

Сидорин Андрей Викторович

**Система формирования кадрового
потенциала для высокотехнологичных
отраслей промышленности**

**Москва
Издательство Нобель Пресс**

УДК 004.7
ББК 32.811.2
С34

С34 **Сидорин Андрей Викторович**
Система формирования кадрового потенциала для высокотехнологичных отраслей промышленности / Сидорин Андрей Викторович – М.: Lennex Corp, — Подготовка макета: Издательство Нобель Пресс, 2013. – 333 с.

ISBN 978-5-458-53220-4

В современных экономических условиях в стране и в мире принципиально меняются требования к выпускникам образовательных учреждений, повышается значимость не только их высокого профессионализма, компетентности, но и творческого отношения к труду, практической ориентированности, совокупности личностных и социальных качеств. В монографии представлены результаты работы по развитию действующей системы инженерного образования на основе кластерного подхода к взаимодействию вуза с предприятиями-партнерами и работодателями. В качестве решения проблемы формирования кадрового потенциала для наукоемких высокотехнологичных отраслей промышленности представлена разработанная концепция, принципы и методы подготовки специалистов и система формирования кадрового потенциала в интересах предприятий с инновационной стратегией развития, включающая механизм воспроизводства и обеспечения конкурентоспособности выпускников вузов и специалистов предприятий в течении всей профессиональной деятельности.

ISBN 978-5-458-53220-4

© Издательство Нобель Пресс, 2013
© Сидорин Андрей Викторович, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование раздела	Стр.
Термины и их определения, используемые в настоящей монографии	5
Введение	9
1 Современное состояние с формированием кадрового потенциала для предприятий высокотехнологичных отраслей промышленности	21
1.1 Роль специалистов в обеспечении качества продукции	21
1.2 Кадровая политика в организации. особенности разработки и проведения	29
1.3 Особенности «американского» подхода к менеджменту персонала	38
1.4 особенности «японского» подхода к менеджменту персонала	46
1.5 Роль мотивации в менеджменте персонала	48
1.6 Социальная система менеджмента персонала	52
1.7 Роль повышения квалификации переподготовки кадров в менеджменте персонала	55
1.8 Подготовка кадров и обеспечение персоналом предприятий и организаций в России	57
1.9 Обеспечение качества образования в России	68
1.10 Концепция системы формирования кадрового потенциала и обеспечения специалистами предприятий высокотехнологичных отраслей промышленности	81
Выводы	105

2	Система обеспечения и гарантий качества подготовки конкурентоспособных специалистов для организаций с инновационной стратегией развития	107
2.1	Условия и предпосылки создания системы подготовки кадрового потенциала для организаций с инновационной стратегией развития	109
2.2	Основные положения концепции подготовки кадрового потенциала для организаций с инновационной стратегией развития	115
2.3	Компетенции специалистов – условие конкурентоспособности	118
2.4	Требования к компетенциям специалистов для организаций и предприятий с инновационной стратегией развития и методы их реализации	122
2.5	Принципы формирования кадрового потенциала предприятий и организаций с инновационной стратегией развития	143
2.6	Профессиональный цикл специалиста	148
2.7	Показатели конкурентоспособности выпускников – специалистов предприятий и задачи по их формированию	153
2.8	Учебно-воспитательный и научно-производственный комплекс – эффективная межведомственная организационная структура для реализации концепции подготовки конкурентоспособных специалистов	155
2.9	Комплексная система подготовки конкурентоспособных специалистов	172
2.10	Показатели конкурентоспособности выпускников и спе-	

	специалистов предприятий	177
2.11	Функции комплексной системы управления конкурентоспособностью специалистов	179
	Выводы	189
3	Методы и средства реализации концепции системы подготовки конкурентоспособных специалистов в учебно-воспитательном и научно-производственном комплексе	193
3.1	Модель и критерии системы оценки компетенций специалистов	193
3.2	Квалификационная характеристика как инструмент анализа, прогноза и управления конкурентоспособностью специалиста	216
3.3	Система оценки качества персонала	233
3.4	Мониторинг в учебно-научно-производственном комплексе подготовки конкурентоспособных специалистов	237
3.5	Метод оценки и прогнозирования конкурентоспособности выпускников вуза и специалистов предприятий	243
3.6	Инновационная стратегия развития вуза как координатора деятельности учебно-научно-производственного комплекса	259
3.7	Принципы формирования кодекса корпоративной этики учебновоспитательного и научно-производственного комплекса	271
	Выводы	279
4	Результативность и эффективность системы подготовки и обеспечения конкурентоспособными специалистами организаций с инновационной стратегией развития	281

4.1	Современное состояние с оценкой качества образования	281
4.2	Метод оценки результативности и эффективности системы подготовки и обеспечения конкурентоспособными специалистами организаций с инновационной стратегией развития	292
4.3	Оценка конкурентоспособности выпускника вуза и специалиста предприятия	301
4.4	Метод оценки целесообразности внедрения и применения системы обеспечения конкурентоспособности специалистов	306
	Выводы	312
	Заключение	315
	Список использованных источников	323

Термины и их определения, используемые в монографии

В настоящей монографии дополнительно к известным и применяемым предложены и используются следующие термины и определения.

Предприятия радиоэлектронного комплекса (РЭК) – предприятия, участвующие в создании и обеспечении качества продукции радиоэлектроники.

СПО – среднее профессиональное образование.

ССУЗ – среднее специальное учебное заведение.

НПО – начальное профессиональное образование.

Специалист – работник, владеющий определенной специальностью - профессией на основе совокупности знаний, навыков, умений, профессиональных, социальных и личностных компетенций в результате получения начального, среднего или высшего профессионального (специального) образования, и реализующий их в соответствующей области профессиональной деятельности. **Специальность** -

Конкурентоспособность – свойство или совокупность свойств, обеспечивающее удовлетворенность потребителей.

Конкурентоспособность специалиста – совокупность компетенций, обеспечивающая преимущества в конкурентной среде

Качество подготовки специалиста - степень удовлетворенности потребителей (государства, рынка труда, работодателей и др.) совокупностью компетенций специалиста, сформированной в образовательном учреждении.

Конкурентоспособная профессия (специальность) – профессия (специальность), социально значимая, престижная, высокооплачи-

ваемая и наиболее востребованная на рынке труда в рассматриваемый период времени.

Конкурентоспособный специалист – специалист, обладающий совокупностью компетенций, соответствующих требованиям рынка труда и имеющий возможность их применения на практике.

Конкурентоспособное образование – процесс и результат деятельности по формированию у специалистов компетенций, востребованных на рынке труда в определенных экономических и социально-политических условиях.

Конкурентоспособное обучение – комплекс учебно-воспитательных и научно-производственных и организационных процессов по формированию у специалистов компетенций, востребованных на рынке труда в определенных экономических и социально-политических условиях.

Управление конкурентоспособностью специалистов – обеспечение конкурентоспособности специалистов на всех этапах их профессионального цикла

Система управления конкурентоспособностью специалистов - совокупность участников системы, объединенных общей целью и организационной структурой, правилами и процедурами для деятельности по обеспечению конкурентоспособности специалистов на всех этапах их профессионального цикла.

Показатели конкурентоспособности специалиста – совокупность профессиональных, социальных и личностных компетенций, определяющих конкурентоспособность специалиста в определенных социально-экономических условиях.

Профессиональный цикл специалиста – временной интервал активной трудовой деятельности человека на основе приобретенных компетенций, составляющих его профессию или специальность.

Этапы профессионального цикла специалиста – ограниченные во времени действия и (или) их совокупность, отличающиеся целью, методами и средствами ее достижения, последовательность которых составляет профессиональный цикл специалиста.

Инновационная стратегия вуза - целенаправленная деятельность по выбору приоритетов перспективного развития и их достижению, в результате которой обеспечивается новое качество всех видов его деятельности, включая образовательную и научно-исследовательскую.

*«По существу нет такого явления,
как проблема качества,
есть проблема квалификации персонала»*

*(Дж. Харрингтон. Управление качеством в
американских корпорациях. – М.: Экономика, 1990)*

ВВЕДЕНИЕ

Профессионализм и компетентность сотрудников всех уровней - важнейший фактор, определяющий качество продукции предприятия и ее конкурентоспособность, а, следовательно, и конкурентоспособность предприятия-разработчика и изготовителя продукции. Зависимость эффективности деятельности предприятия от профессионализма сотрудников в значительно большей степени проявляется в высокотехнологичных производствах, при разработке и производстве наукоемкой продукции радиоэлектроники, электротехники, компьютерных информационных технологий, электронной техники, машиностроения, электротехники, машиностроения. «Источником успешного продвижения в достижении конкурентоспособности являются современные знания». Так отмечал определяющую роль специалистов в успешности деятельности компаний У. Э. Деминг (Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. Альпина Бизнес Букс, 2009, 418 С.).

В современных условиях конкурентоспособность и продукции и предприятия, ее выпускающего, с минимальными затратами ресурсов обеспечивается эффективностью стратегии предприятия. Стратегия определяет успешность, конкурентоспособность и устойчивость дея-

тельности и развития организации, предприятия, научно-производственного объединения, концерна, холдинга. Для предприятий высокотехнологичных отраслей промышленности, выпускающих наукоемкую продукцию, в настоящее время признанным в мировой практике средством обеспечения конкурентоспособности является инновационная стратегия. В основе инновационной стратегии развития организации – ориентация на разработку и выпуск новой и, как правило, наукоемкой продукции, исследование, разработка и внедрение т.н. «высоких» технологий, а также приоритет в обеспечении качества продукции. Для предприятий, выбравших инновационную стратегию развития, и в частности для предприятий радиоэлектронного комплекса, свойственны такие общие проблемы, как увеличение доли наукоемкой продукции при общем сокращении объема разработок и производства продукции, повышение требований к качеству продукции, программно-целевой подход к разработке продукции, значительный объем научной составляющей в производственном потенциале организаций и предприятий, потребность в специалистах, отвечающих современным постоянно возрастающим требованиям. В этих условиях эффективным средством обеспечения конкурентоспособности продукции и предприятий в целом является инновационный менеджмент, направленный на поиск и создание новых видов сложной наукоемкой продукции. Важнейшим условием реализации результатов инновационной деятельности являются подготовленные специалисты, обладающие креативным мышлением, владеющие способностью к творческой работе, изобретательской деятельности, поиску и внедрению новых технических решений, умением превратить замысел в знания, знания в идею, идею в технологию. Принципиально меняются требования к выпускникам образовательных учреждений всех