

основных направлений решения данной проблемы является организация эффективного взаимодействия между территориальным экспертным сообществом, сконцентрированным в региональном университете, и органами власти и управления. В качестве примера такого взаимодействия можно рассматривать совместную деятельность ученых финансово-экономического факультета и администраций г. Пскова и Псковской области по разработке таких важных для социально-экономического развития региона документов, как Стратегия развития города Пскова до 2020 года и Инвестиционная стратегия Псковской области до 2020 года.

УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ - УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В.Л.Расковалов, Е.В.Романовская, Е.А.Горин, А.А.Красиков
СПб ГБУ «Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр»

Поставленная задача по ускорению социально-экономического развития страны требуют повышения качества управленческого персонала всех уровней для ключевых сфер экономики. Принимаемые на федеральном и региональном уровнях стратегические документы, определяющие социально-экономическое развитие, содержат весомую кадровую составляющую.

Укреплению управленческого звена уделено серьезное внимание в «Стратегии социально-экономического развития Северо-Западного федерального округа на период до 2020 года», утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 18.11.2011 № 2074-р, а также в «Концепции развития промышленного комплекса Санкт-Петербурга на период до 2020 года», одобренной в ноябре 2013 года Промышленным Советом при Правительстве Санкт-Петербурга.

В последнем из указанных документов отмечено, что «...развитие интеллектуального потенциала промышленного комплекса будет реализовываться, в том числе, за счет ... организации, совместно с соответствующими структурами системы переобучения и переподготовки кадров, составляющих реально невостребованную часть специалистов научно-инновационной сферы, с целью наиболее рационального его использования в других сферах деятельности...»

Кадровая составляющая будет определять успешность реализации «Стратегии социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2030 года», рассмотренной с широким привлечением научной общественности и утвержденной Правительством Санкт-Петербурга в мае 2014 года. В этом

документе указано, что «...дефицит трудовых ресурсов во многом связан с серьезным дисбалансом на рынке труда, заключающимся в несоответствии между качественными и количественными параметрами предложения и спроса на рабочую силу. Произошло серьезное ослабление связей между рынком труда и сферой профессионального образования...». Здесь же определено, что «...основным подходом к решению проблемы дефицита трудовых ресурсов должно стать установление более тесной связи между сферой профессионального образования и потребностями рынка труда...»

В связи с этим, улучшение качества подготовки управленческих кадров становится обязательным условием успешной реализации региональных социально-экономических программ и перехода страны на инновационный путь развития.

Диктуемое временем достижение конкурентоспособности во всех сферах отечественной экономики объективно требует реализации новых подходов к подготовке кадров, их обучению, психологической и нравственной ориентации. Более того, возрастают требования не только к персоналу инновационных предприятий, но и управленческому звену во всех хозяйственных структурах. Весьма важными становятся такие параметры как: уровень затрат на формирование эффективного работника и поддержание его квалификации, выявление индивидуальных или уникальных профессиональных качеств и их использование, соотношение длительностей периода обучения и времени отдачи знаний.

Сейчас формируется новый подход к управлению экономическими объектами и страной в целом, возрастает зависимость внедрения нововведений от теоретического знания. Творческий потенциал человека не возникает сам по себе. Интерес к познанию и творчеству, изучению закономерностей и взаимосвязей, личному участию в созидании – должен воспитываться в человеке постоянно.

В этом контексте особую важность приобретает формирование приоритета интеллектуальной деятельности, стимулирование роста в обществе количества творческих социально активных личностей.

Этой задаче служит реализуемая с 1997 года Государственная программа по подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (Президентская Программа). За этот период только в Санкт-Петербурге подготовлено более 4 тысяч управленцев для всех сфер городской экономики. В 2013/2014 учебном году число подготовленных специалистов составило по программам «А» и «Б» (550 часов) - 350 человек, по программам повышения квалификации «Q» (120 часов) - 25 человек.

Процесс обучения осуществляется в ведущих петербургских вузах по ключевым направлениям эффективного рыночного управления, финансовой и маркетинговой стратегии, менеджмента в образовании и в здравоохранении. С 2013 года образовательную деятельность и профессиональную переподготовку государственных гражданских

служащих самостоятельно осуществляет и СПб ГБУ «Межрегиональный ресурсный центр», а к участию в процессе обучения широко привлекаются специалисты-практики, руководители предприятий и работники органов государственного управления.

О ПРОБЛЕМАХ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ И ФОРМАХ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В.А. Кечин

ФГБОУ Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, г. Владимир

Обеспечение устойчивого роста объемов промышленного производства на базе инновационных технологий невозможно в условиях острого дефицита высококвалифицированных специалистов, владеющих современными технологиями, способных создавать конкурентоспособную технику и технологии. Необеспеченность квалифицированными кадрами является сдерживающим фактором в инновационном развитии приоритетных отраслей экономики страны, в которые осуществляются значительные инвестиции [1].

На формирование и развитие кадрового потенциала оказывают значительное влияние следующие факторы:

- снижение интереса молодежи к техническим и технологическим специальностям (ЕГЭ по физике сдают ~ 20% выпускников школ);

- отсутствие постоянно действующей системы повышения квалификации специалистов различного уровня профессиональной подготовки с реализацией принципа непрерывного обучения «через всю жизнь»;

- отсутствие системного взаимодействия между вузами и работодателями, основанного на принципах государственного – частного партнерства.

Многие из вышперечисленных факторов общеизвестны. По большинству проблем ведутся не только общественно-профессиональные дискуссии, но и предпринимаются определенные усилия для их решения. Так, осуществляется внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов по направлениям подготовки специалистов по программам бакалавриата и магистратуры. Начинают создаваться профессиональные стандарты в различных отраслях высокотехнологического бизнеса [2, 3], в которых конкретизируются квалификационные требования к специалисту в сфере практической инженерной деятельности и информационных технологий.

При формировании абитуриентского контингента для обучения следует использовать не только традиционные, но и новые формы работы с выпускниками школ и колледжей. К этой работе в качестве ведущих должны