

УДК 658.386:622

В.А. Цукерман

О СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ИННОВАЦИОННЫХ МЕНЕДЖЕРОВ ДЛЯ ГОРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Выполнен анализ причин кадрового дефицита для инновационного развития регионов Севера. Выявлены проблемы, связанные с подготовкой специалистов. Разработаны предложения по совершенствованию системы подготовки и переподготовки кадров для инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновационное развитие регионов Севера, кадровый дефицит высококвалифицированные кадры, система повышения квалификации и переподготовки кадров.

Семинар № 8

Несмотря на поставленные на уровне государственных приоритетов задачи по созданию эффективной инновационной системы и сбалансированного сектора научных исследований и разработок, состояние высокотехнологических и наукоемких производств в регионах Севера не обеспечивается необходимым уровнем конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынках. В промышленности преобладают устаревшие технологии, слабо используются достижения современной науки и техники, прогрессивных систем управления.

Медленное развитие инновационной деятельности обусловлено, прежде всего, неразвитостью инновационной инфраструктуры, несовершенством законодательной базы, отсутствием необходимых финансовых ресурсов. Для инновационно-технологического развития экономики Севера должно кардинально измениться отношение к главной производительной силе общества – человеку высокоинтеллектуального, высокопроизводительного труда. Роль высококвалифицированных специалистов исключи-

тельно велика и постоянно будет расти. Поэтому подготовка кадров, способных эффективно участвовать в инновационной деятельности и управлять инновационными проектами, является приоритетной национальной проблемой.

Развитие инновационной экономики предполагает воспроизводство инновационной рабочей силы, которая подразумевает подготовку кадров по новым направлениям развития техники и технологий, экономики и управления. Для развития современных инновационных процессов в равной степени важными условиями являются как получение новых знаний, так и передача их в производственные сектора экономики и социальную сферу. Важнейшими задачами государственной и региональной политики является решение проблем обеспечения экономики Севера оптимально сбалансированными по количеству и качеству высококвалифицированными кадрами.

Следует признать, что дефицит кадров на Севере по всей иерархической цепи от высококвалифицированных рабочих до инженерно-техни-

ческих работников и управленцев высшего звена в сфере реализации инновационных проектов, особенно связанных с переработкой природных ресурсов, из года в год увеличивается.

Необходимо отметить, что к числу особенностей северных территорий относится их удаленность от крупнейших центров производителей знаний для постиндустриального развития. Поэтому главным ограничителем темпов инновационного развития является качество человеческих ресурсов, прежде всего с точки зрения их компетентности и квалификации.

Проблему подготовки специалистов для инновационного развития на Севере усложняет тяжелая демографическая ситуация. Продолжается переезд населения из регионов Севера в более южные районы страны. Это обусловлено такими факторами, как свертывание производств различных отраслей промышленности, прекращение финансирования ряда государственных программ и связанное с этим сокращение производственного и жилищного строительства. Освоение Севера и увеличение численности проживающих на этих территориях людей требует значительных финансовых и человеческих усилий.

За 2007 год численность населения 12 субъектов Федерации, относящихся к северным регионам, уменьшилось на 59 тысяч человек. Из них 44% составляет миграционный отток, в основном населения трудоспособного возраста. По оценкам специалистов к 2015 году, трудоспособная часть северян уменьшится на 12 процентов. При этом современная демографическая тенденция такова, что на Севере не обеспечивается даже простое возмещение выбывающей рабочей силы [1].

Миграция населения оказывает существенное влияние на динамику

численности, структуру и воспроизводство населения Севера России. Всероссийская перепись населения показала преобладание выезжающих граждан над приезжающими, что стало явно выраженным с начала приватизации и внедрением рыночных отношений в районах Севера. Свертывания промышленного производства, неопределенность государственной политики по северным территориям, особенно в условиях кризиса, вынуждает северян уезжать.

Помимо общей миграции, снижение объемов производства вызывает отток и высококвалифицированных специалистов крайне необходимых для инновационного развития, который не перекрывается переездом на их места новых высококвалифицированных кадров из других районов страны.

Сегодня некогда мощная и эффективная система государственной поддержки и стимулирования привлечения специалистов на работу в районы Севера не действует. Оставшиеся государственные гарантии и компенсации не возмещают в полном объеме повышенные издержки на жизнеобеспечение, поддержание и восстановление здоровья. Требуется разработка принципиально новых подходов к системе привлечения специалистов. Наряду с необходимостью сохранения и совершенствования существующих гарантий и компенсаций для привлечения квалифицированных кадров нужны новые стимулирующие меры, включающие строительство жилья и возможность его предоставления на условиях социального найма с полной компенсацией затрат из средств федерального бюджета.

Удовлетворение потребности в высококвалифицированных кадрах в значительной мере должно осуществляться за счет проживающего в се-

верных районах населения, адаптированного к суровым климатическим условиям слабо урбанизированных территорий, а не за счет притока мигрантов из других регионов страны.

На Севере существуют определенные проблемы и с подготовкой высококвалифицированных специалистов в ВУЗах. В начале 1990-х годов была разрушена монополия государства на высшее образование. Масштабы государственного участия в финансировании и предоставлении образовательных услуг населению из года в год стали сокращаться. Государство фактически самоустранилось от влияния на процессы, происходившие в образовательной системе, ограничив свою роль выработкой общих принципов государственной политики и созданием нормативно-правовой базы. Эта политика государства породила ряд существенных проблем внутри системы высшего образования, коммерциализация которой приобрела в последние годы угрожающие размеры.

Система образования, лишенная государственной поддержки, пытаясь выжить, не реагирует на потребности рынка труда, вследствие чего налицо переизбыток одних специалистов и острая нехватка других. Увеличение в последние годы объемов платного обучения на Севере привело к существенной деформации структуры специальностей, по которым ведется подготовка специалистов. ВУЗы ориентируются на платежеспособность студентов и их родителей, в то время как экономика Севера нуждается в инженерно-технических и управленческих кадрах. Именно на эти специальности и требуется увеличить количество бюджетных мест.

Новые экономические реалии породили на Севере процесс создания сети высших учебных заведений и

филиалов университетов в малых городах, который следует приветствовать. Расширение сети филиалов ВУЗов на Севере делает доступнее высшее образование для местного населения, снижая масштабы переезда молодежи на учебу в центральные районы, где она, как правило, и остается жить и работать. Безусловно, данные филиалы ВУЗов требуются открывать в городах, где имеется научно-педагогический потенциал и условия для организации учебного процесса, например в городах, где функционируют научные центры РАН.

Следует упомянуть действующую с 1998 года Президентскую Программу подготовки управленческих кадров. В рамках Программы порядка 5000 менеджеров ежегодно проходили 500-600 часовую подготовку в ведущих российских образовательных учреждениях по специальностям: «Менеджмент», «Маркетинг», «Финансы и кредит». После завершения обучения участникам Программы предоставлялась возможность прохождения стажировки на профильных российских или зарубежных предприятиях.

Отсутствие объективного анализа результатов работы этой Программы, на которую тратятся большие ресурсы, прежде всего финансовые, не позволяет судить об улучшении системы управления инновационными проектами. Между тем дефицит современных менеджеров высокой квалификации не уменьшается.

Также не эффективно работает система заказа на обучение специалистов в крупнейших ВУЗах страны для работы в северных регионах. Как показывает опыт Ненецкого автономного округа, не более трети абитуриентов, поступивших по целевому приему, возвращаются для работы в свой регион.

Для перехода северных регионов на инновационный путь развития тре-

буется формирование принципиально новой системы среднего профессионального и высшего образования, повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров.

Одна из первоочередных задач для инновационного развития Севера связана с повышением квалификации инновационных менеджеров, способных эффективно управлять производством в новых социально-экономических условиях, ориентированных на инновации. При этом во многом успешность реализации инновационных проектов зависит в первую очередь от менеджмента, и лишь потом от технических и технологических знаний. Квалифицированный инновационный менеджер способен принять управленческие решения, снижающие расходы для организаций и предприятий, минимизировать риски и ошибки при продвижении инновационных технологий, развитии товаров и услуг, внедрении новых бизнес-идей.

На Севере, где функционируют мощные нефтехимический, металлургический, горный и горно-химические комплексы, практически отсутствуют современные системы переподготовки и повышения квалификации кадров в инновационной сфере, которые могли бы служить основой для подготовки менеджеров наукоемких и инновационно-активных технологических компаний. В этом плане им остается довольствоваться возможностью участия в разовых краткосрочных семинарах с участием приезжих специалистов. Однако такие семинары для специально отобранного контингента слушателей могут принести пользу только уже "продвинутым" в сфере технологического бизнеса специалистам и менеджерам.

Для регионов Севера одной из главных целей для инновационного развития, является построение систе-

мы переподготовки кадров для инновационного развития (особенно горной промышленности), для овладения слушателями навыками бизнес-проектирования, оценки эффективности инновационных проектов, проведения маркетинговых исследований, формирования бизнес-команды и разработки внедренческих мероприятий по реализации проектов, учитывающих специфику работы на Севере.

Российская система бизнес-образования начала активно развиваться с начала 1990-х годов. Важное изменение в российском бизнес-образовании произошло в начале 2000 года, когда российский вариант западных образовательных программ МВА получил государственное признание. Из 15 признанных российских учебных заведений 9 представляют Москву, 3 – Санкт-Петербург, по одному – Воронеж, Н.Новгород и Пермь. В регионах Севера не создано на данный момент не одной бизнес-школы.

В регионах Севера необходимо реализовать проекты по созданию бизнес-школ для подготовки и переподготовки менеджеров высшей квалификации с получением слушателями дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования (МВА)». Законодательная база для реализации данных проектов имеется [2, 3].

В качестве системы повышения квалификации и переподготовки кадров для инновационного развития предлагается создание в северных регионах современных образовательных центров, включающих специализированные курсы, научные семинары и школы с различными сроками обучения.

Данная система переподготовки кадров должна быть создана для менеджеров всех уровней и масштабов

промышленных предприятий, работников учебных заведений и научных организаций, чиновников государственной и муниципальной власти, для изучения ими возможностей снизить или вовсе ликвидировать негативные воздействия географического и социально-экономического положения территорий Севера.

Обучение слушателей в рассматриваемой системе переподготовки кадров должно включать в себя: общее обсуждение поставленных проблем, разбор и анализ представленных реальных ситуаций, различные тестирования, проведение деловых игр, самоанализ собственных решений поставленных задач, погружение в проблему, просмотр учебных фильмов, установку на постоянное самообразование с использованием раздаточного материала, рекомендованных книг и сайтов Интернета, активное участие в конференциях и форумах.

Предложенная система переподготовки кадров позволит слушателям:

- усвоить основные методологические положения, логические законы и правила научного творчества с подробным освещением понятийного аппарата, ключевых определений и инструментария;
- углубленно изучить важнейшие аспекты инновационного и стратегического менеджмента;
- сформировать дополнительные знания в сфере гражданского, налогового, бюджетного, арбитражного процессуального права;
- получить дополнительные знания по проблемам разработки и принятия управленческих решений в области инновационных процессов;
- получить навыки по вопросам выявления и оценки внутренних и внешних рисков в предпринимательской деятельности с учетом сложив-

шейся ситуации в регионе и стране в целом с использованием результатов анализа для разработки стратегии развития и принятия управленческих решений;

- предметно рассмотреть особенности функционирования предприятий регионов Севера, в том числе получить дополнительные знания по проблемам рационального экономического эффективного использования природных ресурсов и отходов производства;

- сформировать аналитический аппарат, в том числе по прикладным системам искусственного интеллекта, и методов его применения для повышения эффективности менеджмента, собственное видение путей преобразования и развития экономики; получить дополнительные знания по проблемам развития экономики на современном этапе, ценностям коммерциализации инновационных проектов, их значения на государственном и международном уровне, средствам управления компаниями;

- профессионально использовать возможности кредитных отделов банков, инвестиционных и страховых компаний, инвестиционных фондов.

В качестве одного из элементов системы повышения квалификации и переподготовки кадров для инновационного развития в 2008 году в г. Апатиты, на базе Института экономических проблем им. Г.П. Лузина КНЦ РАН был организован постоянно действующий научный семинар [4]. Предлагается на базе уникального научно-производственного комплекса г. Апатиты создать Школу для подготовки и переподготовки менеджеров высшей квалификации с получением слушателями дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования (МВА).

Необходимо законом Российской Федерации закрепить новые формы экономических и социальных стимулов привлечения специалистов на Север, в том числе:

- расширение и совершенствование системы гарантий и компенсаций для молодых специалистов, выезжающих на работу и постоянное проживание в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, в рамках частно-государственного партнерства;

- создание различных форм льготного жилищного и образовательного кредитования для приглашенных специалистов;

- создание льгот семьям молодых специалистов по оплате услуг ЖКХ, содержания ребенка в образовательных учреждениях дошкольного образования и детского отдыха;

- повышение доступности качественных социальных услуг, медицинской помощи, предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, общего, дополнительного и начального профессионального образования;

- развитие системы грантов и премий талантливой молодежи из малообеспеченных семей, проживающих в регионе, в целях стимулирования их дальнейшей учебы;

- определение мер по интеграции образования, науки и производства в целях вовлечения молодежи в инновационную деятельность по созданию технологий, имеющих жизненно важное значение для региона;

- создание программ поддержки молодежи по обучению в других регионах с условием возвращения и отработки не менее 5 лет в своем регионе;

- снижение для молодых семей платы по ипотечным кредитам по мере увеличения стажа работы в ук-

занных районах и рождения детей, а также по предоставлению молодым семьям беспроцентной ссуды на приобретение жилья;

- развитие контрактной формы подготовки молодых специалистов;

- создание централизованной системы прохождения практики студентов ВУЗов в северных регионах;

- проведение целевой подготовки и переподготовки молодых специалистов с учетом формирования государственного и частного заказа на подготовку квалифицированных кадров;

- создание системы государственного набора кадров для основных отраслей экономики и социальной сферы.

Правительству Российской Федерации можно рекомендовать:

- разработать механизмы стимулирования интеграции образования, науки и производства, в т.ч. через создание научно-производственных и научно-образовательных комплексов на базе существующих и вновь формируемых научных и учебных центров, с законодательным закреплением понятия университетский комплекс и определением его статуса;

- разработать систему мер поддержки молодых научно-педагогических кадров и специалистов инновационного профиля, приезжающих на работу в районы Крайнего Севера и Арктики, включая обеспечение их благоустроенным жильем.

Министерству образования и науки Российской Федерации следует обеспечить реализацию принятых государственных программ в сфере образования и провести мероприятия по совершенствованию системы высшего образования в регионах Севера и Арктики, включая:

- разработку системы мер, направленных на привлечение веду-

ших ученых научных центров страны, специалистов производственных компаний к участию в учебном процессе и научных исследованиях, проводимых в вузах Севера;

- разработку и внедрение стандартов высшего и среднего специального образования для специфических условий Севера, с учетом возможности участия работодателей в разработке новых квалификационных методик определения уровня профессиональных знаний и умений (навыков).

Органам государственной власти регионов можно порекомендовать:

- разработать и реализовать программы по содействию в использовании механизмов частно-государственного партнерства в сфере подготовки высококвалифицированных менеджеров;

- предусмотреть в планах и программах экономического и социального развития регионов вопросы софинансирования развития учреждений высшего образования, а также меры, направленные на ускоренную модернизацию материально-технической базы высших учебных заведений;

- содействовать формированию региональных научно-образовательных центров на базе ВУЗов;

- сформировать систему поиска и поддержки талантливых подростков, потенциальных абитуриентов высших учебных заведений по специальности менеджер в различных сферах;

- активно вовлекать региональные ВУЗы в создаваемые технопарки, бизнес-инкубаторы и университетские комплексы с целью повышения эффективности и качества образовательного процесса, использования интеллектуальных, материальных и информационных ресурсов для подготовки специалистов;

- содействовать развитию в ВУЗах новых форм инновационно-образовательной деятельности, основанных на интеграции процессов образования и научной деятельности преподавателей и студентов, созданию в них технологической базы для исследований, разработок и реализации новых технологий;

- обеспечивать устойчивое функционирование и развитие системы переподготовки и повышения квалификации кадров для инновационной деятельности, прежде всего, в научно-технической и промышленной сферах, в инфраструктурных и социальных отраслях;

- стимулировать создание специализированных учебных центров подготовки кадров малого предпринимательства, в том числе для коренных малочисленных народов Севера;

- сформировать систему поиска и поддержки талантливых подростков, потенциальных абитуриентов высших и средних специальных учебных заведений.

- формировать государственно-частные агентства, содействующие привлечению молодежи на работу в государственный и корпоративный сектор экономики северных регионов России;

- проводить социологические исследования, связанные с выявлением потребности предприятий и организаций в подготовке кадров;

- содействовать созданию различных молодежных организаций, активно участвующих в создании системы объективного, независимого внешнего контроля за качеством получаемых знаний.

Реализация предложенных мероприятий позволит на долгосрочной основе уменьшить квалифицированных дефицит кадров для перехода на инновационный путь развития регионов Севера.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Амелина А. В* Совете Федерации обсудили дефицит рабочих на Севере // Инновационный портал Уральского Федерального округа URL: <http://www.invur.ru/index.php?page=news&id=64232> (дата обращения: 16.10.2009).
2. *О Государственных требованиях к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования – MBA»:* приказ Минобразования РФ от 08.02.2008 № 40
3. *О лицензировании высших учебных заведений и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования по образовательной программе до-*
- полнительного профессионального образования "Мастер делового администрирования - Master of Business Administration (MBA)": приказ Минобразования РФ от 20.10.2003 №4323.
4. *Цукерман В.А., Козлов А.А.* Опыт создания постоянно действующего научного семинара «Школа технологических менеджеров» // Материалы XIII международной научно-практической конференции по инновационной деятельности «Проблемы и перспективы инновационного развития экономики», Киев, Симферополь, Севастополь, 15-19 сентября 2008 г. – Симферополь: Изд. Ф/ПП Бражникова Н.А., 2008. – 368 с. – С. 295-299. **ГИАБ**

Коротко об авторе

Цукерман В.А. – кандидат технических наук, доцент по специальности «Экономика и управление народным хозяйством», зав. отделом промышленной и инновационной политики Института экономических проблем КНЦ РАН, e-mail tsukerman@iep.kolasc.net.ru



ДИССЕРТАЦИИ

ТЕКУЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ЗАЩИТАХ ДИССЕРТАЦИЙ ПО ГОРНОМУ ДЕЛУ И СМЕЖНЫМ ВОПРОСАМ

Автор	Название работы	Специальность	Ученая степень
ИНСТИТУТ ГОРНОГО ДЕЛА СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН			
ГРИШИН Александр Николаевич	Совершенствование технологии проведения массовых взрывов на каменных карьерах строительных материалов	25.00.22	к.т.н.
ЮШКИН Владимир Федорович	Разработка экспериментально-теоретических основ и технических средств для создания систем вибродеформационного мониторинга геомеханического состояния породных массивов блочно-иерархического строения	25.00.20	д.т.н.