

Удалых Станислав Кузьмич

канд. экон. наук, доцент, заместитель руководителя

Иркутское региональное отделение

Общероссийской общественной организации

«Российская академия естественных наук»

г. Иркутск, Иркутская область

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕГИОНА

Аннотация: в статье рассматриваются влияние ряда факторов, в т.ч. уровня образования на конкурентоспособность территории, необходимость коренной реструктуризации вузовской системы страны; исследуются упущения и недостатки современной подготовки менеджеров и экономистов; предлагается введение специализации в подготовке кадров для экономики и управления; формулируются организационные и методические предложения для Министерства высшего образования и науки РФ и региональным правительствам по совершенствованию менеджмента деятельности реорганизуемых вузов.

Ключевые слова: конкурентоспособность, образование, повышение качества специалистов, реструктуризация вузовской системы, специализация высшего образования, профессиональный уровень научно-педагогического состава, меры, совершенствование деятельности вузов, подготовка управленческих кадров, подготовка экономических кадров, кадровая политика образовательного учреждения.

Конкурентоспособность территории определяется комплексом взаимосвязанных факторов. К таким факторам относятся как естественно-природные, технологические, инфраструктурные, информационные, так и интеллектуально-духовный, или человеческий фактор. Основой такого человеческого фактора,

который в конечном итоге реализует потенциалы всех других факторов, является образование (общечеловеческое и специальное).

Для высокого уровня конкурентоспособности любого региона важны все виды образования: от дошкольного до высшего. Дело в том, что субъект Российской Федерации представляет многоотраслевую комплексную территориальную систему хозяйствования, требующей для своего эффективного развития обученных и образованных членов общества. Как известно, в России дошкольное образование и все школьное образование являются обязательными, что стало огромным социальным достижением бывшего советского и нынешнего российского общества. Также можно считать среднее техническое, гуманитарное, экономическое и другое среднее специальное образование практически обязательным для молодых людей, стремящихся поскорее стать самостоятельными личностями, принести реальную пользу своей родине и себе лично.

Высшее образование в России «де-юре» не относится к всеобщему обязательному образованию, но «де-факто» оно стало в последние годы таковым. Подавляющая часть современной молодежи сразу после окончания средней школы чаще всего не думает о своем участии в реальном производстве, стремится поступить в высшее учебное заведение, при этом зачастую в любое, лишь бы где-то «пристроиться» и «не потерять» год жизни. Таким «случайным связям» способствовали официальные правила приема, разрешавшие абитуриенту подавать документы в сразу в несколько вузов. После окончания случайно выбранного высшего учебного заведения молодой специалист с соответствующим дипломом «поступал» далее в экономику или социальную сферу. В этот момент и позже всегда встает вопрос о «качестве» специалиста, о его будущей судьбе.

Высшее образование России готовит бакалавров и специалистов по десяткам специальностей и профилям. В настоящее время очень необходимы выпускники инженерно-технического, математического, биологического, физического, химического направлений подготовки. В данном исследовании рассматривается ограниченный набор таких направлений – только по экономическим и управленческим, т.е. выпускающих менеджеров и экономистов.

Повышение качества специалистов – главная проблема современного российского образования. Основные пути решения данной проблемы определены в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» [4] и в Указе Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [3]. Эти пути системно конкретизируются, при этом проводятся различные совещания на уровне Правительства РФ и Российского союза ректоров вузов, на разных уровнях прорабатываются и принимаются программы и планы совершенствования системы вузовского образования.

В сложных условиях развития российской национальной экономики, формирующихся в связи с введением различных санкций против России, роль и значение менеджеров и экономистов значительно возрастают. В первую очередь им необходимы новые профессиональные знания, реальные управленческие навыки и практические умения гибкого ведения хозяйства в различных отраслях экономики и социальной сферы.

Важнейшим направлением повышения качества подготовки менеджеров и экономистов разного профиля является коренная реструктуризация вузовской системы страны, которая уже частично ведется в последние 4–5 лет. Первым действенным инструментом стал мониторинг вузов на предмет их соответствия определенным параметрам осенью 2012 г. В результате этого были признаны неэффективными и нуждающимися в реорганизации 30 университетов и 262 филиала; по результатам мониторинга 2013 г. 373 вуза и филиала оказались неэффективными, а еще 45 вузов и филиалов требующими оптимизации.

В настоящий период в связи с приходом нового руководителя Министерства образования и науки РФ процесс дальнейшего активного реформирования вузовской системы несколько приостановился; ожидается некоторая корректировка и уточнение концепции и стратегии реформирования высшего образования. Поэтому пока не до конца ясны и понятны дальнейшие действия этого Министерства как высшего органа государственной власти по управлению высшим образованием в стране. В этих неопределенных условиях руководители и

профессорско-преподавательский состав большинства вузов страны находятся в весьма противоречивой, напряженной и не всегда понятной обстановке.

Как известно, ощущается нехватка финансовых средств для развития материально-технической базы вузов; отмечается пока большой объем бюрократической (в т.ч. бумажной) работы на кафедрах; повсеместно происходит конкурсное избрание, т.е. устройство на работу преподавателей на короткое время – лишь на 1 год и зачастую на неполную ставку; в вузовской среде отсутствует нормальная система повышения квалификации преподавателей; наблюдается ухудшение финансово-экономического содержания по договорам НИР со стороны предприятий реальной экономики из-за кризисной ситуации в стране и пр.

Помимо этих серьезных упущений необходимо выделить такие главные провалы развития высшего образования в России в последние годы:

– необоснованное введение бакалавриата по ряду специальностей (обучение вместо 5-ти лет ведется в течение 4-х лет); с учетом того, что средняя школа пока плохо готовит школьников к взрослым проблемам и по причине укороченного дальнейшего периода обучения в вузе при слабой производственной практике, бакалавр после окончания вуза оценивается как недоученный специалист по многим позициям;

– переход на бакалавриат в большинстве вузов страны состоялся без необходимой организационно-методической и материально-технической подготовки; определенная внешняя организационно-методическая подготовка была формально осуществлена (на всех уровнях управления высшей школы были наработаны большие объемы различных формальных документов, которые, как правило, несмотря на регулярные проверки, оказывались не нужными и не выполнялись в вузах).

В увязке с вышеназванными провалами здесь важно отметить и такие два важнейших просчета:

– при переходе на бакалавриат материально-техническая база вузов не изменилась (в ряде вузов даже более устарела); совершенствование же всех позиций материально-технической базы в новых условиях было органически

необходимо, т.к. на целый календарный год уменьшилась продолжительность обучения; для такого маневра механически были убран ряд дисциплин, некоторые важные дисциплины были объединены или просто сокращены (убраны из учебного плана);

– новые условия потребовали перестройки всего учебно-научного и воспитательного процесса; перестройка состоялась, но опять формально – те же преподаватели по прежним (формально модернизированным методикам) продолжили ведение своих прежних или обновленных дисциплин без коренного изменения приемов, методов и подходов преподавания. Для такой коренной смены системы подготовки кадров высшей квалификации необходима была своевременная также коренная переподготовка преподавательских кадров (курсы, факультеты повышения квалификации и т. д.), что не было в масштабе страны сделано.

В связи с изложенным должна быть продолжена работа по реструктуризации отдельных направлений высшего образования. По нашему мнению, настало время также для коренного переустройства и реструктуризации высшего образования в области подготовки экономических и управленческих кадров.

Речь идет о том, чтобы на новой методологической, методической и материально-технической базе обратиться к действовавшей ранее (в период СССР) практике подготовки специалистов и максимально использовать в современных условиях накопленный ранее положительный опыт работы с будущими кадрами. Этот опыт состоял в первую очередь в четкой и жесткой специализации высшего образования.

Сейчас же подготовка специалистов в области менеджмента и экономики ведется как в профильных экономических, так и в технических, педагогических, лингвистических, сельскохозяйственных и других вузах, т.е. произошло «распыление» этого важного направления подготовки кадров для реальной экономики и социальной сферы. Например, в Иркутской области по направлению «Менеджмент» обучение осуществляется в Байкальском государственном университете (б.БГУЭП), Иркутском государственном техническом университете (ИрНИТУ),

Иркутском государственном университете (ИГУ), Братском государственном университете (БГУ), Сибирской академии права, экономики и управления (САПЭУ), Восточно-Сибирской академии экономики и права (ВСАЭП). Экономистов, финансистов и бухгалтеров готовят БГУЭП, ИрНИТУ, САПЭУ и прочие вузы. Подобная картина и в других городах Сибири, в том числе в г. Красноярске, Новосибирске, Омске.

Возникшая конкурентная ситуация, к сожалению, не способствует повышению качества подготовки специалистов. Основная причина в том, что в указанных вузах той же Иркутской области (кроме Байкальского государственного университета) экономические кафедры являются «комплексными», т.е. в каждой из них сосредоточены преподаватели разных экономических дисциплин – до 20 и более наименований. Каждый преподаватель ведет 4–7 разных экономических дисциплин, что связано с необходимостью набора должной годовой учебной нагрузки (например, 800–900 часов) в условиях малочисленности групп студентов (от 2 до 20–30 человек) по каждой специальности или направлению подготовки.

В таких комплексных кафедрах отсутствует специальная профессиональная среда. Каждый преподаватель, выполняя лекционную и семинарскую нагрузку по разным экономическим дисциплинам, «варится в собственном котле» без должного взаимодействия и общения с коллегами по экономической профессии. Преподаватель комплексной экономической кафедры не может знать в совершенстве (а именно такие высшие знания необходимы для подготовки современных специалистов экономического и управленческого профиля) всю группу читаемых им дисциплин. Поэтому часть дисциплин этим преподавателем ведется на не высоком уровне и с не должным качеством.

Для неэкономических вузов, ведущих непрофильную подготовку менеджеров и экономистов, характерен также ряд других серьезных недостатков – высокая доля привлеченных преподавателей со стороны; преобладание заочной формы обучения; низкая активность в выполнении научно-исследовательских работ; слабая материально-техническая база; демпинговая ценовая политика;

нарушения в финансово-экономической деятельности; наличие учебных планов, не отвечающих установленным стандартам; большое количество мелких филиалов, не способных обеспечить качественный учебный процесс и пр.

В специальных же экономических вузах основные профильные дисциплины по экономическим и управленческим направлениям сгруппированы по отдельным специальным подразделениям, например, на кафедре менеджмента и предпринимательства, кафедре финансов, кафедре статистики, кафедрах бухгалтерского учета и анализа хозяйственной деятельности и т. д. Эти специальные, т.е. профильные кафедры имеют в своем составе, как правило, квалифицированных преподавателей по относительно узкому направлению дисциплин; преподаватели близких и тесных по содержанию предметов чаще проходят повышение квалификации, постоянно общаются на профессиональном уровне между собой, имеют тесные связи с предприятиями реальной экономики и учреждениями социальной сферы.

В экономических вузах, имеющих многолетнюю историю, сложились профессиональные школы преподавания и специальные научные школы, созданы надежные методы и формы работы со студентами, развита эффективная научно-исследовательская работа. В неэкономических же учебных заведениях подготовка специалистов ведется лишь в последние 8–12 лет.

Работа современного профессорско-преподавательского персонала и, соответственно, характер обучения на комплексных и профильных кафедрах существенно разнятся; в итоге качество подготовки специалистов в вузах значительно различается. В связи с изложенным в существующих условиях необходима в вузовской системе Российской Федерации жесткая специализация в подготовке кадров для экономики и управления.

Предложения состоят в полном закрытии экономических и управленческих направлений в одних вузах (технических, педагогических и других) и сосредоточении их в специальных экономических вузах.

При этом необходимо твердо выдержать такие главные принципы: в технических вузах ведется подготовка только инженерно-технических кадров и

закрывается прием студентов на финансовые, бухгалтерские и управленческие направления; в педагогических и лингвистических вузах – обучение педагогов и переводчиков разных профилей и также закрытие обучения в области менеджмента и предпринимательства; в сельскохозяйственных вузах – подготовка аграриев разного профиля; в медицинских вузах – обучение по медицинским направлениям. Применительно, например, к г. Иркутску предлагается подготовку специалистов в области менеджмента и для ряда экономических профилей сосредоточить только в специальном экономическом вузе – Байкальском государственном университете.

Организационное проведение предлагаемой реструктуризации может длиться 1–2 года; оно должно осуществляться под руководством Министерства образования и науки РФ и включать конкретный план мероприятий. Основой такого плана должно быть соблюдение интересов студентов, которые в период реструктуризации будут обучаться на разных курсах (будут иметь большую разницу в учебных планах) в технических, педагогических и других вузах и которые должны быть без ущерба и сбоя переведены в специальный экономический вуз. Должны быть также всесторонне учтены интересы и пожелания профессорско-преподавательского состава и населения города.

Осуществление организационных реформ в высшей школе России всегда было болезненным и не легким, допускались серьезные ошибки и упущения. Пример этому – закрытие Иркутского военного авиационного технического института (ИВАТУ, годы работы учебного заведения 1931–2009 гг.). Для организации достойного высшего учебного заведения требуется несколько десятков лет; на создание материально-технической и бытовой базы, учебной и научной школ вкладываются огромнейшие финансовые и материальные средства. За десятки лет создается мощнейшая интеллектуальная среда в лице профессорско-преподавательского состава и сообщества самих выпускников разных лет. Как известно, закрытие этого уникального вуза произошло за весьма короткое время (за 3–4 месяца) без проработки вопросов дальнейшего рационального использования земельных площадей, материальной, технической и интеллектуальной

базы. В итоге, до сих пор не реализуются многие проекты, которые можно было бы разметить на пустующих территориях, не разрешены земельные проблемы бывшего вуза.

Таким образом, при проведении предлагаемой выше реструктуризации (глубокой территориальной специализации обучения) необходимы правильные приемы и выверенные подходы; нужно учитывать уже имеющийся в стране опыт присоединений и поглощений вузов и факультетов. Такой опыт (в т.ч. на рассмотренном примере с ИВАТУ) реструктуризации в ряде вузов оказался не всегда неэффективным и проведенным в разрез установкам, изложенным в нормативных документах Министерства образования и науки РФ. Можно утверждать, что реформа высшего образования пока не приносит ожидаемых результатов и в ряде случаев действующие образовательные услуги не приводят к повышению качества подготовки специалистов.

Другой пример неудачной реструктуризации «неэффективного» вуза – это преобразование Иркутского государственного лингвистического университета (ИГЛУ) в Евразийский лингвистический институт – филиал в г. Иркутске Московского государственного лингвистического университета (МГЛУ ЕАЛИ). В соответствии с решением Министерства образования и науки РФ ИГЛУ был признан неэффективным. По замыслу приказа б. Министра Д.В. Ливанова от 15.03.2013 г. №184 о реорганизации МГЛУ и ИГЛУ необходимо было существенным образом улучшить управление вузом и в итоге привести оценочные показатели деятельности ИГЛУ в определенные рамки, т.е в рамки эффективного вуза.

К сожалению, такой сценарий не получился. Синергетический эффект от присоединения иркутского вуза к московскому университету не достигнут. По мнению ряда специалистов и сотрудников МГЛУ ЕАЛИ новая структура не стала работать лучше, деятельность филиала не всегда была надежна и устойчива.

Некоторые основные упущения в деятельности новой учебной структуры, т.е. МГЛУ ЕАЛИ после указанной выше реорганизации нижеследующие.

1. Не готовность головного вуза в г. Москве к эффективному менеджменту в условиях существования филиала в г. Иркутске, не учет текущих, среднесрочных и долгосрочных целей подготовки управленческих экономических кадров для сибирского региона.

2. Отсутствие общей концепции, среднесрочных и стратегических планов развития МГЛУ ЕАЛИ.

3. Снижение управляемости учебной, воспитательной и научной работой вследствие упразднения факультетской структуры и ликвидации деканатов.

4. Отсутствие учебных, методических и научных контактов профильных кафедр головного вуза (МГЛУ) с ведущими кафедрами ЕАЛИ.

5. Отсутствие реальной системы повышения квалификации преподавателей; такая ситуация особенно была не приемлемой, т.к. в филиале был осуществлен переход на обучение по программам бакалавриата и магистратуры, требующих совершенно новых методов и приемов учебной и научной работы.

6. Замедление укрепления материально-технической базы филиала (например, многие учебные аудитории и кабинеты имели лишь содержательные вывески без должного оснащения этих помещений оборудованием, приборами и аппаратами).

7. За два с лишним года реорганизации двух вузов не наблюдалось повышения репутации МГЛУ ЕАЛИ среди работодателей и общественности Иркутской области.

Организационные и методические предложения для Министерства высшего образования и науки РФ и региональным правительствам по совершенствованию менеджмента деятельности присоединяемых вузов в области подготовки управленческих и экономических кадров следующие.

1. Разработка в головном вузе в самые короткие сроки организационно-распорядительных документов (приказа, положений, правил) о порядке и условиях планирования (среднесрочного, долгосрочного) деятельности филиала, о

технологии формирования и расширения связей головного вуза и местного филиала; срочная реализация этой организационно-распорядительной документации с целью модернизации управления филиалом.

2. Конкретные предложения по установлению связей кафедр экономики и менеджмента местного филиала с аналогичными кафедрами головного вуза:

– обмен учебниками и учебными пособиями, написанными и изданными преподавателями кафедр;

– обмен опытом создания и деятельности научных студенческих кружков по научным направлениям кафедр (положения о кружках, планы работы, основные направления и итоги деятельности);

– взаимное участие (приезд из головного вуза 1–3 ведущих ученых и очное или заочное участие отдельных преподавателей кафедр) в научных конференциях, методических и научных сессиях кафедр;

– участие преподавателей кафедры филиала в научной тематике головного вуза;

– взаимное участие в подготавливаемых монографиях, учебниках и учебных пособиях;

– очное повышение квалификации преподавателей кафедр филиала в головном вузе;

– включение отдельных преподавателей кафедр филиала в учебные, методические и научные планы работы профильных кафедр головного вуза и др.

Одним из главнейших элементов повышения конкурентоспособности региона путем коренного совершенствования высшего образования является профессиональный уровень самого научно-педагогического состава. Несмотря на происходящие технические, информационные и методические изменения в учебном процессе, роль и значение преподавателя, учителя, наставника как особой личности еще более возрастают. Каждое высшее учебное заведение проводит свою системную кадровую политику, направленную на создание и постоянное развитие сплоченного и профессионального преподавательского персонала. При этом

наработаны надежные пути кадровой политики, которые рекомендуются для использования и внедрения.

Важной частью кадровой политики образовательного учреждения является организация регулярного специального повышения квалификации преподавателей и сотрудников. В связи с модернизацией экономики, инновационным развитием всех ее отраслей идет постоянное обновление техники и организации производства, внедрение высокоэффективных технологий и оборудования, совершенствование способов и методов менеджмента, планирования, учета и финансового обеспечения деятельности предприятий, фирм и компаний. В этих подвижных условиях рынка необходимо быстрое обновление и коренная модернизация знаний и умений преподавателей образовательных учреждений

В настоящее время как такового целенаправленного, системного и обязательного повышения квалификации преподавателей в российских вузах не существует. Отдельные кафедры и факультеты направляют на весьма короткое время своих сотрудников в другие вузы и на предприятия для обмена мнениями и опытом работы, что далеко не эффективно. Поэтому в России сейчас возникла настоятельная необходимость возрождения в каком-то новом виде факультетов или курсов повышения квалификации (ФПК) при ведущих вузах страны и на крупных предприятиях. Такая государственная система существовала в СССР; она была относительно затратной, но и весьма эффективной. Суть ее состояла в том, что каждый штатный преподаватель вуза, независимо от степени и звания, обязан был один раз в пять лет пройти обучение на ФПК по своей специальности в течение не менее 4–5 месяцев.

Для этого в ведущих вузах бывшей советской страны (г. Москва, Ленинград, Куйбышев, Минск, Новосибирск и др.) были открыты постоянно действующие ФПК, имевшие относительно хорошую по тем временам материально-техническую базу. Но главное состояло в том, что занятия (лекции, семинары, практические занятия) проводили ведущие в стране преподаватели, ученые и специалисты. Часто такие занятия вели сами авторы учебников, по которым студенты и аспиранты ранее обучались в своих вузах. Обновленных на ФПК знаний по

разным специальностям вполне хватало преподавателям на 5 лет успешной учебной работы в вузе. Необходимо отметить, что возрождение регулярной системы повышения квалификации научно-педагогических образовательных учреждений в основном зависит от Правительства России. Вместе с тем, необходима усиленная инициатива ректоров и кадровых служб многих вузов.

Пока еще мало вузов, особенно, из регионов Сибири и Дальнего Востока используют такое направление кадровой работы, как стажировки преподавателей и сотрудников в зарубежных университетах и промышленных предприятиях. Главные цели такого иностранного общения – дальнейшее совершенствование знаний по своей специальности и изучение механизма системы внедрения результатов научно-исследовательских работ в конкретное производство. Такие стажировки должны быть более длительными, чем сейчас, иначе не будут достигаться ожидаемые результаты.

Особенно важно при зарубежных стажировках детально изучить эффективно действующую в ряде стран мира (Япония, Китай, Канада, Германия, США, Франция, Италия) систем и механизмов внедрения результатов научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) и предметно научиться этому внедренческому бизнесу для использования в своей стране. Как известно, в России имеются, с одной стороны, самые различные инновационные разработки и, с другой стороны, оснащенные промышленные предприятия. Однако до сих пор не найдено эффективных форм, методов и способов внедрения указанных разработок. Преподаватели и ученые вузов могли бы внести свой реальный вклад в этот слабо развивающийся и запущенный элемент региональных производств; но для такой системы опять необходимы соответствующие решения Правительства РФ.

Кадровая политика образовательного учреждения должна учитывать особенности преподавательской работы. Преподаватель в одном лице является одновременно специалистом конкретной отрасли, педагогом-учителем и психологом. К сожалению, очень часто такое сочетание не учитывается при организации кадровой политики.

К преподавательской работе по конкурсу или трудовому соглашению допускаются специалисты, знающие лишь свою отрасль, свое конкретное направление деятельности. Эффективная же передача знаний и профессиональный контроль за степенью их освоения, как показывает практика, происходят лишь при использовании педагогических и психологических навыков и приемов. Многие мелкие и крупные конфликты между преподавателями и студентами, а также внутри преподавательского коллектива происходят из-за незнания основ педагогики и психологии, пренебрежения особенностями поведения студенческой молодежи и реагирования молодых людей на внешние раздражители.

В связи с изложенным, в современных вузах необходима специальная кадровая работа по оснащению преподавателей, особенно, молодых знаниями педагогики и психологии. Нами рекомендуется создание в каждом регионе (в одном вузе или в группе вузов) постоянно действующих методических семинаров по педагогике и психологии. Работа таких семинаров может быть организована на регулярной основе с привлечением к участию в них как преподавателей с малым опытом учебной работы, так и многоопытных педагогов вузов. Организация указанных методических семинаров не будет затратным мероприятием, но позволит обучить многих преподавателей особенностям успешного педагогического труда и повысить качество подготовки специалистов.

С целью передачи студентам современных знаний преподаватель должен иметь самую последнюю и полную информацию о своей науке и специальности. Для этого необходима регулярная связь, например, с профильными комитетами и службами местных администраций, законодательной властью, общественными организациями (территориальной торгово-промышленной палатой, общественной палатой, местными отраслевыми союзами и объединениями).

В рамках указанных организаций решаются многие реальные вопросы развития отраслей и предприятий, внедрения передовых технологий и инноваций, применения прогрессивных форм и методов организации производства. Эти организации проводят конференции, профессиональные и общественные

слушания, деловые встречи с отечественными и зарубежными специалистами и представителями бизнеса.

Поэтому одной из основных задач современного преподавателя вуза является умение найти такие организации, установить деловые контакты с руководителями местных государственных и общественных организаций, убедить их в необходимости включения его в состав комитетов и комиссий, приглашения его для активного участия в проводимых мероприятиях. Подобная работа пока является редкостью для вузовского преподавателя, но здесь ему может содействовать кафедра, деканат факультета и руководство вуза. Новая информация, полученная описанным выше путем, будет эффективно использоваться в учебном процессе.

Системные научно-производственные связи вуза и производства (предприятия, фирмы и компании) – также важный путь повышения конкурентоспособности региона. Эти связи чаще всего выражаются в выполнении на договорной основе НИОКР по заказам конкретного производства. В ходе таких исследований по профилю кафедры преподаватели, непосредственно участвующие в разработках, приобретают новые знания и умения, которые на лекциях и практических занятиях ими напрямую передаются студентам и аспирантам.

В последние годы в связи с финансовым кризисом, ростом убытков и разных задолженностей отечественных компаний резко снизились их денежные возможности и производственные стремления заказывать научные разработки. В этих условиях рекомендуется руководству вузов, факультетов и отдельных кафедр более усиленная и настойчивая деятельность по поискам предприятий-заказчиков НИОКР, представления им реальных и привлекательных, т.е. эффективных и инновационных тем для разработок.

В последние годы появилось совершенно новое направление роста вузовского потенциала и повышения квалификации преподавателей образовательных учреждений. Речь идет о реальной возможности создания на законной основе малых предприятий при кафедрах, лабораториях и других производственных структурах вуза. Такие уникальные возможности появились после принятия ФЗ РФ «О бюджетных учреждениях» от 08.05.2010г. N 83-ФЗ [6]. Открытие

указанных малых предприятий предполагает привлечение для научно-производственной работы преподавателей, аспирантов и студентов вуза. В конечном итоге, кроме создания новых рабочих мест и наполнения бюджета образовательного учреждения, создаются также большие возможности повышения квалификации преподавательского состава.

В стране идет деятельность по открытию малых предприятий: на сегодняшний день уже созданы на базе вузов более 1000 малых предприятий. При этом вузам предоставлено право самостоятельно учреждать хозяйственные общества; создание предприятий позволяет дополнительно организовать тысячи рабочих мест. В Иркутской области рекомендуется пока открытие малых предприятий при кафедрах технического профиля ИрНИТУ и Иркутского государственного аграрного университета (ИГАУ), кафедрах экономического профиля Байкальского государственного университета, гуманитарного профиля ИГУ и др., имеющих необходимую материально-техническую базу.

Как следует из всего вышеописанного, политика повышения квалификации преподавательского состава в образовательном учреждении – это комплексная системная работа не только отдела кадров (службы управления персоналом), но больше всего каждой кафедры, лаборатории, малого предприятия при структурных подразделениях вуза, деканатов, проректоров и лично самого ректора вуза.

При разработке кадровой политики в вузе рекомендуется основываться на основных направлениях развития образования в стране, изложенных в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» [1, с. 41–56]. Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования в соответствии с требованиями инновационного конкурентного развития экономики и современными потребностями общества.

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/info/6217> (дата обращения: 17.10.2017)

2. Модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников / ФГБОУ ВО МГППУ. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://стандартпедагога.рф/kiew///?pege=1> (дата обращения: 17.10.2017).

3. Указ Президента РФ от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/2257> (дата обращения: 17.10.2017).

4. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 28.06.2014) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164939 (дата обращения: 17.10.2017).

5. Федеральный закон от 19.12.2016 г. N 415-ФЗ «О федеральном бюджете на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1062276> (дата обращения 17.10.2017).

6. Федеральный закон от 08.05.2010 г. №83-ФЗ «О бюджетных учреждениях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12175589> (дата обращения 17.10.2017).