менеджеры на потоке

формирование управленческого резерва региона через развитие административно-образовательных кластеров

Аннотация

Формирование резерва управленческих кадров на национальном и региональном уровнях обусловили появление и развитие административно-образовательных кластеров на Юге России, объединяющих действия органов государственной и муниципальной исполнительной власти и учреждений высшего профессионального образования. Развитие кластеров определяется реформой высшего и среднего профессионального образования.

Ключевые слова: административно-образовательные кластеры, кадровый резерв, реформа образования, менеджмент, лидерство

Игнатова Татьяна Владимировна
доктор экон. наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории и предпринимательства, Южно-Российский институт (филиал) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
tignatova@aaanet.ru

Специфика административно-образовательных кластеров, заключающаяся в организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, прежде всего, для органов государственного и муниципального управления и бюджетных организаций, а не предприятий народного хозяйства, отличает их от научно-производственно-образовательных кластеров, создаваемых преимущественно в сфере развития производственных технологий и обеспечения высококвалифицированными специалистами отраслей региона. Задачи формирования резерва управленческих кадров на национальном и региональном уровнях обусловили появление и развитие административно-образовательных кластеров на Юге России, объединяющих действия органов государственной и муниципальной исполнительной власти и учреждений высшего профессионального образования.

На одной волне

Научно-производственно-образовательные кластеры на базе классических и технических университетов на Юге России создаются в большинстве субъектов РФ. Бесспорным лидером является Южный федеральный университет в Ростове-на-Дону; силь-

ные вузовские системы, дополняемые инновационными центрами, бизнес-инкубаторами, технологическими парками, сложились в Краснодаре, Волгограде, Владикавказе, Ставрополе и Пятигорске, которые являются одновременно и донорами на рынке трудоустройства выпускников, и реципиентами абитуриентов из преимущественно соседних регионов.

К инструментам реализации региональной политики целесообразно отнести именно кластерный подход [1]. Административно-образовательные кластеры в регионах России могут создаваться на базе взаимодействия Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, ее филиалов, других вузов, имеющих лицензии на образовательные программы по направлениям и специальностям государственного и муниципального управления, экономики и управления, юриспруденции, социальной работы с кадровыми службами, советами и комиссиями по кадровой политике, центрами переподготовки и повышения квалификации, создаваемыми органами исполнительной власти субъектов РФ и территориальными управлениями органов федеральной исполнительной власти (например, надзорными, правоохранительными), а также судебной власти. Совместная деятельность может осуществляться как на договорной основе при осуществлении профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих и кадрового резерва, так и в форме создания консультативных советов в целях согласования образовательных программ, определения возможностей и потребностей в предоставлении мест студенческой практики, участия выпускников в конкурсах на замещение должностей государственной службы и включение в кадровый резерв при наличии рекомендаций высших учебных заведений.

Во всех вузах Ростовской области, готовящих специалистов для сектора государственного и муниципального управления, назрела необходимость модернизации организационных структур, содействующих трудоустройству выпускников в органы государственного и муниципального управления и ведущих мониторинг их дальнейшей профессиональной судьбы. Данные структуры могут создавать-

к инструментам реализации региональной политики целесообразно отнести именно кластерный подход

ся как путем инициативного развития организаций студенческого самоуправления (студенческие службы занятости), так и путем сотрудничества с государственной службой занятости, кадровыми службами органов власти и управления, государственных внебюджетных фондов, органами местного самоуправления как работодателями. Поиск организационных форм реализации услуг трудоустройства должен учитывать, что создание центра трудоустройства – не самоцель, а средство решения проблемы, которое должно быть и социально, и экономически эффективным, расширяющим горизонт приложения сил выпускников в государственном секторе.

Кадровый источник

Следует отметить, что услуги трудоустройства выпускников сопряжены с немалыми затратами самих вузов: создание соответствующего структурно-функционального подразделения с постоянными работниками (минимум 3–4 человека), материально-техническое и информационно-сервисное обеспечение его деятельности, ведение баз данных, контакты с администрациями субъектов РФ, государственной службой занятости, органами местного самоуправления, проведение конкурсов выпускников и ярмарок вакансий, выпуск информационно-справочных материалов – все это требует расходования значительных сумм внебюджетных средств, полученных от оказания вузом других услуг и осуществления других видов деятельности, так как сметой бюджетного финансирования вуза подобные расходы не предусмотрены. Федеральный статус государственных вузов подчеркивает их ответственность за обеспечение сбалансированной федеральной образовательной политики, отражающей интересы различных сегментов социально-экономической и административной структуры региона.

Министерством регионального развития РФ перспективными социально-экономическими кластерами для Ростовской области на период до 2020 г. определены: транспортная инфраструктура, АПК, обрабатывающая промышленность, инновационно-образовательный. Аналогичные кластеры развиваются и в Краснодарском и Ставропольском краях, дополняемые туристско-рекреационным кластером.

менеджеры на потоке

В этой связи возрастет роль подготовки квалифицированных кадров для органов исполнительной власти, регулирующих и стимулирующих развитие данных кластеров, особенно в части подготовки кадров для инновационных секторов экономики. По мнению И.А. Ястремского, именно инновационная деятельность российских компаний может способствовать выходу экономики России из экономического кризиса [2].

Изменения в законодательстве о высшем профессиональном образовании, произошедшие в 2007-2008 гг., окажут существенное влияние не только на условия приема в вузы (ЕГЭ, дополнительные льготы для военнослужащих), образовательные программы (двухуровневая система бакалавр-магистр, интеграция с научными организациями), но и на возможности трудоустройства выпускников. Острой для сектора государственного и муниципального управления станет проблема «Выпускник-2015», так как именно в 2015 г. на рынок труда выйдет в 1,5–1,8 раза больше выпускников вузов: специалисты, поступившие в вузы в 2010 г. и окончившие их по специальности «Государственное и муниципальное управление», и бакалавры экономики, менеджмента, государственного и муниципального управления, поступившие в вузы в 2011 г. – год повсеместного перехода вузов к двухуровневой системе образования [3]. Поэтому требуется четкое разграничение требований к ступени/уровню образования (бакалавр ступени или уровня, дипломированный специалист или специалист, магистр ступени или уровня) при формировании кадрового резерва и принятию граждан на государственную службу.

Для решения проблемы «Выпускник-2015» потребуются качественно иные подходы и методы, так как действующие программы трудоустройства выпускников вузов ориентированы на текущий демографический прогноз и стабилизировавшийся приток лиц с высшим образованием, обычно имеют сугубо региональный аспект и не поддерживают профессиональную миграцию в другие субъекты РФ.

В рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 №1662-р, определены основные ориентиры соци-

назрела необходимость модернизации организационных структур, содействующих трудоустройству выпускников в органы государственного и муниципального управления и ведущих мониторинг их дальнейшей профессиональной судьбы

ально-экономического развития России на долгосрочную перспективу, в соответствии с которыми стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Исходя из данной цели сформированы следующие приоритетные задачи:

• обеспечение инновационного характера базового образования;

• модернизация институтов системы образования как инструментов социального развития;

• создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;

• формирование механизмов оценки качеств и востребованности образовательных услуг с участием потребителей, участие в международных сопоставительных исследованиях [3].

Вывод

Сотрудничество вузов с органами федеральной и региональной исполнительной власти в целях формирования резерва управленческих кадров требует также согласования позиций по структуре резерва. В различных административных актах речь идет либо о резерве на замещение должностей государственной службы всех уровней (например, в концепциях кадровой политики субъектов РФ принятых ранее), либо о резерве на руководящие должности, причем не только госслужбы, но и бюджетных организаций. В последнем случае, безусловно, речь идет уже не о выпускниках, либо аспирантах вузов, но о лицах с существенным опытом работы или службы по специальности, в том числе руководящей. *В данном случае именно потенциал академий государственной службы и их филиалов окажется востребованным в процессе реализации образовательных программ управленческого лидерства и для упрочения административно-образовательного кластера в регионе.*

острой для сектора государственного и муниципального управления станет проблема «Выпускник-2015», так как именно в 2015 г. на рынок труда выйдет в 1,5–1,8 раза больше выпускников вузов

Литература

1. Вардомский Л.Б., Матвеев В.А. Кластерный метод как инструмент обоснования развития проблемного региона [Текст]. – М.: 2003.

менеджеры на потоке

2. Ястремский И.А. Инновационная деятельность российских компаний [Текст] // Региональная экономика: теория и практика, 2010, №18.
3. Впервые об этом: Игнатова Т.В. Аспекты трудоустройства выпускников вузов в программах занятости населения Ростовской области [Текст] // Аккредитация в образовании, 2008, №22.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации №1662-р от 17.11.2008 г. [Текст] // Правовая система «Консультант Плюс».

КЭ

Tatiana V. Ignatova
Dr. of Econ. Sci., Professor, Head of Chair of Economy Theory and Entrepreneurship, South-Russian Institute (affiliate) of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Region Management Reserve Formation by Means of Administrative-Educational Clusters Development

Abstract

Managerial human resources reserve formation on national and regional levels specified appearance and development of administrative-educational clusters on South of Russia. These clusters combine activities of state and municipal executive authorities and institutions of higher professional education. Clusters development is defined by reform of higher and intermediate professional education.

Keywords: administrative-educational clusters, personnel reserve, education reform, management, leadership