

УДК 65.01

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПРИ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

¹Голубев С.С., ²Крещенко М.А.

¹ФГБОУ ВО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)»,
Москва, e-mail: sergei.golubev56@mail.ru;

²ГБОУ ВО Московской области «Университет «Дубна», Дубна, e-mail: astik9@yandex.ru

В статье рассматриваются механизмы реализации государственно-частного партнерства как совокупности форм долгосрочного взаимодействия государства и бизнеса для решения задач подготовки кадров для предприятий оборонной промышленности. Механизмы государственно-частного партнерства (ГЧП) являются базовой конструкцией привлечения внебюджетных инвестиций на взаимовыгодных условиях для партнеров. Органы государственного управления могут использовать ГЧП вместо традиционных методов бюджетного финансирования. Этим они достигают целей экономии бюджетных расходов, значительного улучшения качественных и количественных параметров проектов. Предложения авторов заключаются в повышении эффективности механизма подготовки кадров для промышленных предприятий оборонной промышленности на основе государственно-частного партнерства. Механизм ГЧП позволяет согласовать стратегические интересы государства и бизнеса, законодательно закрепить процедуры реализации конкретных проектов, придав особый статус проектам и их участникам.

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс, подготовка кадров, государственно-частное партнерство

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN PERSONNEL TRAINING FOR ENTERPRISES OF MILITARY-INDUSTRIAL COMPLEX OF RUSSIA

¹Golubev S.S., ²Kreschenko M.A.

¹Federal state budgetary educational institution of higher professional education
«Moscow State Engineering University (MAMI)», Moscow, e-mail: sergei.golubev56@mail.ru;

²Moscow region «Dubna University», Dubna, e-mail: astik9@yandex.ru

The article discusses the mechanisms of implementation of public-private partnerships as a set of forms long-term interaction between government and business for solving problems of personnel training for enterprises of the defense industry. Mechanisms of public-private partnerships (PPPs) are the basic design of off-budget investments on mutually beneficial conditions for partners. State authorities can use PPP instead of traditional methods for budget financing. That they achieve the goals of fiscal adjustment, a significant improvement of qualitative and quantitative parameters of the projects. The proposals of the authors are to improve the efficiency of the mechanism of personnel training for industrial enterprises of the defense industry on the basis of state-private partnership. The PPP mechanism helps to coordinate the strategic interests of the state and business, to legislate procedures for the implementation of specific projects, giving special status to projects and their participants.

Keywords: defence industry, personnel training, public-private partnership

По мере дальнейшего усложнения технических систем оборонно-промышленного комплекса (ОПК) России, повышения их эффективности, преимущественной ориентации на высокоточное оружие все большую значимость приобретают те углубленные знания, а также практические навыки и умения, которыми в равной мере должны владеть как специалисты, окончившие гражданские вузы по оборонным специальностям, так и офицеры – выпускники военно-технических учебных заведений. Речь идет об испытаниях и диагностике сложных технических систем с автоматическим или автоматизированным управлением и их эксплуатации.

Проводимое в стране согласно международным соглашениям сокращение отдельных видов вооружений требует дальней-

шего пересмотра направлений подготовки специалистов для оборонных отраслей при создании экологически чистых производств, обеспечивающих вывод из эксплуатации, утилизацию вооружений и военной техники, боеприпасов и вредных отходов.

Приоритетные направления подготовки специалистов следует развивать в сфере критически важных базовых технологий двойного применения, таких как технологии новых материалов, микро- и наноэлектронные технологии, оптоэлектронные и лазерные технологии, радиоэлектронные технологии, информационные технологии, технологии энергетики и энергосбережения, технологии перспективных двигательных установок, технологии производства и конструирования машин и механизмов, технологические процессы, метрология,

стандартизация, контроль качества, диагностика и эксплуатация, технологии экспериментальной отработки и испытаний, технологии экологической безопасности и жизнеобеспечения.

Дальнейшее развитие подготовки специалистов для предприятий ОПК требует решения ряда проблем и в системе среднего профессионального образования:

- определение кадровой потребности предприятий ОПК на текущий период и перспективу;

- расширение участия предприятий в организации практического обучения студентов с предоставлением материально-технической базы, мест практики и др.;

- организация стажировок преподавателей в профильных вузах и на производстве;

- участие ведущих специалистов предприятий в проведении учебного процесса и повышении квалификации педагогических работников;

- расширение участия предприятий в формировании и деятельности попечительских советов, оказание спонсорской помощи техникумам и колледжам, в том числе в вопросах создания современной материально-технической базы.

Организации профессионального образования в настоящее время не имеют явно выраженной отраслевой направленности в связи с тем, что осуществляют подготовку кадров по целому ряду профессий и специальностей для предприятий разных отраслей в соответствии с потребностями федерального и региональных рынков труда.

В «Основах политики Российской Федерации в области развития оборонно-промышленного комплекса» определены три приоритетные кадровые задачи: создание единой системы подготовки (переподготовки) и закрепления кадров; совершенствование государственного планирования и экономического стимулирования подготовки (переподготовки) специалистов; расширение масштабов использования для образовательных целей промышленной, научной и методической базы организаций ОПК.

В настоящее время существует диспропорция между потребностью развития ОПК и способностью современной системы образования своевременно готовить кадры требуемой квалификации. Разнообразие и масштабы задач, стоящих перед ОПК, диктуют необходимость формирования его кадровой основы по широкому спектру специальностей в прикладных областях науки, техники и технологии. Перспективы и успешность ОПК связаны с развитием системы воспроизводства высококвалифицированных специалистов нового поколения, способных

решать сложные технические и технологические задачи, быстро адаптироваться к динамично изменяющимся условиям. Специалисты должны получить знания и опыт, позволяющие вести свою основную деятельность с учетом особенностей и требований, предъявляемых на всех стадиях современного инновационного процесса. Обязательное участие в федеральных и отраслевых научно-образовательных проектах позволит влиять на содержание программ подготовки и переподготовки кадров для ОПК [2, 4, 5].

Необходимость формирования новых механизмов социального партнерства обусловлена следующими факторами:

- Несоответствие объемов, структуры и содержания подготовки рабочих кадров и специалистов перспективам развития высокотехнологичных производств.

- Несовершенство механизмов социального партнерства и разрыв связей с работодателями.

- Отсутствие целевой подготовки специалистов для высокотехнологичных производств.

- Отсутствие практикоориентированности в подготовке кадров на конкретные рабочие места.

- Несоответствие учебно-методической базы образовательных учреждений современному уровню развития высокотехнологичного производства.

- Несоответствие уровня кадрового потенциала ОУ инновационным задачам развития производства.

- Несоответствие учебно-образовательной, программной, методической и дидактической базы задачам подготовки современного специалиста.

- Недостаточная реализация инновационных форм и методов обучения.

- Отсутствие независимой оценки качества подготовки специалистов со стороны работодателя.

- Несоответствие систем менеджмента качества подготовки кадров среднего звена требованиям международных стандартов.

Перспективным является использование форм государственно-частного партнерства при подготовке кадров для оборонных отраслей промышленности.

Государственно-частное партнерство – это правовой механизм согласования интересов и обеспечения равноправия государства и бизнеса в рамках реализации экономических проектов, направленных на достижение целей государственного управления.

Механизмы государственно-частного партнерства (ГЧП) являются базовой конструкцией привлечения внебюджетных инвестиций в развитие различных видов

инфраструктуры. Органы государственного (муниципального) управления могут использовать государственно-частное партнерство вместо традиционных методов бюджетного финансирования капитальных вложений в объекты общественной инфраструктуры или повышение качества общественных услуг. Этим они достигают целей оптимизации и экономии бюджетных расходов, значительного улучшения качественных и количественных параметров при реализации проектов, социального обслуживания населения.

Предложения авторов заключаются в повышении эффективности механизма подготовки кадров для промышленных предприятий на основе государственно-частного партнерства. С точки зрения управленческих процессов становление ГЧП в каждом конкретном проекте проходит следующие стадии:

1. Первичное согласование интересов, определение приоритетной повестки.

2. Фиксация приоритетов в программном документе. Он должен иметь стратегический характер, продолжительный срок действия (3–5 лет и более), не должен кардинально меняться. В нем должны быть установлены сроки, созданы ответственные органы. Он должен быть подкреплен целым рядом подзаконных регламентов со строгим порядком реализации.

3. Формирование конкретных проектов на основе программы, но в полном соответствии с законом, который устанавливает, в том числе порядок проведения конкурсов, торгов и т.п.

4. Фиксация результатов в договорах, имеющих специфическую судебную защиту.

Подобный механизм дает следующие преимущества.

Во-первых, это согласование стратегических интересов государства и бизнеса, которое происходит на этапе формирования программных документов.

Во-вторых, четкое определение целей, которые фиксируются в программном документе.

В-третьих, законодательно закрепляются прозрачные процедуры реализации конкретных проектов.

В-четвертых, он дает особый статус проектам и их участникам, который также фиксируется в документе.

В-пятых, происходит предоставление публичных полномочий бизнесу (желательно, в соответствии с законом).

В-шестых, эта система направлена на решение текущих интересов государства и бизнеса в каждом конкретном проекте, что осуществляется на уровне контрактов.

В-седьмых, система обеспечивает стабильность и защиту интересов партнерства.

На базе ряда современных образовательных организаций СПО и отделений СПО в вузах России для реализации инновационного управления и подготовки кадров были созданы межрегиональные отраслевые ресурсные центры [МОРЦ].

В частности, созданы и успешно функционируют межрегиональный ресурсный центр (МРЦ) «Авиастроение» на базе ФГБОУ ВПО Казанского национального исследовательского университета им. А.Н. Туполева для подготовки кадров предприятий авиационной и космической промышленности, МОРЦ на базе ФГБОУ СПО Дмитровского государственного политехнического колледжа для подготовки специалистов среднего звена предприятий автомобильной промышленности [3], МРЦ на базе Благовещенского политехнического колледжа для предприятий горнодобывающей отрасли, Межрегиональный центр компетенций на базе Чебоксарского электромеханического колледжа для подготовки специалистов в области радиоэлектроники, автотехники, газовой и электросварки. По направлению «Атомная энергетика и энергетическое машиностроение» – Многофункциональный центр прикладных квалификаций на базе Десногорского энергетического колледжа в Смоленской области и др.

В качестве примера рассмотрим созданный на базе ФГОУ СПО «Красногорский государственный колледж» МОРЦ подготовки кадров в сфере нанотехнологий. Целью его создания является подготовка кадров для инновационного развития ФНПЦ ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» и Московского региона на основе международного опыта [1].

Актуальность его создания обусловлена следующими факторами:

- решение кадровых и социально-экономических задач ФНПЦ ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» и северо-западного региона Московской области;

- обеспечение государственного оборонного заказа предприятия (до 97% выпускаемой продукции);

- опережающая подготовка кадров в области новой техники, технологии, наноматериалов в соответствии с требованиями международных стандартов.

Задачами его создания явились:

1. Создание современного многопрофильного ресурсного центра подготовки и переподготовки кадров, обучения граждан «в течение всей жизни» на основе:

- инновационной учебно-материальной, информационной базы и инфраструктуры обучения;

– современного дидактического и методического обеспечения обучения;

– участия обучающихся в производстве реальной продукции и услуг;

– постоянного мониторинга кадровой потребности, международной сертификации и оценки качества обучения.

2. Привлечение инвестиций в систему целевой подготовки кадров, в том числе зарубежных социальных партнеров.

При этом в регионе существуют следующие проблемы и противоречия в подготовке кадров:

- несоответствие объемов, структуры и содержания подготовки кадров требованиям современного социально-экономического развития региона;

- дефицит кадров в условиях снижения качественного состава кадров и сложной демографической ситуации;

- несоответствие качества ресурсной базы обучения требованиям социально-экономического развития региона;

- слабая мотивация кадров в получении востребованных производством профессий;

- несоответствие инвестиций в подготовку кадров качеству и объемам кадрового обеспечения реального сектора экономики региона.

Стратегические цели предприятия по инновационному развитию производства поставили новые требования к кадровому потенциалу:

- высокий уровень сформированности профессиональных компетенций в соответствии с новыми видами профессиональной деятельности;

- умение самостоятельно и эффективно организовать собственную деятельность в соответствии с общими целями предприятия;

- умение анализировать и контролировать ситуацию, определить свое место в едином производственном цикле и отвечать за его результаты;

- овладение современными информационно-коммуникационными технологиями в профессиональной деятельности;

- универсальность, гибкость и мобильность в овладении новыми видами профессиональной деятельности;

- способность к мобильному самообразованию и развитию;

- коммуникативность и способность работать в команде.

Всё это потребовало обновленного подхода к подготовке кадров, который заключался в инновационности следующих факторов:

- содержания подготовки специалистов;
- технологий, форм и методов обучения (модульное обучение, учебные фирмы,

тьюторство, дистанционное образование, стажировки за рубежом, ярмарки вакансий);

- дидактической и методической базы обучения;

- учебно-лабораторной и учебно-производственной базы;

- подбор и переподготовка педагогических кадров;

- независимой оценки качества обучения.

Новое качество управления кадрами оборонного предприятия позволило получить следующие результаты:

- формирование стабильного трудового коллектива предприятия;

- подготовка высококвалифицированных рабочих – универсалов и специалистов – универсалов по востребованным профессиям и специальностям с учетом международной сертификации на современной учебно-производственной базе;

- оказание дополнительных образовательных услуг, отвечающих потребностям регионального рынка труда;

- повышение квалификации и переподготовка кадров для социально-экономической сферы Московского региона;

- создание новой модели взаимовыгодного социального партнерства

При этом имели место следующие риски:

- обеспечение инвестиций в проект;

- мотивация всех субъектов проекта;

- соблюдение сторонами условий договоров о целевой подготовке;

- контингент обучающихся;

- конкуренция между уровнями профессионального образования;

- низкий статус молодого специалиста.

Таким образом, использование форм государственно-частного партнерства показало свою эффективность при формировании инновационной системы управления подготовкой кадров для предприятий оборонной промышленности.

Список литературы

1. Голубев С.С., Демин С.В. Стратегия работы с персоналом на примере ОАО «Красногорский механический завод им. С.А. Зверева». – М.: Вестник Московской академии рынка труда и информационных технологий (МАРТИТ), 2011. – № 1.

2. Голубев С.С., Крещенко М.А., Кузьмина Е.В. Анализ научно-технического и кадрового потенциала предприятий судостроительной промышленности в условиях импортозамещения продукции. – М.: Вестник ФГУП ЦНИИ судостроительной промышленности «Центр», 2016. – № 1. – С. 96–106.

3. Крещенко М.А. Проблемы и пути их решения в области профессионального образования. – М.: Журнал «СПО» Минобразования РФ, 1998. – № VIII.

4. Крещенко М.А. Основные направления формирования инвестиционной стратегии корпорации оборонной промышленности. – М.: Вестник Московской академии рынка труда и информационных технологий, 2006. – № 3 (25).

5. Ситников С.С. Методы развития предприятий и интегрированных структур оборонно-промышленного комплекса // Научный вестник ОПК России. – 2014. – № 2. – С. 3–10.