

# нужны специалисты завтрашнего дня!

*подготовка конкурентоспособного специалиста  
для инновационной экономики:  
потребности предприятий – возможности вузов*

## Аннотация

*В статье представлен подход к совершенствованию форм взаимодействия между предприятием и вузом при подготовке конкурентоспособного специалиста, отвечающего запросам инновационной бизнес-среды.*

**Ключевые слова:** подготовка инновационных менеджеров, оценка качества подготовки современного выпускника, формы взаимодействия предприятия и вуза

Считается, что российская экономика по-прежнему остается лидером технологических нововведений, реализуемых в «головах» технических специалистов. Также общеизвестен факт, что Россия – лидер по числу «мертвых» идей, оставшихся на примитивном уровне разработки, не нашедших своего реального воплощения и не дошедших до потребителя.

Как показывает опыт, лишь часть инициаторов и разработчиков идей могут довести новинку до уровня коммерциализации, в том случае, если имеются природные менеджерские качества. Другой части приходится осваивать дополнительную профессию, что не всегда благоприятно сказывается на результатах деятельности по основной специальности. Указанный парадокс вызывает необходимость вводить существенные изменения в практику подготовки специалистов.

## **Достаточно ли подготовка выпускников современного вуза?**

Представители крупного промышленного сектора г. Новосибирска (НПО завод им. Чкалова, НПО «ЭЛСИБ») на заседании, посвященном теме «Подготовка кадров для инновационного про-

## **Борисова**

**Алена Александровна**

канд. экон. наук, доцент  
bborisova@rambler.ru

## **Горевая**

**Евгения Сергеевна**

канд. экон. наук, доцент  
gorevayaes@yandex.ru

Кафедра «Менеджмент»,  
Новосибирский  
государственный  
технический  
университет

**средний срок  
профессиональной  
адаптации выпускника  
технической  
специальности составляет  
двенадцать месяцев,  
а менеджера –  
пять месяцев**

рыва» (Interra-2010), заявили, что выпускники отечественных вузов не готовы работать в новых условиях. То, что качество современного выпускника не соответствует практическим запросам многих успешных предприятий, подтверждено результатами социологического опроса, проводимого авторами на 30 промышленных предприятиях города и области. Оценке подлежали следующие параметры организации подготовки специалистов:

- адекватность программ требованиям практики;
- обеспеченность вуза материальной базой для приобретения практических навыков;
- профессионализм преподавательского состава;
- организация взаимодействия совместной работы предприятия и вуза.

Результаты опроса говорят о низком качестве подготовки специалистов по всем параметрам оценки. Промышленники заявляют, что материальная база и программы подготовки, используемые в вузах, значительно отстают (несоответствие экономических программ отметили 46% опрошенных, а технических – 67% респондентов).

Знания, приобретаемые в стенах вуза, не отвечают потребностям и реалиям бизнеса. Вот и вынуждены предприятия «доводить» до требуемого уровня квалификации выпускников вуза собственными силами, вкладывая в этот процесс значительные ресурсы времени и финансов.

Средний срок профессиональной адаптации выпускника технической специальности составляет двенадцать месяцев, а менеджера – пять месяцев. За этот период молодые специалисты выходят на заданный уровень трудовой отдачи, но не приносят прибыли. Отдача от вложения средств в программы адаптации и обучения выпускников вуза формируется на втором году их работы на предприятии. Хорошо, если сотрудник проработает этот срок, но многие рассматривают работу на крупном промышленном предприятии в качестве стартовой площадки для приобретения не столько опыта, сколько

записи в трудовую книжку и с легкостью покидают стены заводов.

Например, ежегодно НПО им. Чкалова трудоустраивает порядка ста выпускников вуза, через два года на предприятии остается не более десяти сотрудников из числа принятых. Никто не гарантирует, что вложения в персонал окупятся. Работодатели отмечают, что профессиональные и социальные амбиции выпускников вуза завышенны: молодые специалисты хотят сразу высокую заработную плату, хорошие условия труда, достойное социальное обеспечение, стремительный карьерный рост.

### ***Труд и молодежь***

Результаты опроса руководителей высшего и среднего звена управления выявляют следующие основные негативные особенности в системе подготовки специалистов для инновационной среды и предприятий, работающих в ней:

1. стандартизованность мышления, низкая способность инициировать собственные подходы к решению проблем;
2. невозможность адаптировать арсенал средств и методов к условиям, значительно отличающимся от учебных;
3. низкая способность выстраивать коммуникационные каналы взаимодействий;
4. незаинтересованность в поиске информации о новых технологиях в исследуемых областях: невладение средствами поиска информации.

Эксперты отмечают стремление молодых специалистов выполнять работу в строго оговоренных рамках без излишней инициативы. Даже денежное стимулирование инновационной активности не всегда вызывает «восторг и желание» активизировать усилия в этой области.

Рынок труда переполнен молодыми специалистами. Зачем столько выпускников вузов? Средний возраст конструкторов на НПО «Элсиб» составляет более 50 лет. Почему не идет работать молодежь? В том числе и потому, что качественно работать не умеют, не хотят, не научили.

***знания,  
приобретаемые  
в стенах вуза,  
не отвечают  
потребностям  
и реалиям бизнеса***

### ***В руках вуза...***

Зачастую идеи и технические новшества не получают реального воплощения и выхода на рынок, а их инициаторы – прибыли от коммерциализации идеи, в силу недостаточной профессиональной компетентности в вопросах менеджмента и отсутствия навыков технологического менеджмента. Эти причины подтверждаются экспертной оценкой, полученной в ходе реализации проекта в рамках учебной дисциплины «Управление инновациями», предназначенной для магистрантов второго года обучения всех специальностей Новосибирского государственного технического университета.

Целью проекта является получение навыка взаимодействия участников при разработке и апробации инновационных проектов. Магистранты имеют возможность выбора интересующего направления в рамках тем, предлагаемых техническими руководителями, а также существует возможность инициировать собственное направление исследования.

С учетом профессиональных интересов формируются учебные группы численностью от семи до десяти человек из представителей разных факультетов и различных специальностей. Организация работ предполагает участие и взаимодействие двух руководителей проекта: технического специалиста и экономиста-менеджера. За ограниченный временной промежуток проектной группе необходимо разработать выбранную тему «от идеи на бумаге» до уровня инструментальной оснащенности вывода продукта (услуги) на рынок.

Идея организации такого взаимодействия предполагает моделирование деятельности, на котором приходится налаживать продуктивное сотрудничество между различными специалистами и организовывать работу, направленную на вывод производимой продукции в рынок. Рассмотренный опыт является успешным примером введения изменений в практику образовательного процесса.

***те, кто реально  
задействован  
в инновационной бизнес-  
среде могут выступать  
консультантами  
по разрабатываемым  
студентами проектами***

## ***Нужна модернизация вузов***

Единичные совершенствования не способны кардинальным образом изменить «качество» выпускника. Очевидна необходимость модернизации, как общей идеологии подготовки инновационных специалистов, самой образовательной программы, процесса подготовки специалистов, содержательного наполнения курсов, так и форм взаимодействия участников подготовки: государство-вуз-предприятие.

Программы подготовки необходимо подстраивать под решение конкретных проблем предприятий. Необходимо проработать организацию двустороннего взаимодействия, при котором инициатором разработки темы может выступить как педагог-исследователь, студент, магистрант, так и заявка может исходить из потребности практики. Решение задач по актуальной для реального бизнеса тематике позволяет повышать заинтересованность студента в выполнении курсовых работ, приобретении навыков разрешения проблем.

Подобная форма взаимодействия позволяет организовать сотрудничество «вуз-предприятие» в виде командной работы и стажировок на реальных проектах. Реализации подобного взаимодействия мешает, на наш взгляд, слабая информированность предприятий о возможностях и наработках студентов. Разрабатываемые, в том числе и для решения подобных проблем, бизнес-инкубаторы, не освещают должным образом банк идей и разработок, задач и проблем, которые потенциально можно решить, взаимодействуя с вузом. Вот и мучаются студенты и преподаватели в поисках объекта исследования курсовых, дипломных, а представители предприятий вынуждены либо обращаться в консалтинговые фирмы, либо решать вопросы самостоятельно.

Одним из вариантов усиления работы по информированию потенциальных заказчиков могут служить инновационные площадки вузов, представляющие виртуальное пространство для размещения в одном месте разрозненной инновационной информации. На таких «площадках» представляется возможным реализовать еще одну форму взаимодействия предприятие-вуз: совместное введение инновационных бизнес-проектов студентами разных специальностей на конкурсной основе с ранних курсов.

Менеджеры и экономисты решают вопросы с поиском источников финансирования, обоснованием способов заинтересованности инвесторов, определения потенциальной полезности проекта. Студенты технических специальностей находят технические преимущества нововведения и выявляют, что необходимо делать для организации производства новинки. Инновационные площадки в подобном содержательном наполнении могут стать информационным центром и местом встречи всех заинтересованных сторон инновационного процесса.

### ***Обучение коммерциализации***

Программы подготовки выпускников должны показывать подходы к коммерциализации технологий и управления инновациями. Если студенты с ранних курсов «почувствуют» вкус и возможность зарабатывать на своих знаниях, то вопрос о заинтересованности в овладении и обогащении профессиональными знаниями не будет уже столь актуальным. Результаты опроса показывают слабую заинтересованность выпускников наращивать свой профессиональный потенциал. Реализация насущной необходимости объединения авторов идей, разработчиков с менеджерами и управленцами является примером вывода на рынок реального воплощения идей.

Привлечение бизнес-практиков в вузовскую среду не всегда находит должного отклика. С одной стороны, студенты заинтересованы познакомиться с живыми примерами ведения бизнеса, получить экспертные мнения по интересующим вопросам, но с другой, нехватка времени, затруднительная мобильность в организации встреч, низкая оплата вынуждают многих практиков не приходить в вуз.

Профессионалы-практики, те, кто реально задействован в инновационной бизнес-среде могут выступать консультантами по разрабатываемым студентами проектами. При органи-

***введение изменений  
в практику подготовки  
менеджеров для  
инновационной бизнес-  
среды позволяет готовить  
профессионалов,  
востребованных практикой,  
которые становятся  
важнейшим активом  
инновационной экономики***

зации такой формы взаимодействия встает вопрос о мотивации предпринимателя и о том, какие ценностные предпочтения он сможет реализовать в ходе такого взаимодействия.

### **Вывод**

Введение изменений в практику подготовки менеджеров для инновационной бизнес-среды позволит готовить профессионалов, которые становятся важнейшим активом инновационной экономики.

### **Литература**

1. Инновационное развитие – основа модернизации экономики России: Национальный доклад. – М.: ИМЭМО РАН, ГУ–ВШЭ, 2008. – 168 с.
2. Инновации и предпринимательство [Электрон. данные] – Режим доступа: <http://www.innovbusiness.ru>.
3. Национальное содружество бизнес-ангелов [Электрон. данные] – Режим доступа: <http://www.russba.ru>.

КЭ

**Alyena A. Borisova**

*Cand. of Econ. Sci., Associate Professor*

**Yevgenia S. Gorevaya**

*Cand. of Econ. Sci., Associate Professor*

*Chair of Management, Novosibirsk State Technical University*

### **Training of competitive specialist for the innovative economy: needs of the enterprises – facilities of institutes of higher education**

Abstract

**T**he article presents an approach to the improvement of forms of interaction between enterprise and institute of higher education in the process of training of competitive specialist, corresponding to the needs of innovative business environment.

**Keywords:** training of innovative managers, assessment of quality of training of modern graduate, forms of interaction between enterprise and institute of higher education