

М.Ф. ФРИДМАН

**ИННОВАЦИОННЫЙ  
ПРОРЫВ  
ПОДМОСКОВЬЯ:  
КАДРЫ ДЛЯ  
ЭКОНОМИКИ –  
ЭКОНОМИКА ДЛЯ  
ЛЮДЕЙ**

*Концепция формирования  
стратегического кадрового потенциала  
социально-экономического развития  
Московской области*

Москва  
2013

# **РЕФОРМА РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ:**

## **ПЯТЬ ШАГОВ – ДОРОЖНАЯ КАРТА ОТ ВЫЖИВАНИЯ ДО ЭКСПАНСИИ**

### **1 шаг. Выживание**

Сохранение ресурсной базы профтехобразования. Разработка и запуск инновационных образовательных программ. “Городской колледж” как основа развития территории. Интеграция центров занятости населения в городские колледжи. “Академический колледж” как основа подготовки кадров для наукоёмких производств.

### **2 шаг. Укрепление**

Кадровое обеспечение перехода социальной сферы в сектор рыночной экономики на основе приближения оргструктуры учебных заведений к условиям реального производства. Формирование всеобщей востребованности у населения среднего профессионального образования. Создание на базе колледжей кадровых агентств. Организация академической мобильности специалистов наукоёмких производств. Городской колледж как основа кадрового обеспечения развития территории.

### **3 шаг. Развитие**

Создание сетевых региональных исследовательских университетов – точек инновационного развития. Привлечение более двух третей населения к получению высшего образования. Организация бизнес-инкубаторов на основе создания учебных фирм инновационными командами из студентов ссузов и вузов, а также их преподавателей.

### **4 шаг. Прорыв**

Кадровое обеспечение привлечения крупных инвестиций в регион. Формирование инновационного научного потенциала наукоградов. Развитие малого и среднего бизнеса на основе магистерской подготовки предпринимателей нового поколения.

### **5 шаг. Экспансия**

Создание системы непрерывного формирования стратегического кадрового потенциала инновационного прорыва региона и государства. Увеличение доходной части бюджета региона за счёт экспорта образовательных услуг.

М.Ф. ФРИДМАН

**ИННОВАЦИОННЫЙ  
ПРОРЫВ ПОДМОСКОВЬЯ:  
КАДРЫ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ –  
ЭКОНОМИКА ДЛЯ ЛЮДЕЙ**

*Концепция формирования  
стратегического кадрового потенциала  
социально-экономического развития  
Московской области*

Москва  
2013

**Автор благодарит всех, кто принял активное участие в инициации, разработке, обсуждении и позиционировании Концепции.**

**АВТОР ИСКРЕННО ПРИЗНАТЕЛЕН  
за помощь и поддержку в продвижении  
Концепции**

**Беседину Александру Леонидовичу**, профессору Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, трижды лауреату Международного конкурса “Элита информациологов Мира”, академику Международной академии информатизации в генеральном консультативном статусе ООН и Международной академии общественного развития, Заслуженному работнику науки и образования Российской академии естествознания, д.э.н., к.т.н.

**Крещенко Михаилу Александровичу**, председателю Совета директоров средних специальных учебных заведений Московской области, председателю Ассоциации средних специальных учебных заведений автомобильной промышленности “Астик”, директору Дмитровского государственного политехнического колледжа, к.т.н.

**Куимову Игорю Евгеньевичу**, президенту Торгово-промышленной палаты Московской области, генеральному директору ОАО «Холдинговая компания «Элинар», Почетному машиностроителю и Заслуженному работнику сельского хозяйства Московской области, к.т.н.

**ОСОБУЮ БЛАГОДАРНОСТЬ**  
**за активное участие в обсуждении, отзывы,**  
**предложения и рекомендации автор выражает**  
**экспертам, считая их инициаторами и**  
**созработчиками**

**Абанкиной Ирине Всеволодовне**, директору Департамента исследований и разработок Института образования Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”, к.э.н.

**Алексеевой Светлане Андреевне**, проректору НОУ ВПО “Институт инноваций” (проект Московского областного отделения Общероссийской общественной организации “Деловая Россия”), к.э.н.

**Бим-Баду Борису Михайловичу**, академику Российской академии образования, профессору, д.п.н.

**Бугрееву Владимиру Ивановичу**, заместителю генерального директора по безопасности и кадрам ОАО “Корпорация «Тактическое ракетное вооружение»”, генерал-лейтенанту Федеральной службы безопасности

**Галузинской Наталье Анатольевне**, председателю Комитета по развитию рынка труда и содействию занятости Московского областного отделения Общероссийской общественной организации “Деловая Россия”

**Герасимову Андрею Алексеевичу**, начальнику Отдела развития Особой экономической зоны “Дубна”

**Жильцову Владимиру Анатольевичу**, Исполнительному секретарю Совета директоров агентств развития профессиональных квалификаций, директору АНО «Национальный центр сертификации управляющих» (НЦСУ), лидеру проекта «Развитие Национальной сети территориальных и профессиональных (отраслевых) агентств развития

профессиональных квалификаций» Агентства стратегических инициатив (АСИ), член-корреспонденту Международной академии психологических наук, члену Международной ассоциации профессионального образования (IVETA), к.п.н.

**Зарецкому Анатолию Семёновичу**, доценту Кафедры политической экономии МГУ им. М.В.Ломоносова, к.э.н.

**Каспржаку Анатолию Георгиевичу**, директору Департамента образовательных программ Института образования Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”, к.п.н.

**Клячко Татьяне Львовне**, директору Центра экономики непрерывного образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, д.э.н.

**Когану Ефиму Яковлевичу**, научному руководителю Приволжского филиала Федерального института развития образования, д.ф.-м.н.

**Константинову Геннадию Николаевичу**, научному руководителю Центра корпоративного управления Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики, профессору Высшей школы менеджмента, д.ф.-м.н.

**Корочкину Владиславу Леонтьевичу**, первому вице-президенту Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства “Опора России”, председателю Московского областного отделения ООМСП “Опора России”, президенту Евразийского союза семеноводов, президенту группы компаний «Русский огород - НК»

**Коцер Софии**, координатору академических программ Канцелярии Премьер-министра Израиля,

профессору Открытого университета Израиля и Тель-Авивского университета

**Лебедеву Олегу Ермолаевичу**, заведующему Кафедрой “Менеджмент в сфере образования” Московской высшей школы социальных и экономических наук (Шанинка), член-корреспонденту Российской академии образования, профессору, д.п.н.

**Мартыненко Владиславу Александровичу**, руководителю Московского областного агентства развития профессиональных квалификаций

**Нерсесяну Нерсесу Владимировичу**, руководителю Регионального ресурсного центра подготовки кадров для аэрокосмического машиностроения, директору Профессионального училища № 90, к.э.н.

**Рацу Александру Алексеевичу**, ответственному секретарю Наблюдательного совета Особой экономической зоны “Дубна”, к.т.н.

**Синякову Евгению Викторовичу**, председателю правления региональной общественной организации участников президентской программы Московской области «Президентский ресурс», управляющему партнеру компании “ТРИУНА Лидерз”, MBA, действительному члену ISPIM, члену Международной Ассоциации по преобразованию организационной культуры Global Cultural Transformation Tools Network

**Сулеймановой Гюльнаре Алиевне**, президенту Международного фонда инвестиций и бизнеса, почетному консулу Республики Эль Сальвадор в Российской Федерации, к.э.н.

**Трофимову Александру Николаевичу**, председателю Совета директоров предприятий химической и нефтехимической промышленности Московской области, генеральному директору ОАО “НПО Стеклопластик”

**Ускову Евгению Ивановичу**, генеральному директору Исполнительной дирекции Регионального объединения работодателей “Московский областной союз промышленников и предпринимателей”

**Чернову Олегу Валерьевичу**, вице-президенту Торгово-промышленной палаты Московской области, директору некоммерческого партнёрства «Центр внешнеэкономических связей малого и среднего предпринимательства Московской области»

**Штернфельду Владимиру Давидовичу**, председателю Попечительского совета Союза социальной справедливости России, академику Российской академии естественных наук, Заслуженному строителю России



## ПРЕДИСЛОВИЕ

Добиться значимых успехов в модернизации российской экономики, ее переводе на инновационный путь развития, подъеме инвестиционной активности сегодня практически невозможно без кардинального переосмысления процесса и механизмов создания адекватного кадрового потенциала во всех сферах административной и производственно-хозяйственной деятельности.

Однако, хотя в настоящее время подготовка и переподготовка кадров, безусловно, рассматривается как необходимое условие и ключевой ресурс развития современной экономики, общеизвестно, что специфика мирового образования характеризуется все более усиливающимся разрывом между качеством подготовки кадров и стремительным ростом требований к компетенциям персонала буквально во всех областях деятельности. Несоответствие того, чему учат, тому, что требуют социально-практические ситуации в период перехода от индустриальной к постиндустриальной экономике, может быть охарактеризовано как глобальный кризис сферы образования. Другими словами система образования упорно продолжает готовить людей к «уходящей экономике».

Российскую систему подготовки кадров в целом и ее региональные подразделения, в том числе и Подмосковье, нельзя считать исключением, выпадающим из этой общей тенденции. Более того, приходится констатировать, что ситуация в сфере подготовки кадров в Подмосковном регионе сегодня может быть охарактеризована как критически сложная. В области функционирует почти полторы сотни учреждений начального и среднего профессионального образования, занимающихся подготовкой квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена по профессиям самой разной отраслевой направленности. Региональной системой

профессионального образования, судя по её ответам на внешние запросы бизнеса и общества, руководят специалисты, убеждённые в приоритетности доминирования общего образования, для которых училища, техникумы и колледжи являются разновидностью общеобразовательных школ с углублённым изучением ручного труда и домоводства. И это в то время, когда подмосковные предприятия буквально «вопиют» о критическом состоянии дел в кадровом обеспечении промышленно-производственного и научно-исследовательского комплексов и испытывают острейший «кадровый голод» прежде всего во всех высокотехнологичных сферах промышленно-производственной деятельности.

Положение дел усугубляется и подготавливаемым массовым сокращением данных учреждений путем их слияния и поглощения. При этом тезис об оптимизации таким образом образовательной сети, мягко выражаясь, является весьма спорным. Для решения такого рода задачи требуется кардинальное изменение целей, структуры и функций образовательных учреждений, а не формальное и зачастую неоправданное их укрупнение, не учитывающее ни их территориальное расположение, ни отраслевую принадлежность.

Что касается высшего образования (если говорить о вузах областного подчинения), то в Подмоскowie оно носит преимущественно декоративный характер: специальностей много, причём большей частью они педагогического или околопедагогического профиля, и выпускники по ним практически не устраиваются, что свидетельствует о низкой эффективности и нецелесообразности применяемого подхода в то время, когда производственные предприятия остро нуждаются в инженерных кадрах. Особенно странным является то обстоятельство, что вместо того, чтобы переориентировать факультет с педагогической специальности на инженерную, набор на обучение просто закрывают (так, например, в этом году в Московском

государственном областном университете закрыли набор на специальность учителя химии тогда, когда инженеров-химиков в области очень не достаёт. Подобная ситуация имеет место и на физико-математическом факультете того же вуза).

Отмеченные обстоятельства и многие другие факторы такого рода, конечно, практически сводят на нет все усилия по созданию конкурентоспособной на международном уровне экономики, основой для которой являются кадры, способные обеспечить инновационный прорыв. И это не удивительно, поскольку наносится непоправимый удар в первое определяющее звено инновационной цепочки: «образование - исследования - венчурные проекты - массовое освоение инноваций».

Как многократно декларировалось на высшем уровне государственного управления и в программных документах органов государственной власти, современные экономические условия настоятельно требуют перевода образовательных учреждений в принципиально новый режим работы с предъявлением к ним совершенно других требований. Современные предприятия и организации ждут от учебных заведений готовых кадров новой формации, которые не нужно доучивать и переучивать за свой счёт. Уже даже для ярых противников любых изменений в системе подготовки кадров совершенно очевидно, что старыми методами новые проблемы не решить.

Концепция формирования стратегического кадрового потенциала социально-экономического развития Московской области, разработанная М.Ф. Фридманом, представляет собой системно-аналитический отклик на состояние региональной экономики с учётом расставленных предпринимательским сообществом и областной администрацией приоритетов.

Предлагаемые подходы и принципы носят инновационный характер и направлены на качественный перелом в решении кадрового вопроса для экономики

региона. Содержание и методы, заявленные в концепции, не только соответствуют доминирующим тенденциям модернизации отечественной экономики и государственной образовательной политики, но и отражают уникальность территориально-отраслевой структуры Подмосковья.

Концепция позволяет в процессе реорганизации создать фундамент инновационных преобразований на основе учреждений профессионального образования новой формации, которые не будут самоустраняться от протекающих в экономике процессов и смогут внести системообразующий вклад в решение сложной и трудоемкой задачи по формированию нового качества жизни человека. Именно учреждения профессионального образования новой формации, реально смогут своевременно подключаться к решению широкого спектра экономических и социальных проблем с активным использованием таких свойств, как гибкость и прозрачность в управлении и функционировании. Такие современные учебные заведения нацелены не только на организацию освоения федерального государственного образовательного стандарта, но и на создание условий для оптимальной интеграции выпускника в реальный сектор экономики, то есть на сочетание в себе черт кадрового агентства, бизнес-инкубатора и информационно-консалтингового центра сопровождения развития карьеры. При этом качество подготовки будет главным образом ориентировано на требования профессионального стандарта как основного критерия готовности работника к профессиональной деятельности, определённого заказчиком, то есть работодателем.

В конечном итоге учреждения профессионального образования новой формации могут выступить в качестве своеобразного катализатора объединения мощнейшего интеллектуального потенциала научно-образовательного и производственно-предпринимательского сообщества Московской области для решения острейших региональных проблем и задач.

Однако необходимо подчеркнуть, что в полной мере этот ресурс может быть использован при наличии соответствующего административно-управленческого инструмента, призванного осуществлять государственное регулирование хода модернизации региональной системы кадрового обеспечения предприятий и организаций Подмосковья. В качестве такого инструмента может выступать целевая административно-управленческая структура, способная (при наличии соответствующего административно-управленческого ресурса) осуществить реформирование системы подготовки кадров, действуя системно, прагматично и творчески в трех измерениях: структурном, институциональном и содержательном.

Хотелось бы также отметить, что анализ состава и содержания настоящей концепции показывает, что ее разработчик М.Ф. Фридман обладает глубокими профессиональными знаниями, системно-аналитическим складом ума, имеет высокий уровень компетенций в области управления и подготовлен к управлению проектом инновационного реформирования региональной подготовки кадров для производственно-промышленного комплекса Подмосковного региона в русле представленной Концепции.

**А.Л. Беседин**, профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, трижды лауреат Международного конкурса “Элита информатологов Мира”, действительный член (академик) Международной академии информатизации в генеральном консультативном статусе ООН и Международной академии общественного развития, Заслуженный работник науки и образования Российской академии естествознания, д.э.н., к.т.н.

М.Ф. ФРИДМАН

## **ОБЩИЕ ПОДХОДЫ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **Пояснительная записка**

Московская область является одним из наиболее интенсивно развивающихся регионов Российской Федерации. На её территории расположены 378 муниципальных образований, из них 36 городских округов, 36 муниципальных районов, 114 городских поселений, 192 сельских, в которых проживают порядка семи миллионов человек, работающих почти на двухстах тысячах предприятий и организаций самого разного профиля.

Несмотря на большой наплыв иногородней рабочей силы, зачастую не обладающей ни специальной подготовкой, ни даже необходимыми профессиональными компетенциями, в качестве основного “поставщика” высококвалифицированных рабочих и специалистов на региональный рынок труда реально сегодня можно рассматривать только региональную систему профессионального образования, объединяющую более 140 разнопрофильных и разноуровневых учреждений начального и среднего профессионального образования (профессиональные училища и лицеи, техникумы и колледжи). Кроме этого, в регионе функционирует 6 вузов областного подчинения (всего вузов разной ведомственной принадлежности с филиалами и представительствами – более 350).

Особо следует подчеркнуть, что фактически каждое учебное заведение имеет свои историю и традиции и по-

своему уникально. Ряд училищ, техникумов и колледжей на протяжении десятков лет вплотную занимаются вопросами кадрового обеспечения крупнейших в России предприятий авиакосмического производства и оборонно-промышленного комплекса, функционирующих на территории Подмосковья (ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение»», ОАО "Ракетно-космическая корпорация "Энергия" имени С.П. Королёва", ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт машиностроения» - головной институт Федерального космического агентства, ФГУП «Научно-производственное объединение им. С. А. Лавочкина» и многие другие).

Другие образовательные учреждения готовят рабочих и специалистов среднего звена для кадрового обеспечения территорий по разным отраслям народного хозяйства (строительство, транспорт, сельское хозяйство, торговля, бытовое обслуживание, общественное питание, образование, здравоохранение и природопользование и пр.). Среди указанных образовательных учреждений есть и совершенно уникальные, в числе которых Московский геологоразведочный техникум; Королёвский колледж космического машиностроения; Волоколамский колледж права, экономики и безопасности; Дмитровский государственный политехнический колледж и другие учебные заведения, выпускники которых очень востребованы по всей России.

Характеризуя региональную систему высшего профессионального образования, следует отметить, что сегодня она объединяет 6 вузов, в которых обучаются более 27 тысяч человек, из которых более 18 тысяч студентов (более 65 %) – это обучающиеся за счет средств бюджета Московской области по программам следующих укрупненных групп специальностей: образование и педагогика, физико-математические науки, естественные науки, гуманитарные науки, социальные науки, культура и искусство, экономика и управление, геология, энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника,

металлургия, машиностроение и материалобработка, электронная техника, радиотехника и связь, автоматика и управление, информатика и вычислительная техника, сфера обслуживания, транспортные средства.

Сложные проблемы региональной системы непрерывного профессионального образования, существенно замедляющие процесс социально-экономического развития региона, мало чем отличаются от аналогичных проблем в других субъектах РФ.

Главным камнем преткновения остаётся то, что работодатели испытывают все возрастающий «кадровый голод», по-прежнему делая ставку на то, чтобы «подручными средствами» доучивать, а нередко и переучивать, молодых рабочих и специалистов, трудоустроивающихся после окончания учебного заведения.

Следствием такого положения дел, прежде всего, является то, что большое количество перспективных бизнес-проектов не реализуется в полной мере не из-за недостатка финансирования или слабой материально-технической оснащённости, а из-за дефицита кадров надлежащей квалификации.

Эта ситуация заставляет предприятия искать альтернативные способы решения «кадрового голода»: организовывать внутрифирменное обучение, приглашать специалистов извне, сокращать, а иногда даже закрывать производство.

Именно данная ситуация в значительной степени негативно сказывается на развитии региональной экономики, сдерживает процесс модернизации производства, что, безусловно, сказывается не только на качестве жизни населения, но и на качестве обороноспособности государства.

Именно поэтому вопрос кадрового обеспечения социально-экономического развития региона выходит



далеко за рамки чисто образовательных и экономических проблем, но имеет ярко очерченный политический характер.

Обобщая сказанное выше, можно с уверенностью утверждать, что сегодня мы столкнулись с проблемой, которую практически невозможно решить всеми привычными способами – требуется новый инструмент инициации частно-государственного партнёрства и делового сотрудничества региональной системы непрерывного профессионального образования и заинтересованных в социально-экономическом развитии области и государства сторон.

Таким инструментом и призвана стать настоящая концепция, являющаяся программным документом, содержащим стратегические ориентиры и приоритетные направления реформирования региональной системы кадрового обеспечения социально-экономического развития Подмосковья и основывающимся на принципиально новых подходах к подготовке кадров и формированию производственной элиты Московской области.

Формирование стратегического кадрового потенциала области предполагает кардинальные изменения экономики с акцентом на новом уровне работы всех предприятий, подразделений и служб, с обеспечением в конечном итоге не только кардинальных изменений качественных и количественных показателей производственной деятельности, но и радикального изменения положения дел по привлечению инвестиций.

Однако, как убедительно свидетельствует практика последних лет, спонтанно (на основе ряда не связанных между собой проектов и программ) решить эту задачу невозможно, – нужна соответствующая системообразующая деятельность региональной государственной службы.

Такая деятельность требует выработки новых подходов, принципов и кадровых решений, которые возможны только

при наличии единого стратегически направленного документа развития экономики, который может быть охарактеризован как концепция.

Настоящая концепция – это системно-аналитический отклик на многогранный спектр проблем и вызовов, существующий и постоянно озвучиваемый основными заказчиками на подготовку кадров: ведущими предприятиями и лидерами мощнейших производственно-экономических кластеров Подмосковья.

### **Диагностика состояния кадрового обеспечения социально-экономического развития Московской области: проблемы эффективности модернизации региональной системы профессионального образования**

Экономика Московской области, характеризующаяся уникальной территориально-отраслевой спецификой, обладает мощным потенциалом, необходимым для того, чтобы ей быть самодостаточной и занимать лидирующие позиции среди других субъектов РФ.

Для решения этой задачи требуется система кадрового обеспечения, способная своевременно снабжать предприятия и организации Подмосковья готовыми кадрами востребованной квалификации.

В настоящее время проблема кадрового обеспечения социально-экономического развития, безусловно, является самой острой и актуальной. Сегодня её решению уделяется самое пристальное внимание не только со стороны бизнеса и профессионального образования, но и со стороны государства, что с определенностью следует из перечня первоочередных вопросов, стоящих в повестке дня развития Российской экономики, сформулированных Президентом Российской Федерации: «Сегодня с учётом роста российской экономики и стоящих перед нами задач модернизации всех сфер нашей жизни и прежде всего,

конечно, производства стало совершенно очевидно, что отсутствие, недостаток высококвалифицированных рабочих кадров является преградой на пути развития экономики. Это необходимейшее условие для развития нашей страны. Сегодня совершенно очевидно, что недостаточное внимание к этой сфере в предыдущие годы создало известный барьер: недостаток высококвалифицированных рабочих кадров является ограничителем нашего роста. Этот вопрос в числе первых выходит в повестку дня» (Санкт-Петербург, 2012 г, Совещание о подготовке квалифицированных рабочих кадров, востребованных в экономике).

Президент России постоянно возвращается к проблеме кадрового обеспечения. Так, в марте 2013 года, проводя совещание по развитию легкой промышленности в Вологде, глава государства подчеркнул, что в основе основ должно лежать кадровое обеспечение отрасли и предложил рассмотреть шаги, необходимые для восстановления потенциала подготовки профессиональных кадров.

Указанную задачу понимают все: и органы государственной власти, и представители бизнеса, и общественные организации, и каждый в отдельности человек, и сама система подготовки квалифицированных кадров, однако реализация комплекса мер по модернизации профессионального образования долгое время не может решить эту проблему.

Безусловно, к проблеме формирования политики региона в области реформирования кадрового обеспечения рынка труда необходимо подходить системно. Одним только обновлением существующей ситуации не обойтись – требуется кардинальный пересмотр принципов организации системы кадрового обеспечения региональной экономики.

Сегодня всем уже ясно, что реструктуризация сети учреждений профессионального образования должна носить институциональный характер, а не заключаться в простом сокращении численности учебных заведений, в их

укрупнении, в создании громоздкой и потому трудноуправляемой структуры (очередное изменение формальной конфигурации этих учреждений без комплексного решения вопросов, связанных с содержательной частью профессионального образования и другими компонентами функционирования системы подготовки квалифицированных кадров, в частности организационно-административной системы управления, - бесперспективно и приведет только к неоправданным затратам материальных и других видов ресурсов).

Содержание образовательных программ и ресурсное обеспечение их реализации должны не только в полной мере соответствовать реальному состоянию регионального производства, но и учитывать перспективное развитие экономики Подмосковья.

Качественное обновление корпуса руководящих и педагогических работников региональной системы профессионального образования – это обязательное условие повышения социальной и экономической эффективности областных образовательных учреждений. Работать в училищах, техникумах и колледжах должны квалифицированные педагоги, обладающие современными знаниями и компетенциями, ориентированные на реализацию запроса реального сектора экономики. Руководителями в системе подготовки кадров должны быть лучшие представители общественно-профессиональной элиты Подмосковья, а не школьные учителя, для которых вся разница между колледжем и детским садом в том, что это разные виды образовательных учреждений, решающих одну и ту же – образовательную – функцию.

Сегодня это не так! Сегодня учреждения профессионального образования обязаны работать на экономику и производство в первую очередь, и на социализацию подрастающего поколения – во вторую, а не наоборот.

Это подчёркивал на Совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России Д.А. Медведев, также не оставляющий тему формирования кадрового потенциала без внимания: «Нам нужно окончательно расчистить основу для развития профессионального образования и встроить профессионально-техническое образование в развитие тех процессов, которые идут в нашей стране, прежде всего в процесс модернизации. Ключевым ориентиром в данном случае должно стать высокое качество подготовки во всех звеньях - и в начальном, и в среднем, и в высшем профессиональном образовании. Бизнес-сообщество должно формулировать профессиональный заказ на будущих специалистов. Для этого необходимо завершить разработку профессиональных стандартов, создать систему обязательной общественно-профессиональной экспертизы, обеспечить рынок труда высококвалифицированными кадрами, которые по настоящему интересны рынку и востребованы работодателем» (Москва, 2010 г.).

Большая работа по изменению системы профессионального образования, которая проводилась в области до недавнего времени, характеризовалась решением тактических задач оперативного управления, вопросы решались по мере их поступления – без учёта влияния внешних факторов на перспективу развития регионального рынка труда и образовательных услуг.

Отчасти эта работа была затруднена имеющимися противоречиями нормативно-правовой базы модернизации профессионального образования. Так, например, содержание федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования не отражает всей полноты ожиданий и требований основных заказчиков на подготовку кадров. Введение нормативного подушевого финансирования в практику функционирования учреждений профессионального образования вместе с таким критерием

эффективности их деятельности как “сохранность контингента” не способствует формированию индивидуальной образовательной траектории каждого обучающегося, предусмотренному современным образовательным стандартом. Таких примеров существует более, чем достаточно, однако из этого не следует, что надо игнорировать инициативу “снизу” и не совершенствовать нормативно-правовые и финансово-экономические механизмы частно-государственного партнёрства в профессиональном образовании.

Сегодня низкая эффективность функционирования системы профессионального образования обусловлена не переизбытком ресурсов и не низким качеством подготовки, а, прежде всего, отсутствием своевременного и внятного ответа на вызовы и ожидания региональной экономики от областных учебных заведений. Это проблема комплексная: тут одних усилий образовательных учреждений недостаточно – нужны новые нормативно-правовые и финансово-экономические механизмы и административно-управленческие инструменты государственного регулирования кадрового обеспечения социально-экономического развития региона.

Если коренным образом не изменить ситуацию, то социальная напряжённость среди подмосковного населения, обусловленная неготовностью региональных органов управления профессиональным образованием к его реформированию (мягким, но кардинальным преобразованиям “сверху”), будет неминуемо расти, пока не достигнет критического уровня социального взрыва.

К сожалению, сегодня мы можем констатировать аномальную ситуацию, при которой заказчик услуг лучше разбирается в вопросах предоставления услуг, чем исполнитель; а потребитель получает не те услуги, которые ему требуются. В значительной мере, указанные проблемы являются серьёзными препятствиями для повышения

качества жизни и социальной стабильности подмосковного населения.

Для того, чтобы обеспечить экономику и производство области лучшими кадрами, следует отбирать на обучение лучших абитуриентов, а не стремиться заполнить учебные заведения обучающимися с низкими образовательными результатами и девиантным поведением. Вместе с этим, очень важно, чтобы призыв юношей на службу в Вооружённых силах и уход девушек в декрет при окончании обучения не считался трудоустройством по специальности, как сейчас. Данные вопросы необходимо решать иначе, потому как он обеспечивает занятость населения, а не кадровый ресурс производства. Для решения этих непростых проблем очень важно обратить особое внимание на инициацию модернизации нормативно-правовой основы организации процесса профессиональной подготовки во время срочной службы (это позволит каждому демобилизуемому солдату найти себя на рынке труда сразу после службы, иначе уход в армию приводит к полной потере квалификации, приобретённой за 3-4 года обучения в учреждении профессионального образования). Вместе с этим существует объективная необходимость подготовки женского населения к работе с удалённым доступом в период декретного отпуска посредством создания виртуальных дистанционных рабочих мест. Сегодня появляется всё больше женщин в бизнесе, в интеллектуальной сфере, в органах государственной власти и местного самоуправления. Для региональной системы профессионального образования подмосковные женщины представляют собой отдельную большую группу заказчиков. Это обусловлено тем, что в Московской области приобретают широкое распространение бизнес-проекты, ориентированные на торговлю, общественное питание и бытовое обслуживание, среди женщин много ательеров и рестораторов, образ деловой женщины не только гармонично вписывается в контекст современной экономики, но и открывает перед ней новые перспективы

развития. Особого внимания заслуживает развитие семейного бизнеса как основы частного предпринимательства во всём мире.

Вечное реформирование профессионального образования сегодня привело Подмосковье к тому, что за последние 25 лет в регионе не было построено и запущено ни одного училища, техникума или колледжа. Более того, порядка половины учреждений НПО (ранее - профтехучилища) реорганизовано. Практически 100 % учреждений начального и среднего профессионального образования не имеют конкретного профиля подготовки (отраслевой направленности), что ослабляет их ресурсную базу, снижает качество обучения и, соответственно, не добавляет им привлекательности в глазах реального производства.

Потеря связи образовательных учреждений с базовыми предприятиями и отраслями, которым они принадлежали прежде, привело к отсутствию персонализированного заказчика на подготовку кадров, что в значительной степени затрудняет развитие частного-государственного партнёрства и формирование системы внешней независимой оценки качества профессионального образования.

Сегодня, вступая в информационное общество, трудно переоценить роль и место профессионального образования в жизни современного человека. Интенсивно изменяющиеся условия жизни обуславливают необходимость доступного, прозрачного и гибкого образования, соответствующего существующей динамике социально-экономического развития страны в целом и региона в частности.

В настоящее время система профессионального образования Московской области, как никогда прежде, переживает трудный, переходный, период, характеризующийся внутренним конфликтом между действующей системой управления качеством



профессионального образования и реальными условиями социально-экономического развития региона, в результате чего сегодня перед омбудсменами профессионального образования стоит важнейшая задача реализации институциональных изменений, внедрения новых нормативно-правовых и финансово-экономических механизмов модернизации региональной системы подготовки квалифицированных кадров.

Реформирование региональной системы профессионального образования должно привести Московскую область в течение ближайшего времени к лидирующим позициям конкурентоспособного интенсивно развивающегося субъекта Российской Федерации с реальными равными стартовыми условиями построения оптимальной индивидуальной профессионально-образовательной траектории каждого конкретного жителя Подмосковья. При этом естественным образом будет создана объективная возможность гармоничной эффективной интеграции предприятий и организаций Московской области в систему ВТО с выводом конкурентоспособных разработок и проектов на мировой рынок.

## **Современные тенденции, приоритеты и стратегические ориентиры формирования кадрового потенциала социально-экономического развития Московской области**

Переход к экономике знаний, осуществляемый в настоящее время странами лидерами мировой экономики, к числу которых, безусловно, относится и Россия, в контексте настоящей концепции можно рассматривать как процесс движения от качества образования – к качеству жизни.

В русле этого процесса основной задачей реформирования системы профессионального образования Московской области является выведение региона на режим устойчивого сбалансированного социально-экономического развития.

Сегодня Московская область является крупнейшим научно-производственным центром с высокой концентрацией наукоградов и предприятий авиакосмического производства и оборонно-промышленного комплекса.

В настоящее время по-прежнему остро ощущаются последствия системного кризиса в России, оказавшего существенное влияние на изменение хода социально-экономического развития регионов и страны в целом. Особенно остро это проявляется в промышленности, на рынке труда и в профессиональном образовании. Подмоскovie, к сожалению, не является исключением.

С учетом того, что подавляющую часть промышленного производства в области занимает авиакосмическое производство и оборонно-промышленный комплекс, опирающиеся на средства федерального бюджета, особое значение приобретает достижение поставленных стратегических приоритетов при рациональном расходовании бюджетных средств. Решение такого рода задачи практически невозможно без своевременного и качественного обеспечения

высококвалифицированными кадрами, острый недостаток которых явно наблюдается на региональном рынке труда. Положение осложняется еще и тем, что существующая сегодня система профессионального образования также не способствует эффективному решению стоящих перед отраслью задач.

Важность и актуальность данной проблемы постоянно подчеркивается в выступлениях многих руководителей представителей промышленно-производственного комплекса Московской области. Так, например, председатель Совета директоров предприятий оборонно-промышленного комплекса Московской области, генеральный директор ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение»» Б.В. Обносков, отвечая на вопросы главного редактора журнала «Умное производство», Б.В. Обносков отмечает: «Разумеется, острую нехватку профессиональных кадров мы ощущаем ничуть не меньше остальных. На мой взгляд, это вызвано тем, что на протяжении ряда лет вопросам профессионально-технических кадров для реального промышленного сектора на общегосударственном уровне практически не уделялось внимания. Не секрет, что многие выпускники ПТУ просто уходили в совершенно другую сферу – туда, где более высокая оплата труда... Мы по мере своих сил пытаемся исправить эту ситуацию, тем самым подготовить кадры для Корпорации... Хочу отметить, что у нас в Корпорации вообще достаточно много внимания уделяется именно социальной поддержке наших рабочих».

Выражая консолидированное мнение представителей оборонно-промышленного комплекса Б.В. Обносков подчеркивает необходимость централизованного фундаментального подхода к решению кадровой проблемы в отрасли:

- «вопрос подготовки квалифицированных кадров требует разработки государственной программы, и решать его надо не от раза к разу, а системно, продуманно и на

долгосрочную перспективу. Должна вестись целенаправленная политика и пропаганда в СМИ по возрождению ценности честного труда» (Агентство новостей Подмосковья, 24.01.2013 г.).

- “проблема не в том, чтобы создавать новые мощности, а в дефиците квалифицированных кадров... следует работать над кадровым обеспечением оборонно-промышленного комплекса, нужна программа подготовки, адаптации и закрепления кадров на предприятиях оборонной промышленности. Ситуация здесь очень серьезная, и это не стоны, а констатация реального положения вещей. Людей катастрофически не хватает. Нет технологов, нет рабочих. Нам осваивать новые изделия в производстве, а технологов можно пересчитать по пальцам и их не найти ни за какие деньги. Станочники от меня уходят на зарплату 150 тысяч. Я столько дать не могу, иначе не будет обеспечена заданная себестоимость - с учетом принятых дефляторов. Москва в полчасе от Королева, и сложно конкурировать со столичной зарплатой. У нас, конечно, есть своя корпоративная программа обучения и адаптации персонала, но нужна общегосударственная программа закрепления кадров через строительство для них доступного жилья. Предложения и примеры, как это сделать, докладывались руководству правительства и были поддержаны Владимиром Владимировичем Путиным. Реализация такой программы была бы мощнейшим стимулом для привлечения профессионалов в оборонную промышленность” (Gubkin.info, 2011 г.).

В полной мере актуальность и настоятельная востребованность решения кадровой проблемы в оборонно-промышленном комплексе были охарактеризованы Б.В. Обносовым в докладе на селекторном совещании по итогам выполнения гособоронзаказа-2012 и задачам на 2013 год, состоявшемся в ситуационном центре правительства Российской Федерации в этом году под руководством заместителя председателя правительства Дмитрия Рогозина, где основным тезисом было утверждение о том, что главной

проблемой развития оборонно-промышленного комплекса в условиях кратного увеличения гособоронзаказа являются кадры.

Подобное отношение лидеров оборонно-промышленного комплекса, как наиболее передовой развитой промышленно-производственной отрасли, с одной стороны, является индикатором, лакмусовой бумагой, на которой наиболее острые проблемы проявляются в первую очередь, а, с другой, оно выражает высокую степень готовности объединённого сообщества крупнейших на территории региона предприятий выступать в качестве наиболее мощного генератора предложений по устранению существующих проблем.

Однако, оборонно-промышленное производство – это далеко не единственная отрасль, испытывающая кадровый голод и готовая включиться в решение этой проблемы, присущей практически всем отраслям производственно-хозяйственного комплекса Московской области.

В частности агропромышленный комплекс испытывает аналогичные проблемы острого кадрового дефицита. Это подтверждается многочисленными выступлениями лидеров сельскохозяйственных производств, более того, кадровый дефицит указывается как одна из основных причин относительно медленного развития сельского хозяйства в паспорте долгосрочной целевой программы Московской области “Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Московской области на 2013-2020 годы” (Постановление Правительства Московской области от 29.08.2012 N 1066/32 (ред. от 28.12.2012) “Об утверждении долгосрочной целевой программы Московской области “Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Московской области на 2013-2020 годы”). Сегодня

большинству подмосковных предприятий агропромышленного комплекса приходится готовить кадры вне региональной системы профессионального образования, а также рекрутировать их из других субъектов РФ и стран СНГ. И это в Подмосковье, где 192 сельских поселения с пахотными землями, агропромышленными предприятиями и фермерскими хозяйствами.

Отдельной, очень важной, проблемой является кадровое обеспечение лесного хозяйства. Особенно это актуально в условиях передачи функций управления лесами с 1 июля 2012 года подмосковному руководству. Наличие проблемы острого кадрового дефицита председатель Комитета лесного хозяйства Московской области Е.С. Трунов в интервью корреспонденту «Подмосковья»: “Да, кадров не хватает. Численность инспекторов, трактористов, рабочих лесопожарных бригад и других специалистов должна быть больше как минимум в два раза. Сейчас же в лесном хозяйстве Московской области работает около 1700 человек. Но сложность не в том, чтобы увеличить штатные единицы, сложно найти профессионалов” (“Подмосковье: ежедневные новости”, №2 11.01.2013).

Наряду с целым рядом типичных укоренившихся причин, сдерживающих развитие кадрового обеспечения оборонно-промышленного комплекса (жильё, зарплата и пр.), кардинальному изменению положения дел в рассматриваемой сфере препятствуют и следующие факторы, которым все еще не уделяется должного внимания.

Экспертный анализ, проводимый крупнейшими кадровыми агентствами России, объединениями работодателей и представителями реального сектора экономики показывает, что сегодня территориальные центры занятости населения уже не могут в полной мере обеспечить формирования рынка квалифицированного персонала не только инновационных предприятий, но и других производств, создания единой базы

узкоспециализированных экспертов в области разработки и реализации наукоёмких технологий, прогноза кадровой потребности на среднесрочную перспективу.

Учреждения начального профессионального образования зачастую не способны набрать контингент обучающихся по остродефицитным профессиям, качество подготовки выпускников по которым также представляет собой отдельную большую проблему. Вместе с этим нерешённой остаётся задача ориентации обучающихся и студентов на связь получаемой специальности с их дальнейшей жизненной перспективой. При этом уровень владения профессией недостаточен даже для технического обеспечения конкурентоспособности массового производства.

Учреждения среднего профессионального образования, как правило, готовят кадры, не всегда пригодные для работы на предприятиях, ориентированных на высокие технологии из-за низкой степени практикоориентированности их образовательных программ: для рабочего много теории и очень мало практики (мало, что умеет), а для специалиста наоборот – мало теории и много практики (мало, что знает).

В учреждениях высшего профессионального образования областного подчинения большей частью доминирует гуманитарный профиль, мало востребованный современными инновационными предприятиями, хотя явная потребность в обновлении инженерно-технологического корпуса налицо. Данная проблема может легко решиться перераспределением избыточных площадей, занятых под перепроизводство педагогических кадров.

Программы дополнительного профессионального образования, реализующиеся в областных образовательных учреждениях, не отличаются гибкостью и адекватностью по отношению к реальному производству. Более того, они, как

правило, не носят системный характер и не реализуют принцип непрерывности профессионального образования.

Отдельной системообразующей проблемой является и интеграция населения в рынок труда – функция, выполнение которой возможно только при условии консолидации усилий органов по труду и занятости и областных учебных заведений.

Сегодня предприятиям приходится самостоятельно устранять промахи учреждений профессионального образования: доучивать и переучивать рабочих и специалистов, ориентируя их на работу в сфере наукоёмких технологий, организовывать комплексное сопровождение и социально-трудоуловую адаптацию трудоустраивающихся на производство выпускников областных учебных заведений. И это притом, что региональная система профессионального образования обеспечена необходимыми средствами, площадями, оборудованием и технологиями, укомплектована инженерно-педагогическими кадрами. Вместе с этим уже понятно, что кадровый голод на всех уровнях (от рабочего и техника до инженера и исследователя-аналитика) подрывает не только всякую возможность инновационного прорыва, но и сам фундамент устойчивого развития региональной экономики, утрачивающего самодостаточность в решении кадровых проблем.

Из сказанного выше с определенностью следует, что именно подмосковные предприятия авиакосмического производства и оборонно-промышленного комплекса,

как основные потребители инженерно-технических кадров и стратегические партнёры системы профессионального образования, являются регионоразвивающими заказчиками для учебных заведений Московской области, квалифицированных кадров для индустриализации и развития ее экономики (подготовка рабочих, специалистов, руководителей и научных кадров).



От качества выполнения данного заказа самым непосредственным образом зависят, и повышение качества жизни населения, и снижение социальной напряжённости в обществе, и достижение высокой степени социальной и экономической эффективности деятельности областных образовательных учреждений, и формирование инновационной производственной элиты Подмосковья.

Для того, чтобы в полной мере достичь отмеченных социально-экономических ориентиров требуются фундаментальные преобразования в подготовке и переподготовке кадров для региональных предприятий оборонно-промышленного комплекса и авиакосмического производства.

Основной идеей предлагаемых преобразований является достижение кадровой самодостаточности авиакосмического производства и оборонно-промышленного комплекса в рамках регулируемой образовательной системы Московской области. Очень важно, чтобы отрасль, от которой зависит безопасность и экономика государства, своевременно обеспечивалась кадрами надлежащей квалификации. Чтобы этот вопрос был приоритетным и не терялся среди роста численности детских садов, качества сдачи ЕГЭ в средней школе и социальной защиты детей-сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей. Производственные кадры – это вопрос особый.

Для его решения потребуются институциональные изменения в структурно-функциональной организации системы кадрового обеспечения региональной экономики, а именно кардинальный пересмотр стратегических ориентиров и приоритетных направлений развития системы профессионального образования, которая нам видится как ресурс модернизации производства и укрепления экономики, а не площадка для социализации и профилактики подростковой преступности. Профессиональное образование должно в первую очередь

решать задачи кадровой политики региона в целом и “оборонки” в частности.

Острый кадровый голод предприятий авиакосмического производства и оборонно-промышленного комплекса Московской области – это не только нехватка высококвалифицированных рабочих и специалистов на производстве, это их практически полное отсутствие на рынке труда в принципе: даже те, кто работает сейчас, далеко не в полной мере соответствуют современным требованиям конкурентоспособного развития авиакосмического производства и оборонно-промышленного комплекса Московской области.

Создание кадровых мощностей для самостоятельности предприятий авиакосмического производства и оборонно-промышленного комплекса Московской области – это безусловный приоритет в социально-экономическом развитии региона. Однако эта работа требует регионального административно-управленческого инструмента, который в полном объёме обеспечит руководство и координацию кадровой политики инновационного прорыва предприятий авиакосмического производства и оборонно-промышленного комплекса Московской области и высокотехнологичных предприятий вспомогательного профиля.

Наряду с решением вопроса кадрового обеспечения предприятий авиакосмической отрасли и оборонно-промышленного комплекса существует проблема подготовки рабочих и специалистов для инновационных производств и венчурного бизнеса.

Исходя из того, что стратегическое развитие бизнеса зиждется на четырёх основных кластерных группах: нано-, био-, информационные и когнитивные технологии.

В качестве базового ориентира по данному вопросу настоящей концепции в регионе может быть использована уникальная инновационная площадка, созданная

Постановлением Правительства РФ от 21 декабря 2005 г. №781 на территории г. Дубна, – Особая экономическая зона технико-внедренческого типа «Дубна», основными целями которой являются увеличение доли присутствия России на мировых рынках высокотехнологичной продукции, отработка механизмов концентрации в современных условиях интеллектуальных и других ресурсов на определенной территории для решения приоритетных задач в научно-технической сфере. В частности, ОЭЗ «Дубна» специализируется на развитии информационных технологий, ядерно-физических и нанотехнологий, биологических и медицинских технологий, разработки и внедрения композиционных материалов и проектирования сложных технических систем.

В настоящее время ОЭЗ «Дубна» насчитывает 92 компании-резидента и их число постоянно растёт. Каждая компания-резидент вправе осуществлять на территории особой экономической зоны только технико-внедренческую деятельность, предусматривающую создание, производство и реализацию научно-технической продукции, создание и реализацию программ для электронных вычислительных машин, баз данных, топологий интегральных микросхем, информационных систем, оказание услуг по внедрению и обслуживанию таких продуктов, программ, баз, топологий и систем, производство научно-технической продукции.

Компании-резиденты ОЭЗ «Дубна» обладают рядом значимых преференций, в числе которых полное обеспечение подготовленными офисно-лабораторными помещениями; бесплатным подключением к сетям электроснабжения и другим инженерным сетям; квартирами для топ-менеджеров и ведущих специалистов; каналами передачи данных (до 20-800 Гбит.сек); налоговыми льготами (платежи в фонды - 14%, 10 - летние каникулы по налогам на имущество, землю, налог на прибыль - 13,5%); таможенным режимом СТЗ, предусматривающий беспошлинный ввоз оборудования и

материалов для собственного потребления, определение страны происхождения продукции по глубине переработки продукции; доступом к современному оборудованию через Наноцентр «Дубна» и пр. Однако проблема кадрового обеспечения инновационной деятельности по-прежнему остаётся нерешённой, несмотря на то, что в области существует мощнейшая сеть учреждений подготовки рабочих и специалистов.

Необходимо отметить, что разработанная прежде Концепция кадрового обеспечения сферы инновационной деятельности как подсистемы инновационной системы Московской области (В.Г. Зинов, И.И. Кузьменкова, В.Г. Яшин) также не сыграла решающей роли в появлении попытки решения данного вопроса. Меры, предложенные в указанной концепции, предлагают решать новые проблемы старыми методами. Несмотря на несомненную полезность ряда положений данной концепции, она вызывает вполне обоснованные сомнения в части фундаментальной ориентации на особенности развития региона, поскольку она не нацелена на решение самых злободневных проблем инновационного развития региона.

Сегодня Подмосковье – это территория разработки [ и активного внедрения инноваций, где разрабатываются принципиально новые наукоёмкие технологии, в числе которых сверхъёмкие электролитические конденсаторы, светодиоды, углеродные нанотрубки и армирующие материалы, плёночные тензорезисторы, квантовые точки, сверхпроводники, лазерные станки, микросистемы для брахитерапии, роторно-лопастные двигатели, композиционные материалы и многие другие.

Данное обстоятельство заставляет по-иному смотреть на систему подготовки кадров, предъявлять совершенно другие требования к ней.

Развитие венчурных бизнес-проектов, основанных на высоких технологиях, окажет существенное влияние на развитие малого и среднего бизнеса в регионе.

Особое значение региона в части его важности для развития экономики России общепризнано и неоднократно отмечается всеми стратегическими партнёрами региональной системы профессионального образования.

Так, например, председатель Московского областного регионального отделения общероссийской общественной организации «Деловая Россия» Александр Левченко, “сегодня Подмосковье является одним из наиболее инвестиционно-привлекательных регионов России: по объему инвестиций в основной капитал, Московская область – на четвертой позиции, по обороту - в тройке лидеров”.

В условиях перехода к экономике знаний Московской области предстоит осуществить инновационный прорыв в капитализации интеллектуального потенциала своего населения. Данная работа требует кардинального пересмотра стратегических ориентиров развития профессионального образования, призванного стать основной движущей силой региональной экономической реформы.

Сегодня от профессионального образования малому и среднему бизнесу требуются готовые кадры – рабочие и специалисты с широким диапазоном профессиональных компетенций, так как каждому сотруднику зачастую приходится выполнять широкий спектр работ по разным, не всегда родственным, профессиям. Это обусловлено тем, что на небольших предприятиях все работники заняты выполнением конкретных работ, взаимозаменяемость, как правило, отсутствует, что в значительной степени затрудняет их направление на повышение квалификации или профессиональную переподготовку (т.е. доучивание и переучивание).

Учитывая повышенный интерес населения к самостоятельной реализации собственных бизнес-проектов, заметно растёт спрос на подготовку квалифицированных индивидуальных предпринимателей и разработку

стартапов. Наряду с имеющейся потребностью, учреждения профессионального образования, дающие профессию, не готовят обучающихся к организации и ведению собственного дела. Особенно важно отметить, что педагогическому страхованию предпринимательских рисков в учебных заведениях практически не уделяется никакого внимания: студентам не объясняют, в чём причины типичных ошибок начинающих предпринимателей, какие форс-мажорные условия препятствуют развитию бизнес-проектов и пр.

Исходя из сказанного, следует, что современное учреждение профессионального образования должно в себе объединять функции территориального учебно-консалтингового центра организационно-правовой, кадровой и информационно-методической поддержки малого и среднего бизнеса, кадрового агентства, бизнес-инкубатора и инновационной площадки для организации делового сотрудничества и научно-методического обеспечения венчурных бизнес-проектов.

Сегодня в России подобного опыта в практике функционирования региональных систем профессионального образования нет, однако, ситуация заставляет обращать на эти проблемы всё больше внимания, поэтому система подготовки квалифицированных кадров Московской области могла бы стать уникальной федеральной пилотной площадкой для апробации идеи инновационного прорыва в капитализации интеллектуального потенциала при переходе к экономике, основанной на знаниях.

Для решения указанной задачи требуются новые усилия региональных органов государственной власти по созданию обособленного административно-управленческого инструмента реформирования подмосковной системы кадрового обеспечения экономики и производства, способного предложить и осуществить эффективную реализацию инновационных нормативно-

правовых, финансово-экономических и организационно-кадровых механизмов модернизации профессионального образования. От общественно-профессиональных сообществ требуется активное участие в разработке, экспертизе и апробации новых образовательных программ, внешней независимой оценке качества подготовки рабочих и специалистов, включающей аттестационные и сертификационные процедуры, и формировании внятного заказа на подготовку кадров.

Частно-государственное партнёрство, основанное на паритетном взаимовыгодном сотрудничестве, а не на односторонних усилиях, станет катализатором инновационного развития региона в самое ближайшее время: социальный и экономический эффект от реформирования подмосковной системы кадрового обеспечения будет ощутим в части повышения качества жизни населения области, что приведёт к снижению социальной напряжённости и выведет Московскую область в число лидирующих субъектов РФ по уровню развития экономики и социальной сферы.

Данный вопрос находит подтверждение в позиции первого вице-президента Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» (руководителя Московского областного отделения) В.Л. Корочкина, отмечающего, что «решение кадровых проблем предпринимательства - стратегический вопрос будущего России... экономическая конкурентоспособность России серьезно зависит от качества решения сегодняшних социальных проблем, прежде всего - демографических изменений в обществе, недостатка трудовых ресурсов и «нераскрытости» социального потенциала малого и среднего предпринимательства. По мнению В.Л. Корочкина, наиболее актуальным является вопрос о количестве трудовых ресурсов страны, а также о повышении их качества до требуемого уровня профессиональной компетенции. По его мнению, «очевидно, что предприятие

не может эффективно работать при неполной комплектации штата, тем более – развиваться. При этом малое предприятие не способно конкурировать на рынке труда с транснациональными сетями, банками, экспортными сырьевыми компаниями. Проблема квалифицированных кадров всегда была для малого бизнеса среди главных, но особенно она «большая» для того бизнеса, который можно назвать современным, инновационным». (заседание Совета руководителей органов местного самоуправления городов – областных центров субъектов Российской Федерации, входящих в Центральный федеральный округ Воронеж, 16.05.2011 г.).

Он же указывает на приоритетность модернизации кадровой политики в социально-экономическом развитии, обращая внимание на то, что “...дефицит кадров и дефицит знаний – это гораздо более серьезные проблемы, чем проблемы с налоговыми органами”.

Наряду с перечисленными вопросами, проблема кадрового обеспечения так же остро стоит и других отраслях народного хозяйства, особенно это актуально для социальной инфраструктуры и развития территорий. Подмосковье – это регион, объединяющий множество самых разных по своей истории и экономическому потенциалу городских и сельских поселений, поэтому подготовка рабочих и специалистов для градостроительства и обслуживания территорий – одна из первостепенных. Система профессионального образования Московской области имеет большой опыт сотрудничества со строительными предприятиями, с предприятиями торговли, общественного питания и бытового обслуживания, с транспортными предприятиями и предприятиями жилищно-коммунального хозяйства. В училищах, техникумах и колледжах готовят специалистов для учреждений образования, здравоохранения и культуры.



Особое место занимает подготовка специалистов среднего звена для спецподразделений основных силовых ведомств и органов правопорядка.

Отдельное внимание со стороны региональной системы профессионального образования уделяется подготовке рабочих и специалистов для сельского и лесного хозяйств, по вопросам экологии и природопользования.

Выпускники подмосковных учреждений профессионального образования по указанным профилям подготовки востребованы в регионе, что указывает на необходимость в продолжении развития этой работы.

### **Сценарии развития системы формирования стратегического кадрового потенциала экономики Московской области**

Экономика знаний основывается на том, что рыночная стоимость специалиста прямопропорциональна затратам на его образование. Поэтапное профессиональное становление, от абитуриента до узкоспециализированного эксперта, требует дифференцированного подхода к его ресурсному обеспечению.

Бизнесу, в отличие от государства, требуется не работник вообще, а специалист конкретной профессии, понимающий, что от его работы зависит прибыль предприятия, то есть требуется профессионал как производитель продающихся благ (товаров и/или услуг).

При этом важно отметить, что на бюджетной основе следует реализовывать только те программы, которые реально требуются рынку труда и являются остродефицитными. Остальные же – только на коммерческой основе, для чего требуется разработать соответствующую систему образовательного кредитования и/или модель долевого участия основных заинтересованных сторон.

Говоря о развитии интеллектуального богатства Подмосковья, как об обязательном условии вступления региона в информационное общество, мы понимаем, что требуется полное вовлечение студентов и преподавателей высшей школы в фундаментальные исследования. Это позволит сохранить имеющиеся в подмосковных вузах научные школы, вырастить новое поколение исследователей, ориентированных на потребности инновационной экономики региона. Фундаментальные научные исследования должны стать важнейшим ресурсом и инструментом освоения студентами компетентностей поиска, анализа, освоения и обновления информации нового поколения.

Инновационная модель регионального исследовательского университета целиком и полностью должна опираться на 6 областных высших учебных заведений и обеспечивать оптимальные условия для построения индивидуальной профессионально-образовательной траектории посредством реализации идеи непрерывного профессионального образования “через всю жизнь”.

Именно 6 региональных исследовательских университетов, находящихся в региональном подчинении и становящихся точками развития экономики Подмосковья, способны сосредоточить вокруг себя лучший академический потенциал области.

Тогда и только тогда вузовская наука станет основой социально-экономического развития региона.

В структуре каждого регионального исследовательского университета должна быть реализована идея непрерывного профессионального образования, начиная от профильного среднего профессионального образования, заканчивая повышением квалификации экспертов и подготовкой кадров высшей квалификации (аспирантов и докторантов).

Университет должен быть классическим и вместе с этим строго ориентированным на территориально-экономические особенности региона. В его структуру должны входить направления подготовки кадров для инновационной индустрии; современного бизнеса и права; градостроительства и регионального развития; фундаментального естествознания, экологии и природопользования; гуманитарных наук и социальной инфраструктуры и пр.

Учреждения среднего профессионального образования следует разделить на две большие группы, реализующие принципиально разные модели.

Модель “Академический колледж” предполагает подготовку кадров со средним профессиональным образованием для высокотехнологичных наукоёмких производств, авиакосмической отрасли и оборонно-промышленного комплекса, а также для инновационного венчурного бизнеса по направлениям: машиностроение и материалобработка, радиоэлектронное аппаратуростроение, нанотехнологии, информационные технологии, медицинские и биологические технологии, государственное и муниципальное управление и др.

Модель “Городской колледж” предполагает подготовку рабочих и специалистов для местного производства и развития территорий по направлениям: сельское хозяйство, строительство, торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, транспорт, ЖКХ, малое предпринимательство, социальная работа и пр.

Такое разделение необходимо. Это обусловлено требованиями реальности и дифференциацией образовательных программ на академический и прикладной бакалавриат – ближайшая перспектива развития среднего профессионального образования в России.

Переход к уровневому высшему образованию должен соответствовать реальным запросам интенсивно

изменяющейся инфраструктуры регионального рынка труда.

### **Реализация государственной политики в области реформирования профессионального образования: кадровый ресурс и административно-управленческий аппарат нового поколения**

Сегодня одной из наиболее острых проблем реформирования региональной системы профессионального образования является очень ограниченный кадровый ресурс. Особенно актуально это для управленческого корпуса, большинство представителей которого уже в “солидном” возрасте. Как правило, данный контингент характеризуется низким уровнем мотивации, высокой степенью ригидности, активным сопротивлением любым изменениям и т.п.

Обновление состава руководителей в профессиональном образовании неизбежно, однако кадровый резерв управленцев для профессионального образования в регионе не сформирован: проводников современной образовательной реформы в области практически нет, поэтому первостепенной задачей становится создание инновационной команды с мощным научно-практическим потенциалом, а также руководителей образовательных учреждений нового поколения.

Подобная проблема актуальна не только для системы профессионального образования Московской области.

Для реализации указанной задачи необходимо организовать системное формирование кадрового резерва, обучение которого по Губернаторской программе подготовки управленческих кадров и делового администрирования будет опираться на лучший отечественный и зарубежный опыт и отражать самые

современные тенденции развития инновационной экономики и профессионального образования.

Институциональные изменения в структурно-функциональной организации региональной системы профессионального образования позволят перевести значительную часть образовательных задач из социальной сферы в поле рыночной экономики в соответствии с территориально-отраслевой спецификой Московской области, образование станет профориентированным, что будет способствовать эффективному кадровому обеспечению подмосковных предприятий и организаций.

В областной системе профессионального образования должен реализовываться принцип “деньги в обмен на обязательства” не только в рамках выполнения государственного и муниципального заданий, но и в условиях реализации широкого спектра услуг профессионального образования на коммерческой основе.

Коммерциализация профессионального образования, его переход от образовательной функции к образовательной услуге, во многом зависит от качества подготовки выпускников. Когда квалификация (система профессиональных компетентностей) станет реальным, внятным, результатом (отторгаемым продуктом) деятельности региональной системы профессионального образования и превратится в товар, потребители образовательных услуг станут их платёжеспособными заказчиками. Сегодня, к сожалению, большинство региональных работодателей не видят в выпускниках учреждений профессионального образования те самые производительные силы, кадровый ресурс, который позволит вывести экономику региона в целом и их предприятия в частности на новый – более высокий – качественный уровень. Во многом это связано с тем, что мы не можем убедить своих партнёров в нашей значимости. Система кадрового обеспечения профессионального образования Московской области сегодня кажется уставшей

и истощённой от бесконечного комплекса проводимых мероприятий, результаты которых ещё более запутывают и усложняют сложившуюся ситуацию.

Поэтому особой проблемой остаётся формирование кадровой политики модернизации региональной системы профессионального образования. Учитывая объективные трудности с ликвидацией острого дефицита квалифицированных работников профессионального образования, требуется кардинально пересмотреть действующие подходы к формированию кадрового резерва управленцев.

Современные руководители образовательных учреждений должны обладать принципиально иной подготовкой и работоспособностью. В образовательные учреждения требуется привлекать большее количество молодых педагогов, тем более, что все шесть вузов, подведомственных области, специализируются на подготовке психолого-педагогических кадров. Маловероятно, что квалифицированные специалисты с производства придут сегодня преподавать в профессиональную школу. Видимо, имеет смысл направить наших преподавателей и мастеров производственного обучения совместителями в реальный сектор экономики, чтобы наладить взаимодействие между бизнесом и образованием.

Говоря про возраст акмэ (пик социальной и профессиональной зрелости личности) – с 39 до 45 лет, мы считаем его ориентиром для расчёта среднего возраста руководящих и педагогических кадров. Сегодня эта цифра “несколько” завышена (в полтора раза).

Нам важно разработать новые аттестационные и сертификационные процедуры для руководящих и педагогических кадров учреждений профессионального образования, адекватные требованиям нынешнего времени и конкретным условиям работы в регионе.

Большое внимание, наряду с внедрением новых финансово-экономических механизмов материального стимулирования педагогов за счёт внебюджетной деятельности образовательного учреждения, следует уделять совершенствованию системы нематериального стимулирования педагогов – не все пришли в профессиональную школу “за деньгами”.

Вместе с этим надо вплотную заняться вопросами профессионального отбора руководящих и педагогических кадров, чтобы, если не исключить, то существенно минимизировать приход “случайных” людей в профессиональное образование.

Система профессионального образования должна создать оптимальные условия для профилактики профессионального выгорания педагогов, реализации их творческого потенциала и профессионального мастерства, построения их индивидуальной профессионально-образовательной траектории в условиях личностного и профессионального развития. Нужно создать условия для эффективной и максимально безболезненной системы ротации руководящих и педагогических кадров.

Для решения рассматриваемых задач определенный интерес представляет изучение возможности создания структурного подразделения с достаточно высоким уровнем административно-управленческого потенциала. Такое подразделение не будет перегружено решением сопутствующих текущих сложных и трудоемких организационно-административных задач, что в значительной мере будет способствовать успешной его деятельности за счет оперативности и гибкости в подготовке, реализации и продвижении новых инициатив.

## Заключение

В настоящее время для всей страны, в целом, и для Подмоскovie, в частности, особенно остро стоит проблема повышения уровня качества жизни населения в условиях преодоления бедности.

Поддерживая предлагаемые стратегические ориентиры и приоритетные направления социально-экономического развития Московской области, нельзя не выступить с инициативой, связанной с решением фундаментальных проблем в контексте развития промышленности региона через формирование инновационного кадрового потенциала, способного вывести экономику области на принципиально иной уровень, тем самым создав объективные предпосылки для успешного решения многих назревших социальных проблем.

При этом подготовка кадрового потенциала новой формации, безусловно, рассматривается как актуальный и практически востребованный шаг в государственном строительстве, направленный на эффективное решение задачи по модернизации региональной экономики в рамках решения фундаментальной задачи по переходу от сырьевой экономики к производительной.

Кардинальное реформирование системы формирования кадрового потенциала новой формации для принципиального изменения положения дел в состоянии промышленно-производственного и научного секторов региональной экономики позволит в сжатые сроки развернуть деятельность, которая сможет сыграть решающую роль в одобрении населением региона приоритетной магистральной линии производственно-технического развития Подмоскovie. При этом целевое развитие кадрового потенциала промышленно-производственной сферы создает объективные предпосылки для позиционирования Подмоскovie в качестве инициатора первого национального пилотного проекта в федеральном масштабе по переводу



промышленно-технического комплекса на уровень конкурентоспособности в рамках ВТО как среды существования современных отечественных предприятий и организаций.

Такая возможность обусловлена уникальностью Московской области, представляющей собой практически полный спектр перерабатывающей, наукоёмкой и высокотехнологичной промышленности и обеспечивающих структур в контексте универсальности и комплексности территориально-отраслевой хозяйственной структуры.

В данном случае фактически исторически создана ситуация, позволяющая с максимальной эффективностью использовать системообразующие административно-управленческие решения.

*Март 2013 г., Московская область*

УДК 332.1  
ББК 65.04+65.24  
Ф 88

**Фридман М.Ф.**

Инновационный прорыв Подмосковья: кадры для экономики – экономика для людей. Концепция формирования стратегического кадрового потенциала социально-экономического развития Московской области. – М. Издательство Перо, 2013.– 48 с.

ISBN 978-5-91940-615-0



УДК 332.1  
ББК 65.04+65.24

ISBN 978-5-91940-615-0

© Фридман М.Ф., 2013

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29-33, стр. 27, офис 105

Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36

Подписано в печать 06.04.2013. Формат 60×90/16.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 2,0 . Тираж 100 экз. Заказ 102.

Разработка настоящей концепции инициирована консолидированным научно-педагогическим и производственно-предпринимательским сообществом, рассматривающим региональную систему профессионального образования как мощный ресурс формирования стратегического кадрового потенциала инновационного прорыва социально-экономического развития Московской области.

В Концепции рассмотрены самые острые социально значимые вопросы обеспечения высокого качества жизни средствами непрерывного профессионального образования.

Концепция рассчитана на широкий круг заинтересованных в конкурентоспособном развитии Московской области сторон, в числе которых органы государственной власти, представители крупного, среднего и малого бизнеса, учреждения профессионального образования и жители Подмосковья.

В разработке и обсуждении Концепции уже приняли активное участие представители подмосковных предприятий оборонно-промышленного комплекса и авиакосмического производства, высокотехнологичных наукоёмких венчурных бизнес-проектов, агропромышленного комплекса и лесного хозяйства, торговли, общественного питания и бытового обслуживания, предприятий транспортной и строительной отрасли, химической и нефтехимической промышленности, органов безопасности и правопорядка, объединений частных предпринимателей, директора и педагогические работники учреждений профессионального образования, теоретики образовательного менеджмента и управления народным хозяйством, общественные деятели и многие другие заинтересованные в развитии региональной экономики стороны.

Концепция одобрена и рекомендована к распространению Московской областной научно-практической конференцией работников системы профессионального образования “Роль и место профессионального образования в кадровом обеспечении экономического развития Московской области” (27 марта 2013 г.)

Поучаствовать в обсуждении Концепции, а также направить свои отзывы, предложения и рекомендации можно по адресу: **[kadry\\_mo@mail.ru](mailto:kadry_mo@mail.ru)**



## **Фридман Михаил Феликсович**

- Родился в 1979 году в г. Мытищи.
- Образование высшее. Кандидат педагогических наук. Выпускник Президентской программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства (РАНХиГС при Президенте РФ). Магистрант Манчестерского университета, МВШСЭН и НИУ-ВШЭ.
- Более 12 лет работает в системе профессионального образования Московской области на разных должностях с разным функционалом (преподаватель, администратор, исследователь-аналитик, спичрайтер, разработчик инновационных стратегий, руководитель).
- С 2007 г. по настоящее время начальник Центра развития профессионального образования Академии социального управления (координация инновационного развития региональной системы профессионального образования).
- Председатель Московского областного научно-методического совета непрерывного профессионального образования. Член Совета директоров средних специальных учебных заведений Московской области. Заместитель председателя Комиссии по образованию Общественной палаты Мытищинского муниципального района.
- Сторонник политической партии «Единая Россия».
- С 2012 года участник проекта «Команда Подмосковья».