

## РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ

*Иванова-Швец Л.Н., Толкачева С.В., Гордыч Ю.С.*

*Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)*

Опыт экономически развитых и развивающихся стран показывает, что научно-технический прогресс сопровождается повсеместным распространением инновационных процессов на все сферы жизнедеятельности мирового сообщества. В настоящее время он тесно связан с уровнем развития и инновационным подходом к принимаемым управленческим решениям и стратегиям развития таких нетехнологических понятий, как финансовая деятельность, маркетинговая деятельность и управление человеческими ресурсами. В России в целом эта категория инновационного развития настолько мала, что практически незаметна в мировых масштабах. И не только в мировых масштабах, но в структуре российских организаций удельный вес организаций, осуществляющих технологические, организационные и маркетинговые инновации составляет незначительный процент (рис. 1).

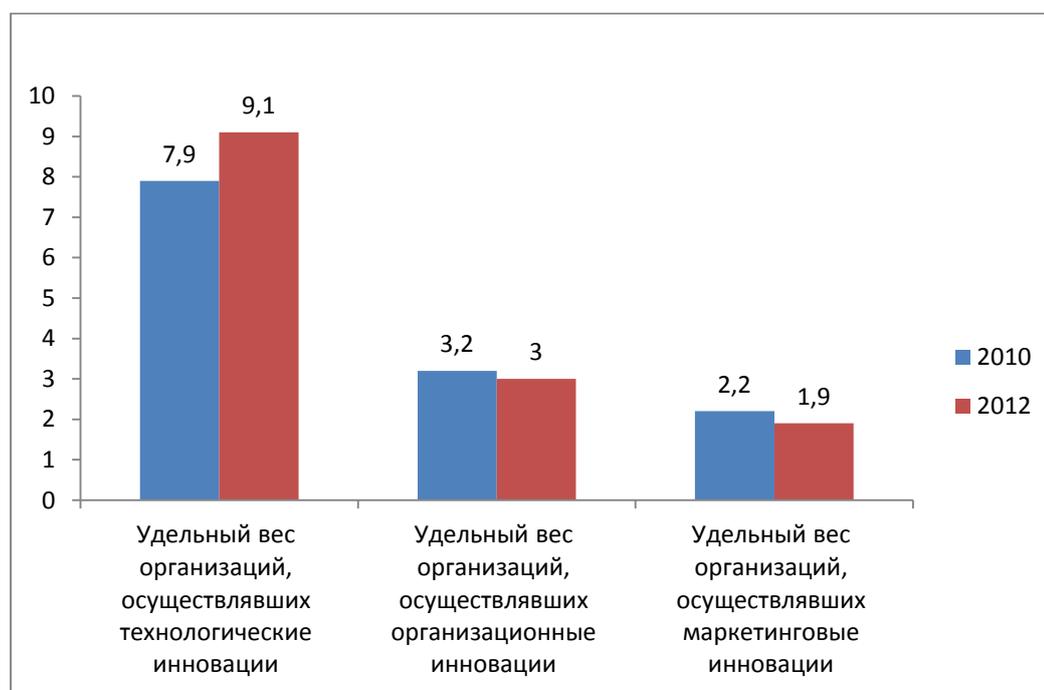


Рис. 1 - Удельный вес организаций, осуществляющих технологические, организационные, маркетинговые инновации, в общем числе обследованных организаций, в процентах

За период с 2010 по 2012 год он вырос на 1,2 % по технологическим инновациям, а незначительная инновационная активность организаций в области организационных и маркетинговых инноваций имеет понижающуюся динамику.

Такая же динамика наблюдается и в топливно-энергетическом комплексе (ТЭК) (рис. 2).

А вместе с тем, как было отмечено выше, нетехнологические инновации направлены на развитие столь важных факторов инновационной деятельности, как финансы, маркетинг, персонал и многое другое.

На сегодняшний день недостаточность организационных нововведений особенно негативно сказывается на совокупной инновационной активности российских предприятий, в том числе в топливно-энергетическом комплексе.

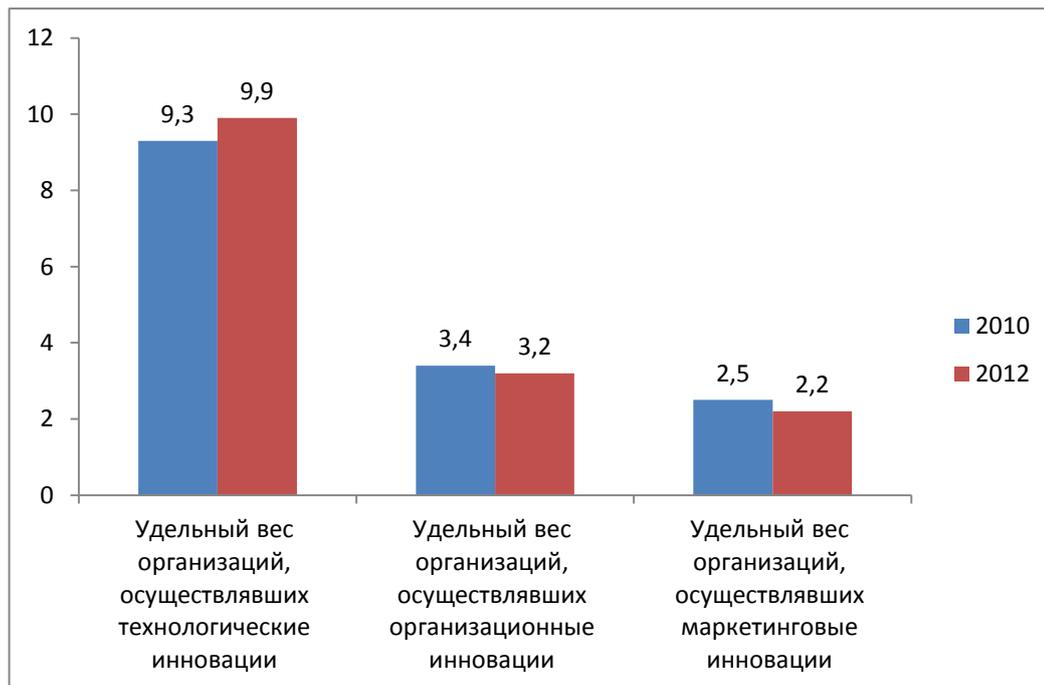


Рис. 2 - Удельный вес организаций, осуществляющих технологические, организационные, маркетинговые инновации в секторе «Добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды», в общем числе обследованных организаций, в процентах

Отечественный ТЭК располагает значительным объемом человеческих ресурсов, однако на сегодняшний день в ключевом секторе российской экономики остро ощущается недостаток высокоразвитого человеческого потенциала, представленного квалифицированным персоналом, способного внедрению и реализации инновационных процессов, сопровождающихся повсеместным распространением новых технологий и принципов работы, как в производственной сфере, так и в функционировании аппарата управления.

Очевидно, что возрастание роли человеческого фактора, как движущей силы современных инновационных процессов абсолютно объективно, поэтому создание инновационного информационного обеспечения, вложения в техническое оснащение и финансирование исследований и разработок необходимо, но недостаточно эффективно без повышения значимости человеческого капитала и разработки инновационных управленческих решений.

Принимая во внимание данные факторы и аргументы, целесообразно обратить внимание на огромный, но неэффективно используемый человеческий потенциал в отечественном топливно-энергетическом комплексе.

Один из самых важных критериев, характеризующий развитие и качество человеческого потенциала - образовательный фактор, который является ключевым для предприятий ТЭК, так как для модернизации отрасли, внедрения современного оборудования, применения инновационных технологий требуются высокообразованные специалисты.

За период 2005-2012 гг. выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием увеличился незначительно: с 11,3 тыс. чел. В 2005 году до 15,1 тыс. чел. в 2012 году по направлению подготовки «геология, разведка и разработка полезных ископаемых», а по направлению «энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника» - с 22 тыс. чел. до 23,8 тыс. чел [1].

По мнению, как работодателей, так и представителей учебных заведений, уровень знаний молодых специалистов, в том числе в энергетических отраслях, ниже, чем у выпускников прежних лет. Причин здесь несколько. Во-первых, обучение нынешних специалистов еще больше оторвано от практики, чем в советское время. Сейчас ВУЗы недостаточно активно занимаются распределением студентов ни на практику, ни после окончания высших учеб-

ных заведений. А при переходе к массовому бакалавриату основной проблемой стало сокращение объемов производственной подготовки. Как видно из рисунков 3,4,5 доля выпускников по двум направлениям подготовки, которые трудоустроивались самостоятельно или не получили направление на работу с 2006 года по 2012 год сократилась незначительно [1].

Во-вторых, лабораторное оборудование в большинстве учебных заведений осталось на том же уровне, что один-два десятка лет назад. В-третьих, изменилось отношение работодателя к выпускнику учебного заведения. Как раньше молодого специалиста доучивали на производстве, так и сейчас, только сейчас руководство предприятия старается взять на работу уже готового специалиста. Наши учебные заведения слегка отстают от развития отрасли, и зачастую им не хватает средств для преодоления этого разрыва.

Учитывая заинтересованность предприятий ТЭК в высококлассных специалистах, необходимо больше ориентироваться на внедрение организационных инноваций, связанных с привлечением и внутриорганизационным развитием выпускников высших учебных заведений и молодых специалистов.

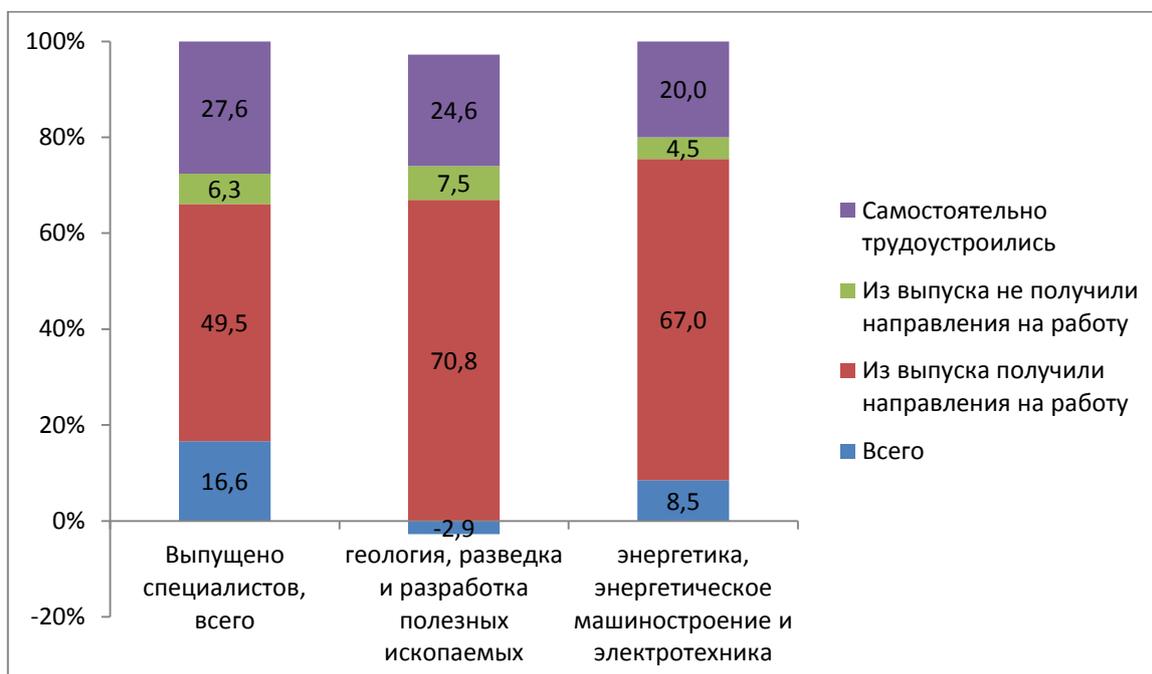


Рис. 3 - Направление на работу выпускников, окончивших очные отделения государственных и муниципальных высших учебных заведений, по группам специальностей и направлениям подготовки в 2006 г. (на 1 октября; в процентах)

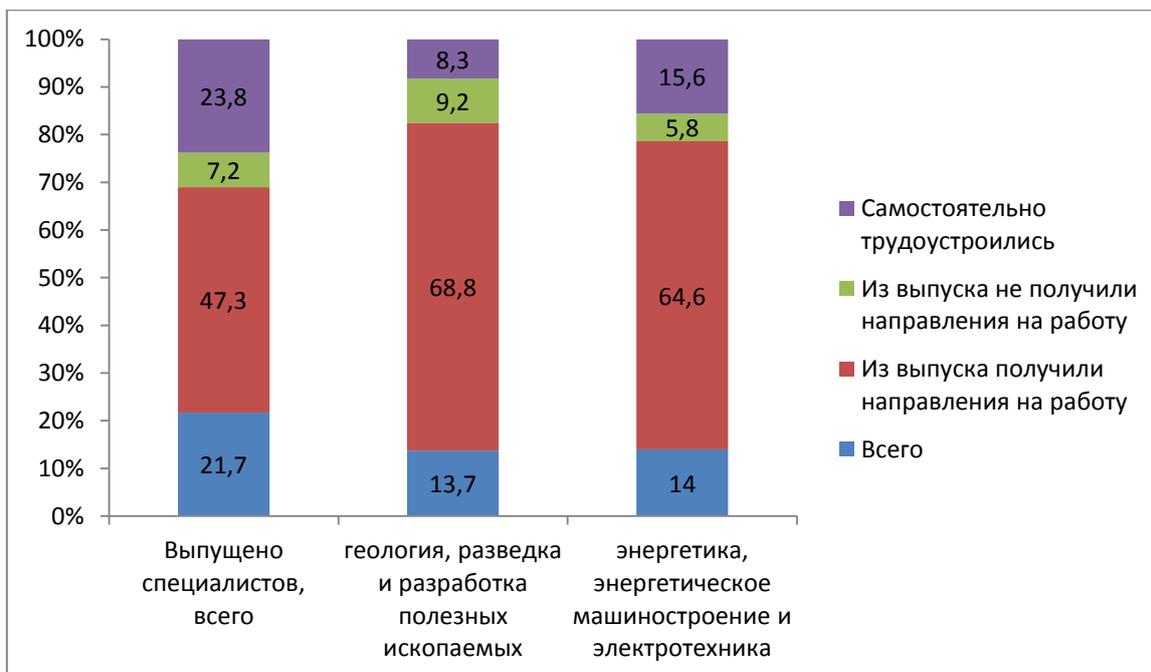


Рис. 4 - Направление на работу выпускников, окончивших очные отделения государственных и муниципальных высших учебных заведений, по группам специальностей и направлениям подготовки в 2010 г. (на 1 октября; в процентах)

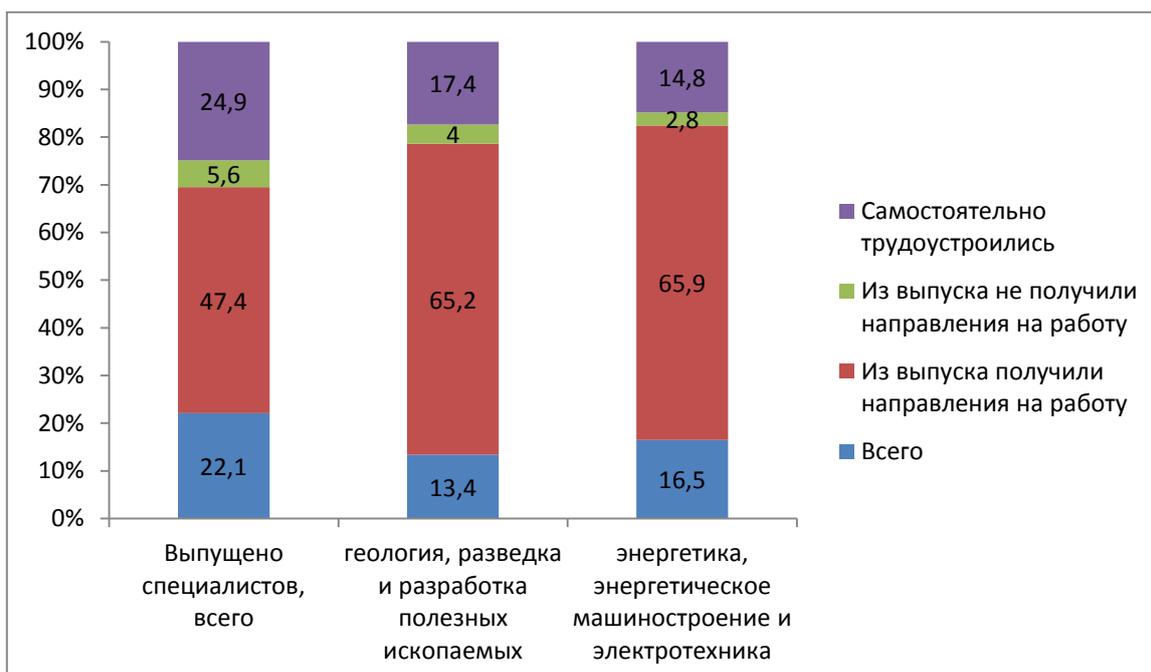


Рис. 5 - Направление на работу выпускников, окончивших очные отделения государственных и муниципальных высших учебных заведений, по группам специальностей и направлениям подготовки в 2012 г. (на 1 октября; в процентах)

Возможными направлениями развития кадрового потенциала могут стать:

- повышение активности предприятий в сотрудничестве с вузами при создании технологических платформ (вследствие значительных материальных затрат это возможно только в крупных концернах или холдингах);
- заключение комплексных договоров о сотрудничестве предприятий с вузами, предусматривающих целевой прием, подготовку и трудоустройство специали-

- стов, совместную научно-исследовательскую работу, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников, спонсорскую деятельность;
- внедрение модели дуального образования (по примеру Германии);
  - снижение дефицита квалифицированных преподавательских кадров за счет привлечения практиков и стажировок преподавателей в компаниях.

*Список использованных источников*

1. Материалы сайта «Федеральная служба Государственной статистики». // <http://www.gks.ru>.