Федеральное агентство по образованию
Министерство экономического развития Республики Коми
Министерство образования Республики Коми
Сыктывкарский лесной институт – филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургская государственная лесотехническая академия имени С. М. Кирова»

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ

Монография

Научный редактор
доктор экономических наук, профессор В. В. Жиделева

СЫКТЫВКАР 2009

УДК 001.895:316.453
ББК 60.524
К13

Рассмотрено и утверждено к печати редакционно-издательским советом Сыктывкарского лесного института 18 ноября 2008 г.

А в т о р ы :
П. А. Орда, Н. Л. Струтинская, В. В. Жиделева, Н. М. Большаков, В. В. Фаузер, О. И. Казанин, И. Н. Андронов, Т. Г. Навазова, В. В. Терентьев, В. А. Иванов, А. В. Буткин, А. М. Захаренко, Н. И. Коркин, Г. П. Полтавская, В. К. Бойков, Э. В. Нечаева, В. В. Гладилов, Е. И. Казакова, М. А. Яковлева, Н. Г. Кокшарова, И. И. Иваницкая, В. С. Пунгина, Л. Э. Еремеева, Л. А. Гурьева

Р е ц е н з е н т ы :
доктор экономических наук, профессор **Е. И. Рейшахрит**
(Воркутинский горный институт),
доктор экономических наук, профессор **А. П. Шихвердиев**
(Сыктывкарский государственный университет)

К13 **Кадровое обеспечение инновационных процессов в Республике Коми** : моногр. / П. А. Орда, Н. Л. Струтинская, В. В. Жиделева и др. ; науч. ред. д-р эконом. наук В. В. Жиделева ; Мин-во образования Республики Коми ; Мин-во эконом. развития Республики Коми ; Сыкт. лесн. ин-т. – Сыктывкар, 2009. – 180 с.
ISBN 978-5-9239-0099-6

УДК 001.895:316.453
ББК 60.524

В монографии изложены вопросы теории и методологии управления кадровым обеспечением инновационной экономики, показаны специфические аспекты развития инновационно-образовательного потенциала Республики Коми, обобщен опыт модернизации профессионального образования в регионе.

Издание представляет интерес для специалистов в области государственного управления и региональной экономики, сотрудников центров занятости, научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов, а также широкого круга читателей.

ISBN 978-5-9239-0099-6
© СЛИ, составление, 2009

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 5

Глава 1. Кадровое обеспечение экономики Республики Коми: методология, проблемы и перспективы 9

1.1. Опыт, проблемы и перспективы кадрового обеспечения отраслей экономики с учетом инвестиционной и инновационной политики в Республике Коми 9

1.2. Модернизация профессионального образования в регионе: сближение интересов рынка труда и образования 16

1.3. Сбалансированность регионального рынка труда: проблемы и перспективы развития 25

1.4. Обобществление региональной образовательной сферы как фактор повышения конкурентоспособности образования 36

1.5. Место государственного заказа в подготовке профессиональных кадров 51

1.6. Проблемы и перспективы взаимодействия бизнеса и высшей школы Республики Коми в сфере инновационной экономики 63

1.7. Инновации и развитие региональной системы непрерывного образования в Республике Коми 68

Глава 2. Развитие инновационно-образовательного потенциала региона 79

2.1. Приоритетные направления развития инновационного потенциала лесного образования в Республике Коми 79

2.2. Новые технологии в лесном образовании 95

2.3. Формирование региональной программы повышения квалификации кадров лесного сектора экономики 101

2.4. Сфера аграрного образования в подготовке кадров для села 113

2.5. Кадровое обеспечение инновационного развития АПК 122

2.6. Об опыте, проблемах и перспективах развития образовательного учреждения, реализующего программы начального и среднего профессионального образования 130

2.7. Эффективность научной и инновационной деятельности, направленной на развитие потребительской кооперации региона 136

2.8. Обеспечение медицинскими кадрами и стратегия развития научного потенциала здравоохранения 141

Глава 3. Повышение качества трудового потенциала – основа инновационного развития предприятия 148

3.1. Кадровое обеспечение инновационного развития предприятия 148

3.2. Эффективное управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности предприятий 156

3.3. Повышение конкурентоспособности лесозаготовительной отрасли путем эффективного инвестирования в развитие кадрового потенциала 164

3.4. Потребности в трудовых ресурсах в свете логистических концепций 169

Заключение 171

Библиографический список 174

Приложение. Мероприятия по реализации программы повышения квалификации управленческих кадров (предложения Сыктывкарского лесного института для обсуждения в порядке полемики) 175

ВВЕДЕНИЕ

В ряду новых социально-экономических реалий, вызванных кризисными явлениями, рынок труда фокусирует в себе наиболее острые и болезненные проблемы: рост безработицы, усиление структурных и региональных диспропорций занятости, неконтролируемый отток рабочей силы в страны ближнего и дальнего зарубежья, регрессивные изменения в качестве рабочей силы и мотивации к труду, падение уровня реальных доходов населения. Эти процессы оказывают растущее воздействие на политическую и экономическую жизнь общества и сдерживают структурные преобразования, процессы стабилизации и экономического роста, усиливают негативное восприятие большинством населения проводимого курса реформ.

В обсуждаемых сегодня программах выхода экономики России из кризиса безработица понимается как результат и следствие экономической политики, в то время как борьбе с безработицей необходимо придать системный характер. Существующий уровень безработицы свидетельствует о том, что кризис будет продолжаться и без соответствующей корректировки приведет к различным социально-экономическим диспропорциям, среди которых сегментация и маргинализация рынка труда. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы подготовки, переподготовки и переквалификации кадров.

Несмотря на сложную экономическую ситуацию, Республика Коми не оставляет надежду реализовать ранее принятые крупные инвестиционные проекты, которые смогут повлиять на динамику экономического роста и позволят превратить экономическую карту республики в площадку для развития инновационных процессов. Однако для того, чтобы вопросы обеспечения кадрами ведущих отраслей экономики не стали сдерживающим фактором осуществления перспективных планов региона, необходимо основные усилия направить на осуществление программ их подготовки и переподготовки.

Кроме того, общество с более высоким уровнем образования имеет объективные преимущества для дальнейшего роста экономики, и государству легче решить проблемы, связанные с безработицей. Наряду с этим есть и чисто социальные выгоды от инвестиций в обучение: более образованные и, следовательно, обеспеченные люди, согласно статистике, гораздо реже совершают преступления, мотивом которых в большинстве случаев служит низкий уровень доходов. Это дает и экономическую выгоду в виде уменьшения расходов на содержание правоохранительных органов.

Правительство Республики Коми, научно-педагогические работники, работодатели и бизнес-сообщество в последнее время активно обсуждают тенденции и перспективы развития трудовых ресурсов и подготовки кадров. Выполнены научно-исследовательские работы в области трудового потенциала, демографических процессов, развития профессионального образования. Все более актуальной становится задача подготовки специалистов разного уровня (НПО, СПО, ВПО).

Коллективная монография стала результатом совместной работы специалистов Администрации Главы Республики Коми, Министерства образования РК, Министерства экономического развития РК, представителей учебных заведений республики, сотрудников институтов Коми НЦ УрО РАН, работодателей в процессе подготовки, проведения и обсуждения итогов Межрегиональной научно-практической конференции «Особенности обеспечения трудовыми ресурсами и подготовки кадров – использование научного потенциала северных регионов» в рамках IV Северного инвестиционного форума, которая состоялась в 2008 году в Сыктывкарском лесном институте.

В подготовке данного научного издания принимали участие Первый заместитель Главы Республики Коми П. А. Орда (раздел 1.1); министр образования Республики Коми Н. Л. Струтинская (раздел 1.2); директор Сыктывкарского лесного института доктор экономических наук, профессор В. В. Жиделева (введение, раздел 1.3). Почетным президентом Сыктывкарского лесного института доктором экономических наук, профессором Н. М. Большаковым совместно с В. В. Жиделевой подготовлены разделы 1.4, 2.1, 2.2, 2.3.

Доктор экономических наук, профессор В. В. Фаузер (Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера) – автор раздела 1.5. Раздел 1.6 написан совместно директором, заведующим кафедрой горного дела кандидатом технических наук, доцентом О. И. Казаниным (филиал Санкт-Петербургского государственного горного института (технического университета) «Воркутинский горный институт») и проректором по научной работе Ухтинского государственного технического университета доктором технических наук, профессором И. Н. Андроновым.

Материалы к разделу 1.7 предоставлены ректором Коми республиканского института развития образования и переподготовки кадров кандидатом педагогических наук, доцентом, заслуженным учителем РФ Т. Г. Навазовой, разделу 2.4 – Н. М. Большаковым, ведущим научным сотрудником, кандидатом экономических наук В. В. Терентьевым (Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера), заведующим лабораторией аграрной экономики доктором экономических наук, профессором того же института В. А. Ивановым, генеральным директором ОАО «Пригородный» А. В. Буткиным.

Авторы раздела 2.5 – В. В. Терентьев, В. А. Иванов и директор Сторожевской средней школы, член Общественной палаты Республики Коми А. М. Захаренко; раздела 2.6 – директор Сыктывкарского индустриального техникума кандидат педагогических наук Н. И. Коркин; раздела 2.7 – директор Сыктывкарского филиала Российского университета кооперации кандидат экономических наук, доцент Г. П. Полтавская и заведующий кафедрой общеобразовательных дисциплин, маркетинга и коммерции того же вуза кандидат экономических наук, доцент В. К. Бойков; раздела 2.8 – директор кандидат медицинских наук Э. В. Нечаева, начальник научного отдела доктор биологических наук, профессор В. В. Гладилов, заместитель директора по учебной работе кандидат химических наук, доцент Е. И. Казакова, помощник директора по управлению качеством образования кандидат биологических наук М. А. Яковлева (Коми филиал Кировской государственной медицинской академии).

Раздел 3.1 подготовлен старшим преподавателем Сыктывкарского лесного института Н. Г. Кокшаровой; раздел 3.2 – заведующей кафедрой менеджмента и маркетинга Сыктывкарского

лесного института кандидатом экономических наук доцентом И. И. Иваницкой; раздел 3.3 – старшим преподавателем Сыктывкарского лесного института В. С. Пунгиной; раздел 3.4 – доцентом Сыктывкарского лесного института Л. Э. Еремеевой. Заключение составлено заместителем директора по учебной и научной работе кандидатом юридических наук, доцентом Л. А. Гурьевой (Сыктывкарский лесной институт).

Монография будет полезна всем, кто исследует теоретические и практические аспекты инновационных процессов в экономике и их кадровое обеспечение. Авторы надеются, что широкий круг читателей согласится с тем, что современный рынок труда требует научного инструментария, который становится все более сложным, а его применение требует все более обширных и глубоких знаний. В исследовании предпринята попытка обоснования развития инновационной основы региона, отраслей экономики и хозяйствующих субъектов через соответствующую систему профессионального образования.

Авторы выражают благодарность Министерству экономического развития, Министерству образования Республики Коми и лично министрам И. Е. Стукалову и Н. Л. Струтинской за поддержку научных исследований в области профессионального образования и помощь в издании монографии.

Глава 1

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ: МЕТОДОЛОГИЯ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

1.1. Опыт, проблемы и перспективы кадрового обеспечения отраслей экономики с учетом инвестиционной и инновационной политики в Республике Коми

Развитие Республики Коми в последние годы характеризуется общим улучшением экономического и социально-политического климата: сохраняются тенденции устойчивого роста валового регионального продукта, промышленного производства, инвестиций, реальных доходов населения. Доходы бюджета республики за последние пять лет выросли с 20 до 39 млрд руб. в 2008 году. Нет задолженности по зарплате.

В 2006 году была принята Стратегия развития республики на десятилетний период, которая стала ориентиром для дальнейших шагов, разработки планов, программ, концепций и других документов стратегического характера (схема 1).

Достижение и сохранение в перспективе высоких темпов экономического роста для обеспечения позитивного социального развития предполагается обеспечить прежде всего за счет **инвестиционной** и **инновационной** политики.

В развитие Стратегии разработана Схема размещения и развития производительных сил на период до 2020 года. В нее включены 48 крупных инвестиционных проектов, которые окажут значительное влияние на темпы экономического роста и изменят в целом экономическую карту республики.

Для реализации всех намеченных планов необходимо обеспечить реальный рост инвестиций, включая иностранные.

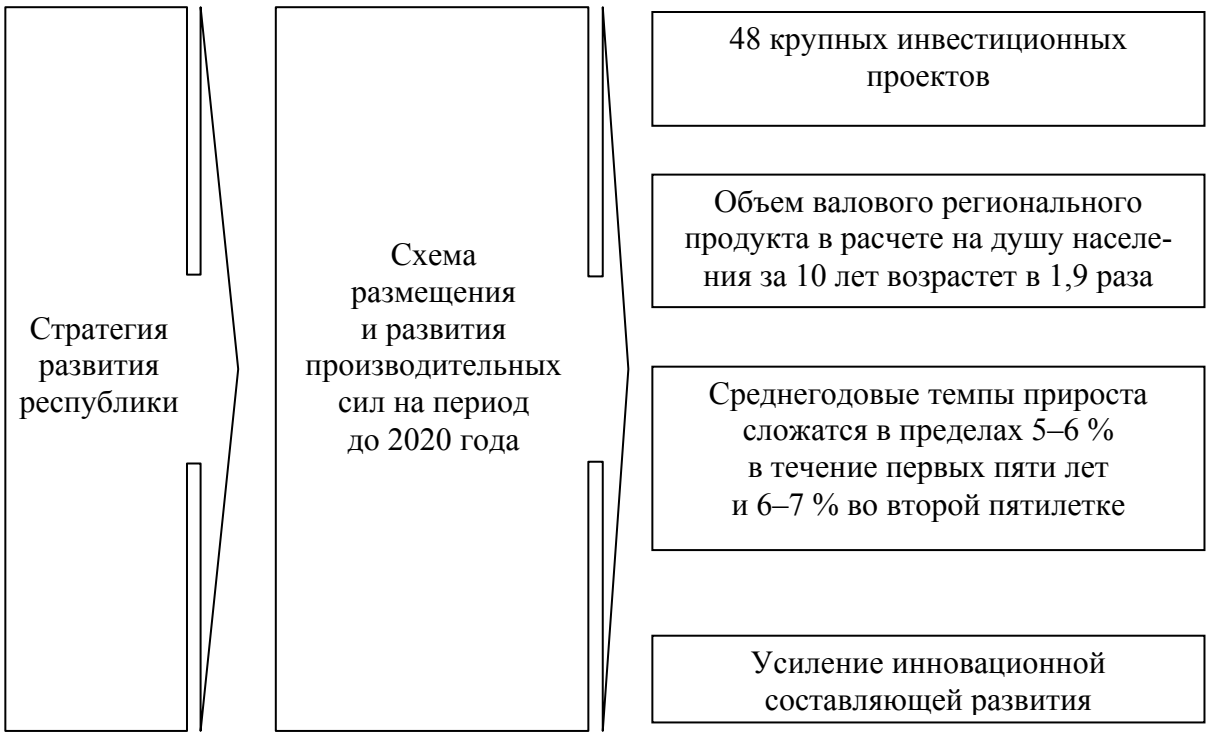


Схема 1. Стратегия развития Республики Коми

Объем валового регионального продукта в расчете на душу населения за 10 лет возрастет в 1,9 раза. Среднегодовые темпы прироста сложатся в пределах 5–6 % в течение первых пяти лет и 6–7 % во второй пятилетке. Один из наиболее значимых факторов роста экономики и стабилизации социальной обстановки – усиление **инновационной** составляющей развития.

Стратегией предусматривается решение принципиально новых для республики задач, нацеленных на рост конкурентоспособности продукции за счет стимулирования роста инноваций, усиления взаимосвязей производства и науки, активизации процессов внедрения в производство инновационных продуктов и технологий. В последние годы в республике разработаны меры по укреплению научного и инновационного потенциала, среди которых принятие Закона «О государственной поддержке инновационной деятельности на территории Республики Коми».

Однако существенным сдерживающим фактором в реализации намеченных планов является дефицит квалифицированных специалистов. Сегодня вопросы обеспечения кадрами организаций отраслей экономики, сферы услуг и управления выходят на первый план.

По результатам исследований, лишь 15 % работодателей в Коми не чувствуют «кадрового голода».

Пожалуй, наибольшее влияние на ситуацию сегодня оказывают демографические процессы, которые приводят к неуклонному сокращению численности населения в трудоспособном возрасте.

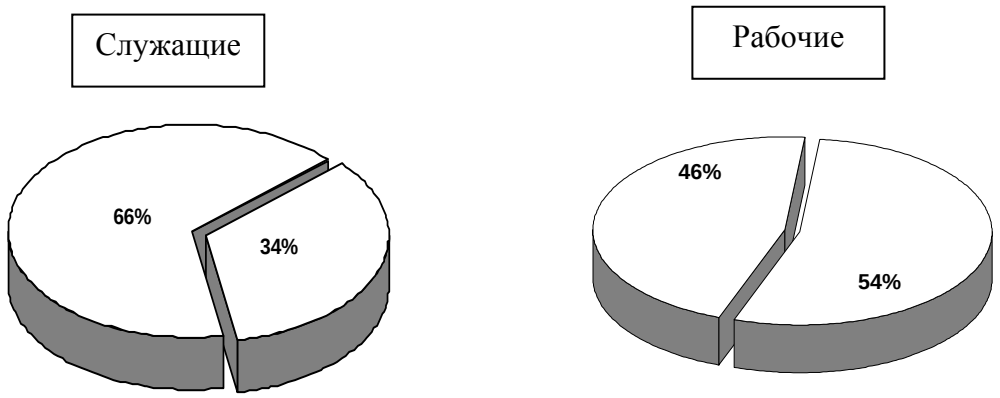
За последние 15 лет численность населения Республики Коми сократилась на 21 %, а число занятых в экономике уменьшилось более чем на 30 %. Способствуют этому миграционные процессы, на которые приходится примерно 90 % общей убыли населения.

С каждым годом становится все труднее удовлетворять потребности экономики республики в квалифицированных кадрах за счет местных трудовых ресурсов. При этом отмечается устойчивая динамика роста занятых в отраслях социальной сферы: образовании, здравоохранении, культуре, социальном обеспечении и управлении. Поэтому необходимо разработать специальные меры, предотвращающие или компенсирующие развитие отрицательных демографических и миграционных тенденций. Среди таких мер могут быть внедрение новой техники и передовых технологий, которое позволит значительно повысить производительность труда, а также использование трудового потенциала людей пенсионного возраста, разработка Концепции миграционной политики, что улучшит качественный состав населения и его демографические структуры.

По-прежнему остро стоит проблема эффективности профессионального образования в Республике Коми. Оно не выполняет свою основную функцию – подготовку специалистов в соответствии с реальными потребностями экономики региона. Причин много. Прежде всего это несоответствие подготовки кадров по уровням образования насущным запросам в них рынка труда. Вместо подготовки высококвалифицированных рабочих на рынок труда массово поставляются обладатели дипломов о высшем образовании. А работодатели при этом привлекают ежегодно до трех тысяч строителей, каменщиков, дорожников, рабочих других профессий из регионов России и ближнего зарубежья.

Высшие учебные заведения, принимая во внимание повышенный спрос на ряд «модных» специальностей, допустили перекос в подготовке кадров. Практически в разы сократилось обу-

чение по техническим специальностям. В результате рынок переполнен юристами и экономистами, а специалистов угольной отрасли, к примеру, начали завозить из заграницы. И это характерно не только для Республики Коми. Нехватка квалифицированной рабочей силы сегодня одна из ключевых проблем российской экономики в целом (диагр. 1).

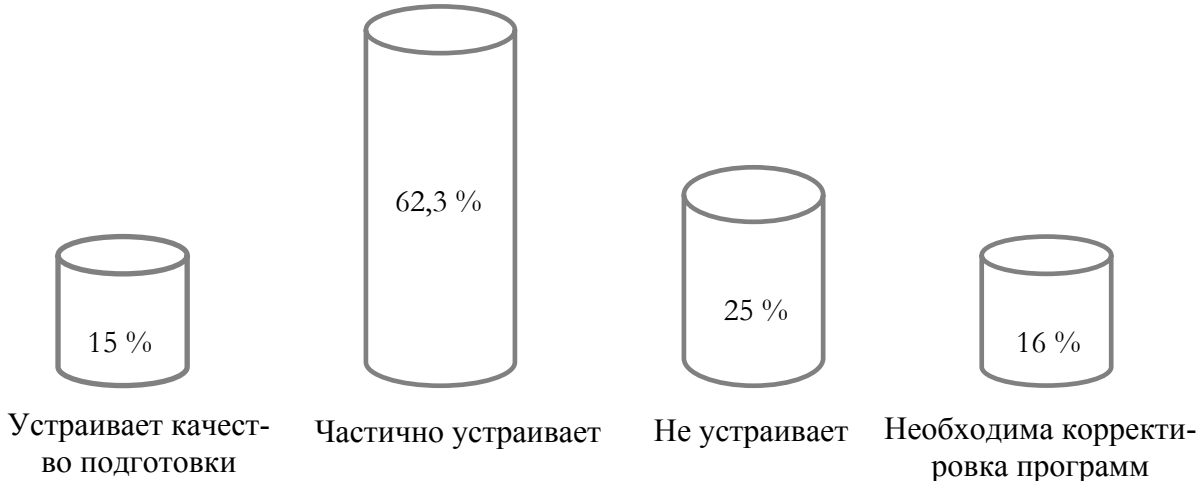


Диагр. 1. Структура выпуска учащихся учреждениями профобразования и потребности экономики в работниках по категориям

Сегодня практически нет проблемы набора студентов в вузах республики, поскольку подавляющее большинство выпускников 11-х классов (70 %) планируют стать их абитуриентами и только 5 % выпускников ориентированы на получение рабочей профессии. И при этом каждый второй выпускник намерен учиться за пределами республики.

Да и качество подготовки кадров оставляет желать лучшего. Работодателей не устраивает низкий уровень профессиональных и функциональных навыков, в частности – неумение планировать свою деятельность, работать в команде и пр. (диагр. 2). А причины этого кроются в самой системе профобразования. И их немало: консервативность подходов к организации образовательного процесса, недостаточные связи с работодателями, морально и физически устаревшая материально-техническая база, не отвечающая требованиям современного производства, недостаток квалифицированного преподавательского состава. Бюджетное финансирование также не стимулирует учебные заведения работать на

конкретного заказчика. Не до конца проработана система прогнозирования рынка труда, что, в свою очередь, не дает возможности учебным заведениям работать на опережение.



Диагр. 2. Исследование требований работодателя к качеству подготовки выпускников НПО

Тем не менее кадровые проблемы в экономике региона неразрешимы только силами системы профессионального образования.

Важным показателем, характеризующим потенциал развития организаций, является уровень и качество образования их работников. Между тем каждый третий работающий сегодня не имеет базового профессионального образования, а следовательно, занят неквалифицированным трудом. Около половины руководителей организаций не имеют высшего образования.

Дальнейшее развитие экономики предполагает жесткие требования по повышению производительности труда. В настоящее время по отдельным отраслям экономики Россия отстает от уровня развитых зарубежных стран в 20 раз!

Очевидно, что одними лишь закупками высокотехнологичного оборудования эту проблему не решить. Нужны вложения в человеческий ресурс. И они должны составлять до 10 % фонда заработной платы. А у нас в республике в среднем эти затраты составляют менее 1 % (0,4–0,7 %).

Есть недостатки и в системе учета, планирования и развития кадрового потенциала. Например, ни по одному из инвестицион-

ных проектов, которые должны быть реализованы в Республике Коми до 2020 года, до сих пор нет четкой картины по потребности в кадрах и по тому, за счет каких источников она будет покрываться. Можно назвать только 30 предприятий по всей республике, которые постоянно занимаются вопросами развития своего персонала.

Кадровые проблемы требуют незамедлительного решения. При этом ни государство, ни бизнес, ни система образования «в одиночку» преодолеть их не могут. Сегодня необходимы новые подходы в проведении кадровой политики, в основе которой – переход на государственный заказ и договорные отношения между учебными заведениями и предприятиями по подготовке специалистов по разным направлениям.

Как на сегодняшний день строится работа по регулированию кадровых процессов в республике и каковы ее результаты?

- Приняты нормативные документы, обеспечивающие формирование комплексной системы подготовки кадров и проведение соответствующей кадровой политики.

- Разработан прогноз потребности в рабочих кадрах на пятилетний период, что позволило определить систему работы по регулированию объемов и направлений подготовки рабочих кадров в учреждениях начального профессионального образования и приступить к проведению их реструктуризации.

- С целью регулирования процессов кадрового обеспечения экономики в Республике Коми действуют две целевые республиканские программы. Ежегодно на их реализацию в республиканском бюджете предусматриваются необходимые средства и обеспечивается подготовка, переподготовка и повышение квалификации почти трех тысяч специалистов разного уровня.

- Сложилась система работы по повышению профессионализма руководителей высшего и среднего звена. Особая миссия в этом принадлежит Президентской программе подготовки управленческих кадров. Ее выпускники вносят существенный вклад в экономику республики. На их счету уже около пятисот реализованных проектов по развитию действующих производств и открытию новых направлений деятельности на предприятиях и в республике. Ими созданы более двухсот новых компаний. Именно они зачастую выступают инициаторами развития деловых

контактов между предприятиями республики и других регионов, с зарубежными партнерами.

Таким образом, на сегодняшний день сложилась определенная система работы по регулированию кадровых процессов. И эта работа будет продолжена. Но на что необходимо обратить особое внимание?

Прежде всего, обеспечить **реализацию планов по реформированию системы профессионального образования** в целях приведения ее деятельности в соответствие с реальными потребностями работодателей, и не только по учреждениям, находящимся в ведении республики, в отношении которых сегодня проводится реструктуризация. Необходимо вплотную заняться и реформированием системы высшего и среднего профобразования в части соблюдения баланса спроса и предложения кадровых ресурсов на республиканском рынке труда. И это потребует серьезных преобразований прежде всего в самих учебных заведениях. Поэтому следует оказывать влияние на работу федеральных профессиональных учебных заведений, разумеется, не нарушая норм действующего законодательства, т. е. планировать работу по оптимизации их структуры, взаимодействуя при этом с Министерством образования и науки России.

Предстоит значительно **усилить роль договорных отношений, регулирующих сотрудничество власти и бизнеса** в области профессионального образования, разработать и внедрить механизм государственного заказа на подготовку специалистов всех уровней квалификации. Требуется **активизация кадровой политики** на уровне региона, отраслевых министерств, муниципальных образований и в организациях республики.

Кадровый голод испытывают и органы государственного управления. О необходимости формирования резерва управленческих кадров говорил в июле 2008 года президент Дмитрий Медведев. В управленческий резерв Республики Коми должны войти наиболее перспективные профессионалы, молодые специалисты, государственные и муниципальные служащие.

С 1 января 2009 года вступили в действие изменения в Налоговом кодексе Российской Федерации, стимулирующие работодателей более активно заниматься вопросами развития своего персонала. Планируется разработать механизм предоставления

бюджетных средств работодателям для организации профессионального образования работников. А на региональном уровне необходимо продумать **дополнительные меры по повышению производительности труда** за счет модернизации производства и внедрения инноваций, роста квалификации действующей и подготавливаемой рабочей силы.

Особое внимание следует уделить **кадровому и научному обеспечению инновационного развития** республики. Для этого надо решить три основные задачи:

- подготовить кадры для обеспечения инновационного развития;
- активизировать научно-исследовательскую и внедренческую деятельность в вузах в партнерстве с организациями реального сектора экономики;
- создать необходимую инновационную инфраструктуру.

А одним из наиболее эффективных, но недостаточно используемых в настоящее время механизмов реализации этих задач является именно **государственно-частное партнерство**.

Необходимо также совершенствовать работу по информированию населения о ситуации на рынке труда и перспективных потребностях экономики в кадрах, а также улучшать **профессиональную ориентированность молодежи**, повышать престиж рабочих профессий в обществе.

1.2. Модернизация профессионального образования в регионе: сближение интересов рынка труда и образования

В 2004–2008 годах система профессионального образования Республики Коми развивалась в рамках реализации целевой республиканской программы «Развитие системы профессионального образования» и в новой системе разграничений полномочий между субъектами Российской Федерации и федеральным центром. Так, в 2004 году на уровень Республики Коми переданы из федеральной собственности 27 образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, а из Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» исключена ста-

тья, определявшая компетенцию субъектов в области данных уровней профессионального образования.

Сегодня структура начального профессионального образования насчитывает 17 учреждений, из них 11 – профессиональных училищ, шесть – профессиональных лицеев, ежегодный прием составляет 6 200 человек, что меньше потребности в подготовке рабочих кадров, но обусловлено количеством выпускников школ.

Система среднего профессионального образования насчитывает 21 учреждение: 11 училищ и техникумов, 10 колледжей с ежегодным приемом 5 600 студентов.

В системе высшего профессионального образования 27 вузов и филиалов вузов с ежегодным приемом 8 700 студентов, каждый второй получает образование платно (схема 2).

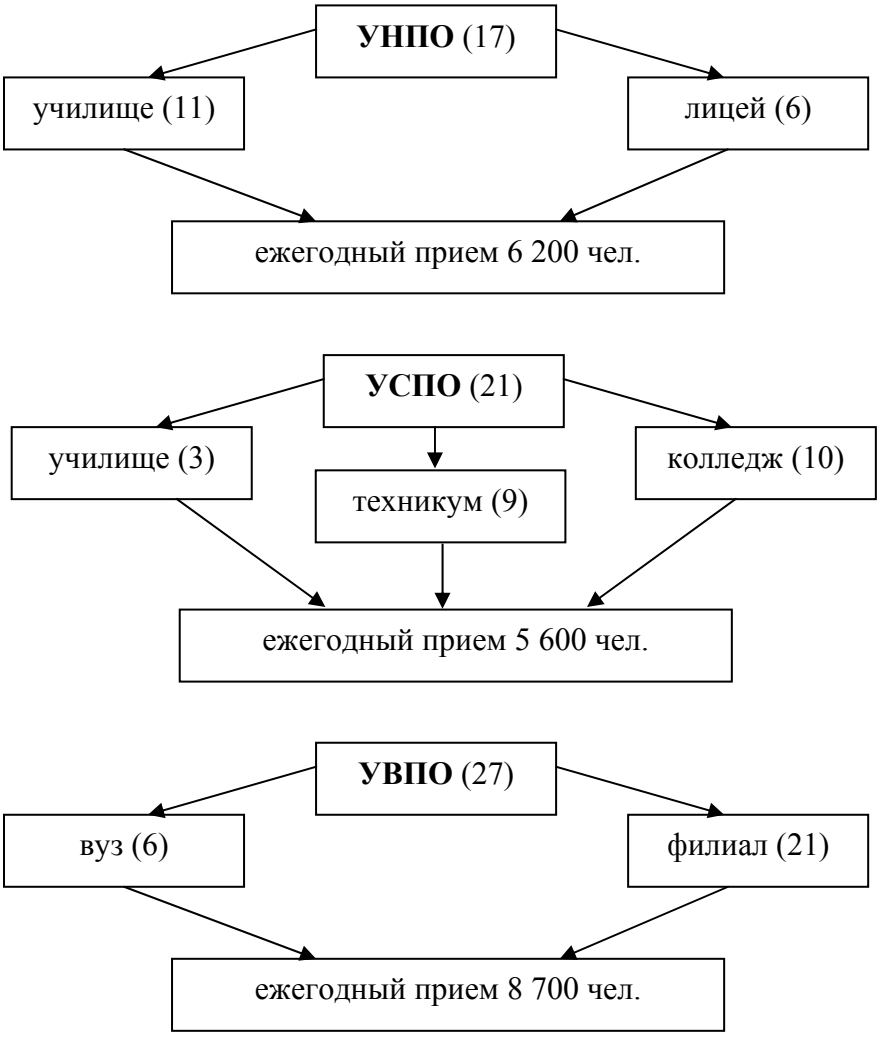


Схема 2. Сеть учреждений профессионального образования в Республике Коми

Если говорить о ведомственной подчиненности, то вузы и 40 % учреждений начального и среднего профессионального образования находятся в федеральной собственности, направления подготовки в которых определяет Федеральное агентство по образованию.

В ведении республики находятся 60 % учреждений начального и среднего профессионального образования. В системе начального профессионального образования все учреждения подведомственны Министерству образования; в системе среднего профессионального образования – по три учреждения подведомственны Министерству здравоохранения и Министерству культуры, восемь подведомственны Министерству образования.

За период действия целевой республиканской программы было немало сделано, в том числе и по вопросу приближения рынка образовательных услуг к рынку труда и структурной реорганизации сети учреждений начального и среднего профессионального образования.

Основной целью реформирования сети образовательных учреждений явилось изменение содержания и качества профессиональной подготовки с учетом требований работодателей. Для достижения этой цели была разработана и принята распоряжением Правительства Республики Коми программа «Реструктуризация сети образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, находящихся в государственной собственности Республики Коми, на 2007–2010 годы», в рамках которой были предусмотрены следующие направления работы.

1. Организация работы по согласованию объемов и направлений подготовки рабочих кадров в Республике Коми.

2. Разработка механизма формирования государственного заказа на подготовку кадров в Республике Коми.

3. Оптимизация сети образовательных учреждений профессионального образования (ОУПО) и структуры подготовки кадров в ОУПО в разрезе профессий и специальностей в соответствии с реальными потребностями республиканского и муниципальных рынков труда.

4. Повышение эффективности управления системой профессионального образования: переход от управления образователь-

ными учреждениями профессионального образования к управлению образовательными профессиональными программами на конкурсной основе.

Потенциальный успех реализации программы реструктуризации будет определен следующими основными показателями:

- расширением взаимодействия образовательных учреждений с работодателями;
- трудоустройством выпускников по полученной профессии, специальности;
- высокой ресурсной обеспеченностью образовательного процесса;
- повышением качества подготовки выпускников и его соответствием запросам работодателей.

В результате реформирования обучающиеся смогут получать такое образование, которое будет способствовать их успешности в жизни, что напрямую связано с усилением конкурентоспособности и востребованности на рынке труда. В то же время целевая программа развития системы профессионального образования была ограничена финансовыми ресурсами республиканского бюджета (не более 10 млн руб. в год по отрасли образования), что не позволило достичь требуемого уровня в создании ресурсных центров, развитии материально-технической базы, оснащенности современным оборудованием.

Мы понимаем, что привлекательность учреждений профессионального образования как для работодателей, так и для молодежи напрямую зависит от того, как оснащены лаборатории, мастерские, насколько их ресурсное обеспечение позволит подготовить специалиста, конкурентоспособного на рынке труда. Мы сможем повысить качество подготовки через приобретение нового высокотехнологичного оборудования под создание ресурсных центров на базе ведущих образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, налаживание электронной сети общения между образовательными учреждениями и библиотеками, повышение квалификации педагогических работников. В связи с этим хотелось бы остановиться на некоторых принципиальных, стратегических позициях развития системы подготовки кадров и тех основных проблемах, которые необходимо решить на уровне республики.

В настоящее время задача развития кадрового потенциала приобретает общегосударственный характер. При этом развитие начального профессионального и среднего профессионального образования обеспечит как увеличение числа работников соответствующего уровня квалификации, так и формирование нового уровня профессиональной деятельности. Для экономики будущего необходим работник нового типа, владеющий не только суммой профессиональных навыков, но также способностями к выстраиванию системы оптимальных социальных коммуникаций, формированию собственной профессиональной карьеры (образование в течение всей жизни).

Такие целевые ориентиры определены и в Федеральной государственной программе «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009–2012 годы»:

- становление системы привлечения работодателей к созданию образовательных стандартов и аккредитации образовательных программ;

- развитие интегрированных инновационных программ (образование – производство);

- обновление типологии образовательных программ и учреждений, обеспечение правовой основы функционирования «ресурсных центров», «центров квалификаций»;

- формирование национальной квалификационной структуры, обновление макетов государственных образовательных стандартов.

Но необходимо прямо признать, что достижение этих целевых ориентиров будет осложняться следующими факторами.

Во-первых, в системе профессионального образования доминирует высшая школа. Получение высшего образования выпускником общеобразовательной школы становится весьма доступным, особенно с учетом второго ключевого фактора – демографической ситуации. Уже сейчас почти на каждого выпускника школы приходится бюджетное место в вузе. Около 40 % выпускников школ получают высшее профессиональное образование за пределами республики. Наличие высшего профессионального образования рассматривается как основной критерий успешности молодого человека. При этом республика не нуждается в таком

количестве специалистов с высшим образованием. При потребности в три тысячи человек ежегодно количество выпускников вузов только республики превышает пять тысяч человек, а по некоторым направлениям подготовки – в разы. Следовательно, государство теряет дважды: тратит денежные средства на подготовку невостребованного специалиста, а затем переучивает его на рабочие профессии.

Во-вторых, существует проблема набора, формирования контингента в учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования. Работодатели высказывают недовольство объемами подготовки по рабочим профессиям, считая, что решение данного вопроса является исключительно компетенцией государства.

В-третьих, не представляется возможным связать все уровни профессионального образования в республике в единую систему подготовки востребованных кадров при отсутствии государственного заказа (задания) с учетом прогнозной потребности. При достаточно развитой сети учреждений профессионального образования нет плановой системы подготовки кадров, адекватной потребностям республики, местным рынкам труда (с учетом особенностей расположения и некоторой изолированности республики).

В настоящее время ситуация складывается таким образом, что объемы и структура подготовки специалистов в основном подчинены интересам образовательных учреждений, в том числе и с целью заработать денежные средства. Как иначе можно рассматривать ситуацию по подготовке кадров экономического и юридического профиля? При этом Федеральное агентство по образованию только рекомендательными письмами предлагает органам управления образования субъектов принять участие в формировании цифр приема в вузы и федеральные учреждения начального и среднего профессионального образования. В связи с этим предлагаем следующие механизмы решения стратегических задач по кадровому обеспечению на уровне республики.

1. В части высшего профессионального образования.

Считаем необходимым принять нормативные правовые акты, предусматривающие механизм обязательного согласования с органами государственной власти субъектов Российской Федерации:

- вопросов создания, реорганизации и ликвидации федеральных государственных образовательных учреждений;

- объемов и направлений подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием в федеральных вузах.

Также необходимо предоставить субъектам Российской Федерации полномочия по оперативному реагированию на жалобы и обращения граждан и организаций по вопросам деятельности федеральных учреждений образования, расположенных на территории данных субъектов Российской Федерации.

Кроме того, в республике необходимо провести анализ целесообразности функционирования филиалов вузов в части дублирования подготовки кадров. Решением данного вопроса может быть укрупнение учреждений высшего профессионального образования, передача отдаленных филиалов головных вузов ведущим вузам республики. Тем более что такой вариант рассматривается непосредственно Федеральным агентством по образованию и представлен в решении коллегии «О ходе оптимизации сети подведомственных образовательных учреждений», а также определен в целевых ориентирах Федеральной государственной программы «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009–2012 годы»: «…вытеснение вузов, представляющих услуги недостаточного качества, понижение до статуса технического бакалавриата».

2. В части обеспечения необходимыми рабочими кадрами и специалистами среднего звена экономики республики в условиях демографического спада.

Нужно иметь в виду, что даже в лучшие годы своего существования система профессионально-технического образования обеспечивала не более 20 % кадровых потребностей экономики страны. Все остальные специалисты проходили подготовку на предприятиях. При ежегодной потребности в рабочих кадрах не менее 14 тысяч человек учреждения начального профессионального образования выпускают только чуть более пяти тысяч в силу демографического спада и превалирования высшего образования.

В условиях снижения числа выпускников школ, отмены с 1 января 2008 года для обучающихся учреждений начального и среднего профессионального образования отсрочки от службы в армии необходимо обратить особое внимание на профессиональную подготовку, переподготовку взрослого населения.

При этом основная заинтересованность в организации массовой профессиональной подготовки должна исходить от работодателей и их объединений. А вот размещение заказа на этот вид деятельности возможно как в государственных учреждениях профессионального образования, так и в негосударственных учебных центрах и образовательных учреждениях в условиях конкуренции за качество подготовки.

В свою очередь, Министерство образования Республики Коми готово к таким действиям и уже сегодня формирует условия инновационного развития учреждений профессионального образования через модернизацию материально-технической базы, создание ресурсных центров по отраслям подготовки, выстраивание взаимоотношений с работодателями.

Приведем следующий пример. В течение 2005–2006 годов Министерство экономического развития Республики Коми подготовило прогнозную потребность в подготовке рабочих кадров в разрезе профессий и муниципальных образований, в том числе и для муниципального района «Печора». Далее шагом со стороны Министерства образования Республики Коми стало объединение трех учреждений начального профессионального образования города Печоры в профессиональный лицей с целью исключения дублирования предоставляемых образовательных услуг, более эффективного использования кадрового потенциала и имеющейся учебно-материальной базы. В 2007–2008 годах на базе лицея создан ресурсный центр по подготовке сварщиков (имеющий самое современное учебное оборудование), а также открыты новые направления подготовки рабочих кадров. Сегодня это одно из крупных учебных заведений, имеющее крепкие связи с потенциальными работодателями (более 80 % подготовки учащихся подтверждено договорами). Техническая оснащенность лицея позволяет готовить кадры, которые востребованы на рынке труда. Трудоустройство составляет не менее 90 % с учетом продолживших обучение и призванных в армию. В 2008 году профессиональный лицей реорганизован в техникум, реализующий интегрированные программы подготовки по начальному и среднему профессиональному образованию (схема 3). Такое учебное заведение привлекательно не только для работодателей, но и для родителей и учащихся.

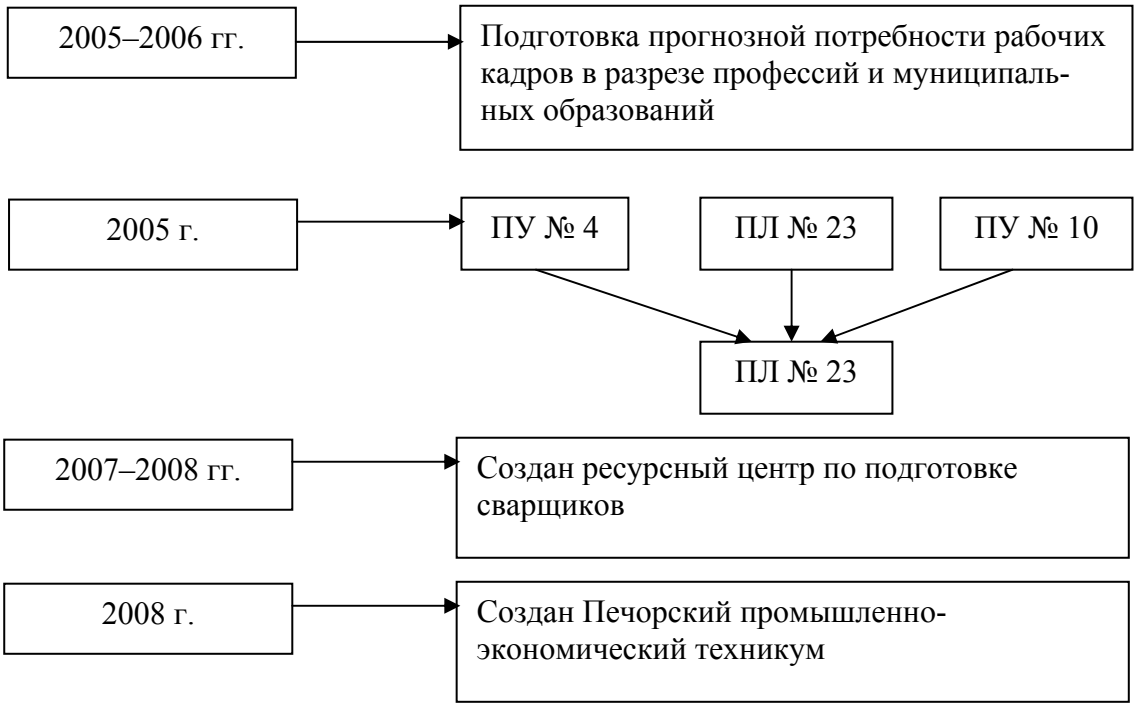


Схема 3. Пример инновационного учреждения в г. Печоре

Другим примером может служить профессиональное училище № 15 г. Сыктывкара, которое стало победителем конкурсного отбора государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы, проводимого Министерством образования и науки Российской Федерации. Разработанная и предложенная училищем программа «Создание инновационного механизма взаимодействия государственного образовательного учреждения начального профессионального образования “Профессиональное училище № 15 г. Сыктывкара” с базовыми предприятиями при подготовке и переподготовке рабочих кадров по заготовке и глубокой переработке древесины» получит федеральную поддержку в объеме 28,5 млн руб.

3. В части создания единой системы подготовки востребованных кадров.

Для решения этой проблемы необходимо продолжить процесс регионализации профессионального образования с передачей федеральных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования в го-

сударственную собственность субъектов Российской Федерации. Тем более что предоставление начального, среднего и дополнительного профессионального образования является компетенцией субъекта Российской Федерации. В этом случае Республика Коми в условиях дальнейшего формирования оптимальной сети учреждений профессионального образования и создания на их базе многоуровневых ресурсных центров сможет, во-первых, создать целостную систему прогнозирования и управления подготовки рабочих кадров и специалистов, отвечающую потребностям республиканского рынка труда, во-вторых, даст возможность молодежи быть востребованной и социально адаптированной.

1.3. Сбалансированность регионального рынка труда: проблемы и перспективы развития

Особой задачей в формировании экономической политики в северных регионах России является обеспечение максимально возможной занятости трудоспособного населения, сдерживание роста безработицы, в том числе молодежной. При этом стратегически важной сферой современного общества, основополагающим фактором его развития и повышения интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, их самостоятельности и конкурентоспособности становится система профессионального образования.

Растут требования к профессиональным знаниям и навыкам со стороны работодателей, отсутствие должного внимания к которым быстро приводит к негативным последствиям, в частности – к дефициту кадров в инновационных отраслях и их избытку в традиционных секторах экономики. Соответствие рынка профессионального образования рынку труда ставит задачу формирования социального заказа на специалистов, сбалансированность которого будет оказывать влияние на национальную безопасность, экономический рост, научно-технический и культурный прогресс.

В 80–90-е годы прошлого столетия в Республике Коми была создана признанная российским ученым сообществом научная школа по проблемам формирования населения и демографии.

В начале 90-х годов очень важно было выявить только еще наметившиеся на тот момент тенденции и установить, в какой степени они соответствуют задачам эффективного развития экономики в регионе.

В 1993–1994 годах органами государственной власти были приняты меры, способствующие адаптации населения к новым социально-экономическим условиям, когда значительная его часть в полной мере ощутила дисбаланс на региональном рынке труда. Была создана система адресной защиты наиболее уязвимых слоев населения от негативных проявлений переходных процессов и сдерживания массовой безработицы. Особенно остро эти проблемы проявились на молодежном рынке труда: низкая конкурентоспособность и социальная незащищенность молодежи обернулись потерей для общества его трудового и интеллектуального потенциала. Кстати, материалы и информация Международной организации труда (МОТ) также подтверждали, что вопросы молодежной безработицы и политики на молодежном рынке труда являлись наиболее острыми для стран с рыночной экономикой. Франция и Испания, Польша и Венгрия столкнулись с подобной ситуацией еще в начале 80-х годов, однако доля молодых безработных в этих странах начала снижаться уже во второй половине того же десятилетия. Это произошло благодаря созданию новых рабочих мест, внедрению специальных мер борьбы с молодежной безработицей и, наконец, естественному сокращению численности тех, кто моложе 25 лет (с 23 % населения стран Европейского Союза (ЕС) в трудоспособном возрасте в 1985 году до 21 % в 1992 году). Уровень молодежной безработицы снизился значительно больше, чем в других возрастных группах. В целом по ЕС в 1994 году молодые люди составляли 32 % безработных, примерно на 2 % меньше, чем в 1990 году, и на 10 % меньше, чем в 1985 году, когда молодежная безработица исчислялась 43 %, превратившись в чрезвычайно острую проблему. Почти 40 % государственных расходов (немногим более 1 % ВВП стран ЕС) приходилось в этот период на активные меры, направленные на включение в трудовую деятельность большего числа людей. Причем примерно половина этих средств шла на специальные программы обучения молодежи, а остальное – на субсидирование занятости, выплаты инвалидам и содержание служб занятости.

Как решение проблемы молодежной безработицы, нами, одними из первых в России, была методологически обоснована необходимость продолжения школьного образования. Это связано с тем, что в условиях насыщения рынка труда квалифицированными кадрами выпускникам школ очень трудно получить работу. В 1993 году эта идея была поддержана Советом по демографии РАН, где нам была предоставлена возможность выступить и обратить внимание на то, что в результате увеличения периода образования школьников в странах с развитой экономикой средний возраст выпускников составил в годах: Великобритания – 17,8; Германия – 18,0; Италия – 18,2; Ирландия – 18,4; Франция – 18,9; Нидерланды – 19,0; Бельгия – 19,2; Дания – 19,9. Это дало возможность замедлить приток рабочих на рынок труда, лучше подготовить молодежь к вступлению в самостоятельную жизнь, и, кроме того, год учебы одного молодого человека обходится государству вдвое дешевле, чем затраты на выплату пособий по безработице и устранение ее негативных последствий.

Важный элемент активной политики на рынке труда – перестройка системы профессиональной подготовки. Квалифицированные кадры – один из главных источников роста производительности труда. Инвестиции в человеческие ресурсы способны приносить экономический эффект, сравнимый с инвестициями в новые технологии. Последние же, как правило, приносят высокие экономические результаты только тогда, когда они сопровождаются инвестициями в подготовку кадров.

Однако несовершенство рыночных механизмов чаще всего приводит к тому, что предприниматели недостаточно вкладывают средства в подготовку кадров. Наблюдается последовательное сокращение объемов подготовки персонала на производстве. Так, в Республике Коми профессиональное обучение ежегодно проходят менее 15 % работников организаций отраслей экономики. В соответствии же с рекомендациями МОТ для поддержания простого воспроизводства профессионального потенциала организаций необходимо обучать в год не менее 25 % работающих, а финансовые затраты на эти цели должны быть не ниже 1,5 % фонда оплаты труда. Расходы республиканских организаций на внутрипроизводственное обучение персонала в среднем составляют лишь 500 руб. на человека.

Отсутствие системной, целенаправленной работы по развитию персонала в организациях отразилось на их кадровом потенциале: 60 % рабочих не имеют базового профессионального образования; высшее образование имеют чуть более половины руководителей; 60 % руководителей и работников ни разу не повышали свою квалификацию; 25 % повышали квалификацию 5–10 лет назад. Наблюдается тенденция «старения» работающей части населения: 48,7 % рабочих старше 40 лет, рабочих до 30 лет – немногим более 20 %. Поэтому большое значение имеет приведение в соответствие с потребностями развития постиндустриального, информационного общества региональной системы образования, которая, с одной стороны, отражает его, а с другой – влияет на него. Под особым контролем должны находиться вопросы развития целевой контрактной подготовки специалистов на бюджетной основе для нужд региональной экономики, культуры и образования; формирование регионального заказа на переподготовку и повышение квалификации кадров в системе дополнительного профессионального образования; разработка региональной системы оценки качества образования.

Важно обеспечить единство общего и профессионального, базового и дополнительного образования. Срок переобучения в России 11–14 лет, в то время как в развитых странах 3–6 лет. Если не изменить эту ситуацию, то региону не удастся успевать за качественными изменениями в мировом информационном пространстве. При этом существовавшая ранее система переподготовки и повышения квалификации во многом разрушена, обучать специалистов в других городах России становится дорого. Эта работа слабо скоординирована на региональном уровне, что замедляет процесс обучения взрослого населения. В связи с этим необходимо создание современной системы дополнительного образования. Принципы организации управления профессиональной школой, ориентированные многие годы на экстерриториальный характер деятельности учебных заведений, привели к их оторванности от потребностей конкретных региональных рынков труда. Местные органы управления не имели реальных инструментов для эффективного воздействия на территориальные системы образовательных учреждений. И как следствие этого – диспропорции, сложившиеся в деятельности региональных систем профессионального образования, а именно:

- между требуемыми для комплексного развития региона и фактическими размерами и структурой подготовки работников;

- между используемыми вузами ресурсами регионов и реинвестицией их в региональные экономические структуры (схема 4).

Схема 4. Причинно-следственные связи диспропорций на региональном рынке труда

В современных условиях территориальные комплексы профессиональных учреждений образования отражают отраслевую специализацию региона, сложившуюся в дореформенный период. При этом высшие и средние специальные учебные заведения образуют в большинстве из них разнородные комплексы. Главная особенность оценки итогов работы системы профессионального образования в режиме специализирующей отрасли, т. е. в режиме реализации результатов своей деятельности за пределами региона, состоит в том, что в экономическом аспекте они практически не имеют возмездного для региона характера или эта возможность относительно невелика.

На федеральном уровне центральным органом государственного управления системой общего и профессионального образования является Министерство образования и науки Российской Федерации, которое взаимодействует с другими федеральными органами исполнительной власти, имеющими подведомственные учебные заведения. На региональном уровне в управлении участвуют органы исполнительной власти в пределах компетенции, определяемой соответствующими законодательными актами и нормативными документами. Таким образом, государственное управление региональными образовательными системами осуществляется совместно с органами исполнительной власти: центральными, отраслевыми федеральными и субъектов Российской Федерации. В современных условиях существует объективная необходимость регионализации деятельности профессионального образования. Последовательное осуществление данного процесса возможно при наличии научно обоснованной программы развития региональной системы учебных заведений. Этот документ должен иметь прогнозно-ориентированный характер и содержать выработку целей функционирования профессиональной школы, обоснование возможностей и путей наиболее эффективного и полного их завершения, установление целесообразных масштабов работы и определение подходов к достижению необходимого объема ресурсного обеспечения. По существу полнота реализации разнообразных аспектов деятельности профессиональных учебных заведений всех уровней находится в прямо пропорциональной зависимости от степени востребованности обществом ее услуг и конечной продукции. В связи с этим эффективное функционирование рассматриваемой системы может быть достигнуто посредством регионализации деятельности сети профессиональных учебных заведений, ориентации их на решение задач научного, экономического, социально-культурного развития региона.

Происходящие в экономике северных регионов России институциональные преобразования в значительной мере способствуют переориентации основных принципиальных положений, на которых базировались отраслевые вузовские системы. Вузы не могут не реагировать на происходящие изменения в направлении усиления регионального вектора своей деятельности. Кроме того, республиканские и местные органы проявляют все больший ин-

терес к становлению и совершенствованию высшей школы как активного элемента жизнедеятельности региона.

Один из главных путей реформирования профессиональной школы связан с практическим осуществлением государственной региональной политики, сущность которой состоит в переходе от преимущественно отраслевого к преимущественно региональному развитию и, соответственно, от отраслевого федерального управления к совместному федерально-региональному управлению учебными заведениями, расположенными на территории Республики Коми. В качестве главной цели региональной политики в сфере высшего образования следует рассматривать необходимость сохранения единого образовательного пространства в совокупности с обеспечением реального учета интересов и потребностей региона.

С процессом регионализации профессиональной школы, в том числе высшей, тесно связана необходимость обеспечения соответствия направлений и набора специальностей в действующих учебных заведениях реальным потребностям комплексного экологического, экономического, социального, политического и духовного развития региона. Данное направление реформирования образования, его переориентация с преимущественно отраслевого на преимущественно региональное построение открывает возможность практического осуществления структурной перестройки в соотношении естественнонаучных, технических, экономических и гуманитарных специальностей. И, соответственно, создается возможность подготовки именно тех специалистов, которые нужны сегодня региону (схема 5).

Важным шагом в реализации этой задачи являлось принятие в 2004 году целевой республиканской программы «Развитие системы профессионального образования в Республике Коми» на 2004–2008 годы. Основной задачей Программы было определено создание системы кадрового обеспечения организаций, способной удовлетворять потребности республики в квалифицированных кадрах с учетом ее социально-экономического развития. Результаты осуществления Программы позволяют сделать вывод о том, что основные ее мероприятия связаны с модернизацией учебных заведений профессионального образования, финансируемых из республиканского бюджета, а также содействуют ак-

тивизации кадровой политики в организациях, повышению квалификации и переподготовки кадров.

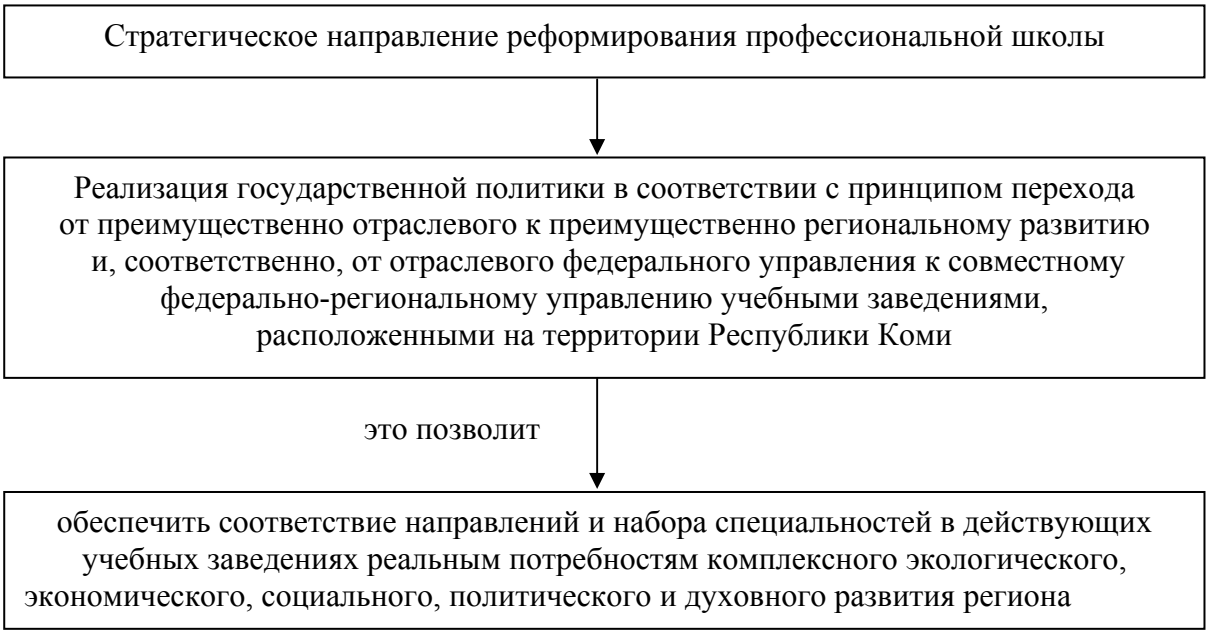


Схема 5. Алгоритм реформирования профессиональной школы

Нам представляется, что Программа развития региональной системы профессионального образования должна быть, безусловно, пролонгирована и нацелена на подготовку квалифицированных кадров, отвечающих потребности республиканского рынка труда в разрезе конкретных отраслей, территорий, профессий и специальностей*. Немаловажное значение при этом должно быть уделено формированию оптимальной сети государственных и иных учреждений системы профессионального образования, финансируемых из бюджетов разных уровней. В связи с этим Программа дополнительно может содержать такие разделы, как:

1) прогноз потребности (спроса) населения региона на получение того или иного вида (уровня, профессии) образования;

2) прогноз потребности (спроса) экономики региона в специалистах с начальным, средним и высшим профессиональным образованием;

3) анализ состояния и выявление проблем функционирования учебных заведений в регионе;

* В настоящее время принята соответствующая Программа на 2009–2013 гг.

4) определение путей реформирования региональной системы профессионального образования в целях обеспечения потребностей населения в обучении и экономики региона в специалистах;
5) создание и периодическое обновление национально-региональных компонентов государственных образовательных стандартов для различных профилей подготовки кадров;
6) выполнение образовательными учреждениями региональных целевых научных и научно-технических программ;
7) участие учебных заведений в разработке и реализации программ социального и культурного развития населения региона;
8) интеграция структур интеллектуальной деятельности и материальной базы профессиональных учебных заведений региона.

Реализация сбалансированной по целям и средствам Программы развития региональной системы профессионального образования позволит оптимизировать затраты живого труда, что является весьма существенным при освоении северных регионов.

Нельзя оставить без внимания внедряемую правительством России многоуровневую систему высшего образования.

Образовательно-профессиональные программы первого уровня (всего их три) включают двухлетнее обучение по образовательным программам бакалавров или профессиональную подготовку в объеме, предусмотренном для специалистов со средним профессиональным (специальным) образованием. Общая продолжительность обучения по программам бакалавриата – 4 года. Однако лицам, успешно завершившим 2–3-летнее обучение, выдается диплом о неполном высшем образовании или диплом о получении начального или среднего профессионального образования, что обеспечивает реализацию одной из форм послешкольного обучения. Это может уже сейчас использоваться в качестве меры для оттока молодежи с регионального рынка труда и повышения ее образовательного уровня. В связи с этим целесообразно укрепить материально-техническую базу вузов, создать в них специальные структурные подразделения или специальные учебные заведения, осуществляющие подготовку молодежи по программам первого уровня. Схема 6 содержит информацию о сотрудничестве учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов для предприятий лесного комплекса Республики Коми.

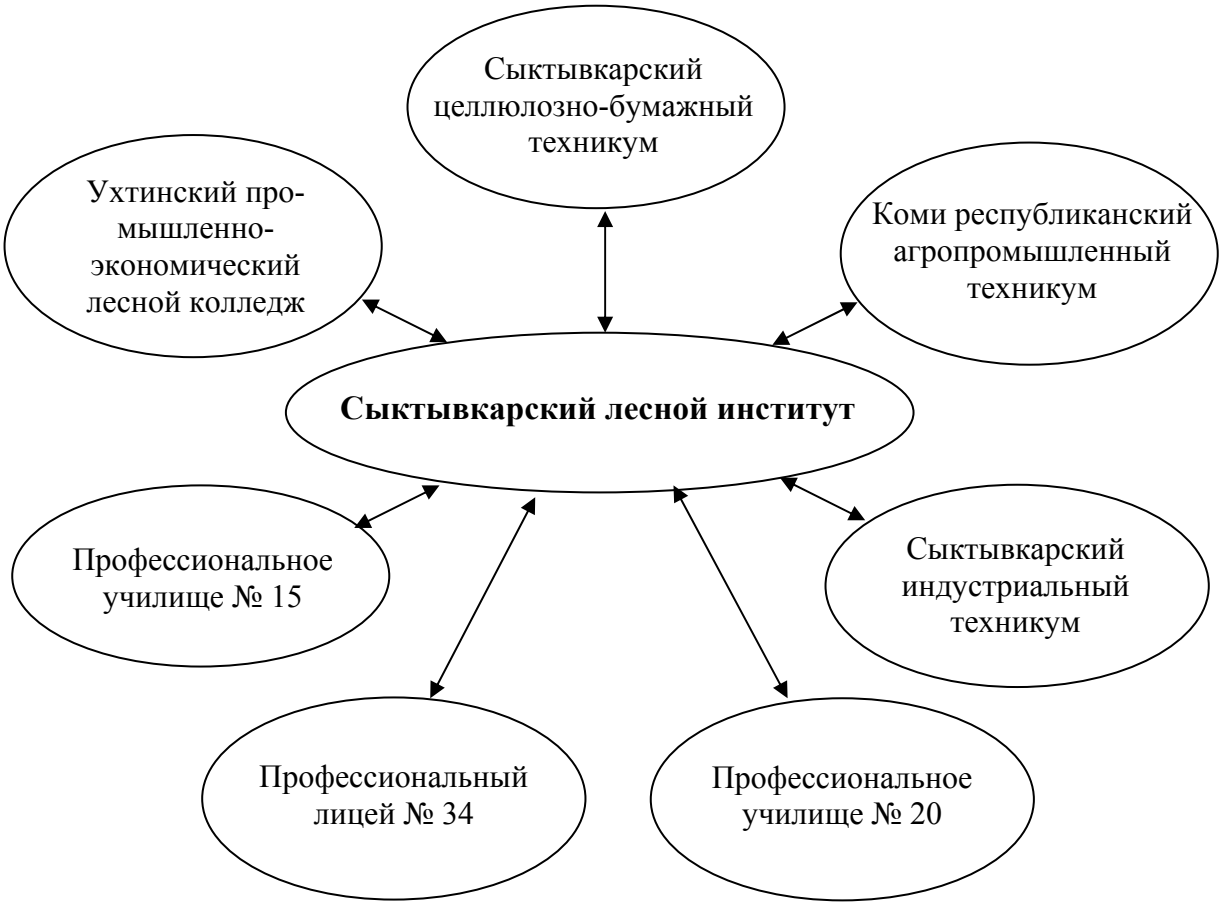


Схема 6. Сетевое взаимодействие образовательных учреждений лесного профиля

Сотрудничество учебных заведений по подготовке специалистов для лесного сектора экономики возможно по следующим направлениям и специальностям:

- «Лесное дело»;
- «Агроинженерия»;
- «Технология и оборудование лесозаготовительных и деревообрабатывающих производств»;
- «Химическая технология и биотехнология»;
- «Технологические машины и оборудование»;
- «Эксплуатация транспортных средств»;
- «Автоматизация и управление»;
- «Информационные системы и технологии»;
- «Экономика»;
- «Строительство»;
- «Защита окружающей среды».

Наиболее актуальным представляется поиск новых путей развития профессионального образования в лесной отрасли в направлении проведения поэтапной структурной перестройки или интеграции средних профессиональных учебных заведений, высших и послевузовских учреждений профессионального образования, направленной на повышение качества образования, рост профессиональной и академической мобильности. Речь идет не о механическом объединении ради интеграции. Так, интеграция Сыктывкарского лесного института, Ухтинского промышленно-экономического лесного колледжа, Сыктывкарского целлюлозно-бумажного техникума, Сыктывкарского профессионального лицея № 34, технологического лицея Лесного института осуществляется на основе интеграции образовательных программ, разработки сквозных учебных планов. Подобная структурная перестройка профессионального образования в региональном лесном комплексе позволяет более эффективно использовать образовательные ресурсы (финансовые, материальные и кадровые), а также решает ряд социальных проблем:

- создание учебно-научно-производственного комплекса, включающего Лесной институт, Лесной колледж, целлюлозно-бумажный техникум, профессиональный лесной лицей и технологический лицей, способствует повышению качества профессиональной подготовки, реально формирует условия для непрерывности лесного образования;

- студенты техникумов и профессионального и технологического лицеев получают статус студентов Лесного института, более широкие перспективы профессиональной карьеры, войдут в институтскую среду;

- преподаватели техникумов и лицеев становятся институтскими преподавателями, получают дополнительные стимулы профессионального роста, а также методическую помощь от институтских кафедр;

- появятся возможности маневра материальной базой и получения дополнительных средств.

Источником дополнительных средств для финансирования учебных заведений лесного комплекса могло бы стать закрепление за Сыктывкарским лесным институтом лесного фонда.

Реализация намеченных мероприятий не может быть осуществлена без эффективного использования научной, кадровой, опытно-экспериментальной и приборной базы региона в исследовательском и учебном процессах. В связи с этим участие научных и образовательных учреждений Республики Коми в Федеральной целевой программе (ФЦП) «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы может стать предпосылкой решения поставленных задач.

Вместе с тем такое участие требует консолидации всего научного потенциала республики по заявленным в Программе направлениям исследований, что делает логичным предложение по созданию Регионального центра по взаимодействию научных и образовательных учреждений Республики Коми с администрацией по реализации ФЦП. Сыктывкарский лесной институт готов включиться в эту работу и обеспечить внедрение всего спектра инновационных методов в учебный процесс.

1.4. Обобществление региональной образовательной сферы как фактор повышения конкурентоспособности образования

Формирование национальной инновационной системы, основанной на создании и использовании знаний, предполагает значительные изменения в сфере образования. Поэтому одной из важнейших составляющих экономического роста является человеческий фактор, т. е. профессионализм работников.

Лесной сектор экономики Республики Коми претерпевает значительные изменения: осуществляется реконструкция, модернизация существующих производственных фондов (проект «Степ»), намечено строительство новых предприятий (Троицко-Печорский ЦБК). Соответственно требуются работники новых профессий, специальностей, увеличение или снижение объемов существующей профессиональной подготовки как работников массовых профессий, так и специалистов высшего звена по видам профессий и специальностей.

В последние годы деятельность региональных профессиональных образовательных учреждений осуществляется в условиях возрастающей конкуренции, что в значительной степени обу-

словлено большим набором образовательных услуг, предоставляемых как государственными, так и негосударственными образовательными учреждениями. В новых рыночных условиях стоит задача подготовки специалиста, ориентированного на конкурентоспособность. Он должен побеждать своими знаниями, умениями и компетентностью, должен быть нацелен на изготовление продукции, побеждающей в конкурентной борьбе.

На заседании Государственного Совета РФ в Ижевске президент Д. А. Медведев в своем выступлении отметил: «Необходимые структурные изменения в нашей экономике могут произойти только при усилении конкуренции в каждой из российских территорий и во всех секторах экономики».

Применительно к сфере образования конкурентоспособность в самом общем виде означает обладание свойствами, создающими преимущества для субъекта образовательного соревнования (Бекетов, 2008). Снижение качества высшего образования сегодня признают ректоры ведущих университетов. Естественно, что и лесные вузы не составляют исключения. Причин снижения уровня образования много и все они имеют системный характер: низкий уровень заработной платы в системе образования; очень низкий объем научных исследований, проводимых в лесных вузах; вырождение научных школ; кадровый дефицит; недостаточное обеспечение современным учебно-лабораторным оборудованием и техникой; отсутствие серьезных заказов на разработки от предприятий; существенный разрыв между образованием и бизнесом; слабая реакция на требования высокотехнологичного рынка труда. Несмотря на недостатки системы высшего образования, спрос на выпускников лесных вузов достаточно велик.

Положение дел в образовании становится самой серьезной угрозой конкурентоспособности страны. Существуют разные точки зрения, как сделать российское образование конкурентоспособным. Одни предлагают решить проблему качества и конкурентоспособности образования за счет сокращения количества вузов. Другие, наоборот, считают, что в здоровой конкурентной среде выигрывают и выпускник, и общество.

В федеральной целевой программе (ФЦП) «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы предусмотрено создание условий для эффективного

воспроизводства научных и научно-педагогических кадров. Произойдет реформирование системы управления и реструктуризация государственных научных учреждений и вузов с целью создания научно-технологической основы национальной инновационной системы, способной обеспечить построение экономики, основанной на знаниях. Участие научных и образовательных учреждений Республики Коми в ФЦП может стать предпосылкой для решения задач повышения конкурентоспособности региональной образовательной сферы. В связи с отмеченным возрастает актуальность исследования новейших, характеризующихся разной степенью интеграции форм обобществления научно-образовательной сферы и бизнеса.

Обобществление образовательной сферы – это развитие общественного характера образования, обусловленное совершенствованием технического оснащения на мировом уровне, укомплектованием квалифицированными кадрами, новыми организационными формами и ростом финансовой устойчивости научно-образовательных организаций, объективно необходимых для социально-экономического развития РФ.

Раздробленность сферы лесного образования в Республике Коми осталась на уровне 90-х годов. Здесь оперируют три государственных образовательных учреждения начального профессионального образования (НПО), три образовательных учреждения среднего профессионального образования (СПО) и одно учреждение высшего профессионального образования (ВПО). Одна из первостепенных причин такой структуры – сложившаяся архаичная система и организация региональной образовательной сферы. Большинство образовательных учреждений по-прежнему остаются организациями с замкнутым образовательным циклом. В то же время в других странах крупные региональные вузы формируют вокруг себя целые кластеры профильных образовательных учреждений разного уровня.

Рынок труда сегодня перенасыщен выпускниками экономических и юридических специальностей. А чтобы избежать дальнейшего их накопления, выход видится в том, чтобы подготовить конкурентоспособных специалистов, которые пользуются спросом. Для этого необходимо прогнозировать развитие образования, исходя из перспектив развития республики до 2020 года, на-

сколько оно впоследствии будет востребовано. В этих условиях рабочие специальности занимают лидирующие позиции в России и за рубежом. Сегодня Сыктывкарский лесной институт активно создает партнерские связи по цепочке формирования добавленной стоимости выпускника: образование, наука и производство.

Нами наработан уникальный опыт сотрудничества с ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК». В его арсенале создание корпоративных учебных лабораторий, выполнение научно-исследовательских работ по хоздоговорам с предприятием, проведение мастер-классов ведущими специалистами, прохождение производственных практик студентами и стажировок преподавателями, формирование учебных планов и компетенций для подготовки специалистов по заказам предприятия. Так, открытие современной учебно-научной корпоративной лаборатории «Бумага и картон» является крупным шагом в реализации долгосрочного соглашения о сотрудничестве Лесного института с компанией «Монди СЛПК».

Государственная политика в области образования также способствует развитию партнерских отношений с бизнесом: освобождены от налогов все корпоративные расходы на образование, государство берет на себя оплату 50 % стоимости исследований вузов по заказам промышленных предприятий. Мы и дальше объективно «обречены» на развитие партнерских отношений с бизнесом, так как потребность в профессиональных кадрах, способных ответить на вызовы времени, будет расти. Эффективность повышения уровня обобществления образовательной сферы обусловлена активным использованием системных механизмов интеграции науки и образования, а также и производства.

Однако цивилизованные механизмы интеграции, основанные на взаимовыгодных формах обобществления образовательной сферы, в РФ так и не выработаны. Преодоление этих и других негативных поведенческих характеристик необходимо рассматривать в качестве приоритетов дальнейшего развития регионального лесного образования.

Партнерские отношения в образовании становятся для России стратегически важными. При этом образовательные учреждения должны подходить к выбору партнеров и форм интегра-

ции, основываясь на применении научных методов: необходимо задействовать примененный в экономической теории И. Ансоффом принцип синергии как фундаментальное свойство экономики, в соответствии с которым субъект ищет такие формы интеграции, где эффект от суммы больше, чем от ее составляющих (Ансофф, 1999).

Теория самоорганизации и синергии обеспечивает новую методологическую базу для решения проблем конкурентоспособного развития систем образования на всех уровнях – от образовательных учреждений до народнохозяйственного уровня, что, в свою очередь, требует постоянного совершенствования форм обобществления образовательной сферы, исследования новых организационных моделей сложных интегрированных образовательных систем.

Считаем, что диагональная интеграция региональных образовательных учреждений разного уровня системы лесного образования будет способствовать созданию благоприятных условий для повышения качества и конкурентоспособности образования.

Наиболее цивилизованной формой институциализации региональной научно-образовательной сферы и бизнеса, способствующей реализации ее инновационного потенциала, является конфедерация (образовательный холдинг).

Конфедерация – это добровольный союз самостоятельных региональных учреждений образования, науки и производства, целью которого является создание условий для эффективной подготовки кадров лесного профиля, как работников массовых профессий, так и специалистов высшего звена. Важнейшая особенность интегрированной региональной образовательной сферы – тесная привязка учебно-образовательных планов к программам развития региона.

Такой обобществленный комплекс образования, науки и бизнеса, как своего рода центр инновационно-технологического развития и подготовки конкурентоспособных кадров, исходно направлен на интеграцию в социально-экономические планы, лесной план территории и развития лесной промышленности для повышения лесного дохода и эффективности производства в лесных компаниях, роста валового регионального продукта. А приоритетные направления развития образовательного процесса в ре-

гиональном интегрированном комплексе должны быть ориентированы на удовлетворение интересов населения, бизнес-сообщества и органов публичной власти Республики Коми.

В составе конфедерации Сыктывкарский лесной институт сможет участвовать в подготовке специалистов нескольких уровней: квалифицированный рабочий – техник – бакалавр – инженер. Подготовка магистров предусмотрена в учебно-научном центре при Институте химии Коми НЦ УРО РАН. Начав обучение с государственного образовательного учреждения НПО, в структуре конфедерации можно получить магистерскую степень. Каждый следующий уровень обучения выбирается обучаемым самостоятельно, с пониманием, что ему это нужно, что это даст возможность работать на высокотехнологичном производстве. Такое взаимодействие обеспечивается сквозными и взаимоувязанными учебными планами. При этом обучаемый получает фундаментальную подготовку в Лесном институте, где имеется современный центр ГИС-технологий, а профилирующую подготовку – в учреждениях НПО и СПО и в лесной компании. Созданный на базе СЛИ центр дополнительного профессионального образования позволяет повышать квалификацию менеджеров и ИТР с учетом требований времени и осуществлять переподготовку преподавателей НПО и СПО и наших собственных, чтобы они могли готовить высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов. Для выпускников НПО и СПО в СЛИ существует также ускоренная форма обучения с возможностью переходить с одного уровня на другой.

Участники региональной конфедерации будут решать задачу подготовки конкурентоспособных специалистов для лесного сектора экономики, являясь составной частью лесного кластера. Такое сотрудничество позволяет построить многоступенчатую систему подготовки кадров, выгодную всем заинтересованным сторонам. На основе конфедерации формируется региональная система непрерывного образования, обеспечивающая соответствие квалификации работника растущим современным требованиям инновационного развития экономики территории.

Для консолидации деятельности различных образовательных субъектов при создании нового образовательного продукта, сокращения числа их взаимодействий целесообразно использовать

кластерный подход. Он не вступает в конфликт с задачами развития конфедерации. Создание конфедерации может служить определенной адаптацией кластерного подхода, т. е. развитие кластера и конфедерации может дополнять друг друга. Под региональным образовательным кластером мы понимаем совокупность независимых субъектов образовательной деятельности разного уровня (НПО, СПО, ВПО), создателей технологий и ноу-хау (академические институты Коми НЦ УрО РАН) и производственные фирмы (лесные компании), сгруппировавшихся вокруг лидирующего крупного профильного вуза на основе согласования образовательных программ, научно-исследовательских и коммерческих связей, с мотивированными и устойчивыми кооперационными отношениями, образующими непрерывную синергическую сеть элементов получения итогового результата. Неотъемлемой частью кластера являются и соответствующие институты (правила игры по Норту (Норт, 1997)). Модель регионального образовательного кластера, основанная на работах Портера (Портер, 2000), приводится на схеме 7.

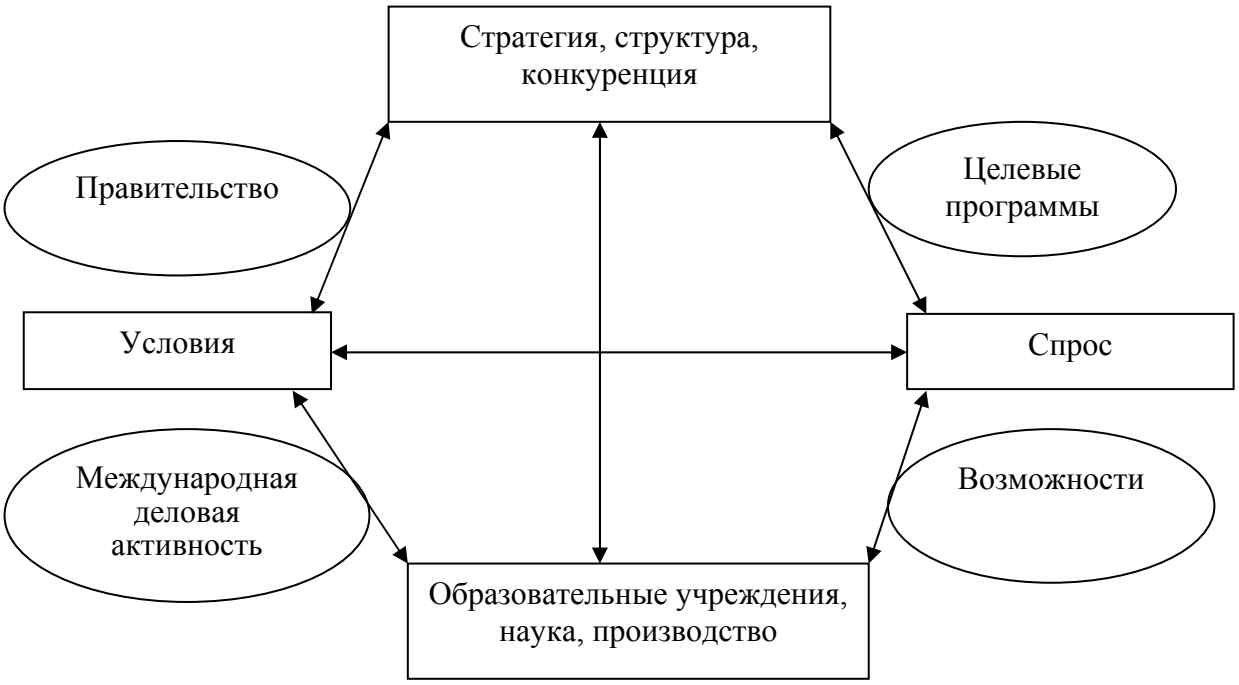


Схема 7. Структура регионального образовательного кластера

Кластерная организация образовательной сферы в регионе дает возможность достаточно быстро создать сеть профильных

образовательных учреждений, заинтересованных в подготовке специалистов, ориентированных на конкурентоспособность.

Образовательный кластер по своей структуре таков, что основным в его существовании является то, что образовательные учреждения разного уровня (НПО, СПО, ВПО), научные организации и производственные предприятия поддерживают своей деятельностью друг друга и получают друг от друга синергическую выгоду (эффект) (Кузнецов, 2005). При этом звенья кластера имеют возможность специализироваться в своих областях, повышать знания и умения. Такое распределение обязанностей и услуг внутри кластера даст возможность повысить свою конкурентоспособность. Развитие образовательного кластера является важным фактором формирования его устойчивой конкурентоспособности. Стержневым элементом будущей конкурентоспособности образовательного кластера станут непрерывные инновации, а также растущий внутренний и внешний спрос.

Экономические потребности общества выступают определяющей силой, вызывающей к жизни новый этап обобществления производства, включая и сферу образования. В условиях новой экономики более сложной, развитой и гибкой становится вся сфера организационно-экономических отношений. Новым в организации управления является возникновение и развитие интегральных организаций, объединяющих науку, образование, производство, сферу обслуживания и доводящих более важные результаты интеллектуальной деятельности, полученные на основе эффекта масштаба, до практического применения.

Экономия на масштабах производства новых знаний, образовательных услуг не только обеспечивает экономические преимущества крупным, интегральным образовательным организациям, производящим массовые стандартные образовательные услуги, но и остается важным источником развития сферы образования, подготовки и переподготовки кадров. В настоящее время повышение квалификации кадров становится непрерывным. Более того, новейшие информационные технологии в образовании позволяют интегральным организациям дополнять экономию на масштабах экономией на разнообразии производимых образовательных услуг по непрерывно возрастающим запросам потребителей, прежде всего бизнес-структур. Вот почему в новой экономике ак-

туальной представляется позиция, согласно которой экономическая целесообразность обусловливает эффективное обобществление на региональном уровне учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, а также академической науки и лесных компаний, каждое из которых выполняет специфические функции в образовательной сфере.

В состав конфедерации, наряду с вузами, входят оснащенные современной техникой учреждения НПО, СПО, способные быстро переходить на подготовку рабочих и специалистов среднего звена той квалификации, которая соответствует растущим требованиям инновационного производства, конкурентоспособных на национальном и мировом рынке труда, выполнять индивидуальные заказы лесных компаний. В инновационной экономике это новое явление нельзя игнорировать, поскольку масса людей, имеющих соответствующее образование, знания и навыки, вынуждена переквалифицироваться, менять место жительства, приобретать новую специальность.

Известно, что без науки не может быть и образования, поскольку именно она обеспечивает радикальные сдвиги в системе знаний. В новой экономике так же источником инновационных преобразований в производстве становится наука. В Коми научном центре Уральского отделения РАН, представляющем собой систему разнородных по структуре и функциям академических институтов, сформированы многочисленные квалифицированные кадры. А его техническое оснащение, материальная база обеспечивают проведение современных научных исследований.

В рамках выполнения федеральной целевой программы «Государственная поддержка интеграции высшего образования и фундаментальной науки» для более глубокой экологической подготовки специалистов по сравнению с уровнем, предусмотренным образовательными стандартами, в СЛИ создан учебно-научный центр «Физико-химическая биология» на базе технологического факультета и Институтов химии, физиологии и биологии Коми НЦ УрО РАН, а также Сыктывкарского государственного университета. Активное участие в работе центра принимают и ученые Санкт-Петербургской государственной лесотехнической академии. Совместно с Институтом биологии создана учебно-научная лаборатория «Экологические проблемы лесопользо-

вания» на базе технологического и сельскохозяйственных факультетов. Для организации подготовки магистров по специальности «Технология химической переработки древесины» в Институте химии создается базовая кафедра СЛИ. Поддерживаются тесные связи с Институтом геологии и с Институтом социально-экономических и энергетических проблем Севера. Сближение, тесная связь науки с образованием через создание интегральной организации-конфедерации никоим образом не устраняет ее специфики, но позволяет получить эффект синергии.

Обострение конкуренции на рынках образовательных услуг способствует развитию интеграционных процессов в сфере образования. При этом имеется в виду интеграция не только между учебными заведениями с образовательными программами разного уровня (начального, среднего, высшего, послевузовского), с наукой (институтами РАН), но и между производством (бизнесом), с одной стороны, образованием и наукой – с другой.

Гармонизация интересов (ценностей) всех участников конфедеративных отношений создает эффект синергии. Результатом усиления этого эффекта является дополнительная ценность (выгода), полученная от повышения внутренней самоорганизации конфедеративной системы, которая в современных условиях глобализации становится одним из основных факторов конкурентоспособности регионального вуза. В этом случае синергия как гармонизация отношений представляется в виде конкурентного преимущества, возникающего при интеграции в одной крупной кластерной организационной структуре, характеризующейся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга гармонизированных интересов (ценностей) нескольких участников, географически соседствующих, действующих в определенной сфере (образовательные учреждения, научные организации, лесные компании, государство и общество), и их ресурсного потенциала, стратегически связанных между собой общностью целей.

Усложнение организационных форм обобществления научно-образовательной сферы и лесных компаний, обусловленное интеграционными процессами, усиливает положительный эффект синергии отношений внутрикорпоративной самоорганизации, что всегда выше синергического эффекта прямого административно-

го подчинения организаций-участниц интеграции. Самоорганизация основывается в итоге на экономической заинтересованности взаимосвязанных научно-образовательных организаций и компаний в конечных результатах интеграции их деятельности, что предполагает вполне осознанное, добровольное соподчинение в рамках кооперации их деятельности, обеспечивающей наибольшую вероятность сохранения системного единства субъектов крупного интегративного образования.

Эффект синергии возникает в результате взаимодополнения различных образовательных ресурсов отдельных субъектов конфедерации и приводит к совокупному результату, превышающему сумму результатов действующих разрозненно субъектов региональной образовательной сферы.

Таким образом, основным направлением, по которому теоретически возможно достижение эффекта синергии в условиях создания конфедерации региональных образовательных учреждений, является более эффективное использование имеющихся образовательных ресурсов с помощью: экономии на масштабах (снижения издержек); более эффекивного использования учебно-лабораторной базы, профессорско-преподавательского состава и информационных ресурсов; согласованного приобретения взаимодополняющих образовательных ресурсов; диверсификации образовательных услуг. В связи с увеличением рыночной стоимости конфедерации за счет эффекта синергии появляются новые возможности получения более выгодных экономических предложений, проектов, грантов, влияния на региональный рынок образовательных услуг и его участников (табл. 1).

Следует отметить, что одним из наиболее весомых направлений получения эффекта синергии при создании конфедерации является экономия на приобретении современного дорогостоящего учебно-лабораторного оборудования, а также на капиталовложениях в развитие учебных площадей и мест в общежитиях, и создание новых видов образовательных услуг. За ним следует возможность экономии от совместного использования профессорско-преподавательского состава.

Табл. 1. Основные направления проявления синергического эффекта в региональной образовательной сфере

Вид эффекта синергии (возможные выгоды)	Мотивы и направления достижения
Более эффективное использование образовательных ресурсов (операционная синергия)	Обусловлено оптимизаций постоянных затрат (созданием учебно-лабораторной базы), повышением эффективности использования ППС, функционированием единой логистической информационной системы, включающей подсистему учебно-образовательной логистики, направленной на выработку единой политики в области использования учебно-лабораторной базы, оптимизации загрузки ППС, проведения переподготовки и обучения преподавателей
Достижение конкурентных преимуществ (синергия менеджмента)	Обусловлено повышением внутренней самоорганизации образовательной системы, основанной на гармонизации экономических интересов и образовательного ресурсного потенциала всех участников, стратегически связанных между собой единой целью
Информационный эффект синергии, связанный с эффективностью регионального рынка образовательных услуг (информационная синергия)	Вызван наличием единой информационной системы, возможностью получения прогнозной (опережающей) достоверной и полной информации об изменениях спроса на образовательные услуги и его соответствия потребностям регионального рынка труда

Таким образом, необходимость интеграции региональных образовательных учреждений разного уровня, учреждений науки, а также лесных предприятий обусловлена конкурентными преимуществами крупных образовательных структур: дополнительными возможностями в финансировании создания новых видов образовательных услуг и массового внедрения их в сжатые сроки; относительно большей легкостью получения грантов и других видов государственной поддержки; определением программы образовательных услуг на больший рынок сбыта; возможностью ускорения диверсификации образовательных услуг и экономии на издержках оказания образовательных услуг на основе эффекта масштаба; более высоким потенциалом для роста международного сотрудничества; возможностью возведения стратегического

планирования на высший уровень менеджмента конфедерации без ущерба для эффективности функционирования ее членов; способностью дольше противостоять воздействиям внешних факторов. На практике решение о создании регионального образовательного кластера в каждом конкретном случае должно быть подкреплено экономическими расчетами, позволяющими сравнить различные варианты.

В общем виде формулу для оценки одномоментного синергического эффекта $S_t^к$ от совместной деятельности всех кластерообразующих образовательных агентов (в нашем случае образовательных учреждений, академических институтов и лесных компаний) можно выразить разностью:

$$S_t^к = Э_t^s - (Э_t^1 + Э_t^2 + \ldots + Э_t^n),$$

где $Э_t^s$ – эффект совместной деятельности кластерообразующих образовательных агентов в момент времени t после интеграции; $Э_t^1$, $Э_t^2$, …, $Э_t^n$ – эффект автономной деятельности кластерообразующих образовательных агентов.

Для обоснования эффективности кластерообразующего образовательного проекта необходимо перейти от годового значения показателя $S_t^к$ к интегральному:

$$S_{инт} = \sum_{t=1}^{T} S_t^к \ (1 + E)^{-t},$$

где $S_{инт}$ – интегральный дисконтированный ожидаемый синергический эффект; T – горизонт планирования; E – ставка дисконтирования.

Все указанные условия приводят к тому, что процессы интеграции в мировой и российской образовательной сфере усиливаются, одновременно переходя на новый качественный уровень. В этих условиях предложенный подход к интеграции региональных образовательных учреждений в форме конфедерации может оказать практическую помощь в обосновании форм обобществления научно-образовательной сферы и бизнеса. Создание гибких интегрированных альянсов, взаимный обмен конкурентов-партнеров новейшими научно-техническими достижениями, инновациями и ноу-хау обогащает их и усиливает конкурентоспособность всех участников.

Для того чтобы выпускники были востребованы на рынке труда, от них требуется знание высоких наукоемких технологий и наличие дополнительных деловых качеств (добавленной стоимости): лидерства, умения работать в команде, интегрированности в общественную деятельность. Развитие этих знаний, умений и навыков делает молодых специалистов конкурентоспособными. Подготовка таких специалистов по силам только интегрированным региональным образовательным комплексам с консолидированными объемами образовательного капитала, квалифицированным профессорско-преподавательским составом, инновациями, инвестициями, с координацией планирования и управления.

Целевая функция прогрессивной региональной образовательной системы в том и состоит, чтобы ориентировать образование – посредством интеграции в первую очередь учреждений НПО, СПО и ВПО – на выпуск специалистов с добавленной стоимостью, максимальной по отношению к образовательным издержкам. Образовательный комплекс в этих условиях работает с полной загрузкой, обеспечивая на выходе конкурентоспособных специалистов с самыми лучшими соотношениями по добавленной стоимости. Однако, оказавшись под воздействием изначальной рыночной реакции, наше образование на время как бы «выпало» из движения социально-экономического прогресса, сохраняя институциональный уклад с преобладанием разрозненных и раздробленных образовательных учреждений данного уровня. В результате возникло основное системное противоречие в образовательной сфере: между системой обобществления образовательной сферы, объективно необходимой для развития производительных сил, и существующей абстрактной системой рыночных отношений в условиях интернационализации образования и роста международного сотрудничества. Путь повышения конкурентоспособности вуза на региональном рынке образовательных услуг проходит через разрешение данного противоречия. Именно системная парадигма является тем объединяющим началом, которое призвано сыграть решающую роль в преодолении указанного противоречия. Не уклад с преобладанием разрозненных и раздробленных образовательных учреждений, а конфедерация региональных интегрированных образовательных учреждений, на основе интеграции образовательных программ разного уровня,

способна насыщать своими образовательными услугами весь региональный рынок.

Эффективная конкурентоспособность региональных образовательных учреждений будет тем критерием, по которому определяется место и роль профильного лесного образования как в системе социально-экономического развития Республики Коми, так и в стратегии развития лесного сектора экономики страны по пути формирования национальной инновационной системы как основного вектора постиндустриального развития. В целом, с учетом приоритетных задач развития регионального лесного сектора экономики, создание гибких форм интеграции образовательной сферы, науки и производства, внедрение в учебный процесс всего спектра инновационных методов обучения составит научно-технологическую основу региональной инновационной системы, обеспечивающую построение лесной экономики, основанной на знаниях.

Разумеется, в настоящее время невозможно эффективно решить проблему регионализации деятельности сети профессиональных учебных заведений, проблему интеграции образовательной сферы, ориентации ее на инновационное развитие лесного сектора экономики на региональном уровне только за счет использования действующих рыночных механизмов. Это может быть осуществлено на основе программно-целевого метода, применение которого позволит более эффективно обеспечить решение проблемы конкурентоспособности образовательной сферы и рационально использовать образовательные ресурсы. Эффективность программно-целевого метода и обусловлена именно его системным, интегрирующим подходом, что позволит получить дополнительный (системный) экономический эффект, который в современных условиях интернационализации образования становится одним из основных факторов повышения конкурентоспособности образования. На основе интеграции региональных образовательных учреждений лесного профиля, академических институтов и предприятий можно создать действительно дееспособные структуры – для разработки технологических, стратегических решений и обеспечения подготовки высококвалифицированных конкурентоспособных кадров на всех уровнях.

1.5. Место государственного заказа в подготовке профессиональных кадров

В настоящее время в Республике Коми сложилась определенная система работы по регулированию процессов кадрового обеспечения отраслей экономики:

- формируется прогноз потребности отраслей экономики республики в квалифицированных рабочих кадрах на среднесрочный период;
- проводится анализ соответствия прогноза потребности в кадрах текущей и перспективной подготовке кадров в учреждениях профессионального образования республики;
- регулируются объемы и направления подготовки рабочих кадров в учреждениях профессионального образования республики;
- определяются контрольные цифры приема для учреждений профессионального образования, находящихся в государственной собственности Республики Коми.

Для активизации работы с кадрами и выявления «узких мест» был проведен опрос экспертов по теме «Разработка предложений по механизму формирования республиканского заказа на подготовку кадров для отраслей экономики Республики Коми». Отвечая на главный вопрос анкеты о необходимости введения государственного заказа на подготовку специалистов разного уровня, респонденты ответили следующим образом[*]:

НЕОБХОДИМ ЛИ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЗАКАЗ
НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
ВСЕХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ?

1. да – 88,2;
2. нет – 1,5;
3. не знаю – 10,3.

В своем большинстве эксперты считают, что государственный заказ сегодня необходим, и лишь незначительная часть выступает против. Однако стоит обратить внимание, что каждый десятый респондент не имеет твердого мнения.

[*] Здесь и далее ответы приведены в процентах от общего количества отвечавших.

Известно, что экономика может эффективно развиваться лишь при сбалансированной подготовке специалистов всех уровней образования. На вопрос анкеты получены следующие ответы:

НУЖЕН ЛИ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЗАКАЗ НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ С НАЧАЛЬНЫМ, СРЕДНИМ И ВЫСШИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ?

Уровень образования	Да, нужен	Нет, не нужен	Затруднились ответить
Начальное профессиональное	77,6	3,0	19,4
Среднее профессиональное	85,3	1,5	13,2
Высшее профессиональное	89,2	3,1	7,7

Доля респондентов, считающих, что государственный заказ необходим, увеличивается от начального к высшему профессиональному образованию. И наоборот, уменьшается доля тех, кто еще не определился с ответом.

Сегодня практически все работодатели «поругивают» отечественную образовательную систему: что она готовит не тех, кого надо, что выпускники плохо знают практику и производство, что знания поверхностны и широки и т. д. и т. п. С какой-то критикой можно согласиться, в целом же со всеми нападками – нет. И вот почему. Для того чтобы система образования готовила «тех» специалистов, которые нужны работодателям, последние должны быть активными участниками разработки образовательных стандартов, учебных программ и т. д. Кроме всего прочего, предприятия должны охотнее брать на практику студентов и слушателей учебных заведений.

Материалы опроса показали, что «теоретически» почти все эксперты считают, что предприятия должны принимать активное участие в подготовке специалистов. Получены ответы:

ДОЛЖНЫ ЛИ, ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, ХОЗЯЙСТВУЮЩИЕ СУБЪЕКТЫ ПРИНИМАТЬ УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ?

Уровень образования	Да, должны	Нет, не должны	Затруднились ответить
Начальное профессиональное	74,6	3,2	22,2
Среднее профессиональное	77,0	1,5	21,5
Высшее профессиональное	76,2	4,8	19,0

При этом радует то, что работодатели не отдают предпочтение какому-то одному уровню подготовки специалистов, а считают необходимым участвовать во всех трех. Формы участия могут быть следующие:

КАКИЕ ФОРМЫ УЧАСТИЯ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ВОЗМОЖНЫ СО СТОРОНЫ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ (ПРЕДПРИЯТИЙ)?

1. предоставлять место для прохождения практики – 71,0;
2. оказывать финансовую помощь учебным заведениям – 62,3;
3. учреждать именные стипендии для особо одаренных учащихся и студентов – 55,1;
4. предоставлять свои рабочие площадки для учебного процесса – 52,2;
5. входить в состав попечительских советов, ученых советов учебных заведений – 44,9;
6. принимать молодых специалистов на работу по специальным критериям отбора – 37,7;
7. принимать участие в разработке учебных программ, учебного плана, т. е. в учебном процессе, – 27,5;
8. иные – 1,4.

Самым спорным является вопрос о том, кто должен нести бремя финансовых расходов на подготовку специалистов. В настоящее время государство оставляет за собой полномочия лишь по финансированию высшей профессиональной школы, остальные уровни оно «пытается» переложить на субъекты федерации. Интересна точка зрения экспертов:

КТО, НА ВАШ ВЗГЛЯД, ДОЛЖЕН НЕСТИ ФИНАНСОВЫЕ ЗАТРАТЫ НА ПЕРВИЧНУЮ ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ?

1. исключительно государство – 27,6;
2. исключительно субъекты федерации – 1,4;
3. государство и субъекты федерации – 29,0;
4. государство, субъекты федерации, бизнес-структуры – 40,6;
5. исключительно бизнес-структуры – 1,4.

Эксперты в своем большинстве считают, что подготовкой профессиональных кадров должны заниматься все: государство, субъекты федерации и бизнес-структуры. На второе место эксперты поставили государство и субъекты федерации, на третье –

исключительно государство. Мы склонны считать, что подготовкой профессиональных кадров должны заниматься все без исключения структуры.

Не менее интересным является вопрос о том, должны ли «потребители» профессиональных кадров, подготовленных за счет государства, оплачивать стоимость образования. Эксперты ответили следующим образом:

ДОЛЖНЫ ЛИ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ БИЗНЕС-СТРУКТУРЫ ПЛАТИТЬ ГОСУДАРСТВУ ЗА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОЧИХ, ПОЛУЧИВШИХ ОБРАЗОВАНИЕ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТА?

1. да, должны возмещать затраты полностью – 17,6;
2. должны возмещать частично, формы могут быть разные – 41,2;
3. нет, не должны, они дают рабочие места – 25,0;
4. не думал об этом, затрудняюсь ответить – 16,2.

При изучении проблемы государственного заказа одновременно возникает вопрос об отработке определенного времени вчерашними студентами там, где это необходимо заказчику. Более двух третей респондентов считают практику отработки нормальным явлением:

ДОЛЖНЫ ЛИ ВЫПУСКНИКИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, ОБУЧАЮЩИЕСЯ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЗАКАЗУ (НА БЮДЖЕТНЫХ МЕСТАХ И ПОЛУЧАЮЩИХ СТИПЕНДИЮ) ОТРАБОТАТЬ ОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК, ГДЕ УКАЖЕТ ЗАКАЗЧИК?

1. да, должны – 75,4;
2. нет, не должны – 11,6;
3. затрудняюсь ответить – 13,0.

Экспертами предложены и санкции к тем выпускникам, кто не захочет или не сможет поехать работать по направлению:

В СЛУЧАЕ ЕСЛИ ВЫПУСКНИК УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ НЕ ОТРАБОТАЕТ ИЛИ НЕ ЯВИТСЯ К МЕСТУ РАБОТЫ, ДОЛЖЕН ЛИ ОН ВОЗМЕСТИТЬ РАСХОДЫ ЗА ОБУЧЕНИЕ?

1. да, обязательно должен – 41,8;
2. нет, не должен – 19,4;
3. за него это должен сделать работодатель, принявший его на работу, или иное лицо – 19,4;
4. затруднились ответить – 19,4.

Не менее острой является полемика среди специалистов: кого готовить сегодня – широкого или узкого специалиста. Государство частично ответило на этот вопрос переводом высшей школы на двухуровневую подготовку: бакалавров и магистров. Что касается среднего и начального звена, то вопрос остается пока открытым.

КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ ДОЛЖНЫ ГОТОВИТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ, ИМЕЮЩИХ:

1. только узкую специализацию – 8,7;
2. общие, широкие знания в рамках профессии – 39,1;
3. владеющих общими знаниями ряда смежных специальностей – 23,2;
4. знающих специфику только одной отрасли – 7,2;
5. имеющих общее представление обо всех отраслях народного хозяйства – 4,3;
6. специалистов широкого профиля, требующих некоторой «доводки» в рамках конкретного предприятия – 20,3;
7. специалистов узкого профиля и высокой квалификации, готовых сразу приступить к работе, – 42,0;
8. имеющих минимум знаний и навыков, остальному научат на производстве – 1,4.

Из ответов экспертов видно, что, по их мнению, выпускники учебных заведений должны быть готовы сразу приступить к работе. На втором месте стоят общие, широкие знания в рамках профессии, далее следуют разные модификации о широком образовании. Если же сложить ответы, где респонденты отдают предпочтение широкой подготовке, то получается, что 86,9 % ответивших предпочитают универсальное образование, а «доводку» можно сделать и на предприятии. Нам представляется такой подход более позитивным.

В заключении анкеты экспертам было предложено в свободной форме ответить на ряд вопросов.

В ЧЕМ, ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, КРОЕТСЯ ПРИЧИНА НИЗКОЙ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ?

1. слабая материально-техническая база учебных заведений – 21,7;
2. отсутствие хороших школьных знаний – 2,9;
3. нет контакта учебных заведений (которые готовят специалистов) с предприятиями – 15,9;

4. низкий уровень кадров (преподавательского состава) – 26,1;
5. отсутствие интереса у самых молодых специалистов – 18,8;
6. недостаточно времени уделяется практике – 18,8;
7. низкая заработная плата у преподавателей – 8,7.

ПОЧЕМУ РАБОТОДАТЕЛИ НЕ СПЕШАТ БРАТЬ НА РАБОТУ ВЧЕРАШНИХ ВЫПУСКНИКОВ?

1. желание получить специалистов с опытом работы – 43,5;
2. большая возможность выбора специалистов – 10,1;
3. выгоднее брать готовых специалистов, чем обучать, –17,4;
4. несоответствие квалификации специалистов требованиям предприятий – 24,6;
5. нежелание выплачивать подъемные, декретные и т. д. – 4,3;
6. другое – 5,8.

ЧТО НЕОБХОДИМО СДЕЛАТЬ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ЧТОБЫ ВЫПУСКНИКИ НАХОДИЛИ РАБОТУ?

1. дать достойное образования, которое позволит выполнять производственные функции, – 16,9;
2. учить на договорной основе с предприятиями – 39,0;
3. подготовить специальную программу, включающую в себя госзаказ, – 33,9;
4. стабилизировать общую экономическую ситуацию в стране, регионе – 5,1;
5. научить предлагать-продавать себя как специалиста на рынке труда – 5,1.

КАК ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИНИМАТЬ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ?

1. шире пропагандировать преимущества подготовки специалистов для себя, по своей программе, для своего конкретного производства – 29,8;
2. путем предоставления льгот предприятиям в получении целевых бюджетных мест, льгот при поступлении и т. д. – 46,8;
3. обязать предприятия на законодательном уровне участвовать в образовательном процессе – 23,4.

Итак, можно подвести некоторые итоги социологического опроса. Большинство экспертов считают, что наступило время вернуться к государственному заказу на подготовку специалистов разного уровня подготовки. Хозяйствующие субъекты (предприятия) должны принимать активное участие в подготовке специалистов. Формы этого участия могут быть разнообразными, но

главным должна стать открытость предприятий для прохождения студентами практики и получения ими необходимой информации. Кроме того, предприятия должны стать соучастниками образовательного процесса и оказывать посильную финансовую помощь учебным заведениям.

Эксперты считают, что основными каналами финансирования учебных заведений должны стать три источника: государство, регионы и бизнес-структуры. Предлагается вместе с госзаказом вернуться к системе обязательной отработки теми студентами и учащимися, кто обучался за счет средств бюджета, в противном случае затраченные средства на обучение должны быть возвращены государству. Самое главное – учебные заведения, при всей дискуссионности проблемы, должны готовить узких специалистов, готовых сразу приступить к работе. Низкое качество подготовленных специалистов объясняется двумя моментами: низкой или недостаточной квалификацией преподавательского состава и слабой материально-технической базой учебных заведений.

Механизм привлечения бизнес-сообщества к работе по формированию республиканского заказа на подготовку кадров для отраслей экономики Республики Коми с учетом перспектив социально-экономического развития, в том числе с учетом планируемых к реализации инвестиционных проектов.

Министерство экономического развития РК должно заключить соглашение на проведение совместной работы по подготовке республиканского заказа на подготовку кадров с Союзом промышленников, предпринимателей и работодателей РК и Торгово-промышленной палатой Республики Коми. Названные структуры определяют «потребность предприятий» в подготовке необходимых специалистов с учетом перспектив развития своего производства и естественной убыли работников.

Республиканские министерства подготавливают свой отраслевой прогноз подготовки необходимого количества специалистов по укрупненной номенклатуре специальностей. Данный прогноз поступает в Министерство экономического развития РК, где он уточняется и сводится в единый документ «Прогнозная потребность в подготовке кадров для отраслей экономики Республ-

лики Коми». Данный документ передается в Министерство образования Республики Коми.

Министерство образования РК формирует свой заказ для подведомственных учебных заведений и рекомендации для учебных заведений, финансируемых из федерального бюджета. Сформированный заказ-задание для учебных заведений передается в Министерство экономического развития РК для подготовки рекомендаций Министерству финансов с целью подготовки проекта постановления о финансировании учебных заведений, расположенных на территории республики и принимающих участие в выполнении государственного заказа.

Особое место в рекомендациях занимают учебные заведения. Продукция системы высшего, среднего и начального профессионального образования должна быть направлена на достижение целевых ориентиров будущего, следовательно, развитие сферы образования, предложение услуг, их качество и объемы должны определяться как составная часть целого комплекса параметров и задач, требующих решения для выполнения поставленных целей.

Специфика сектора образования в том, что, функционируя как рыночный сегмент и ориентируясь на спрос работодателей, с одной стороны, и абитуриентов – с другой, в то же время он может и должен определять структуру спроса на кадры в средне- и долгосрочной перспективе. Отсутствие достаточных сфер приложения труда для выпускников – не проблема. Критическая масса высококвалифицированных, самостоятельно мыслящих и креативных профессионалов будет создавать собственные ниши на рынке, более того, формировать основу, определять направления и реализовывать индустриальную и инновационную политику. Именно на это должна быть направлена деятельность сферы образования. Главное – определить, кого и как готовить.

По мнению экспертов, характерной чертой постиндустриальной эпохи постепенно становится узкая специализация, или, скорее, «ремесленничество» высшего уровня, когда уникальность обеспечивается исключительно инновационными механизмами.

Трансформация социально-экономической жизни, всего уклада хозяйствования, формирование частной собственности на средства производства, структурные изменения в экономике и на рынках труда и неизбежное при этом расширение неформального

сектора и неформальной занятости потребовали радикального изменения сформировавшейся в дореформенный период системы образования. Теперь она должна обеспечить подготовку специалистов, способных эффективно адаптироваться на рынке труда.

Говоря об образовательном секторе экономики, не следует забывать о механизме его финансирования. Здесь можно предложить или отметить следующее: финансирование системы образования будет эффективным с точки зрения ожидаемых результатов в том случае, если четко определены количественные и качественные цели. Количественные – кого и сколько готовить (какие специальности, направления). Качественные – каким требованиям, настоящим и будущим, должны отвечать выпускники, т. е. востребованность выпускников на рынке труда будет зависеть от того, насколько их профессионально-квалификационные характеристики соответствуют требованиям конкретных производств и позволяют гибко адаптироваться в зависимости от технологических новаций. Иными словами, выпускники образовательных учреждений должны обладать достаточными теоретическими и практическими знаниями, креативным мышлением, ключевыми навыками самостоятельной учебы для того, чтобы соответствовать требованиям работодателей и конкурентной среды в отрасли.

Эксперты полагают, что эффективность услуг системы образования во многом зависит от того, насколько учтены и применяются следующие механизмы.

1. Определение количества студентов и направлений обучения на основе информации о реальных потребностях рынка в специалистах. Сейчас маркетинговые обследования по выявлению подобного спроса, проводимые самими вузами, недостаточного качества, что обусловлено уровнем ресурсной базы и степенью разработанности подходов к оценке спроса на рынке труда. Механизм формирования государственного заказа на основе заявок министерств и ведомств, крупных компаний, республиканских и местных органов власти должен быть в большей степени приспособленным к определению будущего спроса на кадры с учетом развития отраслей экономики и, следовательно, тенденций развития рынка труда.

2. Обеспечение качества образования через использование эффективных образовательных технологий, новых методов обу-

чения с применением информационно-коммуникационных технологий, а также наличие материально-технической базы вузов. Среди других факторов, влияющих на качество образования, – степень мотивации профессорско-преподавательского состава, заинтересованности студентов в освоении профессии и приобретении навыков вместо получения просто «социального статуса»; уровень конкуренции и эффективность существующего порядка, определяющего полномочия учебных заведений в решении организационных, финансовых и образовательных вопросов.

3. Нужно четко определить, должна ли система высшего, среднего и начального профессионального образования удовлетворять потребности рынка труда с его нынешней структурой или ориентироваться на будущий рынок и на какой именно. Совершенствование сферы образования, основанное на попытках концентрации на деталях – вопросах финансирования, управления и организации, будет похоже на спор слепцов о слоне. Должен быть стержень развития системы образования или ее стратегия. Стратегия, основанная на концепции непрерывности обучения, должна ясно формулировать цели, механизмы, экономический эффект и ожидаемые результаты от ее осуществления. Важно, чтобы она была взаимосвязана с другими стратегическими государственными программами, в первую очередь, со стратегией повышения благосостояния населения, с национальными и территориальными программами развития производств и отраслей, инфраструктурными и инвестиционными программами.

Роль государства (региона) и бизнес-сообществ в подготовке кадров.

Роль государства – стратегическое управление и участие в контроле качества образования. Это стратегическое планирование и контроль процесса подготовки кадров в сфере высшего, среднего и начального профессионального образования, не допускающие диспропорции в процессе подготовки кадров; создание системы интеграции учебно-производственных баз профессиональных колледжей, вузов и предприятий; создание эффективной базы учебно-нормативной документации и учебной литературы; разработка эффективной системы контроля качества подготовки кадров, аттестации педагогических кадров и аккредита-

ции образовательных учреждений на основе совершенствования нормативно-правовой базы.

Роль бизнеса в развитии сферы образования определяется его заинтересованностью в образовании и науке. Пока бизнес не осознает, что его будущее зависит от наличия высококвалифицированных кадров, учебные заведения так и будут готовить специалистов, ориентируясь на предпочтения абитуриентов, преломление рыночного спроса через призму «престижности» профессии и множество других социальных факторов. Одним из путей налаживания взаимодействия между реальным сектором экономики и системой образования может стать создание и расширение при поддержке частного сектора практики отраслевых вузов. Кроме того, предприятия могут организовывать отборочные конкурсы среди студентов, предоставлять гранты и финансировать образование студентов по нужной бизнесу квалификации, организовывать ярмарки вакансий для выпускников вузов. Расширения роли бизнеса в образовании можно добиться и через организацию им прохождения практики студентами, участие в разработке учебных программ, предоставление заказов на подготовку определенных тем дипломных работ.

Рекомендации по разработке на региональном уровне мер стимулирующего характера, направленных на активизацию участия работодателей в работе по развитию кадрового потенциала региона, в том числе путем предоставления соответствующих преференций и налоговых льгот.

1. Государство (регион), исходя из структуры отраслей народного хозяйства, перспективы их развития, стоимости одного рабочего места, коэффициента выбытия рабочей силы в той или иной отрасли, определяет потребность и пропорции в подготовке специалистов по приоритетным специальностям, направлениям, профессиям. На сформированный заказ выделяет соответствующее финансирование. На наш взгляд, это позволит избежать переподготовки «модных специалистов».

2. Государство (регион) определяет соотношение между бюджетными и внебюджетными местами в учебных заведениях, структуру подготовки специалистов по специальностям, направлениям, профессиям за счет средств бюджета. Это ограничение

позволит уменьшить «аппетиты» учебных заведений в подготовке «дорогих», но не нужных экономике региона специалистов. Сегодня многие учебные заведения, имея квоту на подготовку бюджетных студентов определенной специальности в 15–20 человек, умудряются принимать по 120–150 студентов. Рекомендуемое соотношение, например 1:1 или 1:1,5, а может быть, 1 к 0,5, улучшит ситуацию на рынке труда.

3. Мерой по сдерживанию неограниченного приема студентов (учащихся) на коммерческой основе государственными учебными заведениями может стать введение специального налога на подготовку коммерческих студентов. Все средства, полученные за подготовку студентов сверх рекомендованного лимита, подлежат дополнительному или специальному налогообложению.

4. Негосударственные образовательные учреждения, работающие в регионе, готовят специалистов только по тем направлениям и специальностям, которые рекомендованы местными органами власти, Союзом ректоров и Союзом промышленников, предпринимателей и работодателей РК, Торгово-промышленной палатой РК.

5. Для учебных заведений, выполняющих рекомендации по подготовке необходимых для региона специалистов, выделяется дополнительное финансирование из местных бюджетов, им предоставляются налоговые и иные льготы, входящие в компетенцию региональных властей.

6. Государство (регион) берет на себя обязательство по трудоустройству тех выпускников, которые обучались по государственному заказу по конкретной специальности.

7. Необходимо создать (или улучшить работу существующего) Информационный центр для выпускников учебных заведений всех уровней подготовки – от школы до вуза. В работе Центра должны принимать участие все участники рынка труда. Тогда от критики учебных заведений можно будет перейти к позитивной работе по формированию экономически обоснованной потребности в тех или иных специалистах. Работа Центра должна формировать у населения и выпускников учебных заведений реальное представление о республиканском рынке труда, востребованности той или иной профессии (специальности). Выпускники школ и лицеев должны знать о реальных преимуществах учебы по региональному заказу.

8. Предприятия, создающие рабочие места для молодых специалистов (выделяется ежегодная квота), получают определенное льготное налогообложение или полностью освобождаются от налога на сумму, потраченную на создание новых рабочих мест и строительство ведомственного жилья для молодых специалистов. Формы льготного налогообложения должны быть предложены Союзом промышленников, предпринимателей и работодателей РК и Торгово-промышленной палатой РК и быть согласованы с налоговыми органами.

9. Министерство экономического развития РК должно разработать положение о льготном кредитовании предприятий, берущих кредит на создание новых рабочих мест под молодых специалистов, строительство ведомственного жилья для них, а также на подготовку и переподготовку персонала.

1.6. Проблемы и перспективы взаимодействия бизнеса и высшей школы Республики Коми в сфере инновационной экономики

Конкурентоспособность страны на мировых рынках определяется темпами внедрения новейших научно-технических решений и развития наукоемких производств, эффективностью инновационных процессов. В современном мире масштабное использование инноваций в хозяйственной деятельности становится одним из основных источников повышения конкурентоспособности и устойчивого экономического роста (Программа…, 2006). Государством предпринимаются шаги по переводу экономики на инновационный путь развития, реализуются федеральные целевые программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007–2012 годы», «Национальная технологическая база 2006–2011», «Научные и педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы» и др., в Стратегии 2020 заложен инновационный путь развития страны. Вместе с тем сложившееся состояние экономики, действующее законодательство делают весьма затруднительным ее переход от сырьевой к инновационно-чувствительной наукоемкой модели.

Необходимость активизации работы вузов Республики Коми по развитию инновационного потенциала региона, повышению научной составляющей учебного процесса неоднократно отмечалась на заседаниях Совета ректоров вузов республики. В состав Совета включены руководитель Коми научного центра Уральского отделения РАН, помощник Главы Республики Коми по науке. В рамках Совета сформирована комиссия по координации научной работы вузов, в том числе студенческой науки, отраслевых и академических научных организаций.

Одним из первых шагов в работе комиссии было определение кадрового потенциала и лабораторной базы научных исследований в республике. Как показал анализ, на территории Республики Коми при населении менее одного миллиона человек работают более 100 докторов и 400 кандидатов наук, сформированы научные школы по 42 направлениям, 19 из которых – гуманитарные. Имеющаяся лабораторная база позволяет проводить как фундаментальные, так и прикладные научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.

Таким образом, Республика Коми обладает достаточно мощным интеллектуальным потенциалом и необходимой лабораторной базой для разработки инновационных проектов в различных отраслях экономики региона. Из утвержденного указом Президента РФ № ПР-578 от 03.03.2002 перечня критических технологий Российской Федерации непосредственно в РК возможно получение весомых результатов в развитии таких критических технологий, как «Добыча и переработка угля», «Переработка и воспроизводство лесных ресурсов», «Поиск, добыча, переработка и трубопроводный транспорт нефти и газа», «Природоохранные технологии, переработка и утилизация техногенных образований и отходов», «Энергосбережение» и др. На территории республики работают крупные бизнес-структуры, для которых полученные в ходе НИР (НИОКР) инновационные результаты по данным направлениям могут представлять интерес. Вместе с тем в настоящее время действует целый ряд факторов федерального и регионального уровней, препятствующих инновационному развитию экономики региона.

Процесс инноватизации представляет собой цепочку, начинающуюся с появления интеллектуального продукта и завер-

шающуюся его массовым производством и выводом на потребительский рынок. Для реализации каждой стадии этого процесса необходимы соответствующие кадровые, финансовые, производственные ресурсы. Продвижение интеллектуального продукта от разработки к реализации будет успешным лишь в том случае, если будет экономически выгодным всем участникам инновационной цепочки.

Появлению интеллектуального продукта, как правило, предшествуют НИР (НИОКР) поискового характера, которые могут выполняться творческими коллективами вузов, НИИ или научных центров. Закономерно возникает вопрос о заказчике и источнике финансирования такого рода НИР. Очевидно, что на данной стадии не следует рассчитывать на работающие в регионе бизнес-структуры, так как они ориентированы на внедрение уже законченных разработок, гарантирующих положительный результат. Основным заказчиком поисковых НИР является государство через различные фонды, гранты, конкурсы и пр. Более активно в направлении стимулирования поисковых НИР могут действовать региональные власти.

Что касается НИР, заказчиками которых являются крупные бизнес-структуры, то их конечным результатом, как правило, являются научные обоснования отдельных параметров или рекомендации по совершенствованию технологии, внедрение которых позволяет выполнить предписания контролирующих надзорных органов.

Так, например, среди целей НИР, заказчиком которых являлось ОАО «Воркутауголь» в период 2003–2008 годов, более чем в 90 % случаев было заявлено выполнение требований нормативных документов. То есть на сегодняшний день государство стимулирует бизнес вкладывать средства в исследования и разработки главным образом через принятие соответствующих технических регламентов, невыполнение которых повлечет за собой для бизнес-структур штрафные санкции или остановку производства. Никаких налоговых стимулов для компаний при вложении средств в исследования на сегодняшний день нет – для финансирования НИР компании вынуждены изымать деньги из оборота. В условиях финансового кризиса это неизбежно приведет к сокращению объемов финансирования НИР.

После выполнения НИР и ее сдачи заказчику (бизнес-структурам или государству) у исполнителей практически нет стимулов для дальнейшего продвижения и реализации полученных результатов. Если результатом НИР стали устройство, прибор, машина, интеллектуальная собственность на которые защищена патентом, то для дальнейшего продвижения к потенциальному конечному потребителю необходимо изготовить опытный образец, пройти стадию промышленных испытаний и сертификацию. После успешного прохождения всех процедур продукт можно выводить на потребительский рынок.

Вопрос заключается в том, кто и на какие средства будет этим заниматься. Вузам или НИИ сделать это сложно, так как у них, как правило, нет своей производственной базы, где можно было бы изготовить разработку в металле и выпустить пробную партию. Технопарки, инновационно-технологические центры в республике еще не созданы. Экспериментальные заводы, входившие ранее в состав НИИ (например, ПечорНИИпроекта), как правило, после передачи их в частную собственность закрыты или переданы другим структурам. Изготовление на других заводах, таких, как, например, Воркутинский механический завод, требует финансовых вложений с достаточно высокой степенью риска. Привлечь на эти цели кредиты государственные вузы по действующему законодательству не имеют права. Войти в качестве учредителя в состав какого-либо инновационного ООО или ОАО, внеся в качестве взноса в уставной капитал разработанную и защищенную патентом интеллектуальную собственность, вузы также не имеют права. До сих пор не принят закон о передаче права на интеллектуальную собственность на свои разработки, что особенно актуально для вузов и академических институтов.

Даже если прибор или устройство разработаны в уже созданной или вновь создаваемой под перспективную разработку структуре, привлечь средства на доведение продукта до потребителя на приемлемых условиях практически невозможно. Коммерческие банки выдают кредиты под новый бизнес под 25–28 % годовых. С учетом инфляции, необходимости выплаты налогов, процентов по кредиту и прочего обеспечить рентабельную работу такого предприятия будет крайне сложно. Венчурное и посевное финансирование, система государственной поддержки новых иннова-

ционных компаний на этапе старта, система страхования рисков компаний на начальных стадиях их развития при осуществлении технологических инвестиций пока не получили должного распространения. Отдельно следует отметить возрастающую роль вузов в подготовке кадров для инновационной экономики. В Стратегии 2020 переход на инновационный путь развития связан, прежде всего, с масштабными инвестициями в человеческий капитал. Предлагается активно задействовать налоговые механизмы для стимулирования инвестиций в развитие человеческого капитала. Для этого требуется в максимальной степени освободить от налогов расходы компаний и граждан. В настоящее время компании могут вкладывать средства в образование или повышение квалификации своих работников, помогать вузам в развитии учебно-лабораторной базы только из своей прибыли, уплатив соответствующие налоги.

Таким образом, анализ сложившейся в республике ситуации с формированием инфраструктуры инновационной системы показал, что она далека от совершенства. Взаимодействие между бизнесом и высшей школой, реализация имеющегося инновационного потенциала существенно ограничиваются действующим законодательством. В таких условиях возрастает роль регионального правительства в стимулировании инновационных процессов в регионе. Анализ опыта других регионов позволяет сформулировать следующие предложения.

1. С целью формирования и развития инфраструктуры инновационной системы в Республике Коми ускорить реализацию следующих положений «Стратегии развития науки и инноваций до 2010 года»:

1.1. развитие сети технопарков, инновационно-технологических центров и бизнес-инкубаторов;

1.2. создание центров трансфера технологий в вузах и академических институтах РК;

1.3. развитие венчурного и посевного финансирования;

1.4. создание системы государственной поддержки новых инновационных компаний на этапе старта;

1.5. создание системы страхования рисков компаний на начальных стадиях их развития при осуществлении технологических инвестиций.

Для финансирования мероприятий п. 1 предусмотреть формирование Правительством РК республиканского фонда технологического развития, финансовое наполнение которого организовать за счет крупных компаний, работающих в регионе (опыт Кемеровской и Томской областей).

2. Предусмотреть в бюджете РК средства на формирование республиканской целевой программы с условным названием «Повышение роли науки в социально-экономическом и инновационном развитии РК» для решения следующих задач:

2.1. расширение программ взаимодействия Правительства РК с фондами, финансирующими научные исследования и разработки;

2.2. финансирование на конкурсной основе научных исследований по приоритетным для РК направлениям, перечень которых может быть сформирован совместно комиссией Совета ректоров РК и правительства РК;

2.3. участие в финансировании научных мероприятий вузов и академических институтов;

2.4. финансирование курсов подготовки и переподготовки специалистов в области инновационного менеджмента.

1.7. Инновации и развитие региональной системы непрерывного образования в Республике Коми

Обоснование необходимости развития региональной системы непрерывного образования на основе комплексной модернизации системы образования в Республике Коми обусловлено следующими факторами.

1. Президентом РФ Д. А. Медведевым и премьер-министром Правительства РФ В. В. Путиным обозначены стратегические цели и задачи по формированию инновационного развития Российской Федерации, в том числе инновационного образования.
2. На основании решений, принятых на заседании Совета при Президенте РФ по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике 13 сентября 2007 года, Министерством образования и науки РФ разра-

ботан проект «Современная модель образования, ориентированная на решение задач инновационного развития экономики».

3. Министерством образования и науки РФ данный проект рекомендован для широкого обсуждения педагогической общественностью России (Письмо МОиН РФ от 8 мая 2008 г. № 03-946).
4. В Республике Коми отсутствует концепция и программа комплексной модернизации регионального образования.

Представляется, что **только через обновленное образование можно прийти к обновленной стране**, только с помощью образования можно подготовиться к решению сложнейших проблем и вызовов XXI века.

Инновационное образование – это непрерывное образование, т. е. процесс роста образовательного потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества. Воспитание знающего, умеющего, компетентного, понимающего, сострадающего патриота и гражданина Отечества – это главная миссия инновационного образования. А такого гражданина может подготовить современная семья, инновационная школа, развитое гражданское общество и правовое государство.

В современной модели образования учитель (преподаватель) из «носителя знаний» должен стать исследователем, воспитателем, консультантом, руководителем проектов, а руководитель образовательного учреждения, муниципальной, региональной системы образования – профессиональным управленцем.

Региональная образовательная политика должна быть направлена на решение приоритетных направлений государственной политики в области образования через республиканские целевые программы, региональные и муниципальные проекты.

Научно-методическое обеспечение региональной политики в области образования должно носить системный опережающий характер деятельности, а власть и общество должны относиться к системе образования не как к сфере отвлечения ресурсов, а как к

сфере занятости, сфере выгодных инвестиций, сфере, где воспроизводится самый ценный капитал – интеллектуальный, нравственный и духовный ресурс республики и страны. Целевые ориентиры республиканской образовательной политики представлены на схеме 8. Миссия Правительства Республики Коми может быть направлена на реализацию и развитие интеллектуального и творческого потенциала нации – главной составляющей устойчивого и динамичного развития России (схема 9).

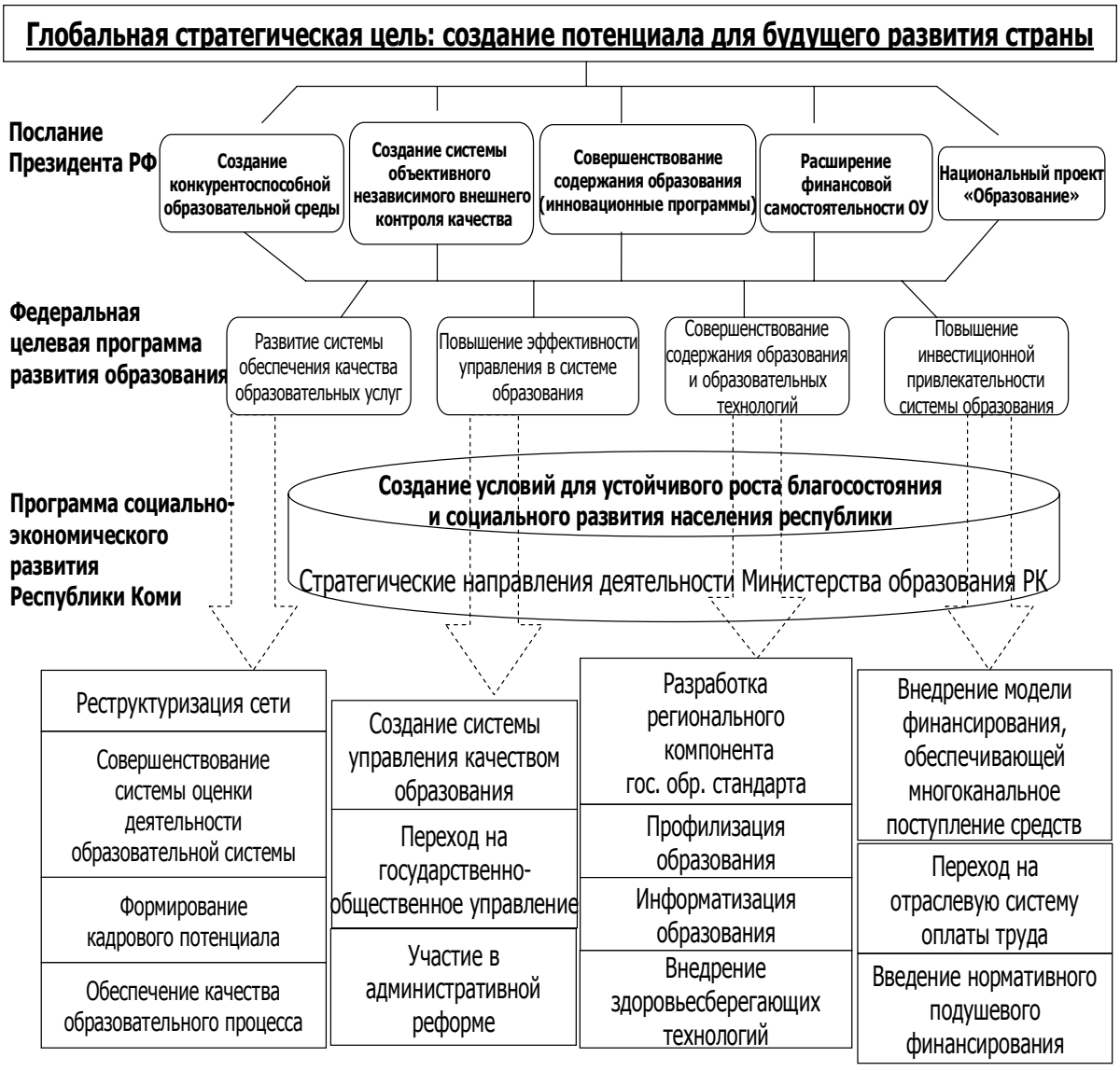


Схема 8. Целевые ориентиры региональной образовательной политики

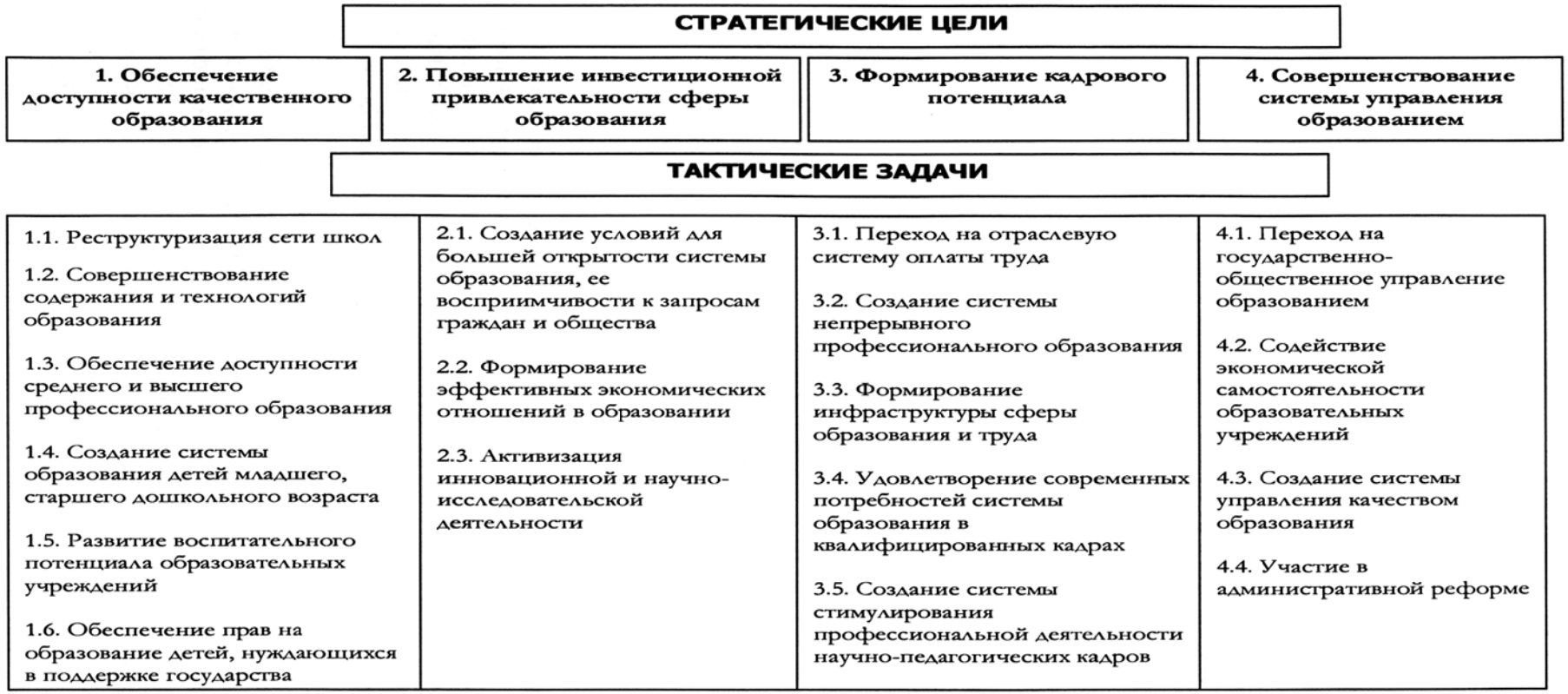


Схема 9. Стратегические цели и тактические задачи миссии Правительства Республики Коми

Основными направлениями инновационной деятельности в рамках реализации новой модели образования являются:

1. Разработка государственно-общественной модели управления образовательными учреждениями.

2. Формирование нового финансового механизма деятельности учреждений образования.

3. Внедрение современных методик и технологий обучения и воспитания.

4. Изменение содержания образования в рамках второго поколения стандартов школьного образования.

5. Изменение в формах и механизмах отношений участников образовательного процесса.

6. Управление качеством образовательного процесса.

7. Формирование и внедрение новых моделей дошкольного и дополнительного образования.

8. Современные способы, процедуры оценки индивидуальных достижений обучающихся.

9. Создание развивающей образовательной среды для разных категорий детей, развития их способностей и обеспечение возможности выбора индивидуального образовательного маршрута.

10. Создание здоровьесберегающей среды в образовательном учреждении (ОУ).

11. Экологическое образование и воспитание обучающихся.

12. Подготовка менеджеров-профессионалов для всех уровней образования и типов ОУ.

13. Переход профессиональных образовательных учреждений в статус автономных.

14. Введение бакалавриата в учреждениях среднего профессионального образования и формирование университетских форумов.

15. Подготовка и перевод учреждений НПО в автономные учреждения и центры профессиональных квалификаций.

16. Подготовка и формирование на основе национальной, региональной рамки квалификаций профессиональных стандартов.

17. Формирование культурно-образовательной среды, способствующей самообразованию и непрерывному образованию взрослых.

18. Разработка модели рынка труда преподавателей современной профессиональной школы.

19. Формирование модели института семейного воспитания.

Модель непрерывного образования педагогических и управленческих кадров в образовательной отрасли РК может быть представлена в следующем виде (схемы 10 и 11).

Современная модель образования предполагает инновационные преобразования в системе профессионального образования с целью подготовки кадров для инновационной экономики и достижения баланса потребностей региональной экономики подготовки квалифицированных кадров.

Для решения данной проблемы предлагаем систематизировать уже имеющиеся в РК элементы структуры по этому направлению (схемы 12, 13, 14).

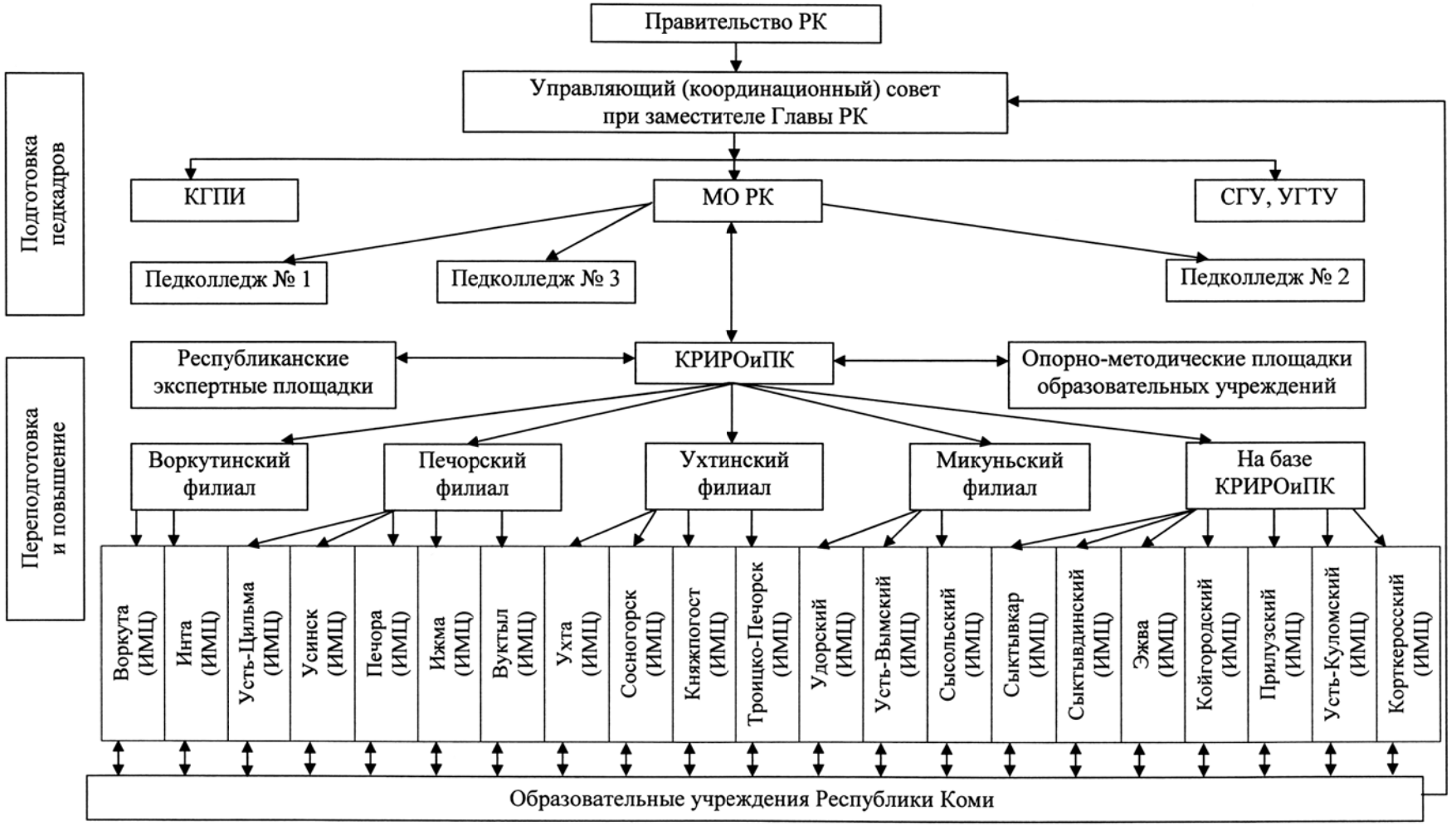


Схема 10. Модель непрерывного образования педагогических и управленческих кадров Республики Коми

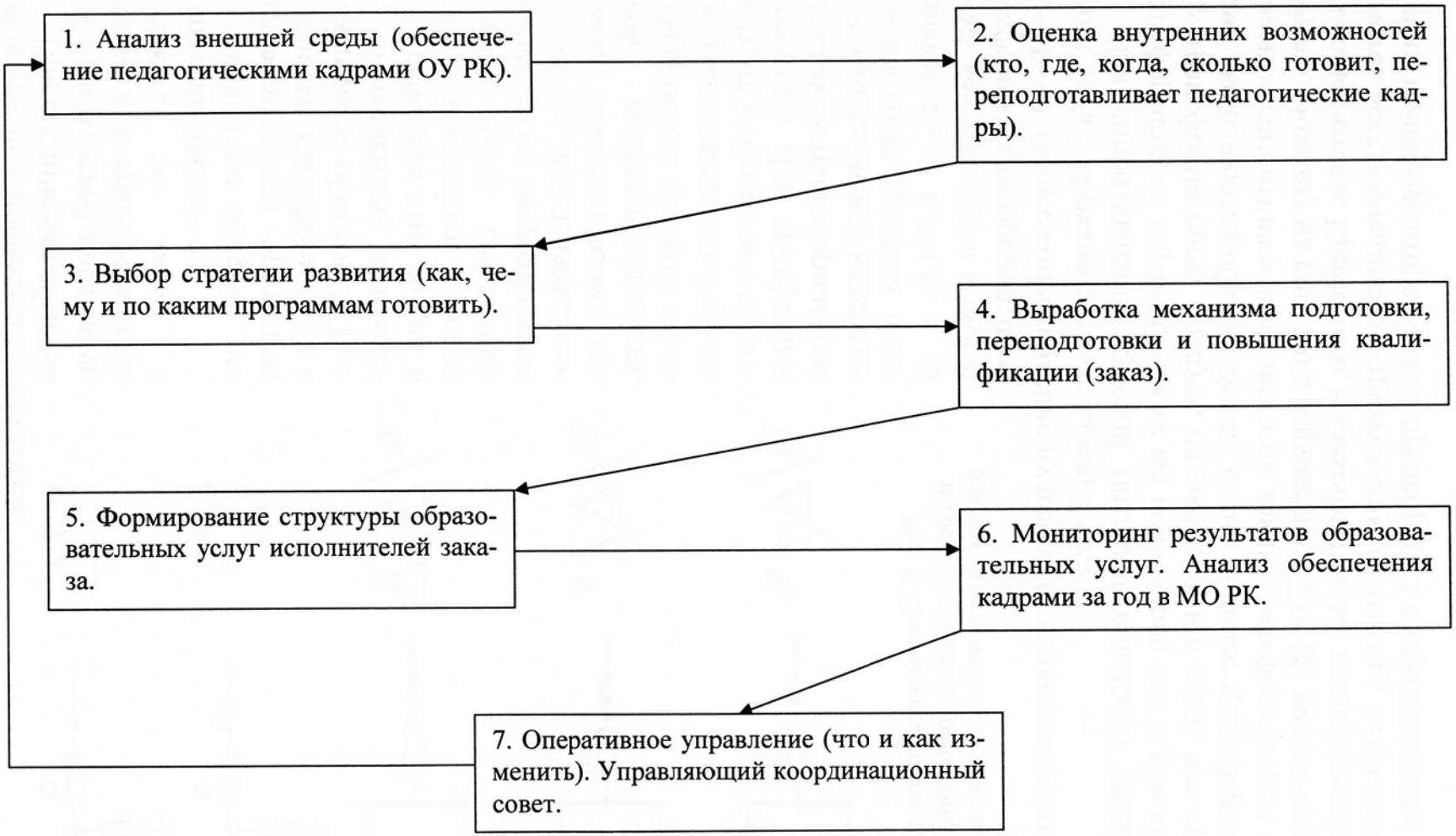


Схема 11. Функциональная модель управления непрерывным образованием педагогических кадров в Республике Коми

Схема 12. Структурная модель организации сетевого взаимодействия в рамках отрасли

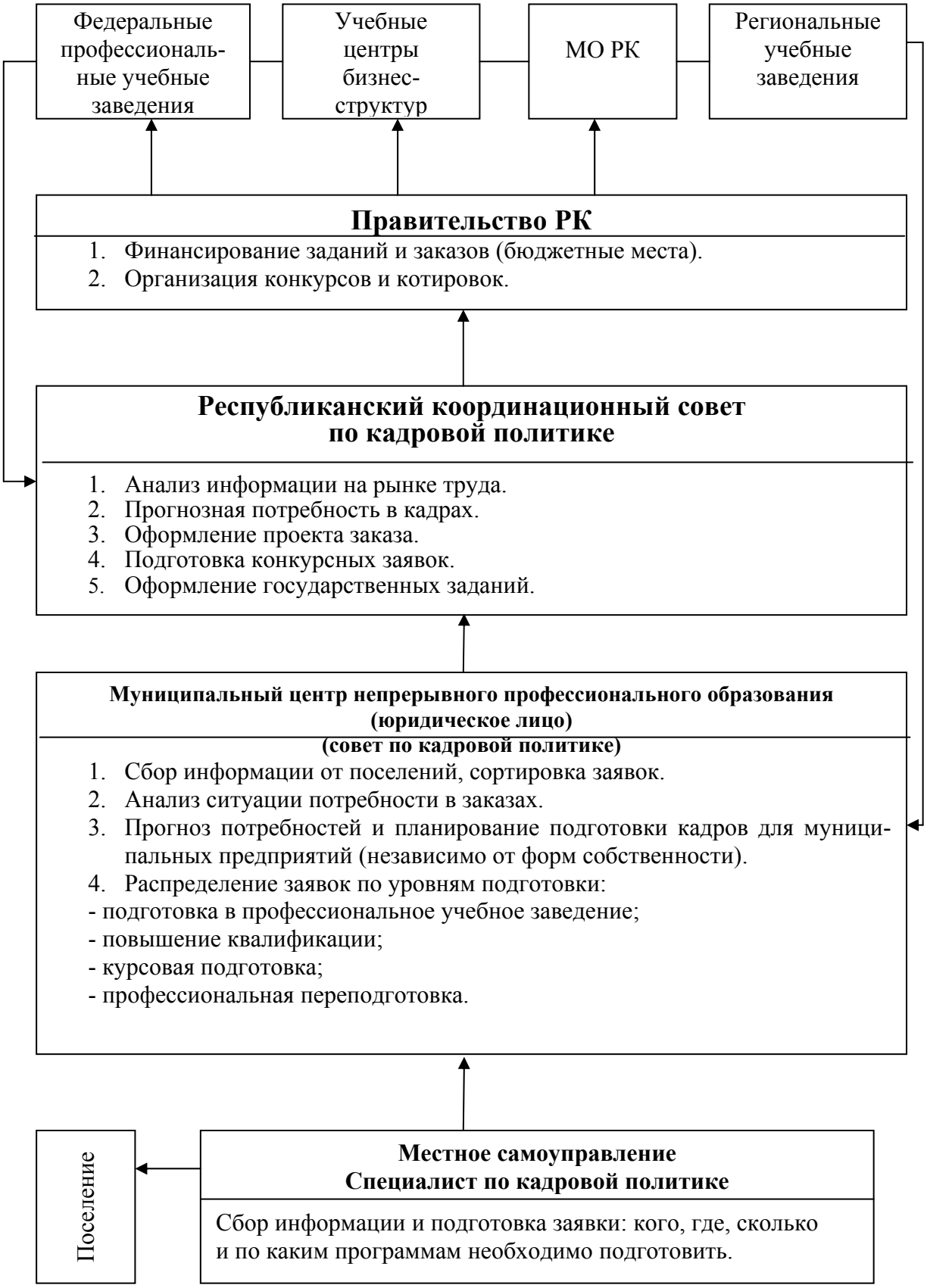


Схема 13. Функциональная модель взаимодействия и социального партнерства

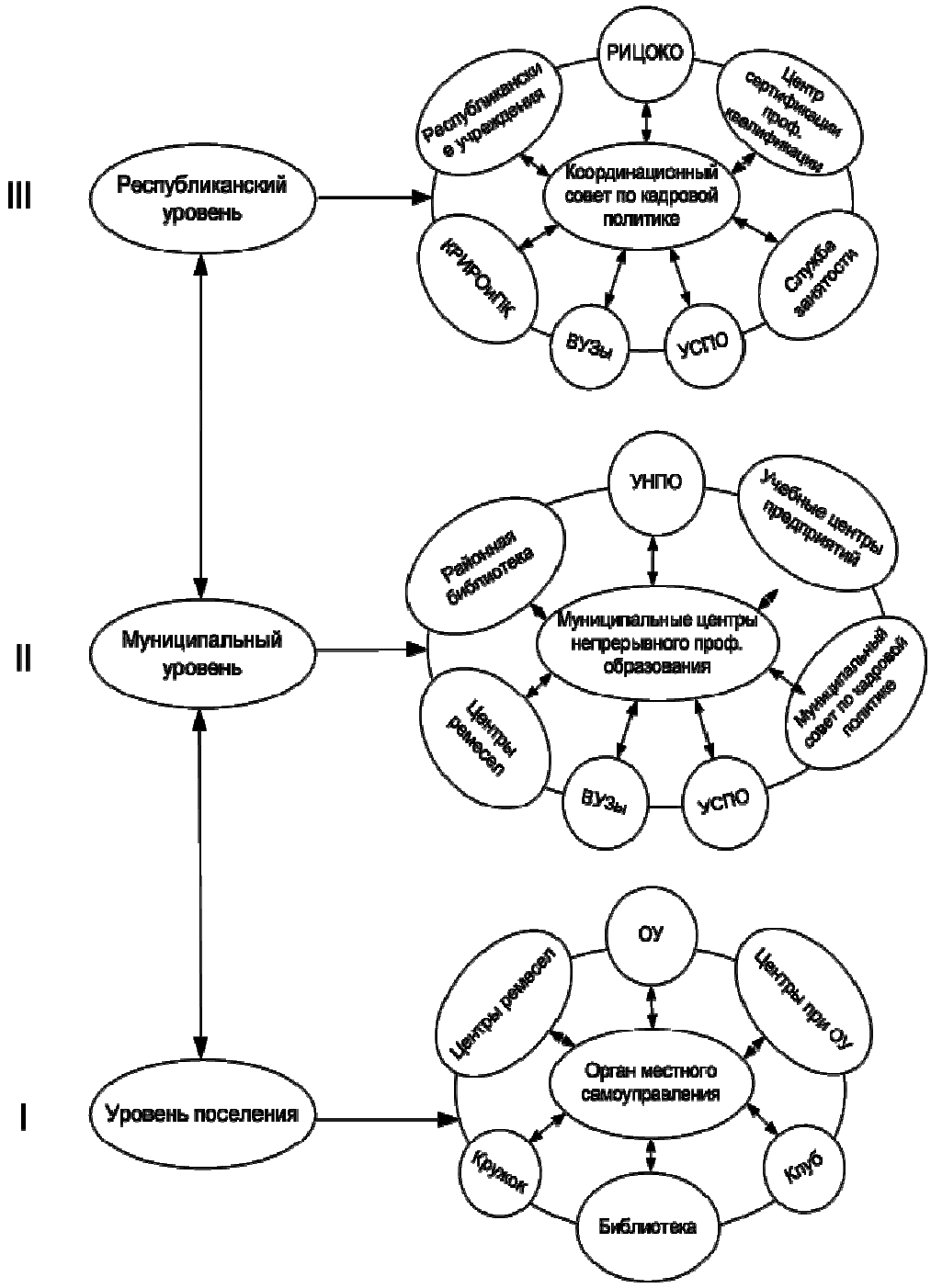


Схема 14. Модель сетевого взаимодействия учреждений в рамках социального партнерства

Глава 2

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

2.1. Приоритетные направления развития инновационного потенциала лесного образования в Республике Коми

Реализация инновационной стратегии развития российского лесного комплекса до 2020 года обусловливает необходимость возрождения фундаментальной и отраслевой отечественной науки, а также осуществления государственной поддержки сферы лесного образования на всех ее уровнях, включая среднее и высшее профессиональное. Однако возрастание требований общества и государства к профессиональному образованию происходит на фоне усиления конкуренции между вузами за ограниченные ресурсы. Во-первых, из-за демографических проблем сокращается контингент абитуриентов; во-вторых, лесные вузы, особенно технического профиля, ощущают недостаток кадров высшей квалификации; в-третьих, дополнительное финансирование вузов осуществляется на конкурсной основе. Все эти обстоятельства заставляют вузы разрабатывать и принимать долгосрочные меры, обеспечивающие их конкурентные преимущества на ограниченных рынках. Несмотря на очевидную значимость инновационного развития, нельзя не отметить, что такой опыт находится в стадии накопления, первоначального анализа и осмысления. Об этом свидетельствуют первые итоги реализации приоритетной национальной программы «Образование». Так, одним из требований к конкурсной документации вуза, внедряющего инновационные образовательные программы, было наличие стратегии развития вуза. Анализ представленных заявок позволил сделать вывод, что все вузы-победители конкурса нацелены на по-

вышение качества образовательных услуг, более 70 % – на внедрение инновационных методик и информационных технологий, столько же процентов вузов стремятся к усилению своей роли в регионе и интеграции в международное, образовательное и научное пространство. Планируют расширение НИОКР две трети вузов, 57 % заявляют о намерении повышения эффективности управления вузами, включая совершенствование управленческих структур. Вместе с тем нельзя не отметить, что в миссиях лишь 25 % вузов в качестве стратегических ориентиров присутствуют вопросы расширения взаимодействия с бизнесом, гражданским обществом и властью. Только 55 % включили сюжеты интеграции науки и образования и только четверть вузов заявляют в своих миссиях о направленности на поддержку мобильности и непрерывности образования. Чуть более половины вузов ставили целью обеспечение интеграции образования, науки и производства и только 19 % – развитие проектных форм работы в качестве стратегического направления совершенствования управления вузом (Клюев, Князев, 2008).

В связи с этим вузовская стратегия должна быть выстроена на основе анализа региональных кластеров и возможностей их развития с тем, чтобы профессиональная подготовка кадров и производство стали одним из решающих факторов реализации намечаемых программ. Таким образом, для того, чтобы обеспечить инновационное развитие лесного комплекса Республики Коми, Сыктывкарскому лесному институту необходимо разработать и последовательно реализовывать стратегию, в которой следует заинтересовать инвесторов, работодателей, власть и общество.

Сыктывкарский лесной институт (далее СЛИ) – филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургская государственная лесотехническая академия имени С. М. Кирова» является обособленным структурным подразделением государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургская государственная лесотехническая академия имени С. М. Кирова» (далее – академия). Академия по доверенности наделяет институт полномочиями юридического лица полностью. Институт действует на основании Положения, имеет лицензию Федеральной службы по надзору в сфере образования

и науки, а также свидетельство о государственной аккредитации Министерства образования и науки РФ. Целью деятельности института является качественная подготовка высококвалифицированных специалистов, которая позволила бы им эффективно конкурировать на рынке труда.

Контингент студентов в 2009 году составил около 6,5 тысяч человек. С 2007 года СЛИ начал активную подготовку к переходу на двухуровневое профессиональное образование и провел набор на бакалавриат по 10 направлениям. Выпуск специалистов в последние годы составляет до 1 100 человек. Из числа выпускников 2008 г. очной формы обучения трудоустроены – 91,7 %. В настоящее время действуют свыше 100 договоров о сотрудничестве с предприятиями.

В институте пять факультетов, 26 кафедр, из них 14 выпускающих. Профессорско-преподавательский состав института составляет 218 человек, из них штатных преподавателей – 120, на условиях внешнего совместительства работают 98 человек. Преподаватели, имеющие ученое звание и степень, составляют 60,0 %. В институте работают 21 доктор наук и 113 кандидатов наук.

Библиотека СЛИ разработала и активно внедряет Программу информатизации библиотеки на 2007–2010 гг., продолжает сотрудничество с РБА (Российской библиотечной ассоциацией), Международной ассоциацией пользователей и разработчиков электронных библиотек и новых информационных технологий (ЭБНИТ), консорциумом «Национально-электронный консорциум библиотек (НЭИКОН)», некоммерческим партнерством библиотек Республики Коми «Чукор». На 01.01.2009 фонд библиотеки составил 371 971 экз. документов.

Внедрение современных методик обучения в вузе обеспечивается:

- аудиовизуальными техническими средствами (учебными аудиториями, оборудованными мультимедийными проекционными системами);

- автоматизированными обучающими системами;

- использованием системного и инструментального программного лицензионного обеспечения;

- реализацией средств компьютерных коммуникаций: по-

строением и развитием информационных коммуникационных систем:

- локальных информационных сетей учебных корпусов (скорость передачи информации 1 Гбит/с, 100 Мбит/с), факультетов и кафедр института;
- использованием информационных технологий, наличием единой вычислительной сети;
- линией связи между корпусами СЛИ (скорость передачи данных 1 Мбит/с);
- современным парком вычислительной техники.

Доступ в Интернет осуществляется по высокоскоростному каналу через регионального провайдера со скоростью доступа 2 Мбит/с. В институте введена в действие программа электронного визирования учебной документации, позволяющая полностью автоматизировать процедуру согласования учебной документации, что существенно экономит время принятия управленческих решений.

Только за два последних года в центре дополнительного профессионального образования прошли обучение по различным программам подготовки и переподготовки 4,5 тысяч слушателей. СЛИ осуществляет такие востребованные программы профессиональной переподготовки кадров, как «Установление наличия, причин и характера технических повреждений транспортного средства, технологии, объем и стоимость ремонта», «Автосервис и фирменное обслуживание автомобилей иностранного производства», «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации», «Диагностика технического состояния АМТС». Основными заказчиками по программам дополнительного профессионального образования были Администрация Главы Республики Коми и Правительства Республики Коми, Министерство финансов Республики Коми, Министерство экономического развития Республики Коми, Министерство образования Республики Коми, ФГУ «Федеральный лицензионный центр», ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК», ФГУП «Комиавиатранс» и другие.

Научно-исследовательская работа ведется в соответствии с перспективным планом НИР, планом научно-технических мероприятий и планом НИРС. Научная работа была традиционно организована по шести направлениям:

- «Математические методы и модели физических процессов и явлений»;
- «Экологические проблемы действующих производств»;
- «Разработка конструкции, технологий и повышение надежности машин лесного комплекса»;
- «Информационные технологии в образовании и химико-лесном комплексе»;
- «Экологические основы сохранения и устойчивости таежных экосистем»;
- «Устойчивое развитие лесного комплекса Республики Коми: экономико-управленческий аспект».

Однако в создавшихся условиях необходимости повышения эффективности научных исследований было принято решение о консолидации научных коллективов института на выполнение единой Программы научных исследований по общеинститутской теме «Методология развития региональной системы лесопользования в Республике Коми» на 2009–2014 гг.

Положительными моментами деятельности института в 2008 году можно считать:

- достижение объема финансирования НИР в 2 300 тысяч руб., т. е. 10 750 руб. в год на одного преподавателя;
- получение гранта РГНФ на выполнение НИР «Формирование инновационной модели развития предприятий лесопромышленного комплекса в условиях современной государственной лесной политики на Севере России»;
- заключение государственного контракта на выполнение НИР «Исследование возможности повышения физико-механических свойств известнякового щебня и использование тонкодисперсных отсевов его дробления, производимых щебеночным заводом п. Чиньяворык, применяемых в дорожном строительстве Республики Коми»;
- подписание договора с ОАО «Монди СЛПК» на приемку выполненных работ по строительству лесовозных дорог.

В последнее время СЛИ значительно активизировал международную деятельность по направлениям учебного и научного сотрудничества. Институт имеет большой потенциал и хорошую репутацию среди иностранных вузов-партнеров в данном направлении. В работе международного отдела СЛИ можно выделить

три направления: программы учебного сотрудничества, программы научного сотрудничества, программы студенческих обменов.

Программы учебного сотрудничества:

- обучение в Университете прикладных наук г. Сейнаоки (Финляндия);
- обучение в Университете прикладных наук г. Рованиеми (Финляндия);
- обучение в Университете прикладных наук г. Оулу (Финляндия);
- обучение и проекты совместного сотрудничества с университетом прикладных наук г. Тампере (Финляндия);
- обучение операторов форвардеров и харвестеров в Лапландском колледже г. Рованиеми (Финляндия);
- обучение в Шведском университете сельскохозяйственных наук (Швеция);
- прохождение преддипломной практики в Норвежской дорожной администрации, Северный регион (Норвегия);
- обучение по программам Арктического университета (международная сеть).

Программы научного сотрудничества:

- программа российско-шведского сотрудничества в лесном секторе (Швеция). СЛИ является основным партнером по разработке научной темы «Доступность лесных ресурсов и развитие сети лесовозных дорог»;
- российско-финляндская программа развития устойчивого лесного хозяйства на Северо-Западе России совместно с Министерством сельского и лесного хозяйства Финляндии;
- программа проведения Летних школ для преподавателей совместно с Университетом прикладных наук г. Сейнаоки (Финляндия);
- программа развития сотрудничества между Республикой Коми и Финляндией в области лесного хозяйства и деревообрабатывающей промышленности;
- программа сотрудничества с Норвежской дорожной администрацией, Северный регион (Норвегия).

Сыктывкарский лесной институт совместно со Школой лесных инженеров при факультете лесных наук Шведского университета сельскохозяйственных наук ведет разработку научной те-

мы «Доступность лесных ресурсов и развитие сети лесовозных дорог». Совместными усилиями СЛИ, СПбГЛТА, МГУЛ, предприятий республики, Союза лесопромышленников РК рассматриваются технологии дорожного строительства, а также опыт строительства дорог в Швеции. В результате планируется обобщить опыт по технологиям строительства лесных дорог в Швеции и России (в том числе и Республике Коми), определить оптимальную технологию строительства лесных дорог в условиях республики и апробировать их на практике, такой проект уже получил практическое применение в ОАО «Эжвадорстрой», дочерней компании ОАО «Монди СЛПК». Российско-финляндская программа развития устойчивого лесного хозяйства на Северо-Западе России осуществляется при финансовой поддержке Министерства сельского и лесного хозяйства Финляндии в разных направлениях, а именно проведением поездок, направленных на повышение квалификации преподавателей СЛИ, организацией семинаров и встреч по актуальной лесной тематике, обучением по программе международного проектного менеджмента. В рамках программы российско-финляндского сотрудничества институт вышел с инициативой провести Интенсивную Летнюю Школу для преподавателей дисциплин, связанных с лесным хозяйством и лесной промышленностью, совместно с Университетом прикладных наук г. Сейнаоки. Идея была поддержана, и первая Летняя школа прошла в конце августа 2008 года в г. Туомарниеми, на факультете лесного хозяйства. В дальнейшем планируется ежегодное проведение подобных школ.

В декабре 2008 года делегация СЛИ посетила Дорожное Агентство Северного региона г. Будо, Норвегия. Данная поездка состоялась в рамках проекта сотрудничества между Дорожным агентством РК, Норвежским Дорожным департаментом Северного региона. Во время визита были организованы встречи в Университете Нарвика и Университете Будо, на которых обсуждались аспекты возможного сотрудничества, в том числе по дорожному строительству. По итогам встречи готовится к подписанию трехсторонний договор о сотрудничестве, который позволит закрепить связи между тремя заинтересованными сторонами.

Бюджет СЛИ формируется из двух источников:

- бюджетные средства (средства федерального бюджета,

бюджетные средства НИРС, платежи за сдачу помещений и имущества в аренду);

- внебюджетные средства (средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности – образовательные, дополнительные образовательные услуги и др.).

Внебюджетные средства составляют почти половину бюджета института. В 2006 году они составляли 48,4 % общего бюджета, в 2007 году – 46,68 %. В 2008 году бюджет СЛИ увеличился по сравнению с 2007 годом на 27 млн руб., т. е. на 12,0 %.

СЛИ активно ведет воспитательную работу по направлениям: мировоззренческому, гражданско-патриотическому, духовно-нравственному, правовому, эстетическому, профессионально-творческому и трудовому, физическому, семейно-бытовому, экологическому. В институте работают 14 творческих студий и 14 спортивных секций. За 2007/08 учебный год коллективы творческого объединения «Древо» на конкурсах от межвузовского до российского уровней получили 66 дипломов. Команды клуба КВН института – постоянные участники финала городской лиги КВН Сыктывкара, участники и победители финала игр республиканской лиги КВН «Веселая республика», постоянные участники Международного Сочинского фестиваля команд КВН «КиВиН». Ежегодно свыше 200 студентов получают бесплатные путевки в пансионаты Черноморского побережья, Санкт-Петербурга и Сыктывкара.

Сфера присутствия СЛИ распространяется на всю территорию Республики Коми. Общая экономическая ситуация в республике характеризуется снижением объемов производства за последние полтора десятилетия и сокращением численности занятых на производстве.

Уровень реальных доходов населения влияет на ослабление не только экономических, но и человеческих контактов с центральными регионами страны: большинству граждан стали недоступны поездки за пределы своего региона. Соответственно, менее доступными для абитуриентов стали и вузы центральной части России.

Резкое ухудшение экономической ситуации и падение уровня жизни с каждым годом все более обостряют демографическую ситуацию на Севере. Сегодня она характеризуется процессами

уменьшения численности населения за счет естественной убыли и миграционного оттока; низким уровнем рождаемости; высоким уровнем смертности; ухудшением качественных характеристик населения за счет старения, роста диспропорций полового состава; снижением численности экономически активного населения; высоким уровнем миграции; ростом объемов привлечения иностранной рабочей силы, а также из других российских регионов.

На территории РК действует 27 вузов и филиалов вузов. В целом образовательная отрасль Республики Коми демонстрирует позитивную динамику развития: растет количество квалифицированных кадров, их остепененность. Наблюдается рост числа учреждений, оказывающих образовательные услуги. Возрастает количество студентов, особенно недневных форм обучения. Растет рынок «второго образования».

Конкуренция в отрасли оценивается как высокая. Ряд вузов, помимо своей основной специализации, имеют наборы специальностей, схожих со специальностями СЛИ.

В ближайшее время прогнозируется снижение числа потребителей на рынке традиционного образования в связи с демографическим спадом. Кризис перепроизводства некоторых видов образовательных услуг приводит к тому, что множество специалистов (в том числе и недавних выпускников) не востребованы на рынке труда и вынуждены переквалифицироваться. Возникает необходимость переподготовки людей для обеспечения их работой в новых сферах деятельности, расширения системы обучения и переобучения взрослых. Ожидается рост числа потребителей на рынке послевузовского образования, спроса на новые специальности и формы обучения.

Изменения в структуре отраслей экономики требуют пересмотра структуры подготовки кадров и, следовательно, вынуждают отказываться от некоторых специальностей и направлений подготовки.

Сегодня СЛИ позиционирует себя как инновационный вуз, ставящий целью высококачественную подготовку востребованных и конкурентоспособных на рынке труда выпускников. Ключевые характеристики, на которые мы ориентируемся, представлены на схеме 15.

Ключевые характеристики модели вуза	Текущее состояние (традиционный вуз)	Перспективное состояние (инновационный вуз)
I. Обоснование миссии, стратегических приоритетов и целей		
Миссия	Ограничена исследованиями и обучением	Включает исследования, обучение и передачу знаний, разработок и технологий в реальный сектор экономики
Стратегические цели	Определены в отношении исследований и обучения	Определены в отношении исследований, обучения, инноваций, общества, ключевых целевых групп
Конкурентоспособность	Определяется лишь на региональном уровне	Определяется на федеральном и наднациональном уровнях
II. Система и технологии управления		
Система управления	Отсутствие участия и контроля со стороны общества	Общественно-государственный принцип управления высшим образованием, предусматривающий наличие наблюдательного совета, президента, совета вуза и ректора
Организационная культура	Бюрократический тип организационной культуры	Преобладание инновационной культуры
Технологии обучения и управления	Преимущественно традиционные	Реализация концепции электронного вуза
III. Формы организации учебного процесса		
Организационная структура	Преобладание линейно-функциональных структур	Преобладание гибких инновационно ориентированных структур, создание мобильных исследовательских единиц. Матричная организация научно-образовательной деятельности
Ключевые организационные единицы	Факультет, кафедра	Учебно-научно-инновационные комплексы, в состав которых наряду с образовательными и научными подразделениями – кафедрами, лабораториями – будут входить инновационные и бизнес-структуры
Фокусы подготовки специалистов	Сложились исторически	Определяются приоритетами социально-экономического развития
Структура подготовки	Находится в переходном состоянии и носит незавершенный характер	Имеются все виды подготовки – бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура, переподготовка и повышение квалификации

Схема 15. Модель традиционного и инновационного вуза

IV. Инновационная среда, интегрированная с реальным сектором экономики

Инновационная инфраструктура	Не развита	Наличие собственной опытно-конструкторской и производственной базы, центров трансферов технологий, бизнес-инкубаторов, технопарков, центров коллективного пользования
Связи с целевыми группами	Слабо институциализированы	Носят устойчивый институциональный и содержательный характер
Тематика фундаментальных и прикладных научных исследований	Сложилась исторически	Определяется приоритетными научными направлениями
Источники финансирования	Не диверсифицированы	Многоканальное финансирование со сложившимся механизмом частно-государственного партнерства

Схема 15. Окончание

Конкурентные преимущества СЛИ основываются на нескольких аспектах. Вуз отличается эффективной системой управления, имеет развитую материально-техническую базу и связь с предприятиями, для которых готовятся специалисты. По уровню внедрения и использования информационных технологий вуз занимает ведущую позицию не только в регионе, но и в Северо-Западном федеральном округе, имеет хорошую репутацию в республике, а также успешно реализует международные программы обучения. От своих конкурентов он отличается структурой и масштабом «недневных» форм обучения, включающих вечернее, заочное и дистанционное программное обучение. СЛИ предлагает ряд уникальных программ дневного (очного) обучения, не представленных в наборах специальностей конкурентов (строительство дорог и т. д.). Имеются некоторые совпадения специальностей, по которым осуществляется подготовка в других вузах республики (УГТУ, СыктГУ).

В основе маркетинговой политики СЛИ лежит ориентация на потребности рынка образовательных услуг и рынка труда. В связи с этим основными задачами институт считает:

- формирование планов набора студентов и открытие новых образовательных программ с учетом прогнозов регионального рынка труда (как в части номенклатуры востребованных профилей специалистов, так и в части емкости рынка);

- организацию многоуровневой подготовки;

- введение кредитной системы, дающей возможность студентам участвовать в формировании индивидуальных программ подготовки;

- развитие широкого спектра услуг дополнительного образования;

- организацию специализированного подразделения по взаимодействию с работодателями;

- развитие баз практик на предприятиях-работодателях;

- вовлечение практических работников из профессиональной сферы в образовательный процесс;

- возможность продолжения образования, в том числе с изменением профиля (с «горизонтальной динамикой»);

- предложение специализированных услуг по диагностике профессиональных наклонностей и развитию навыков планирования карьеры.

Чтобы обеспечить свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг и рынке труда, институт в качестве приоритетных ставит следующие задачи:

- обеспечение высокого качества обучения;

- обеспечение конкурентоспособных цен на образовательные услуги;

- дальнейшее совершенствование системы управления вузом.

Ключевым фактором для решения этих задач является экономический подход, предполагающий повышение эффективности труда преподавателей, сокращение издержек, внедрение системы контроля качества на всех этапах обучения.

Применительно к основному производственному процессу вуза – оказанию образовательных услуг – мы связываем понятие эффективности с количеством студентов, которых обучает преподаватель, т. е. со штатным коэффициентом. Общеизвестно, что в российских вузах он значительно ниже, чем в университетах развитых стран; следовательно, эффективность труда наших преподавателей отстает от мирового уровня. Эту проблему мы реша-

ем, во-первых, за счет оптимизации учебного процесса и управления им, во-вторых, с помощью внедрения современных технологий обучения и преподавания, позволяющих преподавателю за одно и то же время оказывать качественные образовательные услуги большому числу студентов.

При проектировании структуры подготовки отдельных образовательных программ, формировании их учебно-методического обеспечения вуз руководствуется соображениями экономической целесообразности и оптимальности. Использование такого подхода, предполагающего концентрацию ресурсов в «точках роста» вуза, позволяет эффективно решать проблему качества образовательных услуг. Оптимизировать учебный процесс мы начали с «ревизии» учебных программ и дисциплин, что помогло, с одной стороны, существенно улучшить их качество, с другой – повысить их экономическую эффективность.

Следующим шагом станет анализ себестоимости обучения по отдельным образовательным программам с помощью разработанной нами методики. Новый подход позволит точнее определить стоимость получения специальности и сумму затрат на подготовку учащегося, просчитать рентабельность образовательных программ, гибко использовать политику ценообразования в вузе, что весьма положительно отразится на его конкурентоспособности. Это позволит оперативно отслеживать возникновение затрат на каждом этапе и определять пути их оптимизации.

Ключевым моментом, который сможет обеспечить повышение эффективности обучения, мы считаем построение такой системы управления, которая будет стимулировать преподавателей внедрять и использовать передовые технологии обучения, способные обеспечить высокое качество знаний и умений. Чтобы кафедры и факультеты были заинтересованы в эффективном планировании и организации учебного процесса, мы планируем определять центры ответственности, к которым могут относиться кафедры, хозрасчетные и административные подразделения вуза. Руководители центров будут иметь административные права, финансовую самостоятельность и отвечать за решения, принимаемые ими в пределах своих компетенций.

Стратегическому маркетинговому подходу должна соответствовать адекватная организационно-управленческая структура

института. В настоящий момент в институте намечена структурная реорганизация. С одной стороны, она базируется на идее децентрализации, с другой – на принципе управления образовательными программами как проектами, что повышает гибкость и рыночную мобильность вуза.

Необходимы структурные изменения, которые позволять оперативно учитывать меняющиеся запросы потребителей, предвидеть перемены во внешней среде и оперативно реагировать на них. В качестве бизнес-единиц такой структуры должны выступать кафедры; в их ведении находятся все функциональные области: исследования и разработки образовательных услуг и продуктов, материально-техническое, информационно-методическое и кадровое обеспечение, маркетинг, качество реализации образовательных услуг. Функции институтской администрации должны заключаться в разработке стратегии и контроле. Организационно-аналитические функции выполняют техноструктуры, действующие на матричном принципе управления и служащие задаче трансформации вуза в предпринимательскую организацию, эффективно действующую в рыночной среде.

Одним из важных и приоритетных направлений СЛИ является внедрение и развитие информационных технологий (ИТ). В институте сформирована оргструктура, призванная повысить эффективность применения ИТ в учебном процессе; сформулированы требования к информационной среде; перепроектирована корпоративная вычислительная сеть с учетом новых требований надежности, защищенности, масштабируемости, эффективности и управляемости; разработаны основные регламенты использования ресурсов и сервисов и т.д.

Особенностью корпоративной информационной среды СЛИ является наличие интегрированной базы данных, использование корпоративного портала для доступа к ресурсам среды, активное использование веб-сервисов для интеграции корпоративных приложений.

В настоящее время ИТ внедрены и активно используются в следующих управленческих процессах и процедурах:

- управленческий учет (планирование и отчетность, общий отдел);

- управление финансами (бухгалтерский учет, зарплата и стипендия, бюджетирование, оценка себестоимости образовательных услуг);

- управление персоналом (оргструктура, штатное расписание, учет труда);

- договорная деятельность (платные образовательные услуги);

- управление учебным процессом.

В блоке управления учебным процессом содержатся следующие модули и ресурсы, сгруппированные в блоки по назначению:

- организация процесса (расписание, учебная нагрузка);

- содержание процесса (образовательные программы, учебные планы и дисциплины, методическое обеспечение);

- участники процесса (организационная структура и учебные группы, персонал и контингент);

- сопровождение процесса (договорная деятельность, успеваемость);

- электронное визирование процесса.

Для успешного функционирования института в рыночной среде требуется увеличение его адаптивных и мобильных свойств за счет повышения самостоятельности, наращивания внебюджетных источников финансирования, ускоренного движения и доступа к информации, оперативного решения сложных проблем и расширения ответственности за эффективность каждого направления деятельности, а также более рационального использования ресурсов, включая финансовые.

Происходящие изменения невозможны без понимания и одобрения сотрудников, особенно когда речь идет о новых ценностях и нормах, которые нельзя ввести путем распоряжения сверху. Необходимо, чтобы сотрудники увидели в них ощутимую пользу и знали, что их соблюдение будет учитываться.

Институт должен иметь соответствующую организационную культуру, тогда он действительно будет открыт для изменений. Корпоративная культура СЛИ базируется на принципах делегирования сотрудникам полномочий и ответственности за результаты их работы, установления четких стандартов исполнения работы, демократизации доступа к информации, развития культуры непрерывных изменений. Наша позиция заключается в том, что-

бы рассматривать все новое как чрезвычайно увлекательное явление. Улучшать известное и раскрывать неизвестное – такую инновационную культуру должны усвоить все сотрудники и руководители вуза. При этом первостепенную роль играют позиция и поведение руководства, которые должны являться образцом для сотрудников. Главным результатом трансформации должна стать саморазвивающаяся организация, в которой постоянный поиск – это образ жизни, а перемены – один из главных элементов корпоративной культуры.

Сегодня нам, как и большинству российских вузов, приходится действовать во все более неопределенных и меняющихся внешних условиях, и мы хотим, чтобы институт был готов оперативно на них реагировать. Чтобы выжить в будущем, институту необходимо уже сейчас строить правильную и адекватную стратегию своего развития.

Главную цель стратегического планирования мы видим в превращении института в устойчивую саморазвивающуюся систему, эффективно взаимодействующую с окружающей средой. Именно стратегия является базой социально-экономического роста института, обеспечивающей обоснованные направления его развития, позволяет сформулировать потребности института как основу действий, повышает его конкурентоспособность и делает уникальным.

Любая организация не может успешно работать в современных условиях постоянной конкуренции, если она не имеет конкретных долгосрочных ориентиров, целей, показывающих партнерам, конкурентам и собственным сотрудникам, к чему она стремится, чего хочет добиться. В связи с этим мы строим свое будущее, ориентируясь на то, что системная работа СЛИ по формированию собственной траектории развития позволит институту укрепить свои позиции как центра научно-образовательной и инновационной основы лесного сектора.

Таким образом, комплексное решение приоритетных направлений инновационной деятельности лесного образования будет способствовать обеспечению технического обновления отраслей и сфер регионального лесного сектора экономики и повышению его социально-экономической эффективности.

2.2. Новые технологии в лесном образовании

Республика Коми – самый лесистый регион в Северо-Западном экономическом районе. Общий запас лесов (на 2008 год) в государственном лесном фонде составляет 2,9 млрд $м^3$ и превышает запасы леса в каждой из скандинавских стран (Швеция – 2,5 млрд $м^3$, Финляндия – 1,7 млрд $м^3$). Расчетная лесосека составляет 27,2 млн $м^3$. В отраслях лесного комплекса, который занимает третье место в структуре продукции экономики республики, работает 40 % населения. Помимо богатейшей сырьевой базы для лесопереработки, республика располагает немалыми производственными мощностями. Эти обстоятельства определяют большую перспективность развития лесного сектора и его кадрового состава. Руководство Республики Коми считает, что и систему лесного образования и лесной науки надо развивать в регионе, так как решить вопросы подъема экономики лесного сектора без их развития сегодня просто невозможно. Наша республика, осуществляющая реализацию «Основных направлений развития лесопромышленного комплекса Республики Коми на 2008–2010 годы и на период до 2020 года», остро нуждается в высококвалифицированных специалистах, способных вывести лесной комплекс на качественно новый этап развития.

Образовательные технологии и формы контроля знаний обучающихся в Сыктывкарском лесном институте постоянно совершенствуются. Однако преимущественными видами учебных занятий в очной, очно-заочной и заочной формах обучения остаются лекции, лабораторные работы, практические занятия, учебная и производственная практики. К новым развивающимся формам контроля знаний можно отнести определение рейтинга студентов по дисциплине или группе дисциплин, а также тестирование.

В настоящее время студенты очной формы обучения занимаются совместно с преподавателем в среднем 27 часов в неделю (1 000 часов в год), а студенты заочной формы обучения – 160 часов в год. Уже в ближайшее время доля аудиторной работы на очной форме обучения сократится и акцент перенесется на самостоятельную работу студентов с использованием новых коммуникационных технологий.

Оценивая содержание высшего профессионального лесного образования в Республике Коми, можно отметить, что за 57-летний период по некоторым специальностям до половины изучаемых дисциплин сохранили свою востребованность и актуальность. За последнее десятилетие наибольшее изменение претерпели гуманитарные и социально-экономические дисциплины.

В настоящее время содержание высшего профессионального образования определяется на 50 % государственными образовательными стандартами России (федеральный компонент). Остальную часть содержания образования (региональный компонент) вуз определяет самостоятельно. Среди всех изучаемых студентами дисциплин повышается удельный вес дисциплин правового, экономического и экологического характера. Возможно, что в будущем выпускник нашего института будет знать несколько иностранных языков.

В СЛИ всегда большое влияние на образовательные технологии оказывала наука. Это влияние сказывалось, прежде всего, на качестве и содержании учебных занятий, учебной документации и, в конечном счете, на качестве подготовки наших выпускников. Несмотря на продолжающийся экономический кризис, недостаточное бюджетное финансирование, наука в институте продолжает существовать и развиваться.

Только за последние два года объем научно-исследовательских работ (НИР) в институте возрос в три раза. Ученые института выигрывают в конкурсах гранты, участвуют в выполнении проектов и договоров, финансируемых зарубежными партнерами. По результатам научных исследований работников института за два года было издано восемь монографий, три сборника научных трудов. За этот период разработки института защищены пятью патентами на изобретения, свидетельствами на промышленные образцы и полезные модели.

В будущем, несомненно, роль науки в учебном процессе значительно усилится. Студенты б*о*льшую часть своего учебного времени будут проводить в научно-исследовательских лабораториях, а базовые знания будут приобретать самостоятельно.

Управление образовательным процессом осуществляет ученый совет института, принимая решения об открытии новых направлений и специальностей, о структуре приема абитуриентов,

об изменении организационной структуры института, обсуждая и утверждая учебные планы направлений и специальностей; методическую работу координирует учебно-методический совет.

Планируется повысить влияние бизнеса и общественности на выбор институтом приоритетов в подготовке специалистов, содержание и качество высшего профессионального образования.

Ученый совет считает первоочередной задачей в области управления образовательными технологиями в СЛИ реализацию принятой в 2008 году системы качества подготовки специалистов.

Особое место в учебном и научном процессе занимают проблемы устойчивого ведения лесного хозяйства. При подготовке специалистов лесного комплекса необходимо учитывать следующие региональные особенности:

- экологическую направленность обучения в связи с техногенным воздействием промышленности на лесную среду;
- специфику работы малообъемных лесозаготовительных производств различных форм собственности;
- дальнейшее развитие на предприятиях углубленной обработки древесного сырья и его комплексного использования, в том числе лиственных пород;
- необходимость довузовской подготовки учащихся из лесных районов по формированию профессионального и экологического мировоззрения;
- расширение роли информационных технологий в учебном процессе по подготовке и переподготовке специалистов;
- расширение научных исследований в институте в связи с резким сокращением объемов отраслевой науки с целью усиления экологической направленности.

В подготовке инженеров лесного комплекса в рамках выполнения Федеральной целевой программы «Государственная поддержка интеграции высшего образования и фундаментальной науки на 1997–2000 гг.» в СЛИ была создана учебно-научная вузовско-академическая лаборатория «Экологические проблемы лесопользования» на базе технологического и сельскохозяйственного факультетов и Института биологии Коми НЦ УрО РАН. Совместно с Сыктывкарским государственным университетом и Институтом химии учрежден учебно-научный центр «Физико-

химическая биология» (руководитель академик РАН Ю. С. Оводов), который в 2009 году отмечает свое 10-летие, юбилею будет посвящена научно-практическая конференция «Химико-физическая биология в Республике Коми».

Для более глубокой экологической подготовки специалистов в учебный план были включены следующие дисциплины: «Экология лесной среды»; «Сохранение и воспроизводство природной среды», «Технология лесозаготовок за рубежом», «Основы лесного законодательства», «Экологизированная технология лесных складов».

Решение экологических проблем лесопользования в настоящее время тесно взаимосвязано с устойчивой работой лесозаготовительных предприятий различных форм собственности. Однако эффективное функционирование лесопромышленных предприятий в современной ситуации невозможно без снижения издержек производства, существенного повышения доли товарной продукции из древесины, заготовляемой в результате рубок ухода и несплошных рубок. Это особенно актуально при переходе предприятий на аренду лесов в связи с принятием нового Лесного кодекса. Рациональное использование лесных ресурсов, сокращение расходов на лесовосстановление, снижение техногенного воздействия на окружающую среду в процессе лесозаготовок, создание региональной системы управления на базе рыночных отношений позволят осуществить переход к эффективной работе предприятий лесного комплекса. Эти вопросы также необходимо расширить в образовательных программах подготовки лесных инженеров. Усиление экологической подготовки специалистов лесного комплекса позволит предприятиям отрасли приблизить технологический процесс лесозаготовок к требованиям международного стандарта ИСО 14001. Образовательная система на основе этого стандарта поможет сформировать мировоззрение инженера-организатора лесопромышленного производства.

Очевидно, что система подготовки специалистов лесохозяйственного профиля нуждается в реформировании. Потребуется отказ от традиционной, предметно ориентированной модели обучения в пользу инновационного обучения на основе деловых игр, специальных упражнений, практических занятий с применением компьютерных технологий и анализом рыночной информации.

Необходимо создание базы данных о потребности лесного комплекса республики в специалистах лесохозяйственного профиля, составленной с учетом реализуемого «Лесного плана Республики Коми на 2008–2017 годы», а также базы данных о потенциальных выпускниках лесохозяйственного профиля учебных заведений республики.

Для обеспечения предприятий лесопромышленного комплекса высококвалифицированными специалистами необходимо, чтобы региональные лесопромышленные предприятия, исходя из своей потребности в инженерных кадрах, заключали контракты со студентами, обучающимися в СЛИ по соответствующим программам. Закончив обучение, выпускник обязан отработать определенный период на предприятии, заключившем с ним контракт, либо вернуть ему средства, затраченные на его подготовку.

Заказывая и оплачивая подготовку (переподготовку) необходимых им специалистов, предприятия будут тем самым оказывать определенную дотационную поддержку, так необходимую сегодня государственному вузу.

В настоящее время совместно с компанией «Монди СЛПК» ведется работа по созданию корпоративного факультета для обучения сотрудников на рабочем месте, в котором фундаментальная подготовка осуществляется Лесным институтом, а профилирующая – совместно институтом и компанией.

СЛИ ведет активную работу в области дистанционного обучения через сеть Интернет. Разрабатываются лекционные курсы по общеобразовательным дисциплинам (математике, физике, химии и др.), отрабатываются лабораторные занятия (в том числе по специальным дисциплинам) в режиме работы с удаленным доступом, формируется комплекс, обеспечивающий процесс обучения в виде видео-конференц-связи. Раздаточный, справочный и другие учебные материалы переводятся на сервер СЛИ в электронном виде. Указанные мероприятия позволяют значительно повысить качество подготовки специалистов лесохозяйственного профиля, а также дают возможность организовать всю систему переподготовки специалистов лесопромышленного комплекса республики на базе современных обучающих технологий.

В связи с принятием нового Лесного кодекса и развитием арендных отношений увеличилась потребность в специалистах

лесохозяйственного профиля, владеющих вопросами менеджмента и экономики. Однако вузы, как правило, продолжают готовить либо инженеров, слабо ориентирующихся в указанных вопросах, либо менеджеров и экономистов, ничего не понимающих в отраслевых технологиях и технике. Поэтому Лесной институт сегодня развивает комбинированное (техническое плюс управленческое либо экономическое) образование. Учитывая особенности современного рынка труда, СЛИ предоставляет студентам возможность получать одновременно (параллельно) с дипломом по одному из направлений – технология и оборудование лесозаготовительных и деревообрабатывающих производств, лесоинженерное дело, лесное хозяйство, технология химической переработки древесины, технология деревообработки – второе высшее образование – экономиста-менеджера.

В целях удовлетворения растущих требований к общей и профессиональной подготовке специалистов институт считает целесообразным вести работу по интеграции с профессиональными учебными заведениями лесного профиля: Сыктывкарскими профессиональными лицеями № 20 и 34, Сыктывкарским целлюлозно-бумажным техникумом, Ухтинским промышленно-экономическим лесным колледжем.

Подготовка инженерных кадров для лесного комплекса должна сосредоточиться на создании учебно-научно-производственных комплексов обучения специалистов. Необходимо формирование совместно с Институтом химии и Институтом биологии Коми НЦ УрО РАН учебно-научно-производственного предприятия «Технопарк при Сыктывкарском лесном институте». Это будет научная, педагогическая, экспериментальная и материальная база для решения проблем развития образования (демографической, трудоустройства), развития человеческого потенциала и производительных сил республики в целом.

Необходимо повысить востребованность научного потенциала Лесного института, который имеет возможность проводить научные исследования по таким актуальным темам, как «Технология отбеливания целлюлозы без применения молекулярного хлора», «Создание информационной базы на основе ГИС, характеризующей лесосырьевые возможности Республики Коми для обеспечения оптимальных объемов лесозаготовок с сохранением

устойчивой возрастной структуры лесов», «Совершенствование технологий, способствующих экспорту древесины, в том числе конкурентоспособных технологий производства, оценки качества, обеспечения консервации и стерилизации древесины», «Организация сети малых лесозаготовительных и деревообрабатывающих предприятий с разделением операций для решения проблемы интеграции», не обновляется лабораторное оборудование.

Для практической подготовки будущих специалистов целесообразно продумать вопрос о создании учебно-опытного хозяйства на базе Сыктывкарского лесничества, а также сети базовых лесопромышленных предприятий.

В лесных районах республики необходимо организовать обучение не только специалистов, но и рабочих, разработать соответствующие программы обучения. Предпочтение следует отдавать более долгосрочным курсам (не менее трех месяцев). В дальнейшем необходимо обеспечение рабочими местами прошедших обучение (при поддержке предпринимателей, предоставляющих им рабочие места). Для закрепления молодых специалистов в организациях лесного сектора экономики должны быть созданы механизмы, обеспечивающие поддержку профессиональной преемственности по семейному признаку и месту проживания в сельской и лесной местности, получение высшего образования по ускоренной или сокращенной формам, увеличение количества программ дополнительного образования. Это позволит значительно повысить результативность совместной работы по укреплению кадрового потенциала лесного сектора Республики Коми.

2.3. Формирование региональной программы повышения квалификации кадров лесного сектора экономики

Цель устойчивого управления лесами Республики Коми заключается в содействии развитию лесопромышленного комплекса, увеличению объема лесозаготовок, развитию внутреннего и внешнего рынков потребления лесоматериалов. Без развитой лесной промышленности в республике не удастся сохранить и повысить уровень ведения лесного хозяйства и, следо-

вательно, обеспечить высокую доходность лесов, сохранить биологическое разнообразие в лесном фонде.

Под устойчивым управлением лесами мы, изначально вкладывая в это определение положительный смысл, понимаем сознательное осуществление движения лесной политики по избранным стратегическим направлениям, обеспечивающим достижение объективно прогрессивной системы общественных целей, включающей и подготовку кадров.

Постановка цели неотделима от оценки путей, средств и методов ее достижения. В качестве эффективного средства достижения фактических целей Республики Коми, увязываемых со стратегией устойчивого управления, являются меры социального характера, связанные с повышением качества жизни населения, обеспечением справедливости в обществе, выработкой новой этики рационального хозяйствования и вовлечением населения в принятие решений по поводу устойчивого управления. Меры решений социального характера, самоценные сами по себе, являются эффективнейшим средством мобилизации человеческого капитала: образовательного, творческого, производительного – того потенциала, который укрепляет социальные основы и неизмеримо повышает конкурентоспособность республики за счет именно этой нетрадиционной мобилизации сил, энергии, духовных устремлений и во многом невостребованных коллективистских начал нашего общества.

Одним из исходных принципов стратегии устойчивого управления является тезис о том, что в условиях, когда знание превратилось в наиболее динамичный ресурс экономики, граждане Республики Коми должны иметь возможность получить в любое время хорошее образование. Это позволит им понять взаимозависимость между экономическим развитием, состоянием окружающей среды и социальной справедливостью и подготовить их к общественно значимой работе, к решению ключевых задач развития лесного сектора экономики. Основой устойчивого управления лесным сектором экономики должны стать хорошее образование и компетентность.

Ныне, в условиях экономического кризиса, лесопромышленные предприятия не развиваются и потребности в кадрах нет. И потому данная проблема, возможно, не выглядит особо актуаль-

ной. Однако именно ее непроработанность потенциально может оказаться наиболее слабым звеном в цепи выхода из кризиса лесного сектора экономики Республики Коми. Для освоения «супертехнологий» нужны специалисты высокой квалификации.

Для справки. В США полвека назад на производстве трудилось более 70 % рабочих и служащих, а сегодня – менее 15 %. Однако создаваемая ими доля валового внутреннего продукта практически не изменилась. Нам следует с большой серьезностью относиться к тенденциям развития мировой экономики, ведь мы намерены сделать лесной сектор экономики развитым и конкурентоспособным.

Таким образом, ключевым аспектом современного подхода к стимулированию процесса устойчивого управления лесами является его четкая, последовательная и убедительная ориентация на социальное действие, на коллективную деятельность образованных и обученных людей, движимых сознанием личной ответственности.

Республика Коми обладает крупными запасами лесных ресурсов как важным источником формирования доходной части бюджета, однако успех лесной отрасли сегодня зависит не только от имеющихся в ее распоряжении ресурсов, не от объема финансовых средств и даже не от благоприятной хозяйственной среды, а от устойчивого управления, от его качества и эффективности. Проблема повышения уровня образования, подготовки кадров остается главной проблемой устойчивого управления лесным сектором экономики, так как система управления не может быть лучше, чем составляющие ее люди.

В ближайшей перспективе роль и место системы обучения и подготовки специалистов новой модификации при одновременной организации широкого экономического всеобуча в лесном секторе экономики Республики Коми будут определяться следующими обстоятельствами:

- необходимостью практического осуществления мер по повышению эффективности лесопромышленного производства Республики Коми, что требует решения целого ряда организационных, экономических, экологических, информационных, инновационных, технических и финансовых проблем, а это невозможно без повышения квалификации управленческих кадров;

- переходом от традиционного представления о лесах Республики Коми как источнике заготовки древесины к многоресурсному устойчивому управлению лесами, что нереально без осознания необходимости и важности решения этой проблемы руководителями лесничеств, лесозаготовительных предприятий, общественностью и руководителями местных администраций; следовательно, предстоит упорная работа по изменению отношения к лесам у различных групп и слоев общества и лесных менеджеров, что возможно осуществить лишь на базе широкого дополнительного образования и переподготовки кадров;

- отсутствием знаний по менеджменту, а также желания и способности заинтересованных лиц и организаций адаптироваться к новым условиям рынка, что является одним из факторов разрушения той системы управления предприятиями и организациями, которые и привели в свое время к кризисному состоянию лесную отрасль республики;

- большим удельным весом руководителей новых, образовавшихся в ходе приватизации, лесных предприятий с различными формами собственности, получивших лесное образование в прежней административной системе, во многих случаях не имеющих специального образования, знаний по организации деятельности предприятий в условиях рыночной экономики;

- отсутствием знаний у руководителей лесных компаний по вопросам маркетинга своей продукции, услуг, что привело при дефиците лесоматериалов к отсутствию необходимого спроса на них, к потере позиций на рынках лесопродукции, в том числе и на западных.

Цель исследования, проведенного Сыктывкарским лесным институтом, состояла в подготовке материалов для разработки предложений по региональной программе повышения квалификации руководителей и специалистов лесопромышленного комплекса республики. Нами обследовано 46 предприятий. При проведении исследований особое внимание уделено анализу состояния уровня образования руководителей и специалистов, а также перспектив развития менеджмента в лесной сфере экономики республики (табл. 2).

Табл. 2. Результаты исследования потребностей предприятий лесопромышленного комплекса в подготовке и повышении квалификации управленческих кадров

Уровень управленческого персонала	Занимаемая должность	Количество управленцев, чел.								Практики
		с высшим образованием				со средним специальным образованием				
		всего опрошенных	изучавших менеджмент	не изучавших менеджмент в вузе		всего опрошенных	изучавших менеджмент	не изучавших менеджмент в вузе		
				всего	в т. ч. изучавших менеджмент через систему повышения квалификации			всего	в т. ч. изучавших менеджмент через систему повышения квалификации	
Высший	Руководитель предприятия	44	–	44	5	2	–	2	–	–
	Заместитель руководителя	100	2	98	3	4	–	4	–	–
	Главный бухгалтер	32	4	28	3	14	–	14	2	–
Итого:		176	6	170	11	20	–	20	2	–
Средний	Начальники лесопунктов, сплавных участков, цехов	74	–	74	–	79	–	79	–	26
	Техноруки лесопунктов, сплавных участков, цехов	58	–	58	–	27	–	27	–	–
	Мастера всех наименований	161	12	149	–	405	3	402	–	240
	Начальники отделов	184	3	181	7	46	–	46	4	–
	Специалисты	623	35	588	12	277	9	268	–	25
Итого:		1100	50	1050	19	834	12	822	4	251
ВСЕГО:		1276	56	1220	30	854	12	842	6	251

Анализ данных исследования позволяет выделить несколько основных проблем.

Прежде всего, к ним следует отнести низкий профессионально-квалификационный уровень руководителей и специалистов. В лесной отрасли управленческую деятельность высшего уровня осуществляют около 500 человек, среднего уровня управления – более 1 500 человек. По нашим данным, из 2 500 руководителей различных уровней лишь 53 % имеют высшее образование (далеко не всегда управленческого или экономического профиля), а каждый девятый не имеет даже полного среднего образования (практик). В государственной лесной охране почти каждый второй лесничий не имеет высшего образования, более половины лесничих не имеют базовой специальности «Инженер лесного хозяйства». Потребность в дополнительном обучении менеджменту руководителей и специалистов системы лесного хозяйства Республики Коми составляет около 500 человек в год.

Можно ли считать этих людей профессионалами, подготовленными к работе в рыночных условиях с их непредсказуемостью и жесткой конкуренцией? Вопрос явно риторический... Показателем необходимости осуществления срочных мер по повышению квалификации управленческих кадров лесной отрасли является и то, что среди высшего управленческого персонала лишь 3,4 % общего числа руководителей предприятий и организаций лесной отрасли республики изучали менеджмент в вузе и 6,4 % специалистов – через систему переподготовки и повышения квалификации. Средний управленческий персонал также имеет низкий уровень делового образования: 4,5 % работающих изучали менеджмент в период обучения в вузе, 1,8 % специалистов – через систему переподготовки и повышения квалификации. Этот показатель для среднего уровня управленческого персонала со средним специальным образованием, изучавшего менеджмент, еще ниже – 1,4 %.

Кроме того, прежняя структура состояла из государственных предприятий, руководители которых были полностью зависимы от указаний «сверху», что сказывается в низкой готовности ныне руководителей предприятий – акционерных обществ – к переменам, проявлению инициативы в освоении рынков сбыта продукции, гибкого реагирования на меняющиеся запросы рынка, вы-

страивания стратегии развития и механизмов управления предприятием и т. д. Следует отметить и то, что в Республике Коми пока не получили распространения концепции «Управление человеческими ресурсами» и, соответственно, «Развитие менеджмента». Традиции административно-командной системы все еще дают о себе знать, поэтому в лучшем случае осуществляется лишь робкий переход к концепции «Управление персоналом». Работа с кадрами чаще всего рассматривается в отрыве от организации подготовки менеджеров, причем последняя чаще всего трактуется как образование, а не «обучение посредством опыта».

Вторая проблема – сложившаяся в лесном комплексе профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы, маловосприимчивая к изменившимся отношениям в сфере производства. Ведь по-прежнему более половины работающих заняты на производстве, причем в основном простым неквалифицированным трудом. Отсюда и проблемы с трудоустройством этих людей.

Наконец, проводимая на предприятиях кадровая политика никак не связана с рыночными реформами. Основная часть работодателей и работников не заинтересована в повышении профессиональной квалификации и росте производительности труда. Программы обучения на предприятиях ориентированы на получение первичной, а не высокой квалификации, практически нет организаторов внутрифирменного обучения.

Вызывает тревогу и тот факт, что продолжает расти периодичность повышения квалификации подавляющего большинства категорий персонала. Для руководителей и специалистов она составляет 7–8 лет, для рабочих 13–15 лет, тогда как в странах Западной Европы и в Японии 3–5 и 3–6 лет соответственно. А ведь диапазон требований к кадрам значительно расширился. И традиционными методами кадровую проблему сегодня уже не решить.

В этих условиях как для науки, так и для практики устойчивого управления актуален переход к новой парадигме – управления человеческими ресурсами. Понятие «развитие менеджмента», тесно связанное с идеей «управления человеческими ресурсами», тем не менее шире такого понятия, как «обучение управляющих»: оно предполагает не только «образовательные», но и «не-

образовательные» методы повышения компетентности и эффективности деятельности руководителей («планирование карьеры», «ротация», «работа с консультантами», участие в программах «организационного развития», «обучения посредством действия» и т. п.). Становление системы переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров лесной отрасли республики происходит в сложной социально-экономической ситуации в России и Республике Коми, связанной с экономическим кризисом, когда нет стабильности в выплате заработной платы, не хватает средств для модернизации производства.

В настоящий период проблемами в области повышения квалификации руководителей и специалистов лесной отрасли Республики Коми являются:

- отрицательное влияние состояния хозяйственной среды;
- неэффективность государственной поддержки и регулирования сферы подготовки кадров;
- слабость финансовой базы и несовершенство налогообложения;
- отсутствие у предприятий стратегий развития;
- неподготовленность руководителей к решению задач, связанных с развитием эффективного менеджмента;
- несоответствие организации кадровых служб предприятий современным требованиям;
- неразвитость обучения менеджеров на предприятиях;
- отсутствие оснащенности информационными сетями;
- отсутствие системы и методики изучения потребности в повышении квалификации руководителей и специалистов лесной отрасли;
- недостаточное финансирование повышения квалификации работников лесной отрасли, осуществляемого на базе отраслевого вуза.

Безусловно, в задачу устойчивого управления входит предоставление предприятию и каждому его работнику возможности расти и развиваться, совершенствовать и изменять свои запросы и способности.

Данные обстоятельства определяют важность разработки и осуществления региональной программы обучения и подготовки руководителей и специалистов новой модификации для лесной

отрасли Республики Коми, регулярного проведения учебных семинаров для руководителей высшего звена, создания региональной инфраструктуры (информационной, консультационной, научно-исследовательской) поддержки и развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров.

Внедрение современной системы дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов, обеспечивающей повышение качества и эффективности управленческой деятельности работников лесной отрасли республики, является основой успешного осуществления устойчивого управления лесным сектором экономики. Региональная программа повышения квалификации управленческих кадров позволит любому специалисту лесной отрасли повышать свою квалификацию в любой период на протяжении всей трудовой жизни, в доступной форме и благоприятном режиме. Для обеспечения функционирования такой системы предстоит организовать и оснастить необходимой техникой опорные пункты дистанционного обучения.

Интеграция Республики Коми как субъекта Российской Федерации в мировое экономическое пространство диктует новые требования к масштабам и организации международного сотрудничества в сфере подготовки кадров.

Реализацию программы целесообразно осуществить на базе Сыктывкарского лесного института и через сеть опорных пунктов дистанционного обучения, размещенных в районах Республики Коми, при непосредственном участии Минэкономики, Минпромтранса, Минсельхоза, Дорожного департамента, Минобразования Республики Коми.

Осуществление программы даст возможность создать современную гибкую и эффективную региональную систему повышения квалификации руководителей и специалистов, которая позволит лесной отрасли во взаимодействии с общими процессами развития и реструктуризации лесопромышленного комплекса Республики Коми перейти на современные подходы в устойчивом управлении и обеспечить непрерывное и неистощительное лесопользование, дающее повышение доходности лесов.

Программа повышения квалификации предполагает поэтапность решения основных задач с тем, чтобы ощутимые результа-

ты от системы переподготовки кадров стали поступать в ближайшем будущем (приложение).

Результатом осуществления мероприятий программы станет обеспечение единства образовательного, научного, информационного пространства в региональной системе повышения квалификации управленческих кадров лесной отрасли республики. Вероятно, она должна базироваться на поддержке интеграционных процессов, происходящих в системе высшей школы, фундаментальной науки, в лесных компаниях, и способствовать формированию единого образовательного пространства в Республике Коми. Последнее предполагает широкое внедрение современных информационных, компьютерных и сетевых технологий, интернет-технологий, гарантирующих вхождение республики в мировое информационное пространство.

Решение образовательных проблем кадрового обеспечения лесной отрасли будет более эффективно при наличии четко обозначенной государственной политики в сфере профессионального образования. Предлагаемая региональная программа повышения квалификации управленческих кадров лесной отрасли является составной частью «Основных направлений развития лесопромышленного комплекса Республики Коми на 2008–2010 годы и на период до 2020 года» и станет организационной основой государственной политики Республики Коми в области переподготовки кадров лесной отрасли.

За последние годы в отрасли лесного комплекса Республики Коми практически не прибывали молодые специалисты из других регионов. Руководство республики сделало правильный вывод о целесообразности подготовки кадров на месте. Отставание Республики Коми в деле перестройки своего лесоэкспорта будет означать не только закрытие для нас части перспективного мирового рынка (процесс становления экологических торговых барьеров уже начался), но и вынужденные затраты на приобретение зарубежных технологий, отвечающих международным стандартам экологического качества. В настоящее время в Республике Коми уже осуществляются закупки скандинавских технологий, но при этом практически игнорируется момент их дальнейшего совершенствования, в том числе и проблема кадрового обеспечения этого процесса инженерным корпусом.

Необходимо также решать и такие актуальные задачи, как осуществление профессионального образования одновременно с перестройкой на предприятиях систем управления, организации труда и кадровой работы. Для этого следует определить, количество каких специалистов требуется лесной отрасли, и, соответственно, составить планы подготовки кадров, переработать учебные программы с учетом новых требований, включить в них изучение арендных отношений и торгов, государственное управление лесами, менеджмент, основы трудового, гражданского и уголовного права, ввести модульные программы «Бизнес-планирование лесохозяйственной деятельности в условиях аренды лесных участков», «Правовое обеспечение использования лесов в условиях аренды. Договор аренды лесного участка».

Для профориентации школьников и социальной адаптации молодежи необходимо возродить в республике традиции школьных лесничеств, а работавшим в них молодым людям из сельской местности предоставить преимущества и льготы при поступлении в Сыктывкарский лесной институт на специальность «Лесное и лесопарковое хозяйство».

Руководители и специалисты лесных предприятий нуждаются в дополнительном обучении по конкретным дисциплинам. Наибольший интерес они проявляют к бухгалтерскому учету, основам рыночной экономики, компьютеризации управленческих процессов и делопроизводства, арендным отношениям, основам финансирования отрасли, трудовому, хозяйственному и гражданскому законодательству, т. е. к тем дисциплинам, знание которых позволяет им более уверенно трудиться в условиях устойчивого управления лесами. Необходимость в дополнительном обучении предполагает регулярное проведение учебных семинаров для руководителей высшего звена на базе Сыктывкарского лесного института. Традиционные факторы производства, такие, как земля, труд и капитал, все больше будут отходить на второй план. Знания через управление превращаются в настоящий капитал экономики. В качестве решающего фактора производства теперь выступает устойчивое управление. Вот главное звено в развитии лесной отрасли Республики Коми.

Главная задача устойчивого управления – добиться, чтобы люди могли совместно заниматься одним и тем же делом, будучи

объединенными общими целями и ценностями, а также соответствующей структурой, подготовкой и развитием, необходимыми для того, чтобы выполнять свою работу и реагировать на перемены. Именно устойчивое управление определяет теперь позицию, занимаемую тем или иным регионом в конкуренции.

Знание, особенно полученное в высшей школе, сегодня стало в большей степени специализированным и дифференцированным. Роль управления в том и состоит, чтобы превратить знание и образованность в непосредственную производительную силу, в то, что называется истинным капиталом любой экономики. Развитие лесного образования – вот подлинная «точка роста» в лесной отрасли республики. Перестройка управления сегодня должна быть направлена в первую очередь на то, чтобы предоставить управляющим такие информационные системы, которые будут поставлять им точные данные о состоянии производства, укажут пути повышения производительности труда работников высокого образовательного и квалификационного уровня. Если в прошлом лидирующее положение в экономике зависело от лидерства в технике и технологии, то ныне – в единственной решающей сфере – в области устойчивого управления.

Конкурентоспособной на мировых рынках наша лесная отрасль не станет, пока не подвергнется радикальной структурной перестройке на базе средств автоматизации и внедрения современных информационных технологий, что требует не полуквалифицированных малограмотных работников, а специалистов высокой квалификации, с большими знаниями. Для Республики Коми ныне проблема повышения общего уровня образования населения остается главной проблемой устойчивого управления.

И сегодня, когда автоматизированная обработка информации и современная технология предъявляют все больший спрос не просто на обучение и подготовку работников, а на все более качественное их обучение различным управленческим и техническим специальностям, становится все более очевидным, что наша республика должна располагать соответствующей базой и в будущем все более становиться лидером в области устойчивого управления.

Положение на рынке, инновационная активность, производительность, развитие человеческих ресурсов, качество и финансо-

вые результаты – все это в равной степени является важным для работы и развития предприятий лесного комплекса. И от устойчивого управления зависит контроль за всеми этими параметрами. Ни объем производства, ни прибыль, никакой иной показатель или сфера деятельности сами по себе не могут служить конечным мерилом результативности хозяйственной деятельности или управления.

Рассмотренные подходы к созданию региональной государственной программы повышения квалификации руководителей и специалистов лесной отрасли Республики Коми в виде системы экономических и организационных мер будут способствовать росту профессионального уровня управленческих кадров, позволяя республике во взаимодействии с общими процессами развития и реструктуризации лесопромышленного комплекса перейти на современные подходы в устойчивом управлении и обеспечить рациональное функционирование лесной отрасли, дающее высокий социально-экономический эффект и улучшение качества жизни населения.

2.4. Сфера аграрного образования в подготовке кадров для села

Практика показывает, что успех любой организации крепется в качестве управления, зависит от профессионализма руководителя. За прошедшие десять лет в силу различных причин – падения объемов производства, ухудшения социально-экономических условий и обострения демографической ситуации – произошло не только абсолютное сокращение числа занятых в сельскохозяйственном производстве в целом, уменьшение работающих специалистов, но и, что особенно тревожит, ухудшился их качественный состав, профессиональный уровень.

Социально-демографические процессы в сельской местности Республики Коми усложняют процесс обеспечения кадрами предприятий аграрного сектора экономики. Происходит сокращение численности и постарение сельского населения. Доля лиц старше трудоспособного возраста составляет более 20 % сельского населения. Кадровое и научное обеспечение является важней-

шей задачей национального проекта приоритетного развития агропромышленного комплекса. Одним из основных препятствий перехода регионального аграрного сектора экономики на инновационный путь развития является нехватка квалифицированных кадров.

Обеспеченность сельхозорганизаций главными специалистами в 2007 году составляла 94 %, специалистами – 92 %. Сохраняется и низкий уровень обеспеченности предприятий главными агрономами (88 %), главными инженерами (91 %), главными ветврачами (88 %).

Анализ качественного состава руководителей и специалистов сельхозорганизаций показывает их недостаточную подготовленность к внедрению инноваций в производстве. В аграрном секторе экономики Республики Коми только 38,5 % работников, занимающих должности руководителей и специалистов, имеют высшее образование; 46,3 % – среднее специальное, а 15,2 % являются практиками. Низкий уровень образования и у руководителей среднего звена – 29,7 % из них не имеют высшего или среднего профессионального образования (табл. 3).

За 1987–2007 годы доля руководителей сельхозорганизаций с высшим образованием уменьшилась с 75 до 65,9 %, главных специалистов – с 73 до 54,3 %. Каждый одиннадцатый руководитель не имеет даже среднего специального образования.

Среди руководителей и специалистов сельхозорганизаций республики доля молодых людей (в возрасте до 30 лет) в 2007 году составляла лишь 16 %. Коэффициент текучести главных специалистов составлял 15 %, специалистов – 14 %, руководителей среднего звена – 9 %. Более 35 % руководителей были со стажем работы до трех лет.

На долю женщин среди руководителей сельхозорганизаций приходилось 42 %.

Низкий профессиональный уровень многих руководителей, специалистов, недостаточная восприимчивость к рыночным преобразованиям не позволили им своевременно адаптироваться к новым условиям хозяйствования, что привело к серьезным негативным последствиям.

Табл. 3. Уровень образования руководителей и специалистов в сельхозорганизациях Республики Коми, %

Состав руководителей и специалистов	Образование		
	высшее	среднее специальное	не имеют высшего или среднего профессионального
Руководители и специалисты	38,5	46,3	15,2
В том числе:			
руководители организаций	65,9	25,3	8,8
главные специалисты	54,3	41,6	4,1
Из них:			
главные агрономы	53,3	40,0	6,7
главные зоотехники	46,9	50,0	3,1
главные ветврачи	65,2	34,8	–
главные инженеры	43,3	46,7	10,0
главные экономисты	84,6	15,4	–
главные бухгалтеры	36,6	57,3	6,1
Специалисты, кроме главных	33,8	53,2	13,0
Руководители среднего звена	21,6	44,2	29,7

В сложившейся системе подготовки кадров для аграрного комплекса РК долгое время отсутствовало важное звено – на территории республики не велась подготовка специалистов с высшим образованием. Однако такую ситуацию нельзя было считать нормой. По существу, была закрыта дорога к образованию детям семей работников сельского хозяйства, проживающих в сельской глубинке, так как в силу невысокого материального положения они не могли выехать за пределы республики – в Киров, Санкт-Петербург, Пермь и другие города.

Именно этими обстоятельствами была продиктована необходимость принятия по инициативе Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Коми решения об открытии в 1999 году сельскохозяйственного факультета при Сыктывкарском лесном институте. Перед коллективом нового факультета были поставлены две основные задачи: обеспечить подготовку высококвалифицированных кадров – экономистов-менеджеров, инженеров-механиков, инженеров по электрификации и автоматизации сельского хозяйства и содействовать развитию сельскохозяйственной науки с последующим внедрением ее достижений

на полях и фермах сельскохозяйственных предприятий республики. В настоящее время прием студентов ведется по пяти специальностям: «Экономика и управление аграрным производством», «Механизация сельского хозяйства», «Лесное и лесопарковое хозяйство», «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» по очной и заочной формам обучения. Это значительно увеличило приток сельской молодежи, позволило производственникам получать образование без отрыва от трудовой деятельности. Половина контрольных цифр приема на факультет отдается под целевые места для выпускников школ из отдаленных районов республики.

Особое внимание уделяется повышению уровня преподавательского состава, развитию собственной материальной базы, учебно-опытного хозяйства, качеству подготовки студентов. В сельском хозяйстве республики сложилось очень тяжелое положение с ветеринарной службой, поэтому рассматривается вопрос об открытии новых специальностей по ветеринарии, зоотехнии, технологии хранения и переработки растениеводческой продукции, земельному праву. Открытие специализации «Сельское строительство» позволит в перспективе создать факультет развития сельских территорий.

Аграрное образование пользуется большим интересом у сельской молодежи. Конкурс на сельскохозяйственный факультет растет. И все же в расчете на 10 тысяч человек населения на сельскохозяйственных специальностях обучается в три раза меньше студентов, чем на других.

Открытие сельскохозяйственного факультета – это определенный задел на будущее, реальную отдачу мы сможем получить при скоординированных действиях правительства республики, Министерства сельского хозяйства, администраций районов, института, предприятий и организаций по созданию необходимых условий по закреплению специалистов в хозяйствах. Здесь много зависит от социальной сферы: наличия квартир, школ, дорог. Во многих районах республики пока не происходит заметного улучшения кадрового состава из-за низкой закрепляемости выпускников (около 20 %). По нашим расчетам, дефицит кадров реально может быть ликвидирован за два-три года. Но этого не происходит из-за низкого уровня закрепления кадров. Причины, в общем-

то, известны: это и отмена государственного распределения выпускников, и низкий престиж труда на селе, и невысокая и даже иногда нерегулярно выплачиваемая заработная плата, которая в 2,6 раза ниже средней по стране, и слабая социальная защищенность, и крайне неудовлетворительные жилищные условия, и кризисное состояние сельской инфраструктуры.

Сохранение такого положения губительно для развития сельских территорий, поскольку село не только не получает необходимых специалистов, но и продолжается практика «вымывания» наиболее подготовленной части сельской молодежи.

Правительство Республики Коми принимает дополнительные меры для того, чтобы привлечь и закрепить в сельской местности молодых специалистов. Для этих целей Глава Республики Коми подписал специальный указ «О мерах по привлечению и закреплению специалистов, прибывающих в сельскую местность после окончания высших и средних специальных учебных заведений». Ныне специалистам, прибывшим в сельскую местность после окончания высших и средних профессиональных учебных заведений, предоставляются определенные гарантии и компенсации. Если специалист заключил трудовой договор на пять лет, то ему единовременно выплачивается сумма в 50 минимальных размеров оплаты труда. Кроме того, выдается беспроцентная ссуда – 100 тысяч руб. на пять лет.

В настоящее время вводится система, когда финансирование обучения будет увязано с результатами учебного процесса. Имеется в виду заключение целевых контрактов, в соответствии с которыми выпускники аграрных вузов и техникумов должны работать на сельскохозяйственных предприятиях. На это направлено предоставление молодым специалистам жилья на льготных условиях. На обеспечение доступным жильем сельских молодых специалистов будет выделяться до двух млрд руб. в год. Строительство такого жилья основано на софинансировании, при котором из средств федерального бюджета выделяется 30 %, из бюджетов субъектов Российской Федерации – 40 %, работодатели оплачивают 30 % стоимости жилья. Жилье будет предоставляться молодому специалисту по договору коммерческого найма с последующим в его собственность при условии выплаты 10 % стоимости жилья и определенного срока работы на данном предприятии.

Министерству сельского хозяйства, коллективу института и других учебных заведений необходимо прилагать не меньше усилий, инициативы для того, чтобы молодые специалисты закрепились за конкретным рабочим местом. Главным критерием в работе должна стать укомплектованность квалифицированными кадрами АПК Республики Коми. В этой связи весьма перспективна подготовка специалистов на контрактно-целевой основе, на условиях тройственного договора, применяемая ныне на сельскохозяйственном факультете Сыктывкарского лесного института: студент – институт – Министерство сельского хозяйства (сельскохозяйственное предприятие). Крайне важно не только повышать среди студентов долю сельской молодежи, но и добиваться «адресной», «точечной» подготовки специалистов – для конкретного района, предприятия, отделения, бригады, фермерского хозяйства.

Проведенный опрос показал, что одной из главных причин низкой востребованности молодых специалистов на рынке труда является слабая профессиональная мобильность. Смягчить ситуацию, по нашему мнению, может организация обучения ведению малого и среднего бизнеса с применением базовой специальности.

Поэтому для выпускников сельскохозяйственного факультета разработана специальная программа, включающая более глубокое изучение маркетинга, менеджмента, финансов. По окончании сельхозфакультета молодые специалисты имеют возможность получить два диплома: кроме основного, еще и диплом фермера или руководителя малого предприятия, а также рабочую специальность.

Стабильное развитие регионального аграрного сектора экономики зависит от формирования и реализации кадрового потенциала. АПК нужны работники, имеющие высший уровень профессионализма, экономической, правовой, инновационной и информационной грамотности.

В целях улучшения обеспечения АПК квалифицированными кадрами необходима реализация целого ряда системных мероприятий:

– создание привлекательных социальных и материальных условий, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность;

– восстановление крупнотоварного сельскохозяйственного производства, обеспечение условий для повышения эффективности работы сельхозпредприятий, подъем престижности аграрного труда, развитие корпоративных целевых программ подготовки кадров под заказ сельхозпредприятий по схеме: абитуриент – образовательное учреждение – сельхозпредприятия;

– восстановление в сельских школах работы по профориентации на сельские специальности;

– развитие системы непрерывной, многоуровневой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, их аттестации – школьное, начальное профессиональное, среднее специальное, высшее профессиональное образование, переподготовка и повышение квалификации;

– разработка целевых программ кадрового обеспечения сельского хозяйства на уровне предприятий, муниципальных образований и регионов;

– систематическое проведение мониторинга кадровых процессов, состояния социально-трудовых отношений;

– внедрение статотчетности по кадрам для принятия обоснованных управленческих решений по кадровому обеспечению отрасли.

Формирование работоспособности тружеников аграрной сферы, достижение ими высших результатов труда зависит от степени реализации сложного механизма мотивов и стимулов. В настоящее время необходимо установление социально справедливой системы оплаты труда, стимулирования за конечные результаты труда, в результате обеспечивалось бы воспроизводство рабочей силы, удовлетворялись материальные и духовные потребности работников и членов их семей. Учитывая сложность сельскохозяйственного производства и тяжесть труда, размер зарплаты в аграрном секторе экономики должен быть не ниже среднего показателя по республике.

Сформулируем несколько первоочередных задач по развитию сферы аграрного образования в Республике Коми.

1. Для эффективного использования материально-технической базы, кадрового и научного потенциала следует рассмотреть возможность объединения образовательных учреждений, реализующих программы различного уровня (школ, Коми республи-

канского агропромышленного техникума, филиала Вятской сельхозакадемии, сельскохозяйственного факультета Сыктывкарского лесного института), а также НИПТИ и ИПК в учебно-научно-производственный комплекс (конфедерацию), который должен стать стержнем кадрового, научного и информационного обеспечения АПК Республики Коми. Это позволит организовать научные исследования по таким актуальным темам, как «Интеграция лесного и сельского хозяйства», «Развитие лесного оленеводства», «Комплексное развитие сельских территорий».

2. Необходимо укрепить базу практической подготовки будущих специалистов сельскохозяйственного факультета, создать учебное хозяйство на базе опытного хозяйства НИПТИ АПК РК. Такой учхоз должен стать лучшим, ведущим предприятием в республике. Ведь от того, где и у кого пройдет практику будущий специалист, каковы техническая и технологическая оснащенность и культура производства этого предприятия, будет зависеть не только то, каким придет выпускник в сельхозпроизводство, но и придет ли он туда вообще. Наряду с созданием учхоза нужно создавать и сеть базовых хозяйств с тем, чтобы преодолеть существенный разрыв между образованием и аграрным производством.

3. В связи со складывающейся демографической ситуацией возникнут проблемы с комплектованием всех учебных заведений, и, чтобы не допускать пополнения сельхозфакультета Сыктывкарского лесного института по «остаточному» принципу, потребуется серьезная профориентационная работа в каждой сельской школе, с каждым выпускником.

4. В решении поставленных задач важная роль отводится финансовому обеспечению сельскохозяйственного факультета Сыктывкарского лесного института. Значительные средства требуются на укрепление материально-технической базы факультета. Выделяемых федеральным бюджетом средств хватает лишь на поддержание деятельности объектов жизнеобеспечения. Надо идти на консолидацию финансовых средств, создание специального регионального фонда для обеспечения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и резерва руководителей АПК, создать попечительский совет сельскохозяйственного факультета, содействовать спонсорству, осуществить в РК пилотный проект для северных территорий по

многоучредительству и многоканальному финансированию Сыктывкарского лесного института. Это позволит значительно повысить результативность совместной работы по укреплению и наращиванию кадрового потенциала АПК Республики Коми.

Осуществление комплекса предложенных организационных экономических мер позволит аграрному сектору преодолеть кадровый кризис и перейти на траекторию устойчивого развития, что будет способствовать улучшению качества жизни сельского населения.

Одним из передовых предприятий АПК РК является ОАО «Пригородный», который находится в непрерывном обновлении технологий и производственных мощностей. Инновации в технологии влекут за собой перемены и в организации процессов, и в управлении, и в менталитете работников. Но уровень подготовки специалистов очень часто не соответствует новым требованиям. В сельском хозяйстве нужны специалисты не только получившие хорошее базовое образование (агронома и инженера), но и владеющие компьютерной грамотностью, знающие и применяющие на практике бюджетирование отдельных производств и управленческий учет финансовых средств, осваивающие теорию управления коллективом.

Традиционная цепочка передачи научной информации всегда имеет следующий вектор: наука – образование – практика. В этой цепочке получение образования на основе новых знаний должно стоять впереди их внедрения. Однако в инновационной экономике скорость внедрения технических, технологических и других новаций многократно возросла, а цепочка из трех элементов сократилась до двух: наука – практика. Чтобы восполнить пробел в кадровой образованности аграрной отрасли, подготовка специалистов ОАО «Пригородный», занимающихся инновационной деятельностью, сегодня, к сожалению, осуществляется за пределами Республики Коми и РФ. Ни одна из существующих форм подготовки, переподготовки или повышения квалификации в республике не решает требуемых для инновационной сельскохозяйственной деятельности задач.

Роль высококвалифицированных специалистов в инновационной экономике очень велика и постоянно будет расти. Поэтому подготовка кадров, способных эффективно руководить иннова-

ционными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, является приоритетной региональной и федеральной проблемой. Только многоуровневая система высшего профессионального образования может стать наиболее перспективной для построения на ее базе сети, которая и будет играть роль моста, соединяющего науку и производство в отраслях.

2.5. Кадровое обеспечение инновационного развития АПК

Обеспеченность квалифицированными кадрами – один из основных факторов развития инновационных процессов в АПК. В Республике Коми подготовку специалистов с высшим образованием для предприятий АПК осуществляют Сыктывкарский лесной институт и Коми филиал Вятской государственной сельхозакадемии. Государственным образовательным учреждением среднего профессионального образования является Сыктывкарский сельскохозяйственный техникум – одно из старейших учебных заведений Республики Коми (открыт в 1922 году). В 2008 году он переименован в Коми республиканский агропромышленный техникум. Подготовка кадров в техникуме ведется по 13 специальностям. Техникум готовит техников-механиков, агрономов, зоотехников, ветеринарных фельдшеров, охотоведов, технологов, кинологов, фермеров, техников-землеустроителей, бухгалтеров, менеджеров, юристов. Помимо основной профессии учащиеся приобретают дополнительные рабочие профессии.

Начальное профессиональное образование работники аграрного сектора получают в основном в профессиональных образовательных учреждениях – Коми республиканском агропромышленном техникуме (с. Выльгорт), профессиональных училищах № 21 (с. Визинга), № 27 (п. Щельяюр), № 20 (г. Сыктывкар). В них готовят на базе полного общего образования и основного общего образования трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства, слесарей по ремонту сельхозмашин и оборудования, водителей автомобилей, электромонтеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве, автомехаников, сварщиков (электросварочные и газосварочные работы), мастеров строительных работ и т. д.

Сыктывкарский лесной институт и Вятская государственная сельскохозяйственная академия за 2006–2008 годы выпустили 314 человек по специальности «Экономика и управление на предприятии (аграрно-промышленный комплекс)», 148 – по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 148 – по специальности «Механизация сельского хозяйства», 127 человек – по специальности «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства».

Однако аграрный сектор испытывает дефицит в квалифицированных кадрах. По итогам Всероссийской переписи населения 2002 года, среди работников, занятых в сельском и лесном хозяйстве, охоте, 6,0 % имели высшее образование, 25,0 – среднее специальное, 30,3 – начальное профессиональное, 16,5 – общее среднее (полное), 19,1 – общее (основное), 2,2 % – начальное образование. Сельское хозяйство, по сравнению с другими отраслями материального производства, имеет более низкий уровень образования (табл. 4).

Табл. 4. Уровень образования работников в отраслях экономики Республики Коми, % от всех занятых

Показатель	Образование					
	высшее	среднее специальное	начальное профессиональное	общее среднее (полное)	общее основное	начальное
Всего по народному хозяйству	17,7	40,6	17,9	14,4	6,1	0,6
Промышленность	14,3	41,9	19,7	16,2	4,8	0,4
Сельское, лесное хозяйство и охота	6,0	25,0	30,0	16,5	19,1	2,2
Транспорт и связь	11,7	43,4	19,5	16,7	6,3	0,5
Строительство	11,9	40,5	22,9	14,3	7,5	0,8

В 2007 году на предприятиях АПК имели профессиональное образование только 62,4 % всех работающих, в том числе на сельхозпредприятиях – 58,0 %, на предприятиях пищевой про-

мышленности – 68,7 %. Доля работников с высшим образованием в целом по организациям АПК составляла 8,7 %, в сельхозорганизациях – 6,4, на предприятиях пищевой промышленности – 15,8 %, со средним образованием соответственно – 23,9, 19,6 и 31,6 %, с начальным профессиональным образованием – 29,8, 31,9 и 24,1 %. Не имели профессионального образования на сельхозпредприятиях 42,1 % работников, в предприятиях пищевой промышленности – 28,5 %.

Сельское хозяйство остается отраслью с самой малой численностью профессионально подготовленных кадров, особенно среди рабочих. Низок уровень трудоустройства выпускников квалифицированных рабочих дневных учреждений начального профессионального образования. Высока текучесть механизаторских кадров. Из отрасли сельского хозяйства в год выбывает на треть больше механизаторов, чем прибывает.

Дефицит кадров руководителей и специалистов вызван отсутствием государственного распределения выпускников вузов, техникумов, снижением престижа труда на селе, низким уровнем заработной платы, крайне неудовлетворительными жилищными условиями, кризисным состоянием материально-технической базы агропроизводства и сельской инфраструктуры.

Устойчивое развитие АПК связано с улучшением кадрового обеспечения всех его отраслей. К сожалению, в настоящее время низок уровень трудоустройства выпускников аграрных учебных заведений, многие из них не желают по окончании обучения работать на селе.

В феврале-марте 2007 года с целью определения мотивации студентов, получавших высшее образование по аграрным специальностям, по потенциальной занятости в сельском хозяйстве и на других предприятиях АПК после окончания учебы был проведен опрос студентов-очников Сыктывкарского лесного института специальностей «Экономика и управление на предприятии (аграрно-промышленный комплекс)» (53 чел.), «Механизация сельского хозяйства» (30 чел.), «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства» (16 чел.). Результаты опроса показали, что только каждый четвертый планирует по окончании учебы работать на предприятиях АПК, а в сельском хозяйстве – только каждый семнадцатый. Намерены попытаться найти работу в других

отраслях народного хозяйства 60 % опрошенных, поступить в аспирантуру 5, получить второе высшее образование 5, открыть собственное дело 3, пройти службу в армии 2 %.

На вопрос «Где Вы желаете работать по окончании института?» 92 % опрошенных ответили – в городе и лишь 8 % – в сельской местности.

На вопрос «Почему не желаете работать на селе?» выпускники могли выбрать несколько вариантов ответов. На низкую заработную плату в сельском хозяйстве указало 70 % респондентов, слабо развитую социальную инфраструктуру – 65, отсутствие благоустроенного жилья – 43, ограниченность роста служебной карьеры – 33, слабую материально-техническую базу сельхозпредприятий – 20 %.

Фактически среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников сельского хозяйства в 2007 году составляла 7,9 тысяч руб., специалистов – 10,9, руководителей сельхозорганизаций – 15,3, трактористов-машинистов и операторов машинного доения – 6,0 тысяч руб. при средней по отраслям экономики республики 17,1 тысяч руб. Это несправедливо и приводит к полной демотивации труда в отрасли, снижению его производительности, острому дефициту квалифицированных кадров и высокой их текучести.

На вопрос «Что, по Вашему мнению, нужно сделать, чтобы заинтересовать молодых специалистов в работе в сельском хозяйстве и жизни на селе?» ответы респондентов были названы в следующей очередности: 64 % – установление заработной платы в сельском хозяйстве не ниже средней по народному хозяйству республики, 53 – скорейшее социальное обустройство сельских поселений, 48 – выделение льготных кредитов на строительство и приобретение жилья до 300 тысяч руб., 39 % – выделение подъемных (единовременного пособия на первоначальное обустройство) до 50 тысяч руб. Результаты опроса показали, что 28 % студентов готовы работать в сельхозорганизации при получении среднемесячной заработной платы в размере 10–12 тысяч руб., 36 – при 12–14, а 34 % – при среднемесячной заработной плате свыше 14 тысяч руб.

Соотношение количества студентов из сельской местности и города почти одинаково. Так, 50,7 % студентов – выходцы из

сельской местности, 49,3 % – горожане. Городские студенты обучаются по вышеперечисленным аграрным специальностям, но трудоустраиваются не в аграрном секторе.

Подобная ситуация наблюдается и среди выпускников Сыктывкарского сельскохозяйственного техникума. В мае-июне 2007 года здесь был проведен анкетный опрос среди выпускников-очников специальностей «Механизация сельского хозяйства», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Агрономия», «Зоотехния», «Ветеринария», «Правоведение», «Экономика и бухгалтерский учет», «Менеджмент». Опрошено 113 чел.

При ответе на вопрос «Чем обосновано Ваше решение учиться в Сыктывкарском сельскохозяйственном техникуме?» наблюдается неожиданно высокий процент ответов – отсутствие альтернативы поступления в другой техникум, вуз – 42 %, в то же время возможностью устроиться на работу в другие отрасли народного хозяйства свой выбор обосновали 17 %, любовью к природе – 13, желанием работать в сельском хозяйстве и на других предприятиях АПК – только 12 % респондентов.

Что собираются делать нынешние выпускники по окончании техникума? Какая часть из них планирует работать в сельской местности на предприятиях АПК? Результаты опроса показали, что 91 % опрошенных высказывают желание трудиться в городе, хотя две трети из них до поступления в техникум проживали в сельской местности – в селах и поселках. Несомненно, на их выбор повлияла разница в уровне жизни в селе и городе. Настораживают ответы на вопрос о будущей работе в сельском хозяйстве и на других предприятиях АПК. Только каждый шестнадцатый выпускник техникума 2007 года желал работать на предприятиях АПК, а в сельском хозяйстве – единицы. Большинство респондентов желают получить высшее образование. Основные причины, почему выпускники техникума не планируют работать на селе, – низкая заработная плата в сельском хозяйстве, слабо развитая социальная инфраструктура села, ограниченность роста служебной карьеры, отсутствие благоустроенного жилья, слабая материально-техническая база сельхозпредприятий.

При ответе на вопрос «При каком уровне зарплаты в месяц Вы готовы работать на сельхозпредприятии?» мнения выпускни-

ков разделились так: 33 % – при получении среднемесячной заработной платы в размере 8–10 тысяч руб., 40 – при 11–14 тысяч руб., а 22 % – свыше 14 тысяч руб.

Мнение выпускников техникума о комплексе мероприятий повышения заинтересованности молодых специалистов для работы в сельском хозяйстве и жизни на селе в основном совпадает с ответами выпускников Сыктывкарского лесного института.

При разработке программ кадрового обеспечения АПК и прогнозирования кадровой ситуации высокий процент городских детей, желающих получить аграрное образование, нужно рассматривать с определенной осторожностью, поскольку большинство городских студентов обучается аграрным специальностям и обычно трудоустраивается не в аграрном секторе.

Таким образом, несмотря на значительный выпуск специалистов сельского хозяйства с высшим и средним специальным образованием, предприятия отрасли постоянно испытывают недостаток в высококвалифицированных кадрах. Решение проблемы пополнения предприятий АПК и в первую очередь сельского хозяйства высококвалифицированными кадрами состоит в создании более привлекательных социальных и материальных условий, более эффективных субъектов хозяйствования в отрасли. В настоящее время мелкие сельхозорганизации с малыми объемами производства, низкой рентабельностью или слабой материально-технической базой не привлекают специалистов не только с высшим, но и со средним специальным образованием. Без глобальных изменений в повышении уровня жизни сельского населения в ближайшее время не стоит рассчитывать на большой приток выпускников на работу в аграрный сектор.

Для усиления интереса руководителей и специалистов хозяйств в инновационных преобразованиях необходимо:

- повышение роли службы сельскохозяйственного консультирования в инновационном процессе;

- усиление информационного воздействия на руководителей и специалистов сельхозорганизаций в необходимости проведения технологической модернизации производства, в обосновании ее высокой эффективности на основе распространения опыта передовых предприятий путем проведения семинаров, курсов переподготовки персонала хозяйств, издания информационных листков, бюллетеней;

- введение материального и морального стимулирования руководителей и специалистов в освоении инноваций;

- организация целевой профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов сельхозорганизаций в соответствии с научно-техническими программами развития АПК;

- создание районных учебных центров на базе существующих ПТУ для рационального использования имеющейся учебной базы в целях выполнения функций консультационных пунктов для фермеров, членов хозяйств населения по вопросам прогрессивных технологий, организации труда, бухгалтерского учета, финансово-экономических проблем;

- подкрепление инновационных процессов инвестициями, создание для аграрного сектора специализированного фонда по поддержке инновационно-инвестиционной деятельности;

- разработка региональной программы по активизации инновационной деятельности;

- подготовка специалистов по вопросам инновационного менеджмента, маркетинга и бизнес-планирования в АПК;

- проведение маркетинговых исследований потребности специалистов АПК в повышении квалификации, получении новых знаний по инновациям;

- формирование кадрового резерва с инновационными и предпринимательскими качествами.

В целях развития кадрового потенциала и улучшения кадрового обеспечения АПК необходимо:

- перейти на целевую адресную подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов для предприятий на основе постоянного мониторинга их потребности;

- выделять группу желающих работать на селе студентов и содействовать им в плане трудоустройства и стимулирования;

- в сельских школах восстановить работу по профориентации на сельские специальности, создать группы профессионального образования;

- постепенно переходить к всеобщему начальному профессиональному образованию сельской молодежи;

- осуществлять подбор и подготовку абитуриентов средних и высших сельскохозяйственных учебных заведений преимущественно из числа учащихся сельских школ;

- удлинить период практики студентов с тем, чтобы студенты могли поработать в одном из передовых предприятий республики, использующих новейшую технику, современные технологии, организацию и оплату труда;

- постоянно осуществлять анализ и давать оценку обеспечения АПК руководителями, специалистами и кадрами массовых рабочих профессий, организовать мониторинг по изучению профессионально-квалифицированной структуры персонала, создавать информационные банки данных о кадровых потребностях;

- разработать концепцию кадровой политики в регионе и развития кадрового потенциала АПК на долгосрочную перспективу, в основу которой положить идею создания системы непрерывного аграрного образования, состоящую из нескольких образовательных уровней.

Первый уровень – школьное образование.

Опыт сельских школ показывает, что сельское школьное образование имеет те же проблемы, что и в АПК в целом. Чтобы сохранить сельскую глубинку, нужно закрепить кадры в образовательных учреждениях села – это прежде всего достойная заработная плата. Так же как и в городе, село должно иметь возможность обеспечивать работников социальным жильем. Только тогда на предприятии, в организации будет стабильный коллектив, исчезнет текучесть кадров.

Стратегия по отрасли «Образование 2020» предполагает обязательную профессиональную подготовку квалифицированных рабочих кадров. Поэтому предлагается следующий выход: на базе ряда крупных сельских школ организовать фермерские и агроклассы, в которых вести подготовку по профильным специальностям, обучение различным рабочим профессиям (например, в рамках уроков технологии готовить трактористов категорий «В», «С», «Е», водителей категорий «А», «В», «С», вести переподготовку на категории «Д», «Е»).

Второй уровень – начальное профессиональное образование, представленное ПТУ.

Третий уровень – среднее специальное сельскохозяйственное образование, представленное Коми республиканским агропромышленным техникумом.

Четвертый уровень – высшее профессиональное образование, представленное Сыктывкарским лесным институтом и Коми филиалом Вятской сельхозакадемии.

Пятый уровень – Институт переподготовки и повышения квалификации работников АПК.

В целях обеспечения преемственности начального, среднего специального и высшего аграрного образования учебно-методический совет по аграрному образованию должен проводить работу по интеграции учебных программ агроклассов, ПТУ, Коми республиканского агропромышленного техникума, Сыктывкарского лесного института и Коми филиала Вятской сельхозакадемии. Это позволит оптимизировать систему отбора абитуриентов, более эффективно вести специальную подготовку, обеспечить непрерывность подготовки специалистов. Необходима интеграция науки и образования как важнейший фактор сохранения и развития научного потенциала, использования совместной научно-экспериментальной базы в образовательном процессе.

Следует усилить работу по развитию специализации и концентрации производства, укрупнению сельхозпредприятий и внедрению в них индустриальных технологий.

При решении проблемы мотивации труда в аграрном секторе необходимо акцентировать внимание на установление социально-справедливой системы оплаты труда, стимулирование за конечные результаты труда, в результате которого обеспечивалось бы воспроизводство рабочей силы, удовлетворялись материальные и духовные потребности работников и членов их семей.

2.6. Об опыте, проблемах и перспективах развития образовательного учреждения, реализующего программы начального и среднего профессионального образования

В процессе модернизации российского образования происходит становление инновационного типа учебного заведения – это многоуровневое профессиональное учебное заведение. К числу таких учебных заведений относится ГОУ СПО «Сыктывкарский индустриальный техникум», имеющий большой опыт в организации производственной практики, переподготовке

рабочих кадров, обучении взрослого населения и во взаимовыгодном сотрудничестве с работодателями. Сыктывкарский индустриальный техникум реализует две основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования по очной и заочной формам обучения, 10 образовательных программ начального профессионального образования по очной форме обучения, 47 образовательных программ дополнительного профессионального образования.

Анализ образовательной деятельности техникума и ее результатов дает основание утверждать, что существенным фактором, влияющим на повышение качества профессиональной подготовки выпускников, является наличие в учебном заведении возможности освоения начального и среднего профессионального образования. Двухуровневое профессиональное образование в одном учебном заведении является, по нашим представлениям, необходимым условием его эффективного и результативного функционирования, удовлетворяющим и требованиям работодателей (схема 16).

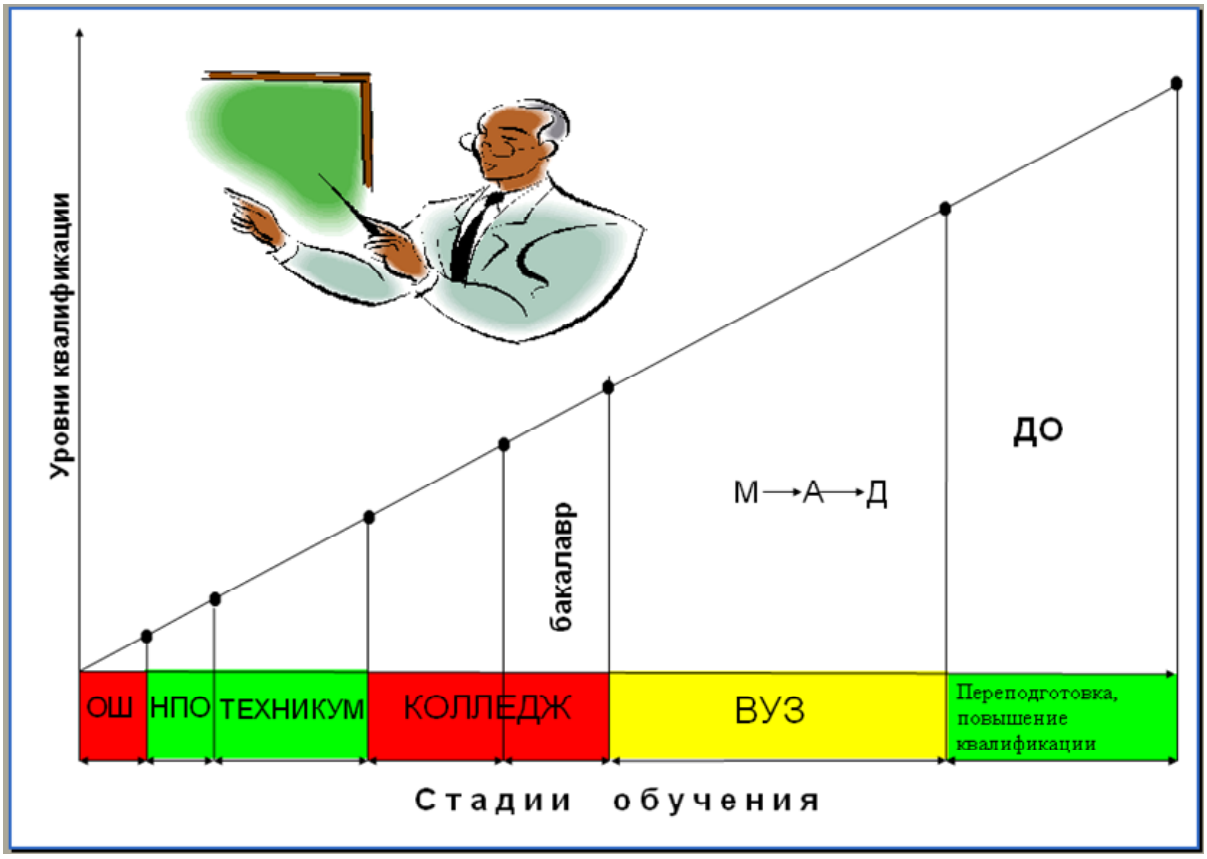


Схема 16. Модель учебного заведения

Работодателю нужен высококвалифицированный работник (рабочий), подготовить которого можно в существующих учреждениях НПО. Но, кроме этого, работодателю необходим и работник, обладающий определенным профессиональным мышлением (мышлением организатора, руководителя, управляющего). Формирование такого мышления – одна из основных задач нашего техникума. Первичные профессиональные умения и навыки, приобретенные в процессе получения НПО, позволяют сформировать качества руководителя среднего и высшего звена. Именно система НПО является основой для выявления способных обучающихся, которые смогут эффективно управлять производством, получив на базе техникума среднее профессиональное образование.

Существенно повысить качество подготовки технических специалистов невозможно без создания педагогических условий формирования у школьников готовности к профессиональному самоопределению, что включает в себя способность к выбору профессии, а также практическую подготовленность и стремление к реализации профессионального намерения. Потребность в профессиональном самоопределении становится стержневой в ранней юности, поэтому формирование у старшеклассников готовности к нему должно быть приоритетной задачей средней общеобразовательной школы.

На примере Сыктывкарского индустриального техникума рассмотрим модель учебного заведения с несколькими стадиями (уровнями) обучения.

1-й уровень квалификации (8–9 классы)

Профессии:

270124 – мастер столярно-плотничных и паркетных работ;

270126 – мастер общестроительных работ;

270127 – мастер отделочных строительных работ.

Специальности:

1. Столяр строительный.
2. Плотник.
3. Каменщик.
4. Маляр строительный.
5. Облицовщик-плиточник.
6. Штукатур.

Уровень квалификации: 1 разряд.

На этом этапе идет усвоение первого уровня профессиональной подготовки, но если обучаемый не склонен к дальнейшему обучению по каким-либо причинам, он может завершить обучение.

Задачами профильного обучения на этом этапе становятся:

- повышение интереса учащихся к знаниям по выбранному профилю;
- развитие и формирование качеств личности будущего специалиста (интеллектуальных, коммуникативных, творческих способностей);
- ориентация учащихся на будущую профессию;
- подготовка к продолжению образования в средней школе, ссузе или в вузе.

Ранняя специализация облегчает процесс адаптации учащегося к конкретным производственным условиям и овладение спецификой видов деятельности. Если учащийся пожелает и будет в состоянии продолжить обучение (что устанавливается специальными тестами), то он может приобрести профессию на втором или более высоком уровне квалификации, при этом повышая уровень своего общего образования.

2-й уровень квалификации (НПО)

Профессии:

270124 – мастер столярно-плотничных и паркетных работ;

270126 – мастер общестроительных работ;

270127 – мастер отделочных строительных работ.

Специальности:

1. Столяр строительный.
2. Плотник.
3. Каменщик.
4. Монтажник по монтажу железобетонных конструкций.
5. Электросварщик.
6. Стропальщик.
7. Бетонщик.
8. Маляр строительный.
9. Облицовщик-плиточник.
10. Штукатур.

Уровень квалификации: 2–3 разряды.

При получении профессии, соответствующей второму уровню квалификации, обучающийся должен освоить объем общего среднего (полного) образования и изучить необходимые специальные дисциплины. Обучающиеся могут овладеть третьей ступенью квалификации, при этом они получают не только общее среднее (полное) образование, но и начальное профессиональное образование, обеспечивающее приобретение обучающимися более высокого уровня квалификации (более высокого разряда по рабочей профессии). Таким образом, широкая специализация предоставляет возможность различных вариантов подготовки специалистов, что создает предпосылки для профессиональной мобильности.

3-й уровень квалификации (СПО, техникум)

Наиболее заинтересованные в обучении могут получить среднее профессиональное образование по специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», квалификации «Техник», при этом они получают не только общее среднее (полное) образование, но и среднее профессиональное образование базовой подготовки. Перспективой развития образовательного учреждения является реорганизация техникума в колледж.

4-й уровень квалификации (СПО, колледж)

Студенты, желающие продолжить образование, обучаются по программам среднего профессионального образования углубленной подготовки в колледже и получают квалификацию «техник с дополнительной подготовкой в области…» (с указанием конкретной области – менеджмент, экономика, информатика, дизайн в строительстве и т. д.) и др.

Как свидетельствует опыт большинства развитых стран, именно люди со средним профессиональным образованием (а вовсе не «белые воротнички») составляют основу любой экономики и обеспечивают технологическое и промышленное развитие своих государств. И у нас по мере роста экономики спрос на таких специалистов будет только повышаться. Колледж готовит так называемых специалистов без высшего образования через бакалавриат с получением неоконченного высшего образования, продолжительность обучения четыре года, дает диплом бакалавра, с которым можно устроиться на работу либо продолжить обучение в вузе по магистерской программе.

Важно уделить внимание еще одному принципиальному моменту. По окончании среднего специального учебного заведения можно поступить в вуз для продолжения образования по выбранному профилю, причем по сокращенной программе (в частности, в рамках модели образования «школа – лицей – техникум – колледж – вуз»). Если молодой человек получил среднее профессиональное образование базового уровня, то срок обучения в вузе сокращается на год; если углубленного – на год, два или в зависимости от специфики учреждения. Кроме того, диплом с отличием дает право поступать в ряд вузов без экзаменов или по упрощенной схеме. Так, выпускники Сыктывкарского индустриального техникума могут продолжить обучение в вузе по специальности «Промышленное и гражданское строительство».

В связи с этим ссуз можно рассматривать как трамплин для дальнейшего поступления в высшее учебное заведение, что создает дополнительное конкурентное преимущество образовательных учреждений данного типа.

Опыт показывает, что подготовка рабочих по группам профессий является экономически и педагогически более рентабельной, так как она позволяет решить следующие задачи.

1**. В социально-экономическом аспекте:** снижение затрат на подготовку рабочих, расширение профиля их подготовки и повышение уровня квалификации; рост производительности труда на основе наиболее рационального использования трудовых ресурсов; повышение содержательности труда и привлекательности новых профессий для обучающихся; облегчение планирования подготовки рабочих; расширение возможностей для наиболее полной реализации свойств и творческих возможностей личности.

2. В производственно-техническом аспекте: осуществление реально достижимого расширения профиля подготовки рабочих, соответствующего потребностям производства, совершенствование профессионально-квалификационного состава рабочих кадров на предприятиях, повышение мобильности работников.

3. В психофизиологическом аспекте: достижение рабочими в процессе труда максимальных результатов при минимальной затрате физической и нервной энергии; сохранение работоспособности в течение всей рабочей смены.

4. В дидактическом аспекте (реализация всеобщего профессионального образования):

- единство общих целей обучения и воспитания обучающихся профессиональных заведений;
- формирование содержания профессионального обучения, методов и форм его реализации, в наибольшей степени соответствующих целям подготовки в новых социально-экономических условиях;
- унификация и сокращение количества учебно-программной документации; разработка единых учебников, учебных и наглядных пособий, технических средств обучения;
- единый дифференцированный подход к определению уровней квалификации.

Объединение рабочих профессий с дальнейшей специализацией осуществляется на основе выделения общего (базового) и вариативного компонентов. Многоуровневая система образования – одно из перспективных средств осознанного управления реформами образования. При разумной адаптации к российским условиям она способна снять многие принципиальные трудности, стоящие перед отечественным образованием.

2.7. Эффективность научной и инновационной деятельности, направленной на развитие потребительской кооперации региона

Основные направления научно-исследовательской работы в сфере потребительской кооперации определяются характером процессов социально-экономического и организационно-экономического развития Республики Коми: стратегическое развитие организаций потребительской кооперации, обеспечение их конкурентоспособности, анализ общественно-политической и социально-экономической ситуации в регионе.

Научно-исследовательская работа проводится по следующим направлениям: выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований, в том числе хоздоговорных тем; повышение квалификации научно-педагогических кадров; проведение и участие в научно-практических конференциях; выполнение актуаль-

ных научных исследований для системы потребительской кооперации; активизация студенческой научной работы.

Сыктывкарский филиал Российского университета кооперации и Союз потребительских обществ Республики Коми проводят совместные научные исследования по повышению эффективности социально-экономической деятельности кооперативных организаций; организуют проведение научно-практических конференций, слетов, семинаров; исследуют деятельность кооперативных организаций с целью оказания им помощи в решении практических вопросов хозяйственной деятельности, разработки научно обоснованных рекомендаций; изучают передовой опыт для его использования в практике деятельности других кооперативных организаций; разрабатывают учебные, научно-методические пособия по проблемам социально-экономической деятельности потребительской кооперации.

Научные исследования проводятся по двум приоритетным направлениям: «Экономические и финансовые проблемы развития потребительской кооперации Республики Коми» и «Перспективы развития и духовно-нравственные основы социально-экономической деятельности потребительской кооперации Республики Коми».

В соответствии с договорами сотрудничества реализуются приоритетные исследования (базовыми в проведении прикладных исследований являются Объячевское сельское потребительское общество и потребительское общество «Корткеросское»).

По итогам исследований финансово-хозяйственной деятельности базовых потребительских обществ проведены научно-практические семинары, даны соответствующие научные рекомендации, а также изданы методические рекомендации в помощь потребительским обществам:

- по повышению эффективности деятельности кооперативных магазинов Союза потребительских обществ Республики Коми;
- проведению тестирования, аттестации руководителей и специалистов организаций потребительской кооперации;
- оценке результатов финансово-хозяйственной деятельности и организации финансового контроля в потребительской кооперации Республики Коми.

По итогам проведенных коллективом исследований изданы:

– «Экономико-правовые и финансовые основы развития потребительской кооперации (на примере Республики Коми)» (монография);

– «Пути обеспечения экономической устойчивости и конкурентоспособности деятельности потребительских обществ Республики Коми» (сборник докладов);

– «Кооперативное образование в Республике Коми» (научно-популярное издание);

– «Разработка методологии финансового обеспечения развития системы потребительской кооперации» (научное издание);

– «Финансово-хозяйственная деятельность Емвинского потребительского общества: состояние, проблемы и пути совершенствования» (научное издание).

Профессорско-преподавательский состав принял участие в осуществлении проекта ЕС ТАСИС (Партнерская программа институционального развития) «Создание некоммерческой профессиональной организации "Центр развития женского предпринимательства" в Республике Коми, Россия» и исследовательских проектах, реализации гранта Президента Российской Федерации по разработке электронной энциклопедии «Налимовские чтения. Биографии и творческое наследие известных российских ученых В. П. и В. В. Налимовых».

Научно-исследовательская работа студентов имеет целью углубление фундаментальных теоретических знаний, обучение студентов основам методики научного исследования, выработку умений и навыков научно-исследовательской работы.

С 2001 года организованы и проводятся ежегодные конкурсы студенческих научных работ, студенческая научная конференция «Мост в будущее», по итогам издаются сборники их материалов. Лучшие студенческие работы принимают участие в конкурсах научных работ среди студентов вузов Республики Коми («Шаг в будущее», «Молодые исследователи – Республике Коми»), Российского университета кооперации – «Научный потенциал – кооперации».

Филиалом осуществляется тесное сотрудничество с Сыктывкарским кооперативным техникумом. Ежегодно его выпускники (до 70 %) продолжают обучение в филиале Российского универ-

ситета кооперации. В связи с этим большое внимание уделяется работе профессорско-преподавательского состава филиала со студентами техникума и привлечению их к участию в проводимых научно-исследовательских работах студентов. Это позволяет уже в период обучения в техникуме приобщить их к научной деятельности.

Расширяется участие студентов филиала в республиканских и российских студенческих мероприятиях (конкурсах работ, научных конференциях и т. д.). С 2005 года они принимают активное участие в Республиканской студенческой олимпиаде на знание системы КонсультантПлюс, проводимой компанией «КонсультантПлюсКоми», конкурсе научных работ в рамках Всероссийской научно-социальной программы «Шаг в будущее», Республиканской научно-практической конференции «Молодые исследователи – Республике Коми», а также Коми республиканском конкурсе по экономической программе «Дельта», проводимом Центром Международного Фонда Хайнца Никсдорфа совместно с Министерством экономического развития Республики Коми. Ежегодно участвуют в Международной студенческой конференции Финансовой академии при Правительстве РФ, Московских и Ярославских Моделях ООН.

В соответствии с планами работы Регионального отделения РАС ООН в Республике Коми и Сыктывкарского филиала Российского университета кооперации совместно с Сыктывкарским кооперативным техникумом в 2005 и 2007 годах проведены I и II Коми международные модели ООН с участием студентов средних и высших учебных заведений Республики Коми.

В целях популяризации научно-исследовательской деятельности организуются с широким участием студентов презентации монографий, других научных изданий, выставки учебно-методических и научных работ профессорско-преподавательского состава и студентов, в том числе и в сельских районах.

Ежегодно растет численность студентов, участвовавших в научно-исследовательской работе. Результаты НИРС публикуются в сборнике научных студенческих работ «Мост в будущее».

С учетом важности обмена научной информацией, объединения усилий исследователей различных научных школ и направлений для достижения наиболее значимых и взаимовыгодных ре-

зультатов научно-исследовательской деятельности филиал организует сотрудничество в области научных исследований и развивает научные контакты с образовательными учреждениями и научными организациями Республики Коми и страны в целом. Прежде всего, это Российский университет кооперации и сеть его институтов и филиалов. В рамках сотрудничества установлены контакты с кафедрами Российского университета кооперации и его институтов, филиалов, в частности, в городах Волгограде, Саранске, Саратове, Краснодаре, Ижевске, Мурманске.

Преподаватели и студенты принимают участие в научных конференциях, семинарах по проблемам развития организаций потребительской кооперации, в выполнении научных исследований, издании учебных пособий и других учебно-методических материалов. В частности, с участием ученых Поволжского кооперативного института изданы монографии «Исторический опыт и проблемы кооперативного образования России в 20–90 годы XX века (на материалах Республики Коми)», «Кооперативное образование в России во второй половине XX века (на материалах Республики Коми)».

Развиваются контакты с вузами Республики Коми. Преподаватели и студенты филиала принимают участие в научно-практических конференциях и семинарах, других научных мероприятиях, организуемых Сыктывкарским государственным университетом, Ухтинским государственным техническим университетом, Коми государственным педагогическим институтом, Сыктывкарским лесным институтом.

Филиал с 1997 года тесно сотрудничает с Институтом языка, литературы и истории Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук. Творческим коллективом ученых Института и филиала издан фундаментальный труд «Потребительская кооперация Республики Коми. Очерки истории» под общей редакцией доктора исторических наук А. Н. Турубанова.

Расширяется сотрудничество с Торгово-промышленной палатой Республики Коми: реализуется соглашение о стратегическом партнерстве; преподаватели и студенты принимают участие в проводимых палатой научных конференциях, семинарах, круглых столах, ярмарках, ежегодных выставках «Наука. Образование. Карьера».

Крепнут связи с Министерством экономического развития Республики Коми не только в организации обучения и повышения квалификации индивидуальных предпринимателей и лиц, желающих организовать свое дело, но и в научной деятельности: диссертационные исследования Е. В. Броило «Методология антикризисного управления устойчивым развитием и деятельность предпринимательских структур» и Л. И. Ильиной «Разработка методологии финансового обеспечения в системе потребительской кооперации» прошли апробации в данном министерстве.

Деловое сотрудничество сложилось с Национальным музеем Республики Коми по обновлению и расширению экспозиций Музея истории потребительской кооперации Республики Коми. Преподаватели, студенты, ветераны ежегодно ведут исследовательскую работу по истории потребительской кооперации республики.

В ходе реализации Концепции развития потребительской кооперации России до 2015 года и стратегической программы «Деловое образование российской кооперации» кооперативные формы хозяйствования займут достойное место в экономике регионов и страны в целом, возрастет потребность в подготовке высококвалифицированных кооперативных кадров и специалистов.

2.8. Обеспечение медицинскими кадрами и стратегия развития научного потенциала здравоохранения

В середине прошлого десятилетия наблюдалось резкое снижение социально-экономического благосостояния граждан России и Республики Коми. Возможности молодежи, особенно из районов, получить высшее медицинское образование в вузах других регионов значительно уменьшились. К этому времени дефицит врачей в Республике Коми составил около 2,5 тысяч человек, т. е. при общем количестве 5 590 штатных врачебных должностей фактически было укомплектовано физическими лицами 3 184 должности (56,9 %). При этом обеспеченность врачами на селе была в три раза ниже по сравнению с городами. Показатель занятости врачебными должностями в целом по республике составлял 95,3 % (по РФ – 93,2 %). Высокая укомплектован-

ность штатных должностей врачами была связана с большим коэффициентом совместительства (по Республике Коми – 1,7, по Российской Федерации – 1,2). Это свидетельствовало о том, что врачи работали с повышенной эмоциональной и физической нагрузкой, что не способствовало качественному оказанию медицинской помощи. Причинами стойкого дефицита кадров являлись (многие из этих причин актуальны и по сей день):

1) непрекращающаяся миграция врачей, прибывших на работу в Республику Коми из различных вузов страны в доперестроечное время;

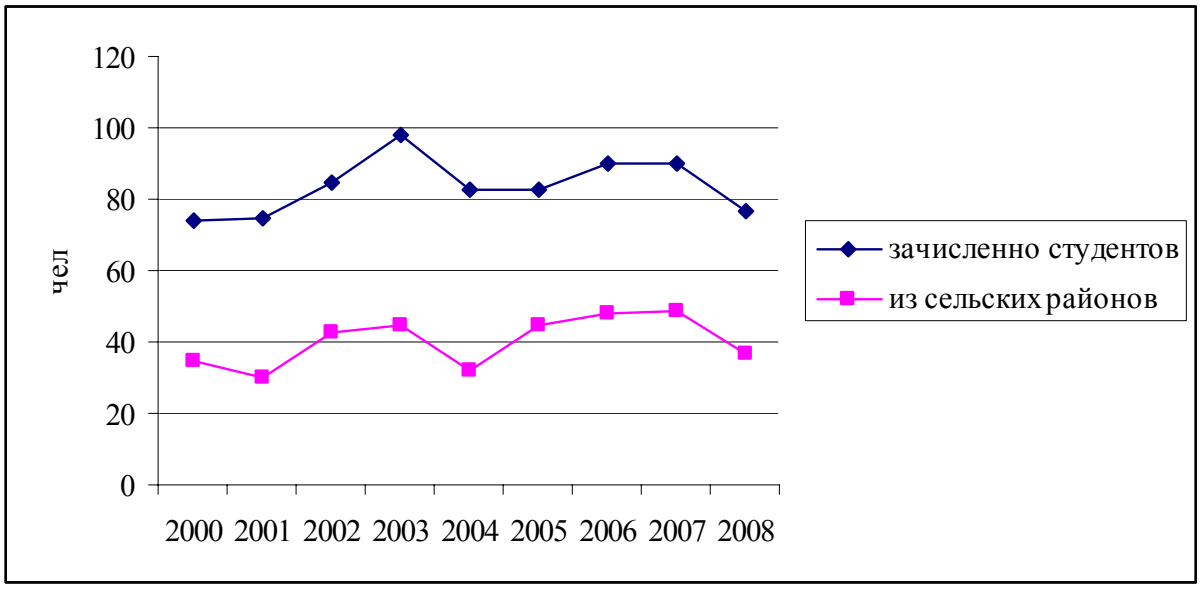
2) отсутствие 100 %-го возвращения студентов, обучающихся по целевому направлению, из медицинских вузов России: в среднем лишь 60–70 % возвращаются в ЛПУ республики;

3) высокий (до 31 %) процент врачей пенсионного возраста;

4) выравнивание социально-экономических условий проживания населения в районах Крайнего Севера и средней полосы России.

В связи с этим Правительство Республики Коми по инициативе республиканского Министерства здравоохранения и с согласия ученого совета Кировского государственного медицинского института приняло решение об организации в 1996 году Коми филиала Кировского государственного медицинского института (Кф КГМА) в г. Сыктывкаре. Правительством Республики Коми были выделены финансовые средства, обеспечена материально-техническая база для организации обучения первых 50 студентов-медиков.

Первый набор проучился в филиале два года, а затем студенты, переведенные на третий курс, были направлены для дальнейшего обучения в головной вуз. Впоследствии до 2006 года в Сыктывкаре проводили пятилетний цикл обучения. После успешного прохождения лицензирования была получена возможность вести полный цикл обучения студентов на лечебном факультете. В среднем 50 % студентов филиала составляют выпускники школ сельских районов республики (диагр. 3).

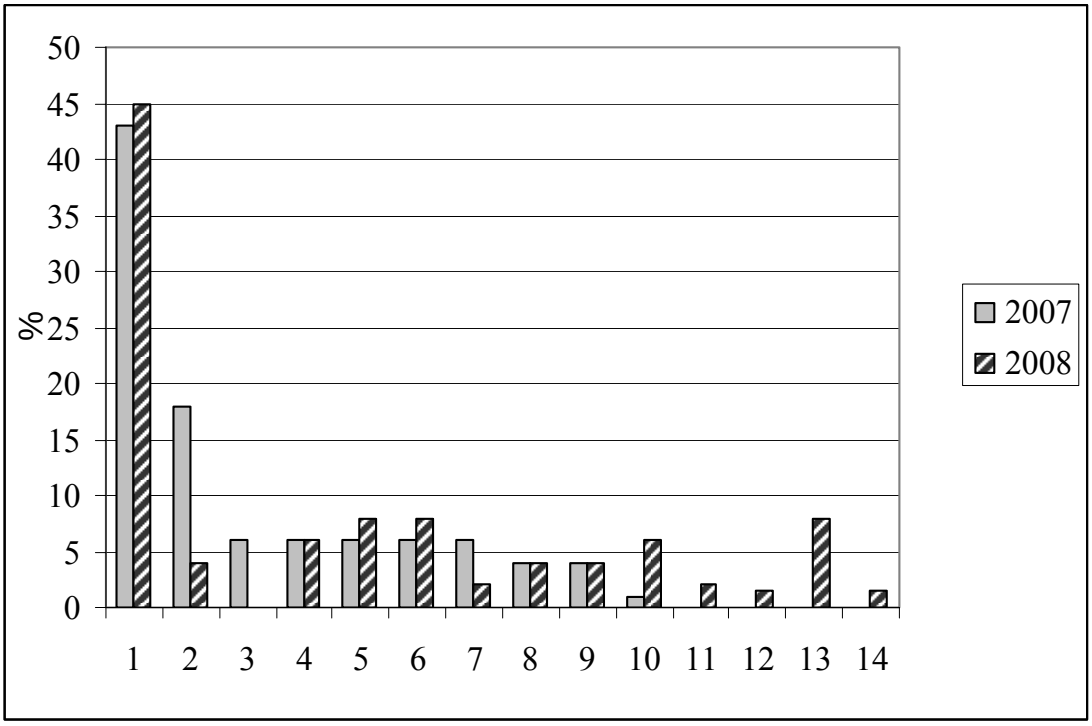


Диагр. 3. Динамика приема в Кф КГМА (зачисление по федеральному бюджету)

Развитие филиала сопровождается непрерывным процессом улучшения качества предоставления образовательных услуг, информатизации учебного процесса и образовательной среды филиала, расширения баз практического обучения студентов. Преподаватели филиала активно внедряют элементы новых инновационных образовательных технологий, такие, как проблемное и рефлексивное обучение, кейс-технологии, элементы модульно-рейтингового обучения, индивидуализация обучения, личностно-ориентированные и практико-ориентированные технологии.

Всего выпущено 443 специалиста, из них прошли полный курс обучения в Сыктывкаре 242 медика, практически все они остались работать в республике. В 2007 году выпускники проходили подготовку в интернатуре на базах республиканских учреждений по 10 специальностям, в 2008 году – по 13 специальностям (диагр. 4).

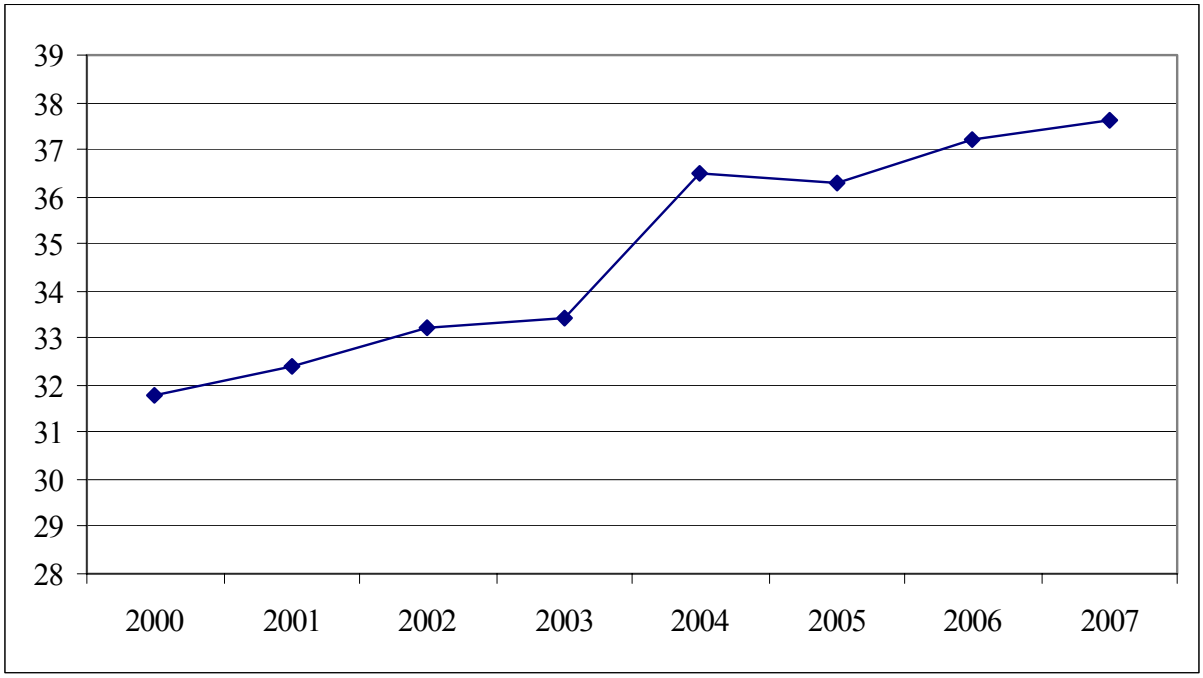
Распределение выпускников филиала отражает задачи приоритетного национального проекта здравоохранения: 49 % врачей в 2007 году и 53 % в 2008 году проходили интернатуру в первичном звене здравоохранения по специальностям «Терапия» и «Скорая медицинская помощь».



Диагр. 4. Подготовка выпускников КФ КГМА по специальностям интернатуры: 1 – терапия; 2 – акушерство и гинекология; 3 – инфекционные болезни; 4 – неврология; 5 – психиатрия; 6 – скорая медицинская помощь; 7 – фтизиатрия; 8 – рентгенология; 9 – клиническая лабораторная диагностика; 10 – хирургия; 11 – офтальмология; 12 – эндокринология; 13 – анестезиология-реаниматология; 14 – дерматовенерология

Необходимо отметить, что в 2008 году среди специальностей интернатуры появились такие узкие направления, как «Офтальмология», «Эндокринология», «Анестезиология-реаниматология», «Дерматовенерология». Доля выпускников, распределенных по окончании прохождения интернатуры в ЛПУ сельских районов Республики, составила 22 % в 2007 году, в 2008 году – 35 %.

За последние два года в ординатуру направлено 10,6 % выпускников филиала по шести специальностям, каждый четвертый выпускник, направленный в ординатуру, является жителем села. Безусловно, такое положение должно улучшить качество медицинской помощи на селе. Подготовка медицинских кадров филиалом улучшила некоторые количественно-качественные показатели обеспечения специалистами ЛПУ Республики Коми. Так, если в 2000 году на 10 000 человек населения приходилось 31,8 врача, то в 2007 году – 37,6 (в РФ – 43) (диагр. 5).



Диагр. 5. Динамика обеспеченности врачебным персоналом на 10 000 чел. населения Республики Коми

Задача, которую ставило Правительство Республики Коми, открывая медицинский вуз, состояла в создании и в развитии научного потенциала нашего региона. В период открытия филиала в разных городах республики работали три доктора и 11 кандидатов медицинских наук. Создание филиала и формирование профессорско-преподавательского состава послужило основой для существенного роста численности кадров высшей медицинской квалификации, а также становления и развития научных медицинских школ в нашей республике. В целом количество докторов и кандидатов наук возросло почти в четыре раза. Всего за период с 2002 по 2007 годы два преподавателя филиала защитили докторские диссертации и 19 получили степень кандидата наук. В последние годы значительно увеличилось число практикующих врачей, преподавателей филиала, обучающихся в аспирантуре или работающих над диссертациями как соискатели ученой степени кандидата наук: 12 человек являются аспирантами или соискателями ученой степени кандидата наук, готовятся к защите восемь докторских диссертаций.

В связи с ростом научного потенциала расширяется спектр научных исследований. Приоритетными являются направления:

«Физиологические механизмы сезонных адаптаций жителей Севера», «Перинатология и особенности репродуктивного здоровья женщин в условиях Европейского Севера», «Проблемы диагностики, лечения и реабилитации больных с сердечно-сосудистой патологией в эколого-климатических условиях Севера». Созданы научные школы, которые возглавляют академик РАН М. П. Рощевский, доктор медицинских наук, министр здравоохранения Республики Коми М. А. Мурашко, доктор медицинских наук, профессор Е. Р. Бойко.

Активно занимаются научной работой студенты: в филиале ежегодно проводятся студенческие научные конференции, сформировано научное общество. В 2008 году впервые студенты филиала стали дипломантами российских студенческих научных конференций.

Преподаватели филиала, работающие на клинических кафедрах, оказывают большую помощь здравоохранению республики. Одним из основных направлений их деятельности является постоянная лечебно-консультативная работа. Они организуют научно-практические конференции для врачей города и республики, являются членами ЛКК, проводят экспертизу качества оказания лечебной помощи, работают в составе аттестационных комиссий Министерства здравоохранения Республики Коми.

Деятельность Коми филиала Кировской государственной медицинской академии соответствует основным направлениям приоритетного национального проекта в области здравоохранения и приоритетным направлениям развития здравоохранения в Республике Коми на 2007–2009 годы (распоряжение Правительства Республики Коми от 19.02.2007 г. 16-р, приказ Министерства здравоохранения 3/67 от 21.03.2007 г.):

- содействие развитию стационарной помощи за счет разработки преподавателями клинических дисциплин филиала современных клинических протоколов;
- повышение доступности и качества медицинской помощи, оказываемой сельскому населению, путем формирования методических рекомендаций по разделам деятельности отрасли;
- повышение качества подготовки квалифицированных медицинских кадров и создание системы непрерывного образования:

- участвуя в формировании заявок на клиническую ординатуру;

- осуществляя методическое руководство интернатурой и аспирантурой;

- совершенствуя механизмы целевого приема;

- обеспечивая тестовый контроль при проведении аттестации;

- осуществление поддержки развития медицинской науки и внедрение высоких медицинских и информационных технологий, участвуя в выполнении научно-исследовательских работ, имеющих практическую и научную ценность;

- содействие развитию Коми научного медицинского центра Северо-Западного отделения Российской академии медицинских наук.

С момента создания Коми филиала Кировской государственной медицинской академии прошло всего 12 лет, однако за эти годы деятельность вуза позволила улучшить обеспечение медицинскими кадрами в республике. Научная деятельность качественно изменила структуру медицинских кадров и определила новый уровень стратегического развития обеспечения медицинскими кадрами.

Глава 3

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА – ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Кадровое обеспечение инновационного развития предприятия

Инновации, научно-технический прогресс в современных условиях стали основой устойчивого экономического роста практически всех стран мира; они позволяют полнее удовлетворять потребности общества, населения в разнообразных видах продукции и услуг при существенной экономии природных ресурсов, сырья и материалов, ведут к коренным изменениям в технологическом способе производства.

Инновационная деятельность – процесс, направленный на воплощение результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки. Предприятия, осуществляющие разработку и внедрение новых или усовершенствованных продуктов, технологических процессов или иных видов инновационной деятельности, являются инновационно активными.

Освоение новой продукции должно сопровождаться организационно-управленческими инновациями, применением эффективных схем управления. Для поддержания конкурентоспособности товаров необходимы стратегическая программа развития бизнеса, постоянное прогнозирование потребительского рынка, оперативные и взвешенные управленческие решения.

Закон соответствия рабочей силы характеру и уровню развития средств производства выражает необходимость количественного и качественного соответствия кадров экономики происходящим в ней инновационным преобразованиям, всемерного развития способностей работников, обеспечивающих непрерывное обновление экономических процессов, своевременную подготовку квалифицированных кадров, их переподготовку по новым направлениям развития науки и техники, экономики и управления.

Особо надо подчеркнуть, что формирование рабочей силы в новых условиях не ограничивается подготовкой квалифицированных кадров, хорошо знающих технику и технологию, методы управления и т. п. Они должны, кроме того, обладать «инновационными способностями», т. е. умением вырабатывать инновации самостоятельно в процессе трудовой деятельности и находить новое во внешней среде, в опыте других организаций, изобретениях и открытиях, своевременно использовать их в работе своей организации.

Под кадровым обеспечением инноваций в практическом плане подразумевается как механизм управления подготовкой кадров в соответствии с потребностями инновационных процессов в экономике, так и непрерывное развитие персонала в связи с разработкой и внедрением инноваций на предприятиях, в организациях.

На уровне предприятия, организации инновационное развитие имеет свои особенности. Здесь не всегда есть специальные подразделения, группы специалистов, разрабатывающих новые технику и технологии, методы организации труда. Инновацией для конкретного предприятия является зачастую использование «чужих» идей, проектов, рациональных методов управления, ноу-хау, опыта работы лучших. Особые требования предъявляются при этом к персоналу, руководителям, специалистам и квалифицированным рабочим.

На предприятии, в организации совершается немало нового в области организации труда и управления, выдвигаются рационализаторские предложения, накапливается интересный опыт работы. Большинство инноваций не регистрируются как интеллектуальная собственность, на них не выдаются патенты. Их можно

было бы назвать «текущие инновации». Они проявляются как результаты творческого отношения кадров к труду в стремлении улучшить качество продукции, работ, услуг, выявлении резервов экономии, снижении затрат на производство продукции, совершенствовании организации труда и т. п.

Таким образом, на первичном уровне экономики заложена основа реальных инновационных процессов – это творческий потенциал персонала: и руководителей, и специалистов, и рабочих. Крупнейшие изобретения останутся на бумаге, новейшая техника превратится в металлолом, экономические реформы зачахнут без готовности персонала первичных хозяйственных звеньев экономики к нововведениям, без квалифицированных кадров, способных освоить и внедрить инновации на конкретных предприятиях, в организациях.

Исходя из указанных положений, можно внести некоторое дополнение к определению категории «инновационные способности»: в ее содержание входят не только способности отдельных индивидов, но и творческий потенциал всего трудового коллектива. Источником инновационного развития является творческое отношение работников к выполнению своих должностных обязанностей. Подобное отношение сначала будет побуждать к частичным «текущим инновациям», а затем – к более масштабным инновационным процессам.

Социологи предложили термин «инновационная культура», которая в наибольшей степени характеризует необходимость массовой вовлеченности работников, независимо от их профессионально-социального статуса, в инновационные процессы. Инновационная культура органически соединяет вопросы науки, образования, культуры с профессиональной практикой (Лобашев, 2008).

Научное и практическое значение имеет конкретизация инновационных способностей участников экономических процессов. Здесь перечня качеств, присущих рабочей силе, явно недостаточно; состояние здоровья и физического развития, уровень профессиональной подготовки, квалификации не так сложно измерить и оценить, т. е. качественные показатели рабочей силы можно определить с помощью показателей уровня общего и про-

фессионального образования, стажа работы по специальности, по конкретным результатам труда и т. п.

При оценке инновационных способностей людей можно использовать некоторые из указанных критериев. Например, уровень профессионального образования работников, особенно высшего, показывает возможности работника участвовать в той ли иной роли в инновационных процессах. Инновационную активность персонала характеризуют такие показатели, как количество изобретений, рационализаторских предложений, новых идей и предложений (ноу-хау). Службе управления персоналом (человеческими ресурсами) следует вести сплошной учет всех предложений, поступивших от сотрудников.

Но гораздо труднее оценить личностные характеристики руководителей, специалистов и других работников, ибо это зачастую такие способности, которые способствуют формированию инновационной атмосферы в трудовом коллективе, но не поддаются прямому количественному измерению.

В связи с этим, очевидно, лучше применять метод экспертной оценки, когда специально подобранные специалисты оценивают те или иные качества конкретных сотрудников компании. Обеспечение сбалансированности в социально-экономическом развитии страны, регионов, предприятий невозможно без определенных способов планирования и других форм регулирования. Основные направления стратегии управления трудовыми ресурсами и персоналом предприятий в связи с инновационными процессами на различных уровнях управления представлены в табл. 5.

Федеральные органы власти создают нормативную базу формирования и развития инновационной рабочей силы, определяют основную часть бюджетного финансирования реализации этих процессов, а региональное управление направлено на конкретизацию кадровой политики, ее дополнительное финансирование с учетом специфических задач.

Выделяется роль муниципального управления; в городах и районах ведется профориентационная работа, выявляются одаренные дети, создаются центры научно-технического творчества и т. п.; здесь зарождаются будущие таланты, новаторы.

Табл. 5. Характеристика уровней стратегии управления трудовыми ресурсами, персоналом в связи с инновационными процессами

Уровень	Классификация стратегий	Характеристика стратегии
Макро-	Национальная стратегия управления человеческими (трудовыми) ресурсами	Государственная политика в области инноваций, образования, занятости; разработка соответствующих законодательных актов, программ, прогнозов; формирование инновационных центров, фондов и иных структур на федеральном уровне; государственная молодежная политика; национальные премии, стипендии в области науки и высоких технологий; система защиты интеллектуальной собственности
Мезо-	Стратегия управления человеческими (трудовыми) ресурсами региона	Региональные программы и прогнозы по развитию образования, занятости, предпринимательской и инновационной деятельности; формирование субъектов инновационной деятельности; участие регионов в технологических цепочках; региональные премии, стипендии за достижения в области науки, техники и высоких технологий; региональные конкурсы, гранты в сфере инноваций; организация профориентационной работы в районах и городах; выявление и поддержка одаренных детей; создание центров научно-технического творчества молодежи; пропаганда достижений новаторов производства; поддержка малого предпринимательства
Микро-	Стратегия управления персоналом предприятия	Разработка (привлечение) инновационных проектов, формирование инновационных команд; мотивация, стимулирование творческой активности работников; внутрифирменная кооперация; специализация и интенсификация труда; непрерывное образование; планирование карьеры работников с учетом их личных качеств и инновационных способностей; расширение возможностей для творчества, текущих инноваций, конкурсы мастерства
Индивид	Стратегия самоменеджмента	Обучение; уровень квалификации труда и систематическое его повышение; разработка личных творческих планов; самообразование; ответственность за результаты и качество труда; стремление к продвижению по службе

Более конкретной становится стратегия кадрового обеспечения инноваций на микроуровне, т. е. на предприятиях (объединениях, акционерных обществах и т. п.). Здесь сначала осуществляется выбор инновационных проектов (или их разработка), которые предстоит внедрить. Создается инновационная команда, призванная непосредственно работать с проектом, его внедрением, определяется и распределяется роль каждого подразделения предприятия, их руководителей в исполнении проекта. Возможно изменение всей организационной структуры предприятия. Подробно разрабатывается план работы с персоналом: обретают предметность стратегия непрерывного образования кадров всех уровней – от директора до рабочего в цехе, планирование карьеры сотрудников с учетом их профессионально-личностных качеств и инновационных способностей, создание различных курсов и школ для всего персонала для изучения сути внедряемых инноваций. Есть немало организационных форм поддержки и развития творческой активности рабочих и специалистов: объединения рационализаторов и изобретателей, проведение конкурсов мастерства, распределение творческих заданий среди сотрудников, советы молодых специалистов и т. д.

Выделяется роль «стратегии самоменеджмента», т. е. личной инициативы специалистов и рабочих в исполнении творческих заданий, работе над собой, самообразовании. Заслуживает поддержки ситуация, когда сотрудники, исходя из понимания сути инноваций на своем предприятии, разрабатывают личные творческие планы, стремятся к продвижению по службе («карьера»), сами выбирают наиболее эффективные способы изучения передового опыта других предприятий, прохождения стажировок и т. д. (Шпильберг, 2005).

Особое значение во всех инновационных программах имеет стратегия развития образования. Следует согласиться с распространенным мнением, что в России население имеет достаточно высокий уровень образования. Более 23 % занятого населения имеет высшее, еще 39 % – среднее профессиональное образование (в том числе 3 % – неполное высшее образование), т. е. более 60 % работающих являются по образованию специалистами. Нельзя отрицать творческий потенциал и тех, кто окончил профессиональное училище, т. е. имеет начальное профессиональное

образование и является квалифицированным рабочим, – их более 15 %. В то же время более четырех миллионов специалистов работают в качестве простых рабочих, не по специальности. В связи с этим многие ученые и практики делают вывод о расточительных затратах государства на высшее образование. Эти оценки убедительны, и надо существенно пересмотреть структуру профессионального образования, оптимизировать соотношение численности обучающихся в системе «вуз – техникум – ПТУ».

Миллионы специалистов, являющихся рабочими, могут стать важным звеном инновационного потенциала предприятий. Их можно целенаправленно привлекать к выполнению творческих заданий, планировать их служебную карьеру, увлечь возможностями служебного продвижения и изменения профессионального статуса. К тому же на предприятиях, развивающихся по инновационному пути, доля специалистов неизбежно возрастает, а доля рабочих сокращается. Очевидно, в стратегии инновационного развития предприятия должен быть особый раздел, содержащий меры по профессионально-квалификационному продвижению рабочих с высшим образованием. Кроме того, необходимо подчеркнуть идею о значительном повышении роли вузов в переподготовке специалистов.

Высший слой инновационных кадров представляют ученые, доктора и кандидаты наук. Их подготовке служит послевузовское образование. В соответствии с нормативными актами к числу имеющих послевузовское образование относятся лица, окончившие аспирантуру, докторантуру, ординатуру, адъюнктуру независимо от защиты диссертации. Ученым принадлежит ведущая роль в разработке инноваций, начиная от фундаментальных исследований до проектно-конструкторских разработок. Совершенствование подготовки кандидатов и докторов наук, коренное улучшение их материального положения, рациональное использование – одно из важнейших направлений кадровой стратегии государства.

В решении проблем кадрового обеспечения инновационного развития экономики можно выделить роль низового звена, т. е. предприятий, организаций. Именно здесь, в повседневном трудовом процессе, при использовании определенных механизмов стимулирования и мотивации, складывается творческое отноше-

ние масс работников к своему труду, использованию всех факторов производства. Это означает, что в современном производстве функционирует не только рабочая сила в классическом ее понимании, т. е. совокупность физических и духовных способностей, знаний и навыков (умений), свойственных определенной профессии, специальности; для новой экономики важны многие личностные качества человека: преданность делу, которым занимается, добросовестность и честность, сознательное, творческое отношение к труду, заинтересованность в общем успехе, взаимопомощь и доброжелательность в отношениях с коллегами по работе и многое другое. Фактором экономического развития становится человек труда со всеми своими личностными качествами. Среди них важное место занимают инновационные способности, которые носят ярко выраженный личностный характер.

Подобная трансформация личного фактора производства ведет к изменениям в стиле и методах управления персоналом. Содержание этих изменений можно сформулировать как трансформацию управления персоналом в систему управления человеческими ресурсами (Мохначев, 2008).

Следующая ступень восхождения по пути инноваций – это разработка и внедрение новых технологий, новых видов продукции (услуг), соответствующих качественных изменений в рабочей силе. В значительной мере они сначала осуществляются в специальных научных и проектных институтах, наукоградах. Иногда их реализация может привести к революционным изменениям в производстве. Но в данном исследовании мы подчеркиваем роль и функции первичного звена экономики, т. е. предприятий (организаций), где реально начинают функционировать новые техника и технологии.

Отдельные предприятия представляют собой научно-производственные комплексы, они сами ведут прикладные исследования, опытно-конструкторские разработки, а затем их внедряют в производство. В других же нет исследовательских подразделений, у них есть возможность использовать уже разработанные в других организациях проекты, приспособив их к специфике своего производства. В связи с этим целесообразно формирование временных творческих коллективов – инновационных команд. На ряде предприятий предпочитают вести инновацион-

ную деятельность на базе постоянных структурных подразделений. В этом случае возрастает значение умелой координации деятельности этих подразделений, велика ответственность руководителей предприятия и его подразделений.

3.2. Эффективное управление персоналом как фактор повышения конкурентоспособности предприятий

При решении проблемы повышения конкурентоспособности предприятий зачастую упускают такую составляющую, как персонал.

Изначальной основой управления персоналом могут и должны служить принципы отношения к человеку и наемному работнику, изложенные во Всеобщей декларации прав человека (принятой Генеральной ассамблеей ООН 10.12.1948 г.) и Международных пактах о правах человека (одобренных Генеральной ассамблеей ООН 16.12.1966 г.). Эти принципы положены в основу конституций стран-членов ООН и, в частности, российской.

Управление столь сложным явлением требует специальной подготовки, предусматривающей выработку разнообразных навыков и использование наиболее адекватных моделей для познания и регулирования поведения. Признание роли и значения других людей является ключевым аспектом менеджмента. В настоящее время лучшие менеджеры отказываются от командных методов и жесткого контроля, чтобы преодолевать рыночную неопределенность и создавать организации, способные проявлять гибкость, адаптивность и ориентацию на взаимоотношения.

В то же время современные концепции управления, например концепция японских методов управления и концепция обучающейся организации, наиболее адекватные (по мнению западных теоретиков менеджмента) сегодняшним условиям, требуют организации деятельности на основе команд (производственных, рабочих, продуктовых, проектных, управленческих). Команда должна стремиться к предельной продуктивности, высшей стадии своего развития, что обеспечивается при условии сотрудничества, единства целей и взаимопонимания внутри команды, т. е. на основе человеческих качеств, особенно связанных с коммуника-

циями. Во внешней же среде факторами успеха являются конкуренция, крайний рационализм, агрессивность, манипуляция интересами покупателей, двойные стандарты, зачастую применение неправовых методов решения проблем. Таким образом, воспитание поведения работника во внутренней среде организации на примерах из внешней среды направлено, по сути, на получение взаимоисключающих форм поведения.

На наш взгляд, при разработке модели поведения команды работников необходимо опираться на психологический научный подход как наиболее адекватный природе человека, хотя и самый сложный, поскольку рассматривает человека во всем многообразии его душевных свойств, личных качеств и проявлений и изначально не предлагает готовых схем и моделей поведения.

Одним из направлений работы в этой области стали исследования Ш. Ричи и П. Мартина, задумавших построить модель, учитывающую взаимодействие людей друг с другом в условиях работы в командах (Ричи, Мартин, 2004). Практическая польза данного исследования, проводимого авторами на протяжении нескольких десятков лет, заключается в том, что может позволить получить общее представление о методах управления работниками с различными потребностями. Авторы сосредоточили свое внимание на исследовании сущности мотивации, которую традиционно понимают как удовлетворение потребностей человека (в процессе работы). Отсюда следует, что задача менеджеров организации – определить, что же мотивирует людей. Надо сказать, задача, при всей ее кажущейся простоте, далеко не из легких. Все чаще и чаще в публикациях различных специалистов можно натолкнуться на попытки выяснения природы кризиса мотивации, охватившего современное общество. Нужно ли обеспечить человеку возможности, скажем, для достижения успехов и продвижения или для повышения разнообразия выполняемой работы или следует существенно регламентировать выполняемые им обязанности? Решение данной задачи позволяет в полной мере задействовать трудовой потенциал человека, представить ему достаточную степень профессионального развития и самосовершенствования, при этом обеспечивается возможность разработки наиболее оптимальной для конкретного предприятия организационной структуры, повышающей общую эффективность деятельности.

Ричи и Мартин в результате своих исследований разработали «Мотивационный профиль», учитывающий 12 мотивационных факторов. Данный инструмент, разработанный для каждого работника, предоставляет полезную основу для структурированного обсуждения и в сочетании с индивидуальными характеристиками других сотрудников, работающих в команде, дает некоторое представление о том, как следует управлять командой. В 12 мотивационных факторов авторы включили: 1) высокий заработок и материальное поощрение; 2) физические условия работы; 3) структурирование; 4) социальные контакты; 5) взаимоотношения; 6) признание; 7) стремление к достижениям; 8) власть и влиятельность; 9) разнообразие и перемены; 10) креативность; 11) самосовершенствование; 12) интересную и полезную работу.

В основу теста положено сопоставление значимости ряда мотивационных факторов, представляющих важность с точки зрения руководства персоналом.

Если организация стремится быть активной на рынке, следует обучить ее сотрудников всегда принимать во внимание неизбежность перемен, научить анализировать оказываемое ими влияние, переносить стрессы, развивать в себе навыки, позволяющие преодолевать неопределенность, сохраняя или даже увеличивая эффективность деятельности.

В настоящее время принято рассматривать перемены как явление положительное, даже необходимое. С этой точки зрения следует избавляться от старых привычек, процессов и структур, делать организацию более гибкой и отзывчивой на внешние перемены. Наиболее ценными для организации становятся сотрудники, толерантные к неопределенности и способные эффективно действовать в ее условиях. Как правило, такими качествами обладают вновь принимаемые на работу сотрудники, хотя организации прилагают усилия к обучению уже работающего персонала проявлять гибкость и высокую степень приспосабливаемости к изменяющимся условиям во внутренней и внешней среде. Все это делает вполне очевидными задачи руководителя: привлекать и отбирать людей, способных эффективно действовать в условиях неопределенности; готовить уже имеющийся персонал лучше выдерживать динамичные условия работы; изыскивать наиболее гуманные способы перевода на другое место или избавления от

тех, кто не способен усвоить правила поведения в новых условиях или изменить свое отношение к ним, чтобы соответствовать новым требованиям.

Для внедрения перемен, особенно не требующих быстрых перегруппировок, немедленной отмены существующих стандартов и норм и поэтапной замены их новыми, требуется руководитель с низкой потребностью в структурах и регламенте. К сожалению, рассматриваемый работник необязательно будет лучшим кандидатом, от которого персонал может ожидать усилий по стабилизации условий в период, когда потребности сотрудников в структуре, порядке, регламенте должны еще больше увеличиваться (в условиях дополнительной неопределенности или угрозы ее возникновения).

Есть руководители, которые очень уверенно чувствуют себя в условиях неопределенности. Если их можно было бы обучить направлять свои практически отсутствующие потребности в структуре на создание определенности для других, они смогли бы стать исключительно эффективными менеджерами в условиях перемен. Если они не могут или не хотят приспосабливаться из-за возможного стресса, который может быть вызван ограничением их мотивационного стимула, то могут воспитать хороших исполнителей задач (по мере того, как осуществляются перемены), однако оставляют после себя слишком много жертв.

Это не так страшно, если рассматривается как приемлемый метод избавления от малоэффективного персонала. Хотя более вероятно, что работники, подвергаемые подобным стрессам, начинают утрачивать эффективность. Они делаются менее восприимчивыми к обучению новым навыкам и правилам, поскольку основная часть их жизненной энергии уходит на борьбу со стрессами. Такие люди практически не смогут решиться что-либо поменять в своей профессиональной деятельности и постараются «пересидеть» происходящие перемены, пребывая в состоянии стресса и полной неэффективности. И если организация переживает период массовой реструктуризации, когда все сотрудники должны пройти через «жернова перемен», их бездействие будет трудно заметить на общем фоне прочих работников, измученных пертурбациями. Менеджеры должны уметь оказывать помощь сотрудникам, оказавшимся «жертвами» реструктуризации, разук-

рупнения подразделений и прочих коренных структурных изменений, таких, как частичная или полная утрата сотрудником прежнего статуса, навыков и должности.

Перемены предоставляют возможности для самосовершенствования. Преимущества наиболее очевидны, когда достигнутое в их процессе самосовершенствование совпадает с заранее намеченными целями работника. Если это не так, роль руководителя состоит в том, чтобы помочь ему поставить перед собой новые личные цели. Если удастся добиться успеха, мотивация работника усилится. Если руководителя постигнет неудача, работник будет воспринимать перемены как раздражающий фактор, снижающий его мотивацию.

Те сотрудники, которые имеют высокую потребность в действительно интересной и полезной работе, будут сторонниками перемен только в том случае, если это принесет пользу их работе. Для работников с такой потребностью важно, чтобы выполнение работы стало более сложным, требовало более высоких технических и профессиональных навыков, а также мобилизации их интеллектуальных способностей. Руководитель, старающийся согласовать потребности работника и организации, должен обеспечить упорядочение в одном направлении организационных потребностей с потребностями личности в саморазвитии.

Итак, определив, что одним из важнейших факторов повышения конкурентоспособности любого предприятия является эффективное управление персоналом, рассмотрим причины снижения его качества. Одной из таких причин является неверная мотивация сотрудников или полное ее отсутствие. Для создания эффективной системы мотивации желательно определить мотивационные предпочтения каждого сотрудника, чтобы учесть их при формировании продуктивно работающей команды. Не следует также забывать, что любая команда – это прежде всего живые люди, испытывающие различные по своей силе эмоции в ситуации ожидания или наступления перемен, даже позитивных. Поэтому еще одной немаловажной причиной неэффективного управления персоналом является отсутствие благоприятного психологического климата, являющегося составной частью социально-психологических методов управления. Плохой психологический климат может вызывать у сотрудников стресс, который до-

водит до ухудшения самочувствия и депрессии. В таких условиях говорить о повышении эффективности работы и качества производимой продукции по меньшей мере непрофессионально.

Из психологии известно, что восприятие любого человека субъективно и отличается от восприятия других людей или объективной реальности. Речь идет о таких явлениях, как предубеждения, стереотипы, преувеличение значения своей личности, отсутствие опыта, амбиции и т. д. Групповая работа возможна в направлении достижения единой цели в том случае, когда понимание цели одинаково у всех членов группы. Более того, эта цель должна стать приоритетной для каждого, работники должны осознавать, что от достигнутого результата будет зависеть их благополучие. Именно такое осознание целей и стремление к их достижению является основой взаимопонимания, продуктивной и качественной работы и сплоченности.

Очень распространенное явление – двойные стандарты, которыми пользуется руководство в отношении персонала разного уровня и разной степени близости к начальству. Очень часто руководители ассоциируют персонал с теми работниками, которых знают лично и с которыми существуют определенные доверительные отношения, сотрудники же более далеких сфер рассматриваются как нечто абстрактное, неопределенное. В результате основанная на таком двухуровневом представлении политика в сфере управления персоналом реализуется по-разному в отношении разных групп работников. Это двуличие не способствует формированию лояльности, создает атмосферу недоверия и потенциальных конфликтов.

Двойственность понимания роли организационной культуры может проистекать и от преследуемых представителями определенной группы интересов. Например, отношение к назначению компании, ее миссии в рамках провозглашенной кадровой политики может определяться как деятельность, которая помогает осознать ее гуманное предназначение в мире, а существующая культура в компании определяет миссию как прерогативу начальства, существующую для рекламы, а не для сотрудников.

Развивающее управление персоналом – это форма реализации системного подхода к управлению персоналом, включающая весь комплекс факторов и методов влияния на его развитие и по-

ведение (Вэттен, Камерон, 2004). В отличие от популярной концепции развития человеческих ресурсов (появившейся в Японии, а затем распространившейся на многие развитые страны), базирующейся на таких условиях трудовой жизни, как пожизненный наем, оплата труда с учетом стажа и возраста и наличие внутрифирменных профсоюзов, концепция развивающего управления персоналом связана с пониманием системности и многообразия субъектов управления, разнородности факторов внешней среды и интеграцией всех известных факторов мотивации и черт индивидуального характера, влияющих на трудовое поведение персонала.

Современным компаниям необходимо постоянно адаптироваться к новым ситуациям. Одним из мощнейших факторов, способствующих изменениям, является наличие высокотехнологичных рабочих мест, где особую значимость приобретают идеи, информация и отношения. Такие новшества, как электронный бизнес, планирование предпринимательских ресурсов, управление знаниями, требуют глубоких организационных реформ. Большинство современных тенденций в бизнесе тесно связано с развитием концепции обучающейся организации, которая является воплощением идеи о постоянном накоплении знаний и изменениях. Предоставление сотрудникам полномочий увеличивает не только их свободу, но и ответственность за сотрудничество на работе, инициирование изменений и соучастие в разработке стратегий, способных принести успех всей компании. Формирование новой организационной культуры требует переосмысления ролей, процессов и ценностей, устранения барьеров, препятствующих сотрудничеству отделов и обмену информацией между ними. Со структурой и культурой всегда тесно связана стратегия предприятия или организации, поскольку деятельность осуществляется при изменении способов ведения бизнеса и реализации новых инициатив, исходящих от представителей высших и низших иерархических уровней, а также от потребителей и партнеров.

Для стабильного развития предприятия в нестабильной рыночной среде важно четко определить не только миссию компании, но и основополагающие принципы философии управления персоналом. Но не следует пребывать в плену иллюзий. Философия далеко не всегда отражает глубинные представления, оставаясь на уровне провозглашенных ценностей, а зачастую не рас-

пространяется на весь коллектив. Кроме того, философия может отражать интересы конкретных групп и содержать модели их поведения.

Если же рассматривать проблемы в области управления персоналом на предприятиях лесной отрасли, особенно заготовительной, то дополнительно можно выделить такую проблему, как профессиональный уровень работников. Причем речь идет не только и не столько о топ-менеджерах. Руководителей с высоким уровнем профессионализма найти и пригласить на работу на вновь созданные или реформированные предприятия, как ни парадоксально, легче, чем высокопрофессиональных рабочих.

Многие работники не в состоянии быстро переобучиться работать на современной технике, поскольку достаточно длительное время на лесозаготовках использовался ручной труд и отнюдь не самая сложная техника. Те же, кто сегодня имеет достаточный уровень квалификации для работы на современных машинах, зачастую недовольны условиями работы (причем их зарплата в большинстве случаев выше, чем на предприятиях других отраслей). Сложная социально-экономическая обстановка во многих муниципалитетах даже при достаточно высоком уровне промышленного развития всего региона не позволяет создать комфортные условия проживания и самим работникам, и их семьям.

Руководители должны всегда помнить, что самое важное на предприятии – это люди. При всей избитости данного тезиса, многие менеджеры просто игнорируют данную установку, что оборачивается невосполнимыми потерями для предприятий и невозможностью стать конкурентоспособными не только на внешнем, но и на внутреннем рынке.

Таким образом, при решении проблемы повышения конкурентоспособности предприятий в целом следует помнить о том, что одной из важнейших и первоочередных задач является подготовка соответствующих кадров и дальнейшее их постоянное и целенаправленное развитие при создании всех необходимых условий. Только в этом случае можно говорить не только об отдельных удачных проектах, но и о целенаправленной политике развития предприятий, конкретных территорий и региона в целом.

3.3. Повышение конкурентоспособности лесозаготовительной отрасли путем эффективного инвестирования в развитие кадрового потенциала

Российские коммерческие фирмы, вне зависимости от их отраслевой принадлежности, в период перехода экономики на рыночные отношения столкнулись с рядом проблем, связанных с неэффективной организацией бизнеса (включая отставание от развитых стран в области менеджмента и, в частности, управлении человеческими ресурсами) и как следствие, с низкой конкурентоспособностью. Лесозаготовительные предприятия не являются исключением, к тому же ситуация в данной отрасли характеризуется не только отставанием квалификационного развития управленческих кадров, но и высокими темпами развития техники и технологии, требующими высоких темпов адаптации рабочих. Трудовые ресурсы – фундамент развития экономики государства, региона, отрасли. От того, насколько крепким является этот фундамент и насколько правильно он используется, зависят эффективность использования научно-технического и природного потенциала региона, а следовательно, и результаты его социально-экономического развития.

Человек, с одной стороны, является главной производительной силой общества, создающей новую стоимость, поэтому экономика должна получать от использования трудовых ресурсов максимальный результат в виде выпуска продукции и оказания услуг. С другой стороны, он – активный субъект производственных отношений, требующий соответствующего объема инвестиций в создание условий труда и повышение его квалификации. В связи с этим при вложении капитала в развитие трудовых ресурсов необходимо соблюдать оптимальное соотношение затрат и результатов труда, что позволит достичь максимальной эффективности от его использования.

Инвестиции в развитие кадрового потенциала могут осуществляться в нескольких направлениях (схема 17).

Первое направление инвестирования – система мотивации труда (речь идет о материальных методах мотивации) – включает в себя основную заработную плату, систему дополнительных премий и доплат, а также социальные выплаты. Чтобы способно-

сти работников были реализованы, а их труд был эффективным, между ценой рабочей силы и показателями, характеризующими эффективность деятельности работника, должна быть установлена определенная взаимосвязь.

Схема 17. Инвестиции в развитие кадрового потенциала

Второе направление – инвестиции в организацию труда в соответствии с современными технологиями производства, оснащение рабочих мест передовой (по мировым критериям оценки) и высокопроизводительной техникой, обеспечение эффективного обслуживания.

Третье направление – вложение средств в обучение и повышение квалификации. Инвестиции в образование рассматриваются в настоящее время в качестве ключевого фактора развития цивилизованной страны. Современная система профессионального образования требует непосредственного участия предприятий в образовательном процессе для достижения высокой квалификации работников.

Результатами инвестирования в развитие кадрового потенциала должно быть:

– повышение производительности труда и, как следствие, снижение удельных затрат на производство продукции и рост рентабельности производства;

– повышение качества труда, предопределяющее рост качества продукции, а следовательно, и ее конкурентоспособности;

– рост удовлетворенности трудом, являющейся необходимым условием эффективного управления и заинтересованности работника в результатах своего труда и деятельности предприятия в целом.

Все вышеперечисленные результаты инвестирования являются бесспорными направлениями повышения конкурентоспособности предприятия.

Растущие требования к качеству рабочей силы побуждают и предпринимателей, и занятых уделять большое внимание как общему образованию, так и специальной профессиональной подготовке. Предприниматели видят в этом гарантию успехов на товарном рынке, работники – на рынке труда. Однако затраты на эти цели лишь на первый взгляд аналогичны издержкам на приобретение и модернизацию средств производства. Во-первых, с точки зрения предпринимателя, они не столь надежны, поскольку любой работник имеет право быстро покинуть предприятие. Во-вторых, существенную часть затрат берет на себя общество и сами занятые. Наконец, имеющиеся знания и навыки обычно совершенствуются в процессе труда, в то время как оборудование утрачивает свои первоначальные свойства (Экономика труда, 2007. С. 79).

При инвестировании в образование работодатель прежде всего снижает дополнительные издержки (в первую очередь временны*е*) на привлечение работников с необходимыми знаниями и навыками (в том числе неизбежные потери в период их адаптации на производстве), а также стремится сохранить те инвестиции в человеческий капитал, которые непосредственно связаны с его фирмой (знание особенностей бизнеса, тонкостей организации труда, специфики потребителей) (Там же. С. 82).

Высокую эффективность инвестирования в профессиональное образование может обеспечить процесс непрерывного образования (тесно связанный с процессом производства и реализации продукции). Такой процесс имеет ряд преимуществ как для

работника и работодателя, так и для общества в целом. Перечислим их:

1) повышение трудовой мобильности работников;
2) обеспечение занятости населения;
3) стабильность доходов занятых;
4) повышение интенсивности трудовой деятельности.

В условиях конкурентной борьбы лесозаготовительные предприятия Республики Коми столкнулись с необходимостью повышения квалификационного уровня кадрового потенциала. Эта необходимость стала следствием нескольких предопределяющих условий:

- интенсивного развития лесозаготовительной техники и технологий;
- дробления отрасли на большое число малых лесозаготовительных предприятий, вынужденных вести самостоятельную деятельность;
- отсутствия практического опыта и профессионального образования у специалистов, готовых работать в тяжелых условиях лесозаготовок.

Одним из путей повышения квалификации лесозаготовительных кадров может стать создание на базе Сыктывкарского лесного института учебно-производственного центра (УПЦ) подготовки рабочих лесозаготовок. В инвестировании данного проекта заинтересованы три стороны: вуз, работодатель, государство.

Проведем сравнительный анализ подготовки высококвалифицированных кадров предприятием самостоятельно (с привлечением специалистов или обучением своих сотрудников на стороне) с подготовкой специалистов в вузе, имеющем УПЦ. В настоящее время подготовка специалистов проводится по следующему пути: предприятие набирает сотрудников и обучает их либо обучает уже имеющихся сотрудников. Данный вариант имеет свои неоспоримые преимущества:

- подготовку кадров в реальных условиях работы конкретного предприятия (климатических, социальных, экономических);
- гибкость в освоении современных технологий;
- контроль результатов обучения по результатам труда.

Однако в данном подходе есть и недостатки:

- отсев работников, не заинтересованных в труде и обучении, не справившихся с нормами труда и прочих, происходит в ходе производственного процесса;
- низкий начальный уровень выработки;
- потеря качества выпускаемой продукции (высокий уровень брака и длительный период адаптации);
- необходимость затрат на повышение квалификации рабочих.

В качестве альтернативного варианта предлагается инвестировать создание УПЦ, которое, несмотря на возможное увеличение затрат на образование, имеет ряд преимуществ:
- снижение срока адаптации работников, принятых на предприятие после обучения в вузе;
- сокращение срока выхода на плановые показатели выработки;
- повышение качества труда,
- отсев малоперспективных специалистов в процессе обучения;
- экономия на массовом обучении (организация на базе УПЦ курсов повышения квалификации);
- создание «запаса» специалистов (УПЦ может подготовить несколько большее число специалистов, чем требуется в конкретный момент времени, что позволит предприятию выбрать лучших, но не быть при этом ограниченным их числом).

Реализация данного проекта позволит:

1. Для вуза – выпуск специалистов с профессиональными навыками (опытом работы); увеличение процента трудоустройства выпускников по специальности; привлечение инвестиции в расширение материально-технической базы; получение информации о современных тенденциях развития техники и технологий.
2. Для работодателя – набор высококвалифицированных кадров соответствующей специальности; снижение затрат на переобучение и переквалификацию; сокращение текучести кадров; уменьшение адаптационного периода вновь принятых работников; повышение производительности труда на предприятии и его конкурентоспособности.
3. Для развития региона – обеспечение роста и стабильности занятости в регионе; повышение уровня образования населения; рост эффективности лесозаготовительной отрасли, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной отраслей; повышение конкурентоспособности региона.

3.4. Потребности в трудовых ресурсах в свете логистических концепций

До настоящего времени логистика остается не очень знакомым и понятным термином. Полагаем, что сейчас время использовать преимущества, которые она может предоставить для менеджмента любого производства, весьма подходящее. Дело в том, что экономически рынок России давно превратился из рынка продавца в рынок покупателя, при этом отсутствует дефицит по всем группам материальных ресурсов, а конкуренция – присутствует и даже развивается.

Кроме того, инфляционный рост цен на ресурсы приводит к повышению издержек на производство. Стремление к сохранению конкурентоспособности продукции неизбежно подталкивает менеджмент к использованию логистических критериев. Кратко логистический микс можно выразить следующим образом: нужный ресурс в необходимом количестве, требуемого качества, в нужное время, конкретному потребителю, с минимальными затратами (Аникин, 2005).

Наименьшие издержки необходимы как в расходовании материальных ресурсов, поддержании процессов их движения по материалопроводящей цепи, так и в расходах на оплату трудовых процедур, т. е. расходов трудовых ресурсов.

Между эффективностью использования бизнесом трудовых ресурсов и фактической потребностью в них – прямая зависимость. Чтобы подтвердить это предположение, следует рассмотреть логистическую концепцию общих логистических издержек. Если бизнес-единица будет следовать в производственном процессе технологии JT («точно-в-срок»), то значительно сократится потребность не только в складских площадях, но и в рабочих, занятых приемкой, консолидацией, комплектацией, размещением на местах хранения. За счет подобного подхода в производственной технологии достигается тройной эффект:

- ускоряется оборачиваемость оборотных средств;
- уменьшается потребность в инвестиционном капитале в складские комплексы;
- сокращается потребная численность в трудовых ресурсах в функциональной области логистики снабжения.

При определении потребности предприятия в трудовых ре-

сурсах следует обратить внимание на категорию рабочих, занятых транспортировкой, например, водителей. Эта область логистики, как нам кажется, самая узнаваемая, поскольку понятие «транспортная логистика» употребляется достаточно часто. В данном направлении потребная численность трудовых ресурсов зависит от многих факторов, к которым логистика предъявляет особые требования. Выбор оптимального маршрута движения транспортного средства при перевозке материальных ресурсов минимизирует общий пробег и время движения и таким образом сокращает потребную численность водителей, $N_{\text{в}}$, чел., и потребную численность персонала рабочих сервиса транспортных средств, $N_{\text{с}}$, чел.:

$$N_{\text{в}} = \frac{\text{МЧН}}{\text{ФРВ}}, \quad N_{\text{с}} = \sum \frac{L_{\text{общ. }i}}{L_{\text{н}}} \times \frac{\text{Т}_i}{\text{ФРВ}},$$

где МЧН – машино-часы в наряде, ч; ФРВ – плановый фонд рабочего времени, ч; $L_{\text{общ. }i}$ – общий пробег i-й модели транспортного средства, км; $L_{\text{н}}$ – нормативный пробег i-й модели транспортного средства, км; Т_i – трудоемкость технического обслуживания и текущего ремонта транспортного средства i-й модели, чел. ч.

Если рассматривать третью базисную активность – сбытовую логистику, то здесь также можно отметить влияние логистического подхода на потребность в трудовых ресурсах. Дело в том, что с точки зрения логистики необходимо оптимизировать движение материальных и связанных с ним финансовых и информационных потоков. Исходя из этого, предприятие будет стремиться доводить готовую продукцию через дистрибутивную сеть, подбирая логистического посредника и исходя из принципа: содержать собственную сбытовую сеть (канал нулевого уровня) нужно только тогда, когда расходы самой компании на эти цели окажутся меньше, чем при привлечении посредника (по одно-, двух-, трехуровневому каналам). В этом случае бизнес-единица имеет шанс оптимизировать потребные трудовые ресурсы.

Таким образом, логистические концепции общих логистических издержек, реинжиниринга бизнес-процессов, интегральной логистики и концепции управления цепью поставок позволяют эффективно управлять не только материальными, но и трудовыми ресурсами. И одной из основных задач логистики является определение потребности в необходимых материальных, информационных, финансовых и трудовых ресурсах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев особенности обеспечения северного региона трудовыми ресурсами и сложившуюся систему подготовки кадров, авторы выделили основные проблемы в области кадрового обеспечения развития региона и меры по их преодолению.

Отмечено, что достижение и сохранение в перспективе высоких темпов экономического роста Республики Коми, успешная реализация всех намеченных планов возможны только при осуществлении комплексных мер в области кадровой политики на уровне региона, отраслевых министерств, муниципальных образований, предприятий и организаций.

Несмотря на проводимую в республике работу по регулированию кадровых процессов и имеющиеся положительные результаты, вопросы обеспечения кадрами организаций отраслей экономики, сферы услуг и управления по-прежнему являются первостепенными.

Основными проблемами, затрудняющими развитие кадрового потенциала, остаются:

- неблагоприятная демографическая ситуация;
- несбалансированность реальных потребностей экономики в кадрах и подготовки специалистов в системе профобразования;
- слабая заинтересованность работодателей в развитии персонала предприятия;
- отсутствие программ по привлечению и закреплению молодых кадров в инновационных сферах экономики.

Безусловно, наибольшее влияние на ситуацию сегодня оказывают демографические процессы, в результате чего неуклонно сокращается численность населения в трудоспособном возрасте. В перспективе все труднее будет удовлетворять потребности экономики республики в квалифицированных кадрах за счет местных ресурсов. Поэтому, как указывают авторы, необходимо разработать специальные меры, предотвращающие или компенси-

рующие развитие отрицательных демографических и миграционных тенденций.

Среди таких мер могут быть: внедрение новой техники и передовых технологий, которые позволяют значительно повысить производительность труда; проведение органами государственной власти Республики Коми и промышленными предприятиями совместной политики по привлечению и закреплению молодых кадров в северных регионах, а также использование трудового потенциала людей пенсионного возраста; разработка концепции региональной миграционной политики; эффективное управление персоналом на предприятиях и организациях. Проведение этих мероприятий может улучшить демографическую ситуацию в регионе.

Авторы, анализируя кадровое обеспечение различные сфер хозяйствования, отмечают, что важным фактором развития современного общества и повышения интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, их самостоятельности и конкурентоспособности является система профессионального образования. Назрела необходимость интеграции учебных заведений по отраслевому профилю подготовки специалистов и укрепления корпоративных связей учебных заведений с профильными предприятиями и учреждениями.

Действенным инструментом, обеспечивающим сбалансированность рынка профессионально-образовательных услуг и рынка труда, должен оставаться государственный заказ на подготовку специалистов. Координация органами государственной власти деятельности научного сообщества, образовательных учреждений и бизнеса позволит обеспечить трудовыми ресурсами инновационный сектор экономики. Так, в настоящее время вопросы развития кадрового потенциала экономики республики, оптимизации сети учреждений профессионального образования Республики Коми стали предметом обсуждения Межведомственной комиссии по вопросам кадровой политики, трудовых отношений, охраны труда и занятости населения при Экономическом совете РК. В республике формируется кадровый резерв. Активизируется работа по включению региона в реализацию федеральных целевых программ в сфере подготовки кадров.

Инновационные процессы в Республике Коми должны быть обеспечены в первую очередь профессиональными кадрами.

Как отметил президент Российской Федерации Дмитрий Медведев в послании Федеральному Собранию РФ, основным ресурсом прогрессивного развития экономики регионов и России являются конкретные люди, их интеллект, энергия и творческая сила.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Аникин, Б. А. Коммерческая логистика [Текст] / Б. А. Аникин, А. П. Тряпухин. – М. : Велби : Проспект, 2005.

Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия [Текст] / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 1999.

Бекетов, Н. В. Понятие конкурентоспособности и его эволюция [Текст] / Н. В. Бекетов // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 11.

Вэттен, Д. А. Развитие навыков менеджмента [Текст] / Д. А. Вэттен, К. С. Камерон. – СПб. : Нева, 2004.

Клюев, А. К. Структурные преобразования в высшей школе России: проблемы и перспективы [Текст] / А. К. Клюев, Е. А. Князев // Университетское управление: практика и анализ. – 2008. – № 5.

Кузнецов, Б. Гипотеза синергетического рынка в свете феноменологической теории фазовых переходов Л. Ландау [Текст] / Б. Кузнецов // Вопросы экономики. – 2005. – № 8.

Лобашев, В. Д. Тенденции и рубежи развития производственного обучения [Текст] / В. Д. Лобашев // Качество инновации образование. – 2008. – № 7.

Мохначев, С. А. Современные тенденции развития управления конкурентоспособностью вуза [текст] / С. А. Мохначев // Маркетинг в России и за рубежом. – 2008. – № 1 (63).

Норт, Д. Институциональные изменения: рамки анализа [Текст] / Д. Норт // Вопросы экономики. – 1997. – № 3.

Портер, М. Конкуренция [Текст] / М. Портер. – М., 2000.

Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006–2008 годы) [Электронный ресурс] : утв. распоряжением Правительства РФ от 19 янв. 2006 г. № 38-р. – Режим доступа: http://www.akdi.ru/econom/program/41.htm. – Загл. с экрана.

Ричи, Ш. Управление мотивацией [Текст] / Ш. Ричи, П. Мартин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

Шпильберг, С. А. Стратегия кадрового обеспечения инновационной сферы [Текст] / С. А. Шпильберг // Научные труды Московского гуманитарного университета. – М. : Изд-во МосГУ, 2005. – С. 56–61.

Экономика труда [Текст] / под ред. Н. А. Горелова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2007.

Приложение

МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ (предложения Сыктывкарского лесного института для обсуждения в порядке полемики)

Мероприятия	Сроки	Исполнители и соисполнители
1. Обеспечение единства образовательного, научного, информационного пространства в системе повышения квалификации		
1.1. Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы повышения квалификации	2009–2011	Правительство РК
1.2. Разработка и реализация экономических механизмов развития системы повышения квалификации	2009–2010	Правительство РК
1.3. Разработка норм и нормативов финансового, материально-технического, информационного и иного ресурсного обеспечения	2009–2010	Правительство РК
1.4. Создание системы образовательной статистики и обеспечение ее деятельности	2009–2010	Сыктывкарский лесной институт
1.5. Создание некоммерческой информационно-телекоммуникационной сети образования, науки и обеспечение ее функционирования	2009–2010	Правительство РК
1.6. Разработка и обеспечение реализации издания учебной, методической, научной литературы	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
1.7. Обеспечение контроля качества обучения	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт

2. Формирование и реализация экономических механизмов функционирования и развития системы повышения квалификации		
2.1. Разработка и осуществление многоканального подхода в формировании ресурсного обеспечения системы повышения квалификации на федеральном, региональном уровнях, а также уровне предприятий и организаций	2009–2010	Правительство РК
2.2. Разработка, апробация и введение механизма ресурсного обеспечения системы повышения квалификации на нормативной основе	2009–2010	Правительство РК
3. Обеспечение реализации программы повышения квалификации управленческих кадров на базе отраслевого вуза		
3.1. Формирование содержания образования по менеджменту лесной отрасли	2009–2010	Сыктывкарский лесной институт
3.2. Организация подготовки и издание учебной, научной и методической литературы по менеджменту в лесной отрасли	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
4. Обеспечение реализации повышения квалификации и консультирования управленческих кадров посредством дистанционного обучения		
4.1. Создание региональной компьютерной сети для обеспечения дистанционного обучения и консультирования управленческих кадров лесной отрасли РК. Организация пунктов дистанционного обучения в каждом районе Республики Коми	2009–2011	Правительство РК
4.2. Разработка системы оперативного консультирования управленческих кадров предприятий и организаций лесной отрасли	Весь период	Сыктывкарский лесной институт
4.3. Разработка методологии дистанционного обучения с учетом особенностей конкретного района, предприятия и организации	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
4.4. Развитие дистанционных форм обучения	2009–2011	Правительство РК
4.5. Разработка и реализация инновационных и информационных технологий для использования в системе повышения квалификации	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт

5. Развитие международного сотрудничества в области повышения квалификации управленческих кадров		
5.1. Разработка системы стажировок на предприятиях, в организациях лесной отрасли ближнего и дальнего зарубежья	2009–2011	Правительство РК
5.2. Совершенствование механизмов обеспечения международных обменов обучающимися и специалистами в области менеджмента	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
5.3. Разработка и реализация совместных международных проектов в области повышения квалификации управленческих кадров: - с Университетом технологии г. Тампере (факультет менеджмента) (Финляндия); - Шведским университетом сельскохозяйственных наук (факультет леса)	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6. Ресурсное обеспечение системы повышения квалификации управленческих кадров		
6.1. Кадровое и организационное обеспечение		
6.1.1. Организация обучения, повышения квалификации и переподготовки специалистов	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.1.2. Разработка регионального компонента государственного образовательного стандарта по управлению и менеджменту лесной отрасли	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.1.3. Организация новых специальностей по информационным и сетевым технологиям в лесном комплексе, по интернет-технологии на базе образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, получение высшего профессионального образования на базе образовательных учреждений нового типа	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт, Правительство РК
6.1.4. Организация учебно-научных центров по подготовке и переподготовке кадров, применению информационных технологий при образовательных и научных учреждениях, связанных с лесной отраслью	2009–2010	Правительство РК

6.1.5. Разработка учебного комплекса программ по работе с системами информационно-правового обеспечения органов государственной власти в системе управления лесной отраслью	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.1.6. Разработка учебных ГИС-технологий с набором задач	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.1.7. Организация научно-методических и научно-практических семинаров, совещаний по вопросам информатизации образования и науки, повышения и переподготовки кадров в сфере информатизации управления и экономики лесной отрасли	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.1.8. Повышение квалификации кадров управления лесной отрасли по информационным технологиям	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.1.9. Открытие пилотных площадок в образовательных учреждениях, готовящих кадры для лесной отрасли РК	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.2. Материально-техническое обеспечение		
6.2.1. Создание Центрального узла дистанционного обучения	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.2.2. Создание пилотных площадок	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.3. Научное сопровождение		
6.3.1. Обеспечение научного сопровождения функционирования и развития системы повышения квалификации	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт
6.3.2. Выполнение комплекса научных исследований по проблемам оценки потенциала управленческих кадров высшего и среднего уровня, методологии формирования кадрового резерва	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт, Правительство РК
6.3.3. Организация мониторинга динамики изменения кадрового спроса в лесной отрасли	2009–2011	Правительство РК
6.3.4. Анализ рынка образовательных услуг в системе повышения квалификации управленческих кадров в лесной отрасли России и за рубежом	2009–2011	Сыктывкарский лесной институт

* * *

Научное издание

Орда Павел Анатольевич,
Жиделева Валентина Васильевна,
Фаузер Виктор Вильгельмович,
Андронов Иван Николаевич,
Терентьев Виталий Васильевич,
Буткин Алексей Васильевич,
Коркин Николай Иванович,
Бойков Виктор Константинович,
Гладилов Валентин Владимирович,
Яковлева Марина Анатольевна,
Иваницкая Ирина Ивановна,
Еремеева Людмила Эмировна,
Струтинская Нелли Леонидовна,
Большаков Николай Михайлович,
Казанин Олег Иванович,
Навазова Татьяна Гавриловна,
Иванов Валентин Александрович,
Захаренко Ангелина Михайловна,
Полтавская Галина Пантелеевна,
Нечаева Эльвира Владимировна,
Казакова Елена Игоревна,
Кокшарова Наталья Геннадьевна,
Пунгина Вероника Сергеевна,
Гурьева Любовь Александровна

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ

Сыктывкарский лесной институт – филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургская государственная лесотехническая академия имени С. М. Кирова» (СЛИ), 167982, г. Сыктывкар, ул. Ленина, 39, institut@sfi.komi.com, www.sli.komi.com

Сан.-эпид. заключение № 11.РЦ.09.953.П.000015.01.09.
Подписано в печать 21.11.08. Формат 60 × 90 1/16. Усл. печ. л. 11,4. Тираж 300. Заказ № 15.

Редакционно-издательский отдел СЛИ
Отпечатано в типографии СЛИ, 167982, г. Сыктывкар, ул. Ленина, 39