИ

© 2022 Власова Е.С., Макарова Т.К.

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена проблеме подготовки квалифицированных специалистов, обладающих компетенциями для достижения целей устойчивого развития в Российской Федерации. Сделан обзор образовательных программ, которые реализуются в ведущих университетах страны, определены тенденции рынка труда для специалистов в области устойчивого развития.

Ключевые слова: цели устойчивого развития, кадровая проблема, компетенции, программа переподготовки, современный специалист, рынок труда, дополнительное образование, ESG-трансформация бизнеса.

ESG – самая популярная сегодня бизнес-модель, которая расширяет пространство и горизонт рисков в интересах нынешнего и будущего поколений. Россия – хорошая площадка для внедрения ESG-технологий. Одним из главных факторов, обеспечивающих развитие экономики в условиях ESG-трансформации, является наличие квалифицированных кадров, обладающих компетенциями для достижения целей устойчивого развития и ESG-трансформации бизнеса. Сегодня можно говорить о периоде становления в подготовке таких специалистов в нашей стране.

Анализ официальных сайтов ведущих университетов Российской Федерации показал, что значительная доля потребности в кадрах обеспечивается образовательными учреждениями за счет обучения слушателей по программам дополнительного профессионального образования, например, в следующих организациях:

1) РЭУ имени Г.В. Плеханова – это программа повышения квалификации «Бизнес-трансформация на принципах ESG» (Environmental, Social, Governance);

2) интеграция Европейского Университета в СПб-РЕШ – Сколтех – Шанинка – «ESG-факторы: от PR стратегии до инструмента создания стоимости»;

3) СБЕР УНИВЕРСИТЕТ – «ESG. Как бизнесу быть на волне в следующие 30 лет»;

4) SKOLKOVO, Moscow School of Management – «CSTO: Chief Sustainability Transformation Officer; программа для лидеров изменений в области устойчивого развития».

Обучающие программы отличаются по количеству учебных часов и ориентированы на руководителей и сотрудников, которые отвечают за устойчивое развитие, для специалистов, на которых неизбежно влияет ESG-повестка: экологов, HR, специалистов по закупкам, финансам и продажам, а также для тех, кто видит свои карьерные перспективы в сфере ESG-трансформации бизнеса.

Достаточно широко представлены российскими университетами следующие магистерские программы:

1) МГУ, экономический факультет, магистерская программа «Национальные модели устойчивого развития»;

2) ВШЭ, факультет мировой экономики и мировой политики, «Экономика окружающей среды и устойчивое развитие. Магистерская программа»;

3) МГИМО, «Менеджмент устойчивого развития. Магистерская программа»;

4) Финансовый университет при правительстве РФ, «Финансы корпораций и ESG – трансформация бизнеса. Магистратура», факультет экономики и бизнеса;

5) РАНХ и ГС, «Финансы и стратегия устойчивого развития». Магистратура.

Для активного внедрения повестки устойчивого развития в вузы требуется участие на федеральном уровне, в перспективе – создание бакалавриата и ESG-центра для масштабирования успешных практик и грантовой поддержки перспективных проектов, стартапов, студенческих конкурсов.

Сегодня конкурентоспособность вузов оценивается по наличию центров устойчивого развития, кафедр, на которых читают курсы по ESG-трансформации, по количеству тематических конференций. Помимо этого теперь университетам необходимо в курсовые, дипломные работы и диссертации включать разделы с показателями по достижению целей устойчивого развития [1, 2]. Наибольший эффект достигается, когда на каждой такой работе ставится еще и логотип целей устойчивого развития. Это отражается в общей статистике, в показателях по региону, а вуз всегда сможет оценить свой вклад в ESG-повестку.

Между тем, подготовка бакалавров также нуждается в формировании компетенций, востребованных бизнес-трансформацией на принципах ESG. Организация участия работодателей приобретает особое значение в подготовке профессиональных кадров, обладающих компетенциями для достижения целей устойчивого развития и ESG-трансформации бизнеса в первую очередь за счет трансляции знаний «из первых рук». При этом работодатели выполняют функцию наставничества в учебном процессе [3, 8]. Известно, что наставничество является эффективной формой передачи знаний, формирования компетентностей, а также воспитания как метод поддержки людей во время обучения и продвижения. Успех наставничества во многом зависит от личности работодателя-наставника. Он должен обладать определенным набором качеств и знаний: обладать аналитическими способностями; быть объективным и независимым; иметь опыт взаимодействия с вузами; быть авторитетным в профессиональной сфере деятельности. Общение с наставником способствует удовлетворению одной из естественных потребностей человека – потребности в осознании себя. Оно расширяет его кругозор, помогает объективировать личностные

качества и тем самым осознать себя, заставляет взглянуть на себя и на окружающий мир иначе, все это – дополнительный стимул к активной внешней деятельности. Переход с уровня внешней организации на уровень внутренней самоорганизации является важным условием успешности учебы в вузе [4–7]. Взаимодействие обучающихся с работодателями является важным формирующим фактором: оно позволяет получить представление о производственной обстановке, учит принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, осознать требования современной организации и рынка труда к выпускникам вузов. Практика участия работодателей в учебном процессе, таким образом, создает возможность влиять на содержание учебных дисциплин, формировать предметные компетенции, выполнять функцию обеспечения качества образования [9–13].

Стоит отметить, что курс ESG в университетах имеет тенденцию преподавания не только отдельным курсом, но и встраивается в структуру и содержание других дисциплин. Такой подход реализуется в Университете «МИР» по направлениям «Экономика» и «Менеджмент», «Прикладная информатика» и «Бизнес-информатика».

При изучении проблем бизнес-трансформации на принципах ESG немаловажную роль играет мотивация студентов при изучении таких проблем и наличие интереса к теме устойчивого развития. Нами был проведен опрос студентов третьего курса Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», чтобы выяснить, насколько студенты понимают важность знаний в сфере ESG для современного специалиста. Результаты анкетирования показали: 86% опрошенных считают, что такие знания необходимы современному специалисту, 9% опрошенных не уверены, что такие знания понадобятся им в работе; 5% студентов не владеют информацией по этому вопросу.

Подготовка кадров для продвижения повестки ESG во многом определяется спросом на рынке труда. Вакансии на Head Hunter, Super Job показывают востребованность специалистов в области устойчивого

развития на должностную позицию «консультант в области устойчивого развития». Поскольку таких специалистов в нашей стране пока не готовят, кадровую проблему организации и предприятия часто восполняют специалистами с образованием по специальности «Экология и природопользование». Грамотных специалистов по устойчивому развитию ищут компании, работа которых связана с опасностью серьезных экологических угроз. Такие вакансии есть у крупных металлургических предприятий, атомных электростанций. При этом требования к кандидатам отличаются большим разнообразием:

- на первом месте – наличие опыта работы в подобной сфере деятельности;
- наличие знаний об экономических основах экологических проблем;
- способность видеть ESG-повестку как основу развития современного бизнеса;
- умение понять взаимосвязь экологических проблем с экономическим ростом.

Обозначенные тенденции нужно учитывать при подготовке обучающихся в условиях вуза, а именно: формировать карьерные траектории студентов, учитывая появление новых видов профессиональной деятельности для экономики в условиях ESG-трансформации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Беленькая В.И. Влияние личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. С. 61–70.
2. Бутяева О.А. Роль процесса подбора и отбора персонала в формировании человеческого капитала организации // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. – С. 71–75.
3. Гарет Л. Менеджер-наставник: стратегия воспитания талантов и передачи знаний. – М., Баланс-Клуб, 2002. – С. 182.
4. Денисова М.В. Исследование подпроцесса управления резервом специалистов организации // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. – С. 76–81.
5. Стулова Е.А., Карпова Т.П. Нематериальная мотивация персонала // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. – С. 89–97.
6. Карпова Т.П., Денисова М.В. Особенности формирования человеческого капитала на краткосрочные проекты на примере ФИФА 2018 // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. – С. 82–88.
7. Комиссаров В.А. Особенности переподготовки и повышения квалификации менеджера по персоналу // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. – С. 98–103.
8. Королев М.Ф. Учить и учиться качественно // Бюллетень Института дистанционного обучения РАГС. – 2004. – № 1. – С. 17–19.
9. Хаймович И.Н., Дровяников В.И. Моделирование процесса компетентностно-ориентированного обучения // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 6 (56). – С. 26–29.
10. Хаймович И.Н., Дровяников В.И. Экономико-математический механизм управления согласованным взаимодействием структур бизнеса и вуза при реализации компетентностного подхода к обучению кадров // Экономические науки. – 2009. – № 57. – С. 300–302.
11. Хаймович И.Н., Дровяников В.И., Чумак В.Г. Пути реализации инновационной модели подготовки управленческих кадров // В сборнике: Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики. Сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции (9 октября 2014 г., г. Самара). Самара, 2014. – С. 91–96.
12. Хаймович И.Н., Кузьмина Н.М. Методология системного подхода к анализу процессов формирования и развития кадрового потенциала организации // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2013. – Т. 15. № 6–2. – С. 525–527.

13. Юдин В.А., Сыщикова Т.Л. Вклад классической школы в развитие экономической теории // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. – С. 57–60.

TRAINING FOR THE ECONOMY IN THE CONDITIONS OF ESG - TRANSFORMATION

© 2022 Elisaveta S. Vlasova, Tatyana K. Makarova

Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article is devoted to the problem of training qualified specialists with competencies to achieve the goals of sustainable development in the Russian Federation. The authors made a review of educational programs that are implemented in the leading universities of the country, identified labor market trends for specialists in the field of sustainable development.

Keywords: sustainable development goals, personnel policy, competencies, retraining program, modern specialist, labor market, additional education, ESG- business transformation