

# **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗОВ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С БИЗНЕС-СТРУКТУРАМИ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

**В.И. Колесов, доктор педагогических наук, профессор.  
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России.**

**М.В. Ватагина, кандидат экономических наук;**

**Л.Я. Зайцева.**

**Санкт-Петербургский государственный аграрный университет**

Рассмотрены проблемы и формы взаимодействия образовательной сферы и предприятий реального сектора экономики Российской Федерации. При анализе данной проблематики использованы результаты мониторинга кадровых процессов на энергетическом предприятии, показано эффективное применение результатов исследований компетенций и квалификации кадрового состава для последующего развития производственного персонала.

*Ключевые слова:* компетенции, компетентность, квалификация, стандарты, потенциал, конкурентоспособность, профессиональное образование

## **FEATURES OF DEVELOPMENT OF COMPETITIVE CAPACITY OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AT INTERACTION WITH BUSINESS STRUCTURES IN MODERN SOCIAL AND ECONOMIC CONDITIONS**

V.I. Kolesov. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

M.V. Vatagina; L.Y. Zaytseva. Saint-Petersburg state agrarian university

In article problems and forms of interaction of the educational sphere and the enterprises of real sector of economy of the Russian Federation are considered. In the analysis of this perspective results of monitoring of personnel processes at the power enterprise are used, effective application of results of researches of competences and qualification of personnel structure for the subsequent development of the production personnel is shown.

*Keywords:* competences, competence, qualification, standards, potential, competitiveness, professional education

Современные социально-экономические условия характеризуются острым дефицитом инженерных и рабочих кадров на предприятиях реального сектора экономики страны. И проблема их нехватки заключается не только в том, что инженерные и рабочие профессии не популярны среди современных абитуриентов.

Рассогласование рынков труда и образовательных услуг не обладает только национальной спецификой, что наглядно демонстрируют публикации экспертов из многих развитых стран [1]. Несмотря на рост общих объемов подготовки инженеров в мировом масштабе (в первую очередь за счет Китая и Индии), во многих развитых странах наблюдается спад интереса молодежи к инженерному образованию, в частности

в Норвегии, Голландии, Японии, Южной Кореи снижение количества выпускников по инженерному профилю за последние десять лет составляет от 5 до 10 %.

Значительный дефицит инженерных кадров отмечается в Австралии, в особенности в сфере энергетики и добыче углеводородов. В Соединенном Королевстве, по мнению британских экспертов, дефицит кадров с техническим образованием достигает 50 %, при этом увеличивается средний возраст инженеров и снижается инновационная активность специалистов [2]. По мнению экспертов Совета по кадрам и конкурентоспособности при Президенте США, ситуация, когда Индия и Китай в совокупности обучают почти в 12 раз больше инженеров, чем США, является весьма неблагоприятной. В то же время количество выпускников по направлениям, связанным с дизайном, искусством, кино и фотографией, за четверть века фактически удвоилось [3]. К числу причин такого положения относятся типичные и для России проблемы:

- низкая увлекательность (или «развлекательность») инженерных профессий в восприятии абитуриентов;
- сложность освоения технических дисциплин и учебы в целом;
- отсутствие действенных механизмов корректировки со стороны государства очевидных диспропорций между спросом на рынке образования и рынке труда.

В России данная ситуация усугубляется отсутствием законодательно закрепленных профессиональных стандартов. Это означает, что в настоящее время высшая школа готовит специалистов по утвержденным образовательным стандартам, которые зачастую далеки от реальных потребностей рынка. Высшие образовательные учреждения при подготовке студентов ориентируются на дескрипторы – характеристики уровней квалификации, так как профессиональные стандарты находятся в стадии разработки. Вузы ведут учебный процесс в условиях виртуального работодателя, что является существенным сдерживающим фактором качества образования. Разработку профессиональных стандартов курирует Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) [4]. Как отметил президент РСПП А.Н. Шохин на заседании Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (ОГК), ситуация уже начала меняться: в настоящее время приняты поправки в Трудовой кодекс РФ, вводящие понятие «профессиональные стандарты»; новый закон «Об образовании в РФ». Также активно ведется работа по реализации плана разработки профессиональных стандартов, сформированного по поручению Президента РФ и утвержденного распоряжением Правительства РФ.

Но помимо этого, современным вузам также необходимо прикладывать усилия, чтобы реальный работодатель со своими конкретными требованиями к выпускникам стал заинтересованным участником образовательного процесса. В условиях компетентного подхода (при ориентации на профессиональные стандарты) совершенствовать образовательные услуги (управлять качеством образовательного процесса) можно только на основе синергии инновационного взаимодействия с реальным работодателем. Именно в этом направлении в настоящее время работают Санкт-Петербургский государственный аграрный университет и ОАО «Ленэнерго», это сотрудничество приносит существенные положительные результаты.

Специфика отдельных отраслей промышленности и услуг, к которым относится ОАО «Ленэнерго», имеет особенности, которые накладывают определенные требования к обучению персонала [5].

Для электросетевой компании такими особенностями являются: территориальная распределенность персонала на большой площади обслуживания; сменный график работы персонала диспетчеров и оперативно выездных бригад; большое количество конечных пользователей информационных систем; невозможность одновременного отвлечения большого количества работников для их обучения и/или переподготовки; сжатые сроки внедрения информационных и технологических систем и др.

Традиционные методы очного и заочного обучения или повышения квалификации персонала уже не могут удовлетворять современным требованиям производства, требуются принципиально новые методологические подходы к организации обучения персонала. Необходимо создавать оптимальные условия для оперативного повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных способов обучения. Для эффективного процесса обучения требуется создание полнофункциональной постоянно действующей среды – «экосистемы» обучения.

Социально-экономические исследования, проведенные в акционерном обществе [6], позволили изучить тенденции в кадровой сфере ОАО «Ленэнерго» и определить следующие количественно-качественные показатели:

- средний возраст работников составляет 44 года;
- доля работников пенсионного возраста в составе общей численности возрастет с 16 % в 2012 г. до 25 % в 2014 г.;
- ранжирование работников по квалификационным требованиям выявило, что количество сотрудников с высшим образованием – 40,2 %, (в том числе с дополнительной квалификацией, приравненной ко второму высшему образованию – 1,7 %; с ученой степенью – 0,4 %); со средним образованием – 21,8 %; со средним специальным образованием – 35,9 %; с неполным средним – 2,2 %;
- наблюдается низкая обеспеченность производственным персоналом из-за большого оттока рабочих кадров (сезонная текучесть кадров);
- значительная доля производственного и рабочего персонала имеет непрофильное образование и недостаточный уровень квалификации;
- существует необходимость привлечения молодых специалистов на инженерные и рабочие специальности и создание системы закрепления кадров;
- по количеству выпускников, работающих в филиалах ОАО «Ленэнерго» на территории Ленинградской области, ФГБОУ ВПО СПб ГАУ находится на первом месте среди других профильных вузов.

Необходимо разрабатывать эффективный комплекс мер по устранению негативных тенденций. Один из способов стабилизации ситуации – это долгосрочное многоуровневое взаимодействие предприятия с образовательными учреждениями, которое должно привести к синергетическому эффекту.

В целях реализации данного направления, с учетом вышеизложенного методологического подхода к организации обучения персонала в компании, в мае 2012 г. было подписано Соглашение о взаимном сотрудничестве между ОАО «Ленэнерго» и Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (далее Университет) [7], в котором определены взаимодействие сторон в области совершенствования учебного процесса, подготовки и переподготовки специалистов, развития научно-практической и инновационной деятельности, в том числе создание профильной кафедры, регионального Молодежного инновационного центра, создание учебного полигона по непрерывной подготовке кадров для энергетических отраслей экономики РФ.

Объективные предпосылки для организации корпоративной кафедры «Энергосбережения и повышения энергетической эффективности предприятий» на базе Университета:

- отсутствие в образовательных учреждениях адаптированных программ обучения с учетом специфики предприятий ЭЭС;
- высокая стоимость образовательных услуг по повышению квалификации и переподготовке кадров на образовательном рынке;
- снижение уровня подготовки производственного персонала в учебных заведениях Северо-Западного федерального округа (СЗФО);
- низкий уровень подготовки работников ОАО «Ленэнерго» (инженерно-технического и рабочего персонала) к работе на оборудовании и устройствах, расположенных на действующих энергетических объектах;

– высокий уровень травматизма на производстве и рост ошибочных действий производственного персонала.

Корпоративная кафедра начала свою работу в октябре 2012 г. К марту 2013 г. на кафедре уже обучено более 150 работников ОАО «Ленэнерго», из них – 20 % выпускников Университета; в 2013 г. планируется обучить до 1000 работников Компании.

Обучение слушателей на кафедре максимально приближено к потребностям реального производственного цикла и таким образом в процессе обучения должны быть решены следующие оперативные задачи:

– повышение качества подготовки, повышение квалификации и переподготовки персонала ОАО «Ленэнерго» и, как следствие, повышение производительности труда;

– существенное снижение материальных и нематериальных затрат на проведение различных видов обучения персонала;

– обеспечение преемственности производственных школ и культуры производства через передачу знаний и опыта ведущими специалистами Компании в рамках учебного процесса на кафедре;

– снижение количества производственных и управленческих ошибок персонала, ведущих к серьезным негативным последствиям;

– снижение количества травм и несчастных случаев на производстве;

– проведение научно-исследовательских работ с привлечением студентов и выпускников кафедры с последующим внедрением результатов научных разработок кафедры в производственный процесс ОАО «Ленэнерго»;

– организация мероприятий по адаптации обучающихся (вновь принятых работников) к конкретным производственным условиям;

– проведение профориентационной работы среди молодежи ОАО «Ленэнерго» и выпускников университета с целью формирования кадрового резерва компании;

– проведение отбора кандидатур на целевое обучение в университете, в том числе в аспирантуре и докторантуре;

– обеспечение ОАО «Ленэнерго» постоянным притоком молодых специалистов, получивших высшее профессиональное образование с учетом производственных потребностей компании.

В рамках реализации эффективных стратегий в образовательной и производственной сферах будут поэтапно (в три этапа) достигнуты следующие цели:

– устранение имеющегося разрыва между кадровыми потребностями ОАО «Ленэнерго» и уровнем подготовки имеющих штатных работников, при этом обучение штатных работников производится на корпоративной кафедре «Энергосбережения и повышения энергетической эффективности предприятий» на базе Университета, с привлечением ведущих специалистов-практиков предприятия и профессорско-преподавательского состава университета;

– обеспечение опережающей подготовки рабочих кадров и кадров высшей квалификации, организация системы дистанционного повышения квалификации кадров, формирование группы студентов старших курсов и их целевая подготовка и распределение в ОАО «Ленэнерго», формирование групп специалистов для целевого обучения в аспирантуре и докторантуре Университета;

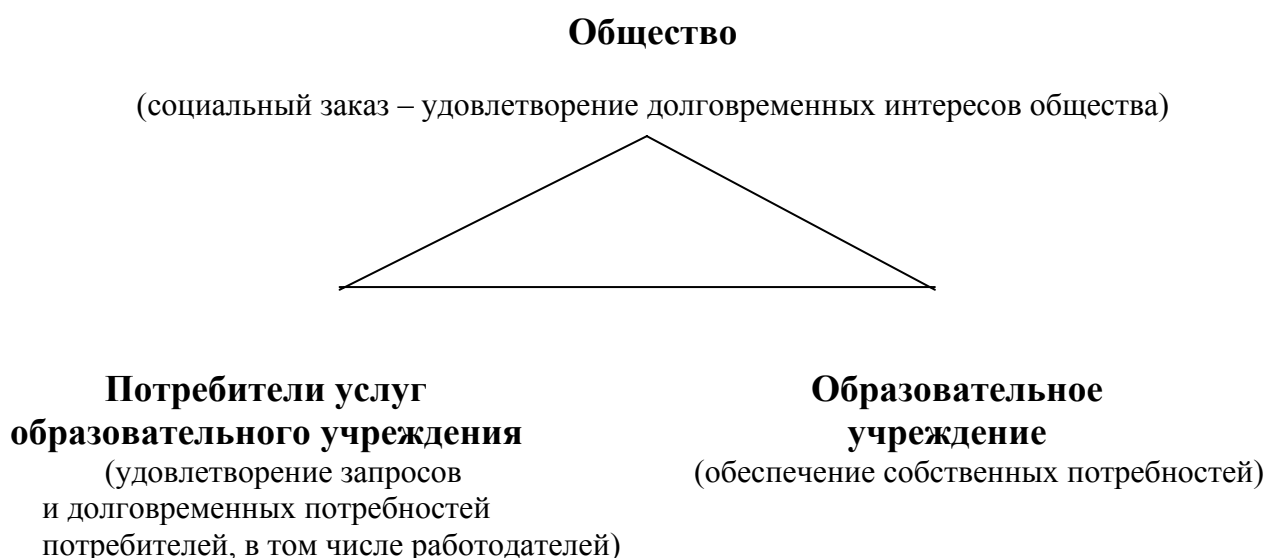
– формирование долгосрочной программы устойчивой опережающей подготовки кадров всех уровней – для СЗФО и других регионов, на базе специализированного полигона ОАО «Ленэнерго», учебных и жилых площадях Университета.

Устойчивость общественной системы и эффективность рыночных отношений в экономике во многом зависят от характера взаимоотношений государства, образовательных учреждений и профессионального бизнес-сообщества.

Университет и ОАО «Ленэнерго» вносят большой вклад в социально-экономическое развитие СЗФО и страны в целом.

ОАО «Ленэнерго» имеет, по утверждению международного рейтингового агентства Mood's Investors Service «продуманный и обоснованный план развития». Университет в 2010 г. успешно прошел экспертизу условий осуществления образовательного процесса – вуз подтвердил статус государственного университета (свидетельство об аккредитации) и право подготовки кадров для агропромышленного комплекса страны (лицензия).

Совместная деятельность ОАО «Ленэнерго» и Университета на практике демонстрирует реализацию концепции социально-этического маркетинга, которая базируется на конкретной методологической основе (модели), обеспечивающей эффективное претворение в жизнь связи «рынок труда – образовательное учреждение – рынок труда» (рис.). Университет совместно с ОАО «Ленэнерго» занимаются разработкой, реализацией и оценкой образовательных программ путем установления отношений обмена между потребителями образовательных услуг (работодателем, работниками, студентами и др.) и производителями образовательных услуг (преподавателями университета, ведущими специалистами компании и др.) в условиях рынка с целью гармонизации интересов всех участников.



**Рис. Взаимодействие основных элементов социально-этического маркетинга образовательной сферы**

В России необходимо эффективно осуществлять процессы по интеграции науки, учебного процесса и производства, которые обеспечивают выполнение социального заказа общества и государства на подготовку высококвалифицированных инженерных кадров для экономики Российской Федерации.

#### **Литература**

1. MEDIA SERVICES: [сайт]. URL: <http://www.unesco.org/new/en/media-services/single-view/news/engineer> (дата обращения: 13.04.2013).
2. BBC: [сайт]. URL: <http://www.bbc.co.uk/news/education> (дата обращения: 13.04.2013).
3. Tech Crunch Disrupt: [сайт]. URL: <http://techcrunch.com/2012/04/28> (дата обращения: 13.04.2013).
4. Информационные и отчетные материалы РСПП: [сайт]. URL: <http://www.rspp.ru> (дата обращения: 13.04.2013).
5. Тезисы из отчетного доклада ОАО «Ленэнерго» на международном симпозиуме: [сайт]. URL: <http://www.lenenergo.ru> (дата обращения: 20.04.2013).

6. Презентационные материалы ОАО «Ленэнерго»: Междунар. науч.-практ. конф. СПб ГАУ. 2013.

7. Соглашение о взаимном сотрудничестве между ОАО «Ленэнерго» и СПб ГАУ; Соглашение между СПбГАУ и ОАО «Ленэнерго» о строительных отрядах: Локальные акты. СПб., 2012.