

# СТРАТЕГИИ И ИННОВАЦИИ

УДК 378 JEL M54

DOI 10.26425/1816-4277-2019-7-32-36

**Астафьева Ольга Евгеньевна**  
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,  
г. Москва, Российская Федерация  
**ORCID:** 0000-0003-3957-790X  
**e-mail:** aoe@list.ru

## АНАЛИЗ НЕОБХОДИМОСТИ ПЕРЕХОДА НА СИСТЕМУ ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

**Аннотация.** Рассмотрена необходимость перехода на систему опережающей подготовки кадров, позволяющую применить современные подходы к организации учебного процесса при формировании образовательных программ, обеспечить доступ к прорывным технологиям производства и современной материально-технической базе. Это, в свою очередь, будет способствовать подготовке высококвалифицированных кадров различных уровней подготовки под требования инновационного развития экономики. Проведен анализ обеспеченности предприятий высококвалифицированными кадрами при существующем материально-техническом обеспечении образовательного процесса в образовательных организациях и предложена модель опережающей подготовки кадров, обеспечивающая рынок труда высококвалифицированными кадрами.

**Ключевые слова:** образовательная программа, система опережающей подготовки кадров, компетентностный подход, инновационное развитие экономики, практико-ориентированное обучение, профессиональный стандарт, квалификационный разрыв.

**Цитирование:** Астафьева О.Е. Анализ необходимости перехода на систему опережающей подготовки кадров для инновационного развития экономики // Вестник университета. 2019. № 7. С. 32-36

## ANALYSIS OF THE NEED OF TRANSITION TO THE SYSTEM OF ADVANCED TRAINING OF PERSONNEL FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ECONOMY

**Abstract.** The need of transition to the system of advanced training of personnel, allowing to apply modern approaches to the organization of the educational process in the formation of educational programs, to provide access to breakthrough production technologies and modern material and technical base has been considered. This, in turn, will contribute to the training of highly qualified personnel of different levels of training for the requirements of innovative development of the economy. The provision of enterprises with highly qualified personnel in the existing material and technical support of the educational process in educational organizations has been analyzed and a model of advanced training of personnel, providing the labor market with highly qualified personnel has been offered.

**Keywords:** educational program, system of advanced training of personnel, competence approach, innovative development of economy, practice-oriented training, professional standard, qualification gap.

**For citation:** Astafyeva O.E. Analysis of the need of transition to the system of advanced training of personnel for innovative development of economy (2019) Vestnik universiteta, I. 7, pp. 32–36. doi: 10.26425/1816-4277-2019-7-32-36

**Astafyeva Olga**  
Candidate of Economic Sciences,  
State University of Management,  
Moscow, Russia  
**ORCID:** 0000-0003-3957-790X  
**e-mail:** aoe@list.ru

Технологические изменения в российской экономике и ее переход на инновационный путь развития базируются на компетенциях и технологиях, которые предъявляют новые требования к подготовке кадров и применению новых подходов к формированию образовательных программ по подготовке специалистов различных

© Астафьева О.Е., 2019. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2019. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



уровней и квалификаций, включая начальное профессиональное образование (далее – НПО), среднее профессиональное образование (далее – СПО), высшее образование (далее – ВО) и послевузовскую подготовку. Для обеспечения соответствия получаемых выпускником навыков требованиям рынка труда необходимо адаптировать систему подготовки кадров под стратегически значимые цели промышленности с целью обеспечения инновационного развития экономики.

На сегодняшний день построение образовательного процесса строится на федеральных государственных образовательных стандартах (далее – ФГОС), в основе которых лежит компетентностный подход, заложенный в основу оценки качества подготовки выпускника, а также на требованиях профессиональных стандартов, на основе которых происходит актуализация ФГОС и, как следствие, образовательных программ, что позволяет отразить в них требования отраслей экономики промышленности. В целом указанная логическая цепочка построения системы образования формирует современную модель подготовки специалиста. Однако существует ряд проблем, требующих решения в ближайшее время. Так, современные компании все чаще сталкиваются с проблемой кадрового обеспечения своих бизнес-направлений, сказывающейся на замедлении расширения рынка за счет реализации продукции компании в среднесрочной и долгосрочной перспективе (с горизонтом планирования от 3 до 5 лет) и сложностью продвижения новых проектов и продуктов. Подготовленность кадров определяется на основе профессиональной пригодности, которая выявляется после трудоустройства работника в течение первых месяцев работы и профессиональной компетентности, заключающейся в наличии совокупности современных знаний и умений, присущих сотруднику после получения образования соответствующего уровня и не требующих переподготовки в течение первых 3 лет, а также отражает степень профессиональной подготовки, требуемой для выполнения трудовых функций.

Эффективная система подготовки кадров должна формироваться по принципу непрерывности и постоянного улучшения. Это позволит улучшать профессиональные навыки и формировать заделы для должностного развития, включающего как вертикальный рост, направленный на переход работника на более высокий уровень квалификации, так и горизонтальный рост, ориентированный на профессиональное развитие сотрудника в одном уровне.

В последнее время технологии производства, применяемые российскими компаниями, характеризуются высокой наукоемкостью, обладают стратегической важностью и высоким потенциалом экономического роста, что требует создания среды опережающего обучения [4; 5]. Неоцененность данного фактора приведет к потере потенциальной конкурентоспособности российских компаний.

Модификация системы подготовки кадров для обеспечения новых рынков должна быть направлена на повышение мобильности профессиональных компетенций и включение практико-ориентированных подходов в организацию процесса обучения [1; 2].

Удовлетворение потребностей отраслей в высококвалифицированных кадрах той или иной специализации требует прогнозирования этих потребностей, изменения планирования развития вузов в Российской Федерации (далее – РФ) и новой организации учебного процесса.

Подготовка высококвалифицированных кадров должна включать прогнозирование потребностей отраслей экономики в кадрах с определенным набором компетенций на перспективу (под будущие проекты и технологии) с выявлением навыков, которых нет на текущем этапе, но они должны закладываться в сегодняшнего студента, чтобы на выходе получить выпускника с требуемыми под новые прорывные технологии компетенциями без его переучивания и переподготовки, тем самым снимая проблему «просроченного диплома» и «просроченных компетенций», а также сокращая технологический разрыв России с развитыми странами.

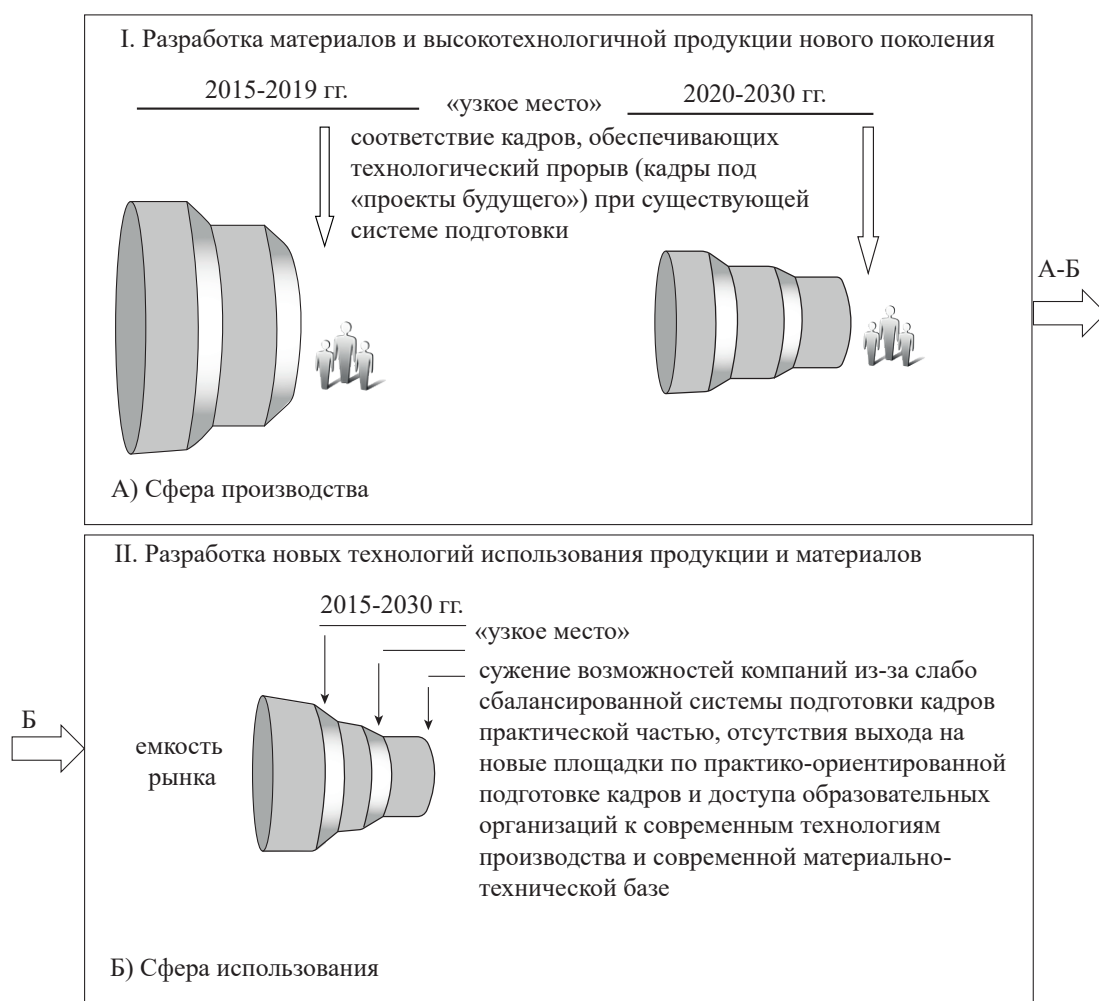
Прогнозирование потребностей в кадрах должно включать следующие этапы:

- 1) планирование и прогнозирование потребности в кадрах на долгосрочную перспективу;
- 2) анализ оснащения рабочих мест с учетом внедрения новых технологий производства;
- 3) выявление новых трудовых процессов и возможность их обеспечения существующими на данный момент на рынке труда кадрами;
- 4) оценка динамики обновления образовательных программ под потребности рынка труда и запросы работодателей;
- 5) эффективность существующей системы профессионального обучения, повышения квалификации и послевузовского образования.

Разработка и применение российскими компаниями новых инновационных технологий производства является материальной основой изменения профессиональной структуры кадров, что требует проработки нового практико-ориентированного компетентностного подхода.

На данный момент по статистике 60-75 % выпускников не могут без переподготовки начать работать на предприятиях, внедряющих новые технологии производства и современное технологичное оборудование. Данная проблема обусловлена плохой материально-технической базой вузов и слабой профориентацией. В этих условиях, после окончания вуза выпускники не могут себя сразу реализовать на предприятиях, поэтому крупные предприятия создают собственные центры подготовки и переподготовки кадров, которые могут обеспечить их сертифицированными специалистами. Таким образом, хорошее обеспечение квалифицированными кадрами может получить лишь то предприятие, которое непосредственно участвует в их подготовке. В связи с этим наиболее перспективным направлением является организация дуальной системы обучения как успешной модели модернизирования образования, заключающейся не только в организации прохождения практики на промышленных предприятиях, но и в необходимости формирования учебных планов и рабочих программ профильных дисциплин, максимально отвечающих требованиям и условиям работодателя, что встречается не часто [4].

Таким образом, следует отметить, что производительность предприятий в будущем может быть ограничена из-за несоответствия системы образования современным запросам рынка, образуя «узкие места» и связано это прежде всего с тем, что емкость рынка продукции находится в прямой зависимости от потенциальной способности существующих специалистов работать на современном производстве, применяя современные технологии, повышающие производительность российской продукции и спрос на новую продукцию и материалы (рис. 1).



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Обеспеченность предприятий высококвалифицированными кадрами при существующем материально-техническом обеспечении образовательных организаций

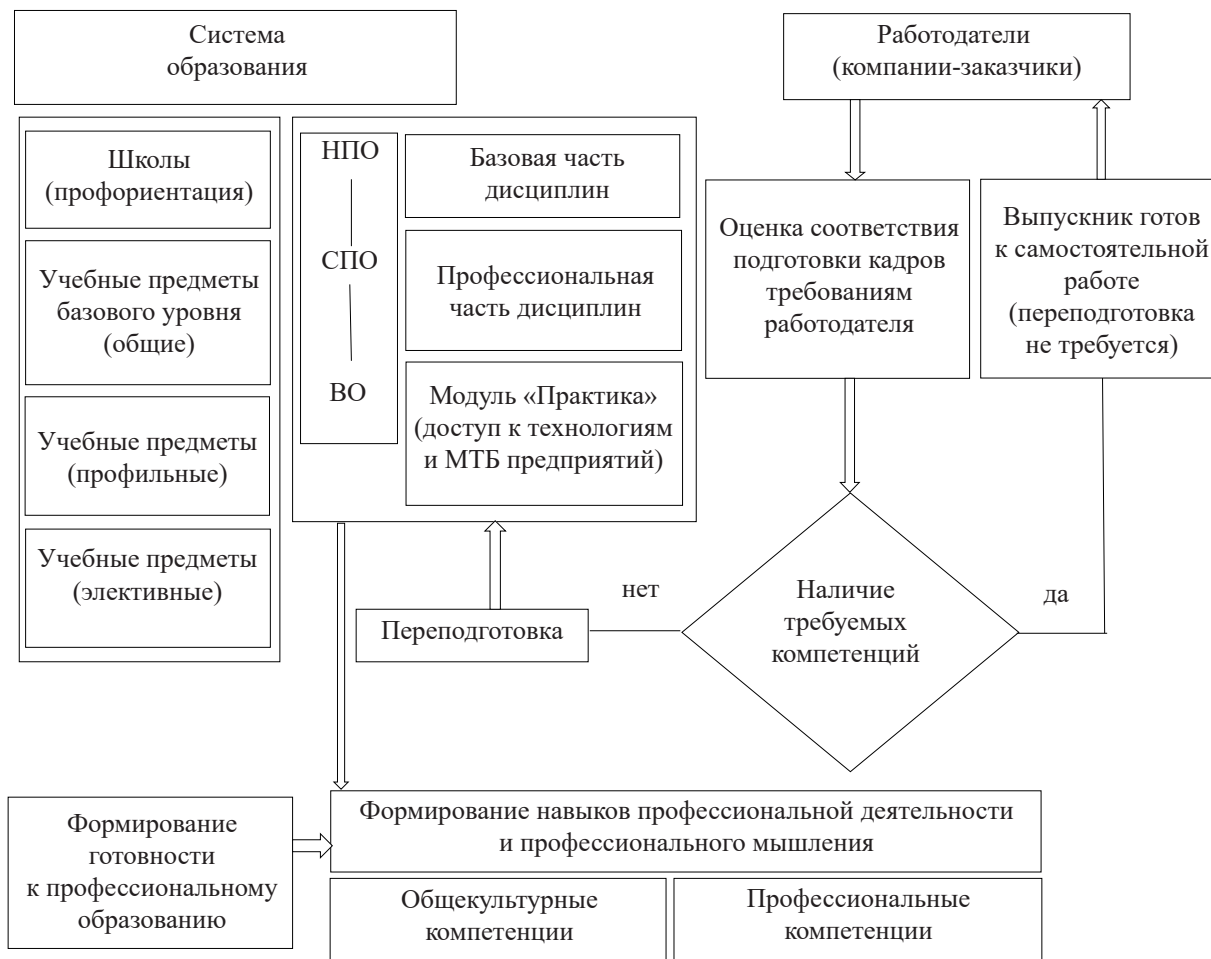
Большинство компаний не могут масштабировать свой бизнес и увеличить количество заказчиков продукции из-за превышения профессиональных компетенций сотрудников, занятых на текущем производстве и невозможности своевременного оснащения производства высококвалифицированными кадрами под разрабатываемые новые технологии производства. Так при рассмотрении проблемы на примере производства и использования новых материалов выявлено, что при производстве материалов нового поколения (на рисунке 1 «узкое место»: «А. Сфера производства») предприятия не могут увеличить долю рынка, из-за отсутствия высококвалифицированных кадров, способных расширить использование новых материалов на предприятиях-потребителях продукции (на рисунке 1 «узкое место»: «Б. Сфера использования»).

Таким образом, решение проблемы подготовки кадров, обеспечивающих потребности заказчика носят комплексный характер. При этом, следует отметить тот факт, что при нахождении способа «удалить» узкое место в сфере производства «А», в сфере использования «Б» возникает новое «узкое место», обусловленное появлением новых технологий производства и использованием изделий из новых материалов, своевременно не отраженных в профессиональных стандартах и образовательных программах подготовки кадров.

На сегодняшний день, в некоторых отраслях наблюдается отсутствие резерва современных мощностей из-за низкой инвестиционной активности компаний в предыдущие годы, присутствует квалификационный разрыв между зарубежными и российскими специалистами.

Основной проблемой кадрового обеспечения для прорывного развития российских компаний является наличие «узких мест» в системе организации подготовки кадров в различных образовательных организациях (СПО, ВО и пр.).

Модель опережающей подготовки кадров с включением практико-ориентированных блоков представлена на рисунке 2.



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 2. Модель опережающей подготовки кадров для инновационного развития экономики

Несмотря на постепенное внедрение федеральных образовательных стандартов с включением в профессиональный блок подготовки кадров компетенций из профессиональных стандартов и трудовых функций работодателей, обеспечить должным образом обновление компетенций с учетом будущих проектов компаний и наличие соответствующей материально-технической базы не удастся. Требуется постоянное обновление федеральных государственных образовательных стандартов, организация программ высшего и среднего профессионального образования по новым и перспективным профессиям и специальностям, делая особый упор на практико-ориентированную подготовку. Таким образом, необходим «конструктор» подготовки кадров под прорывные технологии с опережающим включением компетенций под будущие перспективные профессии и специальности, что позволит обеспечить высококвалифицированными кадрами различные отрасли экономики.

#### Библиографический список

1. Емец, Е. В. Практико-ориентированная система подготовки инженерных кадров // Сборник трудов V Международной научно-практической конференции «Перспективы инновационного развития угольных регионов России». Прокопьевск, 30-31 марта 2016 г. – Прокопьевск: филиал КузГТУ, 2016. – С. 390-392.
2. Карминская, Т. Д. и др. Результаты реализации системы практико-ориентированной подготовки кадров для предприятий и организаций региона / Т. Д. Карминская, Р. В. Кучин, А. В. Нехорошева, В. З. Ковалев, Д. О. Тей // Сборник докладов научно-методической конференции «Формирование сети опорных региональных университетов». Томск, 25-26 сент. 2015 г. – Томск: Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2015. – С. 52-54.
3. Скрябин, В. Н. и др. Модель интеграции вузов, осуществляющих многоуровневую практико-ориентированную подготовку рабочих и специалистов, в региональную систему подготовки кадров для высокотехнологичных и наукоемких производств / В. Н. Скрябин, И. В. Миляева, Е. В. Соколова, Т. Ю. Христинич, Т. В. Валуева, Т. В. Выскубова // Известия Тульского государственного университета. Педагогика. – 2017. – № 3. – С. 115-124.
4. Чеботарев, С. С. Дуальная модель образования: подготовка рабочих кадров для высокотехнологичной промышленности / С. С. Чеботарев, Д. А. Журенков // Социология образования. – 2016. – № 6. – С. 28-35.
5. Чуланова, О. Л. Актуальные вопросы подбора и опережающей подготовки персонала в связи с вводом новых производственных мощностей / О. Л. Чуланова, Г. Х. Кучеренко // Науковедение. – 2016. – Т. 8. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/31EVN316.pdf> (дата обращения: 01.06.2019).

#### References

1. Emets E. V. Praktiko-orientirovannaya sistema podgotovki inzhenernykh kadrov [Practice-oriented system of engineering personnel training]. Sbornik trudov V Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii "Perspektivy innovatsionnogo razvitiya ugol'nykh regionov Rossii", Prokop'evsk, 30-31 marta 2016 g. [Proceedings of the V International Scientific and Practical Conference "Prospects for the innovative development of the coal regions of Russia", Prokop'evsk, March 30-31, 2016]. Prokop'evsk: filial KuzGTU, 2016, pp. 390-392.
2. Karminskaya T. D., Kuchin R. V., Nekhorosheva A. V., Kovalev V. Z., Tei D. O. Rezul'taty realizatsii sistemy praktiko-orientirovannoi podgotovki kadrov dlya predpriyatiy i organizatsii regiona [Results of implementation of the system of practice-oriented training for enterprises and organizations of the region]. Sbornik dokladov nauchno-metodicheskoi konferentsii "Formirovanie seti opornykh regional'nykh universitetov", Tomsk, 25-26 sent. 2015 g. [Proceedings of the scientific-methodical conference "Formation of a network of supporting regional universities", Tomsk, Sept. 25-26, 2015]. Tomsk: Natsional'nyi issledovatel'skii Tomskii politekhnicheskii universitet, 2015, pp. 52-54.
3. Skryabin V. N., Milyaeva I. V., Sokolova E. V., Khristich T. Yu., Valueva T. V., Vyskubova T. V. Model' integratsii vuzov, osushchestvlyayushchikh mnogourovnevuyu praktiko-orientirovannuyu podgotovku rabochikh i spetsialistov, v regional'nyuyu sistemu podgotovki kadrov dlya vysokotekhnologichnykh i naukoemkikh proizvodstv [Model of integration of universities that provide multi-level practice-oriented training of workers and specialists in the regional system of training for high-tech and knowledge-intensive industries]. Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Pedagogika [News of Tula state University. Pedagogy], 2017, I. 3, pp. 115-124.
4. Chebotarev S. S., Zhurenkov D. A. Dual'naya model' obrazovaniya: podgotovka rabochih kadrov dlya vysokotekhnologichnoi promyshlennosti [Dual model of education: training of workers for high-tech industry]. Sotsiologiya obrazovaniya. [Sociology of education], 2016, I. 6, pp. 28-35.
5. Chulanova O. L., Kucherenko G. H. Aktual'nye voprosy podbora i operezhayushchei podgotovki personala v svyazi s vvodom novykh proizvodstvennykh moshchnosti [Topical issues of selection and advanced training of personnel in connection with the introduction of new production facilities]. Naukovedenie [Science of science], 2016, T. 8, I. 3. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/31EVN316.pdf> (accessed 01.06.2019).