

УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Бутко Г. П.

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры стратегического и производственного менеджмента, Уральский государственный горный университет (Россия), 620099, Россия, г. Екатеринбург, ул. Куйбышева, 30, gpbuto@mail.ru

Поротников П. А.

кандидат экономических наук, преподаватель кафедры социально-экономических дисциплин, Уральский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации (Россия), 620060, г. Екатеринбург, пер. Родниковый, 7, pekin-auto@mail.ru

УДК 338.24.001.85

ББК 65.050р

Цель: изучение влияния подготовки кадров на всех этапах образовательного процесса на конкурентоспособность отечественных предприятий.

Методы: осуществлен анализ отечественного и зарубежного опыта подготовки управленческих кадров и используемых стратегий при формировании конкурентоспособного управленческого персонала; проанализированы показатели подготовки управленческих кадров в системе высшего образования Российской Федерации.

Результаты: выявлены различия в формировании управленческих кадров отечественных и зарубежных предприятий; определены тенденции незначительного сокращения общего числа обучающихся по программам высшего образования, а также определено существенное снижение государственной поддержки формирования конкурентоспособных управленческих кадров в системе высшего образования.

Научная новизна: исследованы взаимосвязи конкурентоспособности предприятий и уровня подготовки управленческих кадров, обоснована актуальность поддержки со стороны государства обучающихся по направлениям подготовки менеджмент и экономика в системе высшего образования.

Ключевые слова: подготовка кадров, кадровый потенциал, конкурентоспособность, система образования.

THE LEVEL OF TRAINING IN COMPETITIVENESS

Butko G. P.

doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Strategic and Industrial Management, Ural State Mining University (Russia), 620099, Russia, Yekaterinburg, Kuibysheva str., 30, gpbuto@mail.ru

Porotnikov P. A.

candidate of Economics, Lecturer of the Department of Socio-Economic Disciplines, Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation (Russia), 620060, Yekaterinburg, Rodnikov lane, 7, pekin-auto@mail.ru

Purpose: to study the effect of training at all stages of the educational process on the competitiveness of domestic enterprises.

Methods: analysis of domestic and foreign experience in management training and strategies used in the formation of competitive management personnel; The indicators of management training in the higher education system of the Russian Federation are analyzed.

Results: differences in the formation of managerial personnel of domestic and foreign enterprises; identified trends of a slight reduction in the total number of students enrolled in higher education programs, and also determined a significant reduction in state support for the formation of competitive management personnel in the higher education system.



Scientific novelty: the interrelationships of enterprise competitiveness and the level of management training are investigated, the relevance of state support for students in the areas of management training and economics in higher education is justified.

Key words: personnel training, personnel potential, competitiveness, education system.

В настоящее время большинство предприятий России имеют, по сравнению с развивающимися странами, достаточно высокий потенциал, выражающийся в первую очередь в наличии квалифицированного персонала. Качественное базовое образование, полученное нашими специалистами в России, позволяет им быстро учиться, самостоятельно получать новые навыки, а, следовательно, менять профессию, что важно в условиях рыночного хозяйства. Таким образом, наличие квалифицированных кадров является существенным преимуществом российских предприятий.

Улучшение управленческих навыков персонала играет важнейшую роль в обеспечении конкурентоспособности предприятий. Эту проблему можно решить двумя способами: первый – повысить квалификацию существующих менеджеров, а второй – заменить менеджеров более квалифицированными работниками. Первый способ кажется более простым и оптимальным. Но сегодня сложно найти высококвалифицированного менеджера, способного эффективно работать в современных сложных условиях. Для проведения действенных изменений в работе компании, требуется менеджер с определенным набором знаний и опытом управления в условиях кризиса. [1]. Попытки обучения на краткосрочных курсах большого количества антикризисных менеджеров не дали желаемого результата, возможно в силу отсутствия для них необходимого количества рабочих мест. В нашей стране существует несколько десятков компаний, где управляющие не только смогли преодолеть кризис, но и создали системы, позволяющие компаниям эффективно работать в условиях рыночной экономики.

Вторым способом повышения качества управления, является привлечение заграничных специалистов, но это сопряжено с такими сложностями, как различие культур и принципов ведения бизнеса. Если обратиться к опыту других стран, то наиболее приемлемой выглядит модель управления, где иностранные специалисты привлекаются к созданию рекламы, маркетингу, продажам, продвижению товаров на рынке под полным контролем и руководством российских специалистов.

Третьим возможным способом повышения качества менеджмента является переподготовка уже работающих на предприятии управляющих и создание условий ротации кадров.

Для улучшения качества любой работы, в том числе и управленческого аппарата, необходимы мотивация и контроль.

Мотивация работников возможна различными способами, например, доля в капитале компании, премии от прибыли, опционы. Но современное налоговое законодательство, побуждает руководителей скрывать доходы предприятия. Таким образом, приведенные способы мотивации практически не работают [2].

Контроль эффективности управления должны осуществлять собственники компаний. Но в результате проведенной приватизации в большинстве случаев собственники предприятий одновременно являются и ключевыми менеджерами, что делает бессмысленным сам контроль. Кроме того, в результате приватизации руководителями предприятий далеко не всегда оказались эффективные менеджеры.

Особенно важным аспектом обеспечения конкурентоспособности кадров является выполнение системой высшего образования «рыночного заказа» на управляющие кадры в различных отраслях экономики. С начала 1990-х в высшем образовании размывалась отраслевая специализация при подготовке специалистов. В борьбе за абитуриента ВУЗы открывали специальности, в том числе по направлениям менеджмент и экономика, по которым не могли обеспечить высокий уровень компетенций будущих специалистов. Последние годы наметилась обратная тенденция – сокращение непрофильных направлений подготовки, ликвидация «неэффективных» высших учебных заведений. Так, согласно Доклада Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации «О реализации государственной политики в сфере образования» на 2018/19 учебный год 46,5% контрольной цифры приема (далее КЦП) выделено на инженернонаправления подготовки и специальности, 11,09% КЦП – на направления подготовки и специальности в области наук об обществе, 9,75% – в области естественных наук, 9,25% – педагогические, 8,8% – медицинские [3].

Статистические данные приема студентов по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры за 2013 – 2017 годы, составленные по материалам отчетности Министерства образования и науки [4] представлены в таблице 1 (стр. 164).

Анализируя данные набора, можно сделать вывод, что количество принятых за последние пять лет неизменно уменьшается, в среднем на 2,17% в год, при этом число бюджетных мест увеличивается, но мень-

Таблица 1. Показатели приема в образовательные организации высшего образования за период с 2013 по 2017 годы

Показатели	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Принято по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, чел.	1 246 484	1 191 720	1 221 791	1 157 844	1 141 988
в том числе за счет бюджетных ассигнований, чел.	499 082	487 980	523 003	518 000	515 519
Процент бюджетных мест, %	40	41	43	45	45
Принято по направлениям «Экономика», «Менеджмент», чел.	332 586	289 525	259 733	164 526	146 194
в том числе бюджетных мест, чел.	34 968	30 830	30 052	23 199	19 246
Процент от общего числа принятых по направлениям «Экономика», «Менеджмент», %	27	24	21	14	13
Процент бюджетных мест по направлениям «Экономика», «Менеджмент» среди общего числа бюджетных мест, %	7	6	6	4	4

шими темпами – 0,8% в год. Данная тенденция представлена на рис. 1.

Подготовка управленческих кадров осуществляется преимущественно по программам «Экономика» и «Менеджмент». Анализ статистических данных показывает, что объем набора по данным направлениям сократился более чем в 2 раза, с 332586 до 146194 человек, за 5 лет. При этом количество бюджетных мест также сократилось с 34968 до 19246 человек [5]. Процент бюджетных мест по направлениям подготовки Экономика и Менеджмент из общего числа бюджетных мест сократился с 7% до 4%. Данные представлены на рис. 2.

Таким образом, можно сделать вывод, что государственная поддержка будущим управленческим кадрам в виде приема на бюджетные места практически не оказывается.

Традиционно в рыночной системе, в которую входит и рынок труда, выпускникам не всегда удается трудоустроиться по тем специальностям, по которым они проходили обучение. Соответственно, потребность в управленческих кадрах не восполняется в полном объеме.

На данном этапе развития образования необходимо объединение наиболее эффективных инновационно-конкурентоспособных направлений в программе развития образовательных организаций и транслирование передового подхода. Существующие аспекты качества в образовании реализуются не самостоятельно, а в условиях изменяющейся структуры менеджмента ВУЗов. При этом происходит трансформация, в частности, в системе образовательного процесса и качества образования.

Существенным фактором в оценке конкурентоспособности организации является инвестиционная привлекательность потенциальных сотрудников, в настоящее время в качестве таковых можно рассматривать магистров ВУЗов. При этом особое значение имеют такие

аспекты как государственная поддержка подготовки специалистов в сфере управления, и гармоничная оптимизация фундаментальности и утилитарности высшего образования, связь в образовательном процессе сугубо научных и прикладных, технологических аспектов.

Целесообразно обеспечить заинтересованность самих сотрудников в дополнительном обучении. Для того, что бы усилить ответственность и заинтересованность сотрудников в непрерывном повышении своей квалификации, необходимо обеспечить взаимосвязь результатов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования.





Литература:

1. Бутко Г. П. Перспективы инновационного развития образовательных организаций // Теория и практика мировой науки. 2017. № 12. С. 13–18.
2. Бутко Г. П., Меньшикова М. А. Формирование конкурентоспособности образования на современном этапе // Сборник научных статей Технологического университета. Королев. 2017. 217 с.

3. О реализации государственной политики в сфере образования: Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. [электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/news/32737/> (дата обращения 17.09.2018).
4. Статистические данные Министерства образования и науки. [электронный ресурс]. URL: www.minobrnauki.rf/министерство/статистика/ (дата обращения 17.09.2018).
5. Статистические данные Федеральной службы государственной статистики. [электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/education/ (дата обращения 17.09.2018).

References:

1. Butko G. P. Prospects for the innovative development of educational organizations // Theory and practice of world science. 2017. № 12. P. 13–18.
2. Butko G. P., Menshikov M. A. Formation of competitiveness of education at the present stage // Collection of scientific articles of the Technological University. Korolev. 2017. 217 p.
3. On the implementation of state policy in the field of education: Report of the Government of the Russian Federation to the Federal Assembly of the Russian Federation. [e-resource]. URL: <http://government.ru/news/32737/> (date of reference 17.09.2018).
4. Statistics of the Ministry of Education and Science. [e-resource]. URL: www.minobrnauki.rf/ministry/statistics/ (date of reference 17.09.2018).
5. Statistical data of the Federal State Statistics Service. [e-resource]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/education/ (date of reference 17.09.2018).