

*Т. В. Седлецкая
(Санкт-Петербург)*

УПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ В ФИЛИАЛЕ УНИВЕРСИТЕТА НА КЛАСТЕРНОЙ ОСНОВЕ

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL STAFF TRAINING IN A UNIVERSITY BRANCH ON A CLUSTER BASIS

В статье раскрывается механизм системного управления подготовкой профессиональных кадров в территориальной системе единого научно-образовательно-производственного кластера, созданного при филиале университета. Показаны его преимущества и результативность в подготовке профессиональных кадров.

Ключевые слова: научно-образовательно-производственный кластер, механизм системного управления подготовкой профессиональных кадров

The article reveals the mechanism of system management of professional staff training in the territorial system of a unified scientific-educational-production cluster created at a branch of the university. Its advantages and effectiveness in professional staff training are shown.

Key words: scientific-educational-production cluster, mechanism of system management of professional staff training.

В условиях развития новых социально-экономических рыночных отношений востребовано постоянное повышение конкурентоспособности предприятий за счёт консолидации профессионально грамотных, готовых к выполнению своих трудовых обязанностей сотрудников. Ведущим фактором в практическом решении этой проблемы является подготовка высококвалифицированных специалистов в системе среднего и высшего профессионального образования.

Требования общегосударственной промышленной политики определили необходимость разработки программ регионального социально-экономического развития, стимулирования инновационной деятельности как основы развития и взаимодействия бизнеса и образовательных организаций.

Перед системой подготовки кадров, в том числе в региональных филиалах уни-

верситетов, встала задача взаимодействия с предприятиями на своей территории с целью повышения эффективности управления подготовкой кадров, способных стать полноценными работниками сразу после окончания обучения.

Основные направления совершенствования профессионального образования были обозначены в государственных программных документах по развитию образования. Они нашли отражение в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», где указано, что «развитие человеческого потенциала включает системные преобразования двух типов: направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики и улучшающие качество социальной среды и условий жизни людей» [4].

В ежегодном Послании Президента РФ В. В. Путина Федеральному собранию (2012 г.) тоже подчёркивается необходимость «глубоко проработать все аспекты сбалансированного пространственного развития страны, включая и сферу образования». Обращено внимание на региональные вузы, сотрудничающие с предприятиями, вместе с ними продвигающие «научные исследования и разработки, чьи выпускники уже в период учебы связывают свое будущее с тем местом, где они живут и учатся. При этом принципиально важно, чтобы в управлении такими университетами, в их финансировании принимал участие и бизнес» [1].

Профессионально грамотный специалист сегодня должен не только быть теоретически подготовленным, но и уметь применять свои знания, умения и опыт деятельности в реальных производственных условиях. Это требование к специалистам является ведущим в совместной деятельности предприятий и филиала университета.

Понятие системного управления всегда включало осознание необходимости взаимодействия и координации совместной деятельности всех компонентов (подсистем) для достижения единой, значимой для всех цели [2].

Решение проблем инновационного развития образования в филиале университета опирается на необходимость обеспечить целенаправленное профессиональное взаимодействие с работодателями. Тогда становится возможным эффективное управление процессом подготовки специалистов с учетом особенностей рынка труда и экономики территории, где будут работать будущие выпускники. В этом случае пространство их профессиональной деятельности становится частью образовательного пространства филиала университета.

В ходе научного исследования было сформулировано предположение о том, что системное управление подготовкой кадров в филиале университета с учетом потребностей регионального рынка труда станет эффективным при условии, что филиалом постоянно будут анализироваться и учитываться их особенности. Однако для этого

должны быть найдены успешные формы взаимодействия всех заинтересованных субъектов в достижении единой для всех цели – подготовки требующихся кадров. Было обращено внимание на имеющееся в науке понятие «кластер» [5].

В научных источниках по экономике «кластер – это сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков услуг, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций (например, университетов, агентств по стандартизации, а также торговых объединений) в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем и ведущих совместную работу» [3].

В таком кластере одновременно реализуются две основные функции: снижаются расходы за счет близкого соседства связанных фирм и распространяются инновации от одной фирмы к другой, обеспечивая постоянный рост производительности в кластере в целом [6].

При Лужском филиале ЛГУ им. А. С. Пушкина научно-образовательно-производственный кластер как целостная структура единого социально-экономического и образовательно-производственного пространства Лужского района, включающая совокупность организаций, взаимодействующих на его территории, в системе профессиональной подготовки кадров стала основой формирования личности будущего выпускника для всех видов производства на данной территории.

Как показал многолетний эксперимент, структурно-логическая организация такого кластера наиболее содержательно и полно реализует научный, производственный и интеллектуальный потенциал всех субъектов кластера. В ходе их взаимодействия во имя единой для всех цели используются материальный, информационный, научный, исследовательский ресурсы, опыт научно-педагогической деятельности, стимулы, мотивы и цели всех участников, так как все субъекты кластера заинтересованы в эффективности подготовки кадров для регионального рынка труда, то есть для каждого субъекта – члена данного кластера.

В условиях деятельности научно-образовательно-производственного кластера системное управление образовательным процессом в филиале университета по профессиональной подготовке кадров стало ведущим, системообразующим фактором всей этой сложной системы.

На основе Положения о научно-образовательно-производственном кластере, разработанного и утверждённого на заседании Координационного совета, управляющего кластером, был создан совершенно новый механизм системного управления подготовкой профессиональных кадров в филиале университета для единой территории (региона).

Сложный единый механизм системного управления подготовкой кадров в филиале университета в условиях регионального образовательного пространства, имеющего ярко выраженный практикоориентированный характер, включает состав и структуру кластера, его внутренние и внешние связи, функциональные возможности всех субъектов кластера: научные, профессиональные, образовательные, инновационные, производственные. Особое внимание уделено изучению и реализации возможностей и принципов проектирования деятельности в кластере, проведения единой согласованной политики, стимулирования взаимодействия участников кластера по установлению коммуникационных связей между всеми субъектами единого образовательного пространства.

Ведущая роль в системном управлении кластером принадлежит филиалу университета, который управляет на основе «принципов и логики организации и развития единой системы образования в регионе» [2].

Системное управление кластером не только ориентировано на сближение позиций всех участников кластера, но предоставляет возможность филиалу университета осуществлять реальную связь с производственными предприятиями и научными организациями, их ответственными представителями по совершенствованию учебных программ, практик и соединению науч-

но-теоретической подготовки обучающихся с их личностной позицией и интересом к тому или иному производству. Особое внимание уделяется участию всех субъектов кластера в формировании присущими каждому средствами личностной, общекультурной, проектно-конструкторской, производственно-технологической, сервисно-эксплуатационной, организационно-управленческой, научно-педагогической, научно-исследовательской, инновационной и иной подготовки студентов к профессиональной деятельности.

Как показала практика, только филиал университета на высоком профессиональном научно-педагогическом уровне способен решать проблемы системного управления профессиональной подготовкой кадров среди всех участников кластера. Филиал университета имеет высококвалифицированные кадры профессорско-преподавательского состава, требования ФГОС к каждой специальности и обеспечивает совместно с работодателями коррекцию образовательных программ с учётом запросов предприятий на определённые профессии и уровень квалификации. Участие студентов в научно-исследовательской деятельности, организованной филиалом университета, ориентируется преподавательским составом филиала университета на высокий уровень производительного труда на предприятиях будущей профессиональной деятельности выпускников и др.

Опытно-экспериментальная проверка механизма реализации положений системного управления подготовкой кадров в Лужском филиале ЛГУ им. А. С. Пушкина на основе научно-образовательно-производственного кластера выявила ведущие его функции. На первое место вышли совместное с производством планирование образовательной и практической профессиональной подготовки студентов, разработка образовательных программ с участием всех субъектов кластера, совместное решение научно-исследовательских, научно-методических, научно-педагогических и организационных задач как в самом филиале, так и в научных и производственных ор-

ганизациях кластера. Важную роль в этом механизме играют осознание требований государственной политики и нормативных документов всеми субъектами кластера, добрая воля руководителей всех организаций и растущее понимание решаемых задач, консолидация материальных, финансовых, организационных, научных ресурсов на двусторонней и многосторонней договорной основе для достижения единой для всех цели: подготовки высокопрофессиональных кадров для своих предприятий.

Важную роль в этом сыграли скоординированные целевые ориентиры субъектов кластера, укрепление связей с работодателями и иными партнёрами сотрудничества, привлечение к образовательному процессу представителей работодателя, различных организаций и органов управления региона, практических работников и др.

Качество подготовки кадров в кластере подтвердило готовность выпускников к выполнению профессиональных функций, способность к исследовательской и инновационной деятельности, деловой активности и результативности, профессиональной мобильности. Вне кластера подготовка студентов была практически оторвана от их будущей профессиональной деятельности, студенты не были включены в практикоориентированную исследовательскую и научную деятельность, в результате чего не развивалась их творческая активность и мотивация на труд по профессии. Образовательный процесс только в филиале университета без кластера был ориентирован, в основном, на промежуточный результат – формирование разрозненных компетенций, а не на конечный – формирование компетентности как интегральной характеристики качества профессиональной подготовки.

Ориентация на конечный результат становится определяющей в условиях класте-

ра. Его достижение осуществляется на основе интеграции фундаментальной и профессиональной подготовки с ориентацией формируемой компетентности на конкретные сферы профессиональной деятельности в соответствии с рыночными требованиями и условиями конкретной территории, для которой готовятся специалисты. Территориально ориентированный филиал вуза в условиях системного управления научно-образовательно-производственным кластером становится главной движущей силой инновационного развития и кадров, и производства, и качества жизни населения региона.

Поэтому в условиях рыночной экономики роль филиалов вузов возрастает, если в условиях кластера формируется новый организационно-управленческий механизм, основанный на современных нормативно-правовых и организационно-экономических компонентах использования бюджетных и привлечения внебюджетных ресурсов, тесной связи с практикой.

В заключение следует отметить, что в понимании автора научно-образовательно-производственный кластер – это исторически обусловленная целостная организационная структура взаимодействующих в едином территориальном пространстве субъектов образовательной, научной, общественной и производственной жизни. Именно эта целостная структура даёт возможность достижения общей для них цели: через получение высокопрофессиональных кадров обеспечить устойчивое воспроизводство и инновационное развитие всех её субъектов (подсистем кластера) – науки, производства, образования, а в конечном итоге обеспечить необходимое качество жизни населения территории региона, на которой развивается научно-образовательно-производственный кластер.

Литература

1. Ежегодное Послание Президента РФ В. В. Путина Федеральному собранию. /12 декабря 2012 г./ <http://www.kremlin.ru/events/president/news/17118>
2. Жилина А. И. Системный подход как современная методология управления образовательными организациями // *Личность. Общество. Образование: межвуз. сб. ст.* / под общ. ред. О. В. Ковальчук. – СПб.: ЛОИРО, 2014. – С.43-54.
3. Захаров В. Я. Промышленные кластеры и экономический рост // *Государственная служба.* – 2008. – № 5.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. /Утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662/ www.consultant.ru
5. Портер М. Конкуренция. – М.: ИД «Вильямс», 2005.
6. Семенов С. А. Доклад в Российской академии государственной службы. – М.: РАГС, 2012.

