

*Груздева Е.В.
к.э.н., старший преподаватель
МГУ им М.В. Ломоносова
Экономический факультет,
кафедра экономики инноваций
(г.Москва, Россия)*

Анализ потребностей в подготовке и переподготовке кадров компаний
высокотехнологичного сектора экономики, объединенных на базе
технологической платформы «Постгеномные и клеточные технологии в
биологии и медицине».

Проводя анализ на базе технологической платформы необходимо вначале определить данное понятие, его особенности, роль и место в современной действительности. “Технологическая платформа (далее — ТП) — коммуникационный инструмент, направленный на активизацию усилий по созданию перспективных коммерческих технологий, новых продуктов (услуг), на привлечение дополнительных ресурсов для проведения исследований и разработок на основе участия всех заинтересованных сторон (бизнеса, науки, государства, гражданского общества), совершенствование нормативно-правовой базы в области научно-технологического, инновационного развития”[2, 3].

ТП являются инструментом объединения усилий науки и бизнеса. Их формирование представляет собой выражение потребностей производства в заказе на проведение научно-технологических работ, результаты которых внедряются в производство. В глобальном плане ТП представляют собой ориентир для государственного регулирования, уточняя направления исследований и обеспечивая поток предложений по определенной тематике. Таким образом, с помощью этого инструмента обеспечивается выработка и реализация долгосрочных приоритетов в масштабах экономики страны.

МГУ им М.В. Ломоносова активно вовлечен в процесс формирования ТП: “В Московском университете мы начали заниматься технологическими платформами сразу же, как только они были объявлены...Было решено, что мы попытаемся инициировать четыре технологические платформы”[3, 9]. Особый интерес в рамках данной статьи представляет ТП “Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине”. В рамках данной ТП преимущественно планируются среднесрочные и долгосрочные проекты. Участниками являются: “научно-исследовательские институты, госкорпорации, бизнес. По рекомендации правительства бизнес составляет 50 %”[3,

18]. Значение данной ТП в том, что биотехнологии, созданные на ее основе, способны будут улучшить здоровье нации в целом, отсюда и существенное внимание государства к этому вопросу.

Особое место в рамках ТП занимает проблема “кадрового провала”, существующая в российской экономике. “Мы все говорим о компетенциях, а с другой стороны – о фундаментальном образовании. Эти пункты противоречат друг другу. Фирмам не нужны фундаменталисты. Им нужны коммерческие специалисты”[3, 23]. Рассмотрим подробнее кадровую проблему в ТП “Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине”.

Скорость появления новых проектов, относящихся к ТП “Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине”, обусловленная быстрым появлением новых материалов и развитием постгеномных и клеточных технологий, значительно превышает возможности применения этих проектов для бизнеса. Таким образом, чтобы отвечать потребностям экономики, образовательные услуги должны основываться на опережающем знании. Это соответствует как рассматриваемой ТП, так и потребностям высокотехнологичного сектора в целом.

Подробный анализ потребностей в подготовке и переподготовке кадров для ТП “Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине” содержится в аналитическом отчете, посвященном данному вопросу[1]. Авторы отчета, используют методы анкетирования и интервьюирования. Определяется текущее положение дел в кадровой проблеме, выделяются основные потребности компаний и требования к персоналу, а также формулируются меры, направленные на решение поставленной проблемы.

Рассмотрим текущее положение дел. Прежде всего, стоит заметить, что большинство компаний, входящих в ТП “Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине”, проводят переподготовку кадров, используя для этого собственные силы. Помимо этого, ряд компаний обладает контактами с высшими учебными заведениями, используя их для удовлетворения своей потребности в высококвалифицированных кадрах.

В процессе подготовки и переподготовки кадров компании сталкиваются с тремя основными проблемами. Первая – это необходимость отрыва сотрудников от производства. Второй проблемой является недостаточное качество предлагаемых программ, их оторванность от конкретных потребностей предприятия. Последняя, но не менее существенная проблема – это недостаток средств на переобучение,

отсутствие, как собственного целевого финансирования, так и государственной поддержки в этом.

Именно необходимостью отрыва от производства обусловлено достаточно сильное внимание к очно-вечерней, очно-заочной и дистанционной формам обучения. По той же причине, преимущественно используются краткосрочные и среднесрочные обучающие программы, в то время как долгосрочные выбираются лишь для тех должностей, которым действительно необходим комплексный подход в обучении (например, высший менеджмент).

Также, значительное внимание уделяется технологии дистанционного обучения (e-learning), не требующего отрыва от производства и являющегося более дешевым и доступным по сравнению с другими видами обучения. Однако возможности данной методики, несмотря на непрерывное совершенствование IT-технологий и инфраструктуры, весьма ограничены. Прежде всего, далеко не каждый способен эффективно проходить курсы дистанционного обучения, это требует высокой степени самоорганизации и определенного характера личности. Кроме того, ряд навыков, компетенций и личностных свойств на текущий момент просто не может быть получен в системе дистанционного образования (или же сложность их получения в этой системе настолько высока, что количество способных на это стремится к нулю). В результате, оптимальным является одновременное использование дистанционного обучения и традиционных методик. В зависимости от специфики курса, большее или меньшее количество материала может быть освоено при помощи дистанционной системы. Возможна как ситуация, когда почти полностью дистанционный курс содержит некоторое количество практических занятий, так и обратная ситуация, когда традиционный курс углубляется за счет дистанционных методик (это могут быть материалы предварительной подготовки, дополнения в процессе курса или же материалы, используемые уже после завершения основного курса). В любом случае, использование совмещенных методик значительно эффективнее простого дистанционного образования, а в сравнении с традиционными программами, либо выгодно отличается меньшими затратами, либо предоставляет большие возможности.

Рассматривая предпочитаемые формы проведения занятий, можно выявить различные тенденции для средних и малых предприятий. Малые предприятия наиболее заинтересованы в практических занятиях и мастер-классах, обеспечивающих развитие практических техник и навыков. Средние же предприятия (впрочем, как и крупные), испытывая более острую потребность в переобучении, помимо чисто практических методик используют традиционные лекции и семинары.

При анализе динамики рынка обучающих услуг становится заметна все большая его сегментация. Усиление специализации, разделение компаний по основным характеристикам обучения персонала (сфера обучения, особенности клиентов, уровень цен и качества), ведут к охвату все большего спектра потребностей компаний, что говорит о повышении эффективности работы данного рынка. Также присутствует тенденция к комплектным продажам, когда помимо обучения персонала обеспечиваются другие услуги, повышающие эффективность его работы.

Переходя к содержанию выбираемых курсов, можно выделить ряд тенденций, характерных для обучения и переобучения в компаниях ТП “Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине”. Прежде всего, повышается систематизация обучения, которое все чаще основывается на приоритетах долгосрочной стратегии бизнеса. Наиболее интенсивным и востребованным является обучение среднего менеджмента, относительный вклад которого в развитие компании все более увеличивается. Рассматривая старшее руководство, можно выявить растущую потребность в модульных долгосрочных программах. Для обучения в целом характерно большее внимание к чисто практическим элементам, таким как деловые игры и бизнес-симуляции.

Определение тематики наиболее актуальных направлений переобучения усложняется тем, что присутствует необходимость в совершенствовании знаний во всех предложенных на выбор областях. Тем не менее, наибольший интерес проявлен к бизнес-планированию, защите интеллектуальной собственности и привлечению финансирования. Достаточно сильно востребован стратегический менеджмент, актуально управление проектами. Также был отмечен интерес к тактике продвижения инновационной продукции на рынок и развитию навыков успешного ведения инновационного предпринимательства.

Одновременно с наиболее востребованной тематикой обучения можно определить те отделы компаний, где необходимость в повышении квалификации ощущается особенно остро. Это финансово-плановые и проектные отделы. При этом если с этапом создания продукта сотрудники справляются достаточно успешно, то для фазы коммерциализации зачастую не хватает знаний, навыков и умений. Организации преимущественно сталкиваются с отсутствием знаний соответствующих специфике отрасли, а также определенным этапам становления компании.

В результате, внимание фокусируется на получении ряда полезных навыков, компетенций и личностных особенностей. Прежде всего, от сотрудников требуется способность к проблемно-аналитическому мышлению и навыки в оценке рисков.

Отдельного упоминания заслуживает развитие предпринимательских способностей, а также креативность, выражающаяся в стремлении к позитивным изменениям. Важным параметром является эффективная работа в команде, сочетающаяся с приверженностью ценностям компании, поддержкой корпоративной культуры. Кроме этого выделяется самоорганизация и развитие стрессоустойчивости. Также подчеркивается важность лидерства и харизмы. При этом предусматривается как получение новых компетенций, так и развитие навыков, полученных ранее.

Анализируя же проблему нехватки средств можно выделить появление ряда новых экономичных форм обучения. Прежде всего, это увеличение доли дистанционного образования, которое значительно дешевле. Помимо этого, компании сворачивают те образовательные программы, без которых могут обойтись и акцентируют свое внимание на строго профильных курсах. Очевидно, что наиболее востребованы те программы, которые напрямую влияют на работу сотрудников и эффективность бизнеса в целом.

Обобщение полученных результатов позволяет авторам отчета “Анализ потребностей в подготовке и переподготовке кадров: Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине” построить таблицу, характеризующую основные компетенции и способы их получения[1, 28]:

Табл. 1.

Условия бизнеса	Учебные решения	Производительность Выпуск
Быстрые инновации/изобретения	Проектные команды	Усиление креативного мышления
Рост мировой конкуренции	Стратегическое мышление/планы	Интеграция общей картины
Более требовательные потребители	Ситуация, ролевые игры	Улучшенный процесс поиска решений
Лидерство, основанное на деятельности	Интенсивный тренинг лидерства	Вдохновленные лидеры
Конкуренция за таланты	Обучение и наставничество	Усиление непрерывного планирования
Быстрая смена делового окружения	Реализация стратегии изменений	Быстрая/»реактивная» организация
Большая интенсивность	Развитие навыков	Исключительность руководства

Определяя специфику разработки новых образовательных программ, учитывающих основные потребности компаний ТП “Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине” можно сказать, что эти программы должны основываться на компетентностном подходе. Тематику необходимых компетенций можно разделить на три группы: межличностные, общепрофессиональные, деятельностьные.

В результате, после завершения обучения выпускник программы дополнительного экономического образования должен будет обладать определенным набором ключевых компетенций в расчетно-экономической, аналитической, организационно-управленческой деятельности.

Основной задачей, способствующей решению кадровой проблемы, является создание учебных программ и образовательных модулей, ориентированных на удовлетворение выявленных потребностей компаний. Примером подобных программ могут служить курсы «Финансы инновационных компаний» и «Управление инновационным проектом».

Дисциплина «Финансы инновационных компаний» ставит своей целью получение системного, целостного представления о взаимосвязи финансовой стратегии с другими функциональными сферами хозяйствования инновационной компании. Этот курс позволяет выработать ряд полезных умений, а именно по структурированию инвестиционной сделки между предпринимателем, создателем инновационного бизнеса и венчурным инвестором, подготовке и проведению переговоров с венчурным инвестором. Также формируются навыки по разработке финансовых стратегий инновационной компании от стадии зарождения идеи и создания компании до стадии развития.

Курс «Управление инновационным проектом» предоставляет возможность получить системное представление о взаимосвязи основных стратегических и оперативных управленческих решений в области управления инновационным проектом. Рассматриваются вопросы производственной, маркетинговой, инвестиционной, финансовой деятельности, а также вопросы управленческого, бухгалтерского учета, финансовой и налоговой отчетности.

В целом же инновационное образование, способное решить текущие кадровые проблемы, должно не только давать фундаментальные знания в определенной предметной сфере, но и быть нацелено на преодоление разрыва между теоретическими знаниями и практикой решения реальных задач. Это образование должно быть направлено на непрерывное повышение квалификации и профессиональную

переподготовку специалистов. В дополнение к основному образованию и основной специальности инновационное образование должно развивать прикладные навыки и качества, личностные, когнитивные, поведенческие.

Значение образования, как фактора формирования нового качества экономики и общества в целом непрерывно увеличивается с ростом влияния человеческого капитала. Очевидно, что эта тенденция является более чем устойчивой.

Литература:

1. Груздева Е.В., Савченко И.В, Коростылева И.И. Аналитический обзор потребностей предприятий и компаний, входящих в формируемые в МГУ имени М.В.Ломоносова технологические платформы, в подготовке и переподготовке кадров, а также в проведении заказных НИОКР. Раздел «Постгеномные и клеточные технологии в биологии и медицине». М.: МГУ им. М.. Ломоносова. - 28.12.2010 г.
2. Клепач А.Н. “Рекомендации по разработке проекта реализации технологической платформы” М.: МГУ им. М.. Ломоносова. - 25.10.2010 г.
3. Круглый стол “Технологические платформы как инструмент модернизации экономики” М.: МГУ им. М.. Ломоносова. - 16.11.2010 г.