

УДК 331.08

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВУЗОВ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

И.М. Щадов¹, В.Ю. Конюхов², А.В. Проскурина³

Иркутский государственный технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Рассмотрены теория и принципы взаимодействия вузов и промышленных предприятий, выявлены основные проблемы при подготовке квалифицированных кадров за последние годы, даны рекомендации по улучшению системы подготовки кадров для промышленных предприятий. Также проанализирован передовой отечественный опыт взаимодействия системы образования и рынка труда. Ил. 1. Библиогр. 6 назв.

Ключевые слова: кадровая политика; подготовка кадров; взаимодействие вуза и предприятия.

FORMATION OF HUMAN RESOURCES IN INTERACTION OF UNIVERSITIES AND INDUSTRIAL COMPANIES AS ONE OF DIRECTION OF STRATEGIC DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

I. Schadov, V. Konyukhov, A. Proskurina

Irkutsk State Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk 664074

The article describes the theory and principles of interaction between universities and industrial enterprises and reveals the major problems of training qualified personnel training over the last years. The authors provide best practice advice for enhancement of personnel training system for industrial enterprises. In addition, they examine the best domestic experience of interaction between educational system and labour market.

Illustrations: 1. References: 6.

Keywords: personnel policy; personnel training; interaction between the university and the company.

Глобализация и ужесточение конкуренции способствуют изменению традиционных стратегических представлений. Но, к сожалению, за заботами о выживании вопросы развития предприятий зачастую уходят на второй план. Хотя, как показывает практика, такой подход резко ограничивает и возможности самого выживания. Современным инструментом менеджмента организации в условиях нарастающих изменений во внешней среде выступает методология стратегического управления.

Главная задача стратегии состоит в том, чтобы перевести организацию из ее настоящего состояния в желаемое будущее. Модель стратегического инновационного менеджмента представлена на рисунке [2].

Стратегическое управление является основой управления инновационной организацией и призвано ответить на следующие важные вопросы:

- в каком положении предприятие находится в данное время;
- в каком положении оно хотело бы находиться через три, пять и десять лет;
- каким способом можно достичь желаемого положения;
- что для этого необходимо предпринять.

Стратегический план должен обосновываться обширными исследованиями и фактическими данными. Чтобы эффективно конкурировать в сегодняшнем мире бизнеса предприятие должно постоянно заниматься сбором и анализом огромного количества информации об отрасли, конкуренции и других факторах. Он придает предприятию определенность, индивидуальность. Этот план открывает перспективу для предприятия, которое направляет его сотрудников, привлекает новых работников и помогает продавать изделия или услуги. Наконец, стратегические планы должны быть разработаны

¹ Щадов Иван Михайлович, доктор технических наук, профессор кафедры управления промышленными предприятиями, e-mail: kupp@istu.edu

Schadov Ivan, Doctor of Engineering Sciences, Professor of Enterprises Management Department, e-mail: kupp@istu.edu

² Конюхов Владимир Юрьевич, кандидат технических наук, доцент кафедры управления промышленными предприятиями, e-mail: kvu@invest38.com

Konyukhov Vladimir, Candidate of Engineering Sciences, Professor of Enterprises Management Department, e-mail: kvu@invest38.com

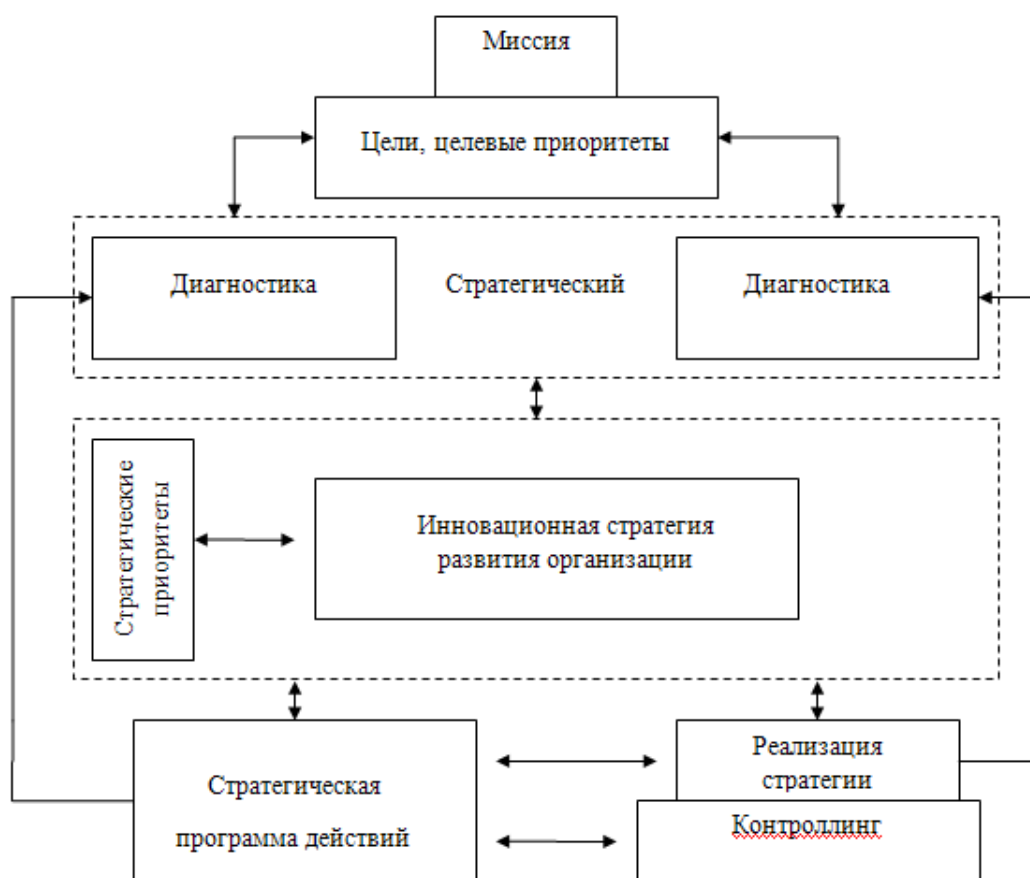
³ Проскурина Алина Васильевна, аспирант кафедры управления промышленными предприятиями, e-mail: alina_pros66@mail.ru

Proskurina Alina, a postgraduate student of Enterprises Management Department, e-mail: alina_pros66@mail.ru

так, чтобы не только оставаться целостными в течение длительных периодов времени, но и быть достаточно гибкими, чтобы при необходимости можно было осуществить их модификацию и переориентацию. Общий стратегический план следует рассматривать как программу, которая направляет деятельность фирмы в течение продолжительного периода времени, давая себе отчет о том, что конфликтная и постоянно меняющаяся деловая и социальная обстановка делает постоянные корректировки неизбежными (рисунок).

Одним из основных пунктов этого плана должно стать поиск, привлечение специалистов с современными качественными знаниями и «выращивание» их в соответствии с требованиями предприятия.

Дефицит высококвалифицированных кадров и острая нехватка специалистов рабочих профессий – такова тенденция современного рынка труда. Современная экономика развивается на основе знаний благодаря огромному объему существующей информации. Интеллектуализация экономики стала возможной благодаря таким факторам, как совершенствование информационной базы, возрастание значимости человеческого капитала, активизации инновационной деятельности и профессиональной подготовки персонала.



Модель стратегического инновационного менеджмента

Успешно развиваться предприятие сможет только в том случае, когда человеческий капитал, которым оно располагает, будет соответствовать по своим характеристикам текущим и перспективным потребностям предприятия, определяющимся тенденциями развития соответствующей отрасли промышленности. На сегодняшний день наблюдается лишь частичное соответствие. Функцию подготовки работников интеллектуального труда для предприятий выполняют высшие учебные заведения. Высшее образование не учитывает интересы конкретных предприятий-работодателей и отсутствуют прямые связи между высшей школой и сферой производства, что ведет к образованию разрыва между качеством подготовки специалистов в вузах и профессиональными качествами работников интеллектуального труда, необходимыми предприятию для эффективного функционирования.

В последние годы российское образование столкнулось с глобальной конкуренцией. Определенные проблемы связаны с качеством образовательных услуг. Молодые специалисты

получают образование, в основном, основанное на теоретических знаниях, так называемых фундаментальных исследованиях. При последующей работе на предприятиях они неизбежно сталкиваются с нехваткой практических знаний и умений. Главная претензия работодателей к вузам – оторванность знаний, получаемых молодыми специалистами, от практики. Проявляться это может по-разному – как в неумении обращаться с современным оборудованием, так и в психологической неподготовленности к реалиям тяжелого промышленного производства, к руководству рабочими, к нормам поведения в бизнес-среде. Все это – результат недотаточно развитых связей вузов с производственными предприятиями.

Рассмотрим передовой отечественный опыт взаимодействия системы образования и рынка труда. Конструктивную тенденцию сотрудничества рынка труда с ВПО можно проиллюстрировать результатами одного из последних социологических исследований 150 компаний-работодателей (отрасли авиации, ИТ, строительства, энергетики) с численностью занятых от 1 человека (индивидуальное предпринимательство) до более 6 тыс. человек [1].

Девять из десяти опрошенных компаний говорят о желании постоянного сотрудничества с образовательным сообществом для решения кадрового вопроса. Это можно объяснить тем, что 88,4 % респондентов указывают на дефицит специалистов, 52,9 % – технических исполнителей, 42,0 % – руководителей.

У крупных компаний низкий уровень образования специалистов становится препятствием развития бизнеса и оказывает решающее негативное воздействие на рост эффективности труда. В отраслевом разрезе можно наблюдать следующую картину:

- авиация – 67,7 %;
- строительство – 61,8 %;
- ИТ – 51,5 %;
- энергетика – 47,4 %.

Университеты ориентируются на знания и добиваются значительных результатов в теории, но необходимо внести в систему высшего образования практическое направление, повышая конкурентоспособность выпускника в рыночной среде. Большинство крупных компаний понимают актуальность данного вопроса и уже взаимодействуют с вузами в деле подготовки молодых специалистов. Наиболее массовой моделью взаимодействия является целевая подготовка специалистов, которая финансируется самим будущим работодателем; в некоторых случаях работодатели и вузы совместно разрабатывают программы, нацеленные непременно на удовлетворение потребностей конкретного предприятия. На данном этапе необходимо внедрять систему прикладного образования, при котором будет возможность применить свои знания на практике, умело использовать знания в жизни.

Предприятие и высшее учебное заведение являются двумя сторонами образовательного процесса: вуз – производитель, а предприятие – потребитель специалистов. Поэтому именно от эффективности обратной связи между ними зависит степень соответствия качества подготовки специалистов пожеланиям работодателя, а, следовательно, и востребованность выпускника вуза на производстве.

Решение вопроса о подготовке нужных экономике специалистов возможно лишь при тесном взаимодействии учебного заведения и предприятий, для чего необходимо создание системы, при которой работодатель сможет влиять на состав образовательной программы и заказывать эксклюзивных специалистов, ориентированных на конкретное предприятие. Также предприятие сможет предоставлять рабочую площадку, на которой возможно будет «опробовать» качество и степень подготовки студентов.

Такое взаимодействие позволит выявить перспективные направления деятельности вуза и создать на предприятиях интеллектуальный капитал, способный разработать, а затем и реализовать стратегическое направление развития предприятия.

Очевидно, что обе стороны заинтересованы в установлении тесных контактов. Они дают возможность вузу отслеживать меняющиеся требования предприятий различных отраслей к специалистам и оперативно корректировать образовательные программы, что, в свою очередь, способствует повышению конкурентоспособности учебного заведения.

Качество подготовки специалистов – один из основных показателей, определяющий конкурентоспособность высшего учебного заведения, поэтому позиционирование вуза на рынке образовательных услуг в решающей степени зависит от эффективности его взаимодействия с предприятиями-потребителями выпускников высших образовательных учреждений.

Усиление связи научно-исследовательской и инновационной деятельности позволит решить такие важные задачи, как:

- генерация новых знаний и формирование инновационной интеллектуальной среды;

- осуществление разработок на докоммерческой стадии, когда коммерциализация носит большей частью вероятностный и отсроченный характер;
- прогнозирование научно-технологического развития и исследование технологических рынков;
- привлечение молодых ученых к современной инновационной тематике;
- оказание консультационных услуг и консалтинговая поддержка широкого круга организаций и предприятий [5].

Проблема дефицита квалифицированных кадров и специалистов рабочих профессий является чрезвычайно острой для современной российской промышленности. Нехватка квалифицированного персонала и низкоэффективная организация труда являются основными факторами, сдерживающими развитие экономики нашей страны в последние годы. И эта проблема тревожит руководителей всех промышленных предприятий без исключения. Именно эта потребность экономики и производственного сектора определяет развитие профессионального образования.

Сегодня только те предприятия, которые ориентированы на постоянное технологическое, организационное и кадровое усовершенствование, могут рассчитывать на успех в долгосрочной конкуренции.

Библиографический список

1. Концепция развития научно-исследовательской и инновационной деятельности в учреждениях высшего профессионального образования Российской Федерации на период до 2015 г. Разработан Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с п.1 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации от 15 мая 2010 г. № 337. – С.1. <http://www.rgsu.ru/files/uploads/2011/03/000013939.pdf>
2. Бовин А.А., Чередникова Л.Е. Управление инновациями в организации: учеб. пособие. – М.: Омега-Л, 2009. – 415 с.
3. Зинов В.Г., Цыганов С.А. Взаимодействие малого предприятия и НИИ в инновационных проектах // Инновации. – 2009. – № 2/3. – С. 39–41.
4. Максимова Е. Н. Механизм взаимодействия высших учебных заведений и промышленных предприятий региона // Экономика и право. – 2012. – №3.
5. Санникова Т.Д., Аксенова Ж.Н. К вопросу о координации взаимодействия науки и бизнеса в региональной инновационной системе // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 345. – С. 162–164.
6. Сорокина Г. П. Направление взаимодействия вузов и промышленных предприятий // Транспортное дело России. – 2008. – № 4.