

E. S. Semenkin, A. A. Shabalov, V. M. Kleshkov

SYSTEM OF SUPPORT OF DECISION MAKING FOR RESTRUCTURIZED MACHINE BUILDING ENTERPRISE INNOVATIONS MANAGEMENT

Mathematical models and optimizations algorithms, for support of decision making in innovations management of a restructured machine building enterprise, are considered. Optimization algorithms effectiveness is evaluated. DSS is described.

Keywords: innovations management, mathematical modeling, optimization, decision support system.

© Семенкин Е. С., Шабалов А. А., Кleshkov В. М., 2011

УДК 332.133.6

А. И. Таюрский

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ С УЧЕТОМ ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Показана роль и значение системы профессионального образования в организационно-экономическом механизме формирования государственной промышленной политики с учетом перспектив развития человеческого потенциала.

Ключевые слова: промышленная политика, система профессионального образования, организационно-экономический механизм.

По содержанию промышленная политика относится к активному виду экономической политики. Механизмом влияния промышленной политики на экономический рост служит повышение конкурентоспособности национальных производителей с конкурентоспособностью производителей других стран. Однако доминирование в промышленной политике максимального благоприятствования отдельным отраслям, которые рассматриваются в качестве «локомотивов» экономического роста, по мнению автора, предполагает угнетение остальных отраслей экономики, что служит платой за быстрое развитие «приоритетных» отраслей.

Такая промышленная политика чревата многими рисками. Во-первых, возможно перераспределение основных ресурсов в пользу определенных финансово-промышленных групп. Во-вторых, даже при абсолютной свободе стратегического выбора правительства и от суждения воздействия на него влиятельных групп, наиболее перспективные отрасли могут быть выбраны неверно. Это связано с тем, что государство не всегда обладает достаточной информацией относительно существующих возможностей и обусловленных ими перспективных направлений экономического развития по отраслям. В-третьих, даже при правильном выборе «локомотивов» роста не исключено, что их количественный рост не будет сопровождаться повышением международной конкурентоспособности.

В экономически развитых странах промышленности, функционирующая в режиме периодического технологического и организационного обновления, постепенно становится инновационной. В новых организационных условиях должно происходить соединение рабочих кадров и рабочих мест, включение в

инновационно-производственный процесс творческого потенциала работников.

В современных условиях одним из главных источников роста объемов промышленного производства и внутреннего валового продукта (ВВП) становится человеческий потенциал. Вложение средств в человеческие ресурсы является долгосрочным фактором повышения конкурентоспособности и выживания промышленных предприятий, а также улучшения макроэкономических показателей развития страны и регионов.

В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации и постиндустриального общества роль данного фактора производства в повышении эффективности промышленного развития непрерывно возрастает. К нему начинают предъявляться совершенно новые требования: обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции, обеспечение снижения себестоимости продукции, повышаются значимость уровня образования и квалификации.

При формировании постиндустриальной экономики в условиях развития территориально-промышленных кластеров профессиональная образовательная составляющая государственной промышленной политики напрямую связана с потребностями предприятий и оперативным реагированием на требования, продиктованные изменениями рыночной конъюнктуры.

Несмотря на многочисленные исследования, в научной литературе практически отсутствуют работы, ориентированные на системное исследование взаимодействия государственной промышленной политики и человеческого потенциала.

В большинстве исследований используется технологический, маркетинговый и макроэкономический подходы к решению поставленной проблемы. Одна из них – это модернизированная система кадрового обеспечения, которая должна кардинально отличаться от существующей системы подготовки кадров. Нового работника информационного типа, ориентированного на непрерывное профессиональное образование, подготавливает по интегрированным учебным программам, разработанным, исходя из нужд экономики и образования в равной степени.

Кроме того, новая система кадрового обеспечения должна подразумевать и другой финансовый механизм реализации всех положений реформирования профессионального образования.

Система профессионального образования имеет большое значение для подготовки кадров для различных отраслей и сфер деятельности. В последние годы его роль возрастает. Происходит качественное обновление содержания образования, переход на разноразнообразие и вариативность, усиление ориентации на удовлетворение потребностей населения, отработка гибких образовательных структур, обладающих способностью к быстрому перестраиванию в соответствии с изменяющимися потребностями экономики и населения в образовательных услугах.

Систему профессионального образования следует рассматривать как ведущее звено территориально-отраслевой системы подготовки квалифицированных кадров из числа молодежи и профессионального обучения взрослого населения, которая осуществляется в государственных и негосударственных образовательных учреждениях, включая образовательные структуры крупных акционерных и частных предприятий, имеющих государственную лицензию на право ведения образовательной деятельности.

В условиях сложившейся бюджетно-рыночной модели воспроизводства рабочей силы, где имеет место недофинансирование системы профессионального образования, образовательные учреждения должны входить в рыночные отношения через обновленный механизм своего функционирования: как производители образовательных услуг (основная экономическая функция); как потребители рабочей силы и финансовых средств для воспроизводства кадрового и материально-технического потенциала, а также содержания и развития профессиональных учебных заведений; как основные поставщики кадров для промышленных предприятий.

Таким образом, учреждения профессионального образования должны адаптироваться не только к рынкам труда и образовательных услуг, но и к формирующемуся инновационному производству.

Учреждения профессионального образования в своей деятельности совместно с региональными органами управления образованием, работодателями и Федеральной государственной службой занятости населения должны обеспечивать потребности промышленности региона в целом, и инновационного производства в особенности в квалифицированных рабочих и специалистах, согласуя спрос предприятий на подготовку, переподготовку и повышение квали-

фикации. Внешняя эффективность работы образовательных учреждений профессионального образования должна определяться ростом спроса промышленных предприятий и населения на их услуги, числом выпускников, принятых на работу или продолжающих обучение в профессиональных образовательных учреждениях. Эти критерии определяют качество подготовки квалифицированных кадров и их привлекательность для работодателей и населения. Внутренняя эффективность определяется рациональным использованием ресурсов учебно-хозяйственного процесса, их возрастанием за счет государственных субвенций, капитализации внебюджетных доходов образовательных учреждений и привлечения частных инвестиций. Учреждения профессионального образования могут выступать конкурентами или социальными партнерами других образовательных учреждений, в том числе негосударственных, осуществляющих подготовку кадров из числа молодежи и профессиональное обучение взрослого населения региона.

Система профессионального образования может выступать в качестве базового профессионального образования для лиц, продолжающих обучение в учреждениях профессионального образования по совместным отраслевым профессиям с соответствующим сокращением программ обучения.

За профессиональными образовательными учреждениями должно быть юридически закреплено право подготовки не только квалифицированных рабочих, но и специалистов.

Стабилизация экономики Российской Федерации после глобального экономического кризиса возможна только при условии постоянного развития инновационного производства. Это тесным образом связывает рост ВВП и подготовку кадров. Промышленное развитие любого региона ставит в качестве актуальной государственной задачи привлечение органов государственного и муниципального управления, работодателей и специалистов к социальному партнерству и организации профессионального образования с целью удовлетворения потребностей промышленных предприятий в специалистах соответствующей квалификации.

Существующий перекос в подготовке специалистов в системе высшего профессионального образования и наметившаяся «демографическая яма» приведут к снижению числа абитуриентов и студентов в начальном и среднем профессиональном образовании. Вместе с тем происходит падение престижа рабочих профессий у молодежи, старение рабочих кадров и их естественная убыль. Средний возраст рабочего по России составляет в настоящее время 54 года, желают получить рабочую профессию по России 4 % молодых людей.

Социальное партнерство становится важнейшим средством повышения качества профессионального образования и адаптации молодых кадров к новым экономическим условиям за счет совместных усилий социальных партнеров по сохранению кадрового потенциала предприятий, созданию новых рабочих мест, профессиональному внутрифирменному обучению работников, предоставления социальных гарантий

высвобождаемым работникам, направляя их на обучение и переподготовку.

Подготовка кадров относится не только к области образования, но и к сфере экономики, являясь межотраслевой задачей. В связи с этим решение проблем, обострившихся в последние годы в области подготовки кадров, приобретает особую важность.

В концепции модернизации российской системы образования особое место отводится профессиональному образованию. Необходимо создать условия для сознательного выбора молодежью профессии или специальности как гарантии надежности социального статуса и их адаптации к реалиям жизни.

Для этого необходимо модернизировать все уровни профессионального образования.

Согласно прогнозу Федеральной государственной службы занятости населения, заметного улучшения перспектив занятости инженерно-технических кадров, в связи с перепроизводством работников данного профиля и насыщением спроса на них в прежние годы, не ожидается. Соответственно сократится спрос на малоквалифицированных и неквалифицированных рабочих.

Возникает необходимость реагировать на конъюнктуру рынка труда, предвидеть ее изменения. В этой связи предстоит модернизация содержания и структуры профессионального образования в соответствии с требованиями отраслей промышленности, сферы услуг. Для этого необходимо создать систему постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей промышленности в соответствующих кадрах различной квалификации и эффективной системы содействия трудоустройству выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки кадров, формирование у всех выпускников учебных заведений профессионального образования готовности к самоопределению в вопросах выбора работы и открытию собственного дела.

Работу по подготовке кадров необходимо вести в соответствии с Концепцией модернизации образования, в которой делается упор на нехватку подготовки кадров и на перепроизводство специалистов по отдельным специальностям с высшим образованием, а также в соответствии с концепцией государственной социальной промышленной политики, создание которой крайне необходимо в сложившихся условиях.

Социальное партнерство – это относительно новое явление общественной практики, связанное с развитием демократических начал. Именно этим можно, на наш взгляд, объяснить слабую научную разработанность данной проблемы. Она практически не исследована применительно к специфике организации социального партнерства в учреждениях профессионального образования. В связи с этим необходимо усиливать научно-исследовательскую работу в этой области, что создает методическую основу для научного обоснования новых методов социального партнерства в профессиональном образовании.

Для стабилизации и развития системы профессионального образования необходимо реализовать следующие мероприятия по созданию системы социального партнерства и отработке схемы взаимодействия между органами службы занятости населения, работодателями, учебными заведениями профессионального образования по осуществлению адресной подготовки кадров, заключению прямых договоров и содействию трудоустройству выпускников.

Для служб занятости это выгодно тем, что позволяет заключать договоры на обучение и переобучение безработных граждан по специальностям, конкурентоспособным на рынке труда, для профессиональных учебных заведений – это дополнительная возможность увеличить внебюджетный доход и выпускать квалифицированные кадры, востребованные на рынке труда.

Невозможно актуализировать содержание профессионального образования и обеспечить повышение выпускных стандартов, их ориентацию на международный уровень, не предусмотрев участия работодателей в формировании стандартов. Инновационные предприятия предъявляют конкретные требования к профессиональной подготовке выпускников учреждений профессионального образования, которые проектируют учебный процесс так, чтобы максимально удовлетворить эти требования. Кроме того, сотрудничество с работодателями позволяет студентам профессиональных учебных заведений проходить практику на предприятиях под руководством более опытных специалистов и способствует их трудоустройству.

Развитие системы непрерывного профессионального образования является одним из факторов, влияющих на качество образования, которое предполагается изучать и исследовать.

A. I. Tayurskiy

THE ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM OF FORMATION OF THE STATE INDUSTRIAL POLICY WITH REGARD TO PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL

The author shows the role and value of system of professional education in the organizational-economic mechanism of formation of the state industrial policy with account of prospects of development of human potential.

Keywords: industrial policy, professional education system, organizational-economic mechanism.

© Таюрский А. И., 2011