

УДК 331.522

В.В. Дегтярёва
И.С. Прохорова

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТНЫХ ПОЗИЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА БАКАЛАВРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ИННОВАТИКА» В РАМКАХ РЕАЛИЗУЕМОЙ ПРОГРАММЫ «НАЦИОНАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ИНИЦИАТИВА»

Аннотация. Рассмотрено обоснование формирования дополнительных профессиональных компетенций для бакалавров по направлению «Инноватика». Прослеживается связь современных тенденций экономико-социальных изменений и потенциальных запросов на определенные компетенции со стороны работодателей. Рассмотрены и систематизированы имеющиеся компетенции данного направления с целью выделения слабых мест. Представлены аргументы необходимости создания дополнительных профессиональных компетенций в условиях существующей программы «Национальная технологическая инициатива» и запросов работодателей.

Ключевые слова: инновация, инновационная деятельность, образование, дополнительные профессиональные компетенции, национальная технологическая инициатива, федеральный государственный образовательный стандарт, профессиональный стандарт, менеджер по инновациям.

Viktoriya Degtyareva
Inna Prokhorova

ASSESSMENT OF COMPETITIVE POSITIONS ON THE LABOUR MARKET FOR BACHELORS IN THE DIRECTION “INNOVATION” IN THE FRAMEWORK OF THE “NATIONAL TECHNOLOGY INITIATIVE”

Annotation. In the article is considered the rationale for the formation of additional professional competences for bachelors in the direction “innovation”. There is given the connection between modern trends of economic and social change and potential requests for certain competencies from the side of employers. There is considered and systematized existing competence of this area, to highlight weaknesses. There are presented the arguments to prove the need for additional professional competences within the framework of the existing program “national technology initiative” and the demands of employers.

Keywords: innovation, innovative activity, education, additional professional competency, national technology initiative, Federal state educational standard, professional standard, innovation manager.

В сложившихся на сегодняшний день непростых условиях развития нашей страны существует необходимость в создании будущего задела в виде профессионалов и талантов, которые смогут вывести Российскую Федерацию на новый конкурентный технологический уровень. Об этом следует задумываться уже сегодня, если мы хотим увидеть нашу страну в рейтингах конкурентоспособности и инновационного развития на более высоких местах, чем она занимает сегодня. Согласно отчету за 2015 г. о ходе реализации Стратегии инновационного развития до 2020 г. [2] по мировому индексу конкурентоспособности (Global Competitiveness Report) в 2014–2015 гг. по сравнению 2013–2014 гг. Россия поднялась с 64 на 53 место, по уровню Глобального инновационного коэффициента (Global Innovation Quotient) в 2015 г. Россия находится на 14 месте и тоже с положительным трендом, по сравнению с предыдущими периодами, а также по последним проведенным исследованиям в 2014 г. глобального индекса инновационности (Global Innovation Index) существует положительная тенденция роста индекса с 62 места в 2013 г. до 49 в 2014 г. Но мы видим серьезных конкурентов в этих рейтингах, которых наша страна не сможет догнать если не поменять практически полностью сегодняшнюю матрицу государственного управления на ключевые плоскости Национальной технологи-

ческой инициативы (НТИ), которая реализуется в рамках Постановления РФ № 317 от 18 апреля 2016 г. [3], и определяется как «Долгосрочная комплексная программа по созданию условий для обеспечения лидерства российских компаний на новых высокотехнологичных рынках, которые будут определять структуру мировой экономики в ближайшие 15–20 лет» [2]. Одной из таких плоскостей является создание условий для выращивания талантливых личностей, обладающих компетенциями высокого уровня.

Необходимо задуматься, почему Россия имеет тенденции к росту, но не прорывные. В основу данного медленного движения вперед положен задел, который остался в нашей стране от советского прошлого. К сожалению, уходит та прослойка специалистов, обладающих определенными высокими компетенциями, и не выращены новые.

Если сегодня государство делает ставку и работает с отраслями, с наукой, с кадрами, с системой образования, то в логике НТИ необходимо работать с рынками, технологиями и с талантами. Это связано с тем что именно в этих новых рынках в новой реальности один талантливый человек, стоит гораздо дороже чем сто или даже сотни тысяч обычных исполнителей. В настоящее время компании, которые добиваются успеха на мировых рынках учатся собирать такие таланты, развивать их и выращивать. Для того чтобы выбиться вперед необходимо отбирать лучшие практики со всего мира. Задача плоскости «таланты» состоит в том, чтобы подготовить таких сотрудников для компаний, на которые необходимо делать ставку к 2020 г. Сегодняшняя реальность нового роботизированного производства строится на работе нескольких десятков человек, которое раньше обслуживали тысячи в той же области. Согласно статистики маленькие ИТ компании добиваются большего успеха, чем многотысячные компании. В этом аспекте необходимо делать ставку на такие небольшие компании, которые могут быстро расти, решать задачи, которые большим, неповоротливым гигантам просто неподвластны.

Для того чтобы развивать таланты необходимо решить последовательно три задачи.

1. Идентифицировать талант. Для того чтобы определить талант, необходимо ответить на вопрос кто он есть. В логике НТИ это должен быть не тот человек, который добивается больших успехов на формальных мероприятиях, а экстремум, который демонстрирует наивысшие показатели в практически любой сфере человеческой жизнедеятельности. В дальнейшем необходимо собирать из этих экстремумов команды, ставить перед ними амбициозные задачи и давать им средства для их решения.

2. Развить талант. Для этого можно использовать проведение олимпиад и инженерных конкурсов в вузах. Выпускники, участвующие в данных олимпиадах, могут стать инженерной командой и будут решать задачи, поставленные в перспективных технологиях и рынках НТИ. Но олимпиады не всегда и не всем интересны, поэтому должна существовать большая сеть разнообразных конкурсов, в которые могут быть вовлечены любые молодые талантливые люди, не зависимо от того что готовы они соревноваться публично или нет. Необходимо создать сеть кружков и объединений людей, которые хотят создавать новое. Главная задача в развитии таланта – выработать общую методологию и иметь возможность идентифицировать его и после идентификации талантов необходимо понимать, как они будут развиваться и создавать для них инфраструктуру управления проектными траекториями, в которых необходимо каждого таланта видеть и ему помогать. Для этого нужно развернуть сеть наставников, т.е. тех, кто уже обладает похожим талантом и уже прошел этот путь.

3. Удерживать талант. Существует вопрос, почему развитый талант должен остаться в России, а не уехать за рубеж, и как его удерживать. Во-первых, необходимо давать этим талантам вызовы достойные их талантам. И главная задача будет состоять в формировании инженерных команд, состоящих из таких талантов, и направлении их на решение технологических задач НТИ. Во-вторых, необходимо создавать социальный лифт для талантливых людей. Даже если сегодня молодой

талантливый ученый уехал на Запад, то у него есть определенный «стеклянный потолок» в карьерном росте. Выходец из России будет прекрасно работать рядовым сотрудником, может быть назначен заведующим лабораторией, но деканом факультета или ректором университета он скорее всего не станет. Существует ряд сословных ограничений, которые не позволяют тем, кто уехал из нашей страны быстро себя проявить и сделать такую карьеру. А в России это вполне возможно сделать. И имеется огромный спрос на таких людей с приобретенными компетенциями, готовыми решать технологические задачи. Карьерный рост в России в ближайшее двадцать лет для подобного рода талантов будет гораздо более открытым и интересным, чем в других странах. В-третьих, для того, чтобы таланты остались в РФ, для них должна быть создана комфортная среда. Они должны себя чувствовать в безопасности, должны общаться с такими же как они талантами, должны иметь возможность отдать детей в хороший детский сад, в хорошую школу, лечиться в хорошей больнице необходимо создавать территории опережающего развития именно для такого рода талантов. Это важная задача, которую государство медленно и не очень системно, но все-таки начинает решать, через серьезные инвестиции, например, иннополис «Сколково». Рассматривается возможность построить такого рода территории на острове Русский на Дальнем Востоке, в Севастополе и под Санкт-Петербургом. Таким образом, можно создавать такие среды, в которые вернуться таланты и смогут себя чувствовать достаточно комфортно. Если человек уехал, это не означает, что он потерян навсегда. Необходимо научиться формировать сети, в которые будут входить как наши научные лидеры, так и лидеры зарубежных научных диаспор, которые могут объединяться вместе для решения поставленных технологических задач. Уехавший талант набирает компетенции, опыт, связи, которые он может быть никогда не получил бы в нашей стране. Существует задача, чтобы научиться вовлекать зарубежную научную диаспору, т.е. тех, кто уехал из страны, предпринимателей и ученых в решение технологических задач, которые стоят сегодня перед Россией.

Для формирования компетенций инновационной деятельности для данных талантов необходимо сочетать в современном образовании как техническую так и управленческую направленность в каждой предметной области и квалификации для работы со сложными технологиями. По мнению ряда экспертов, в России существует нехватка специалистов в области технологического менеджмента и инновационной деятельности для успешного продвижения на российский и зарубежные рынки передовых отечественных технологических разработок [7]. Однако компании реального сектора экономики отмечают не очень высокий уровень студенческой подготовки, которая выражается в том, что существует разрыв между теоретическими знаниями и практической деятельностью. В связи с этим стоит четкая задача формирования дополнительных компетенций в рамках существующего федерального государственного образовательного стандарта по направлению «Инноватика», основанных на практических запросах работодателей, в связи с отсутствием, профессионального стандарта. Логика формирования дополнительных компетенций включает анализ перспектив востребованности на рынке труда специалистов в области инноватики, анализ профессиональных компетенций в рамках действующего федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) подготовки бакалавров по направлению «Инноватика», исследование методологии подготовки профессионального стандарта менеджера по инновациям.

Исследование, проведенное Институтом менеджмента инноваций НИУ ВШЭ, показало наличие востребованности в бизнесе специалистов по управлению инновациями в ближайшей перспективе [1]. Следует пояснить специфику проведения исследования. Во-первых, объектом исследования являлись крупные российские компании с акционерной формой собственности, причем более 70 % предприятий и организаций (32 компании из 45 опрошенных в ходе тестирования) – государственные, а значит с устоявшимися и контролируруемыми процедурами и регламентами управления. Кроме того, 74 % компаний находятся на территории Москвы и Центрального федерального округа, т.е. тер-

риториях с развитой промышленной инфраструктурой. Наконец, подавляющее большинство предприятий и организаций (85 %) относятся к технологичным отраслям (машиностроение, металлургия, энергетика, информационно-коммуникационные технологии, инжиниринг, химия), в которых значение инженерного и технического образования в управлении инновационными процессами является немаловажным, так как управлять приходится сложными технологическими проектами. Во-вторых, характерной спецификой обладает и состав респондентов, опрошенных в ходе исследования. Так, подавляющее большинство респондентов (85 %) из лиц, занятых в подразделениях по управлению инновациями, имеют базовое техническое образование, которые соответственно при подборе специалистов в свое подразделение отдают предпочтение сотрудникам, имеющим (56 %) базовое техническое или естественно-научное образование, что накладывает отпечаток на представлении о характере подготовки специалиста. Далее. Опрашивалось мнение специалистов в возрасте в среднем 40,5 лет, имеющих средний трудовой стаж более 17 лет, в том числе по управлению инновационными проектами – более 8 лет, со средним количеством подчиненных – 23 чел. [1]. Кроме того, которые в большинстве своем (72 % опрошенные) работают в головном офисе компании. Таким образом, можно сказать, что были опрошены руководители среднего звена с большим опытом руководящей работы, имеющие техническое образование, что определило характер ответов респондентов.

В результате опроса был составлен профессиональный портрет менеджера по инновациям и сделан вывод о характере его подготовки. Это специалист, который способен работать в условиях высокой неопределенности и рисков, понимает не только существующие стабильные производственные процессы и применяемые технологии, но умеет ориентироваться в тенденциях технологического развития, в том числе и в смежных областях науки и техники. Это специалист, который сочетает в себе технические, экономические, маркетинговые, финансовые и стратегические навыки и умения, способный оценить перспективы и тенденции рынка, возможности развития. Наконец, это специалист, который при высокой собственной работоспособности и креативности умеет собрать команду разнопрофильных специалистов и управлять ими, а также выстраивать коммуникации внутри компании и вовне ее, обладающий талантом лидера, интуицией визионера и умением убеждать. Глобальный вывод о необходимости специальной подготовки таких специалистов состоит в том, что такая подготовка актуальна. Однако «...менеджеров инноваций необходимо «точно» отбирать и специально обучать...» [9, с. 14], поэтому готовить таких специалистов можно только по программам магистратуры или MBA на базе университетов, или по программам дополнительного профессионального образования в рамках корпоративных программ переподготовки кадров. Ориентироваться подготовка должна на бакалавров с техническим или естественно-научным образованием с выявленными склонностями к менеджменту и экономике, а также сотрудников, направленных на учебу самими компаниями [9, с. 16].

Результаты проведенного исследования менеджера по инновациям крупной компании были использованы при разработке проекта профессионального стандарта [7; 8]. Таким образом, разрабатываемый профессиональный стандарт менеджера по инновациям приобрел специфические черты.

Во-первых, он регламентирует деятельность специалиста в рамках крупного бизнеса, в том числе компаний с долей государственного участия, для которых мониторинг инновационной деятельности и составление отчетности по ней является обязательной функцией. Это определило роль специалиста в компании: «*тактическое управление инновациями в компании*». Основная цель – «...обеспечение управления инновациями в компании на тактическом уровне, включая управление реализацией инновационных проектов, организацию и планирование инновационной деятельности компании в соответствующей отрасли экономики» [8, с. 5–6]. Стратегическое управление вынесено за рамки стандарта, так как по результатам опроса было установлено, что это креативная деятель-

ность руководителя высшего звена, которая не подлежит регламентации. В результате, основными функциями специалиста являются [7; 8]:

- информационно-аналитическое сопровождение инновационной деятельности в компании;
- планирование и мониторинг инновационной деятельности в компании;
- координирование реализации инновационных проектов в компании;
- организация инновационной деятельности в компании;
- организация управления реализацией инновационных проектов в компании.

Во-вторых, выполнение практически всех трудовых функций, за исключением информационно-аналитического сопровождения, требует квалификационный уровень подготовки магистратуры или специалитета.

Таким образом, возникает сложная ситуация на рынке труда для выпускников бакалавриата по направлению «Инноватика», реализуемом в более 80 вузах РФ, в том числе в МИИТ, МГТУ им. Г.Э. Баумана, МАИ, РЭУ им. В.Г. Плеханова и ГУУ. Ситуация осложняется тем, что потребность в крупной компании в специалистах *«средне-начального уровня квалификации, позволяющего осуществлять простые операции по информационному сопровождению организации инновационной деятельности в компании»* » [4, с. 5–6] весьма ограничена, и рассчитывать на трудоустройство всем выпускникам бакалавриата достаточно сложно. Отсюда встает вопрос: где приобретать опыт по управлению инновациям бакалаврам. Наконец, насколько актуальна подготовка бакалавров по направлению «Инноватика», особенно в свете задержки утверждения нового федерального государственного образовательного стандарта ФГОС 27 марта 2005 «Инноватика» (уровень бакалавриата) (на сегодня действующим является ФГОС ВПО 222000 «Инноватика») [4; 5]? Ответы на эти два глобальных вопроса лежат в плоскости утвержденной Правительством РФ 02 июня 2016 г. Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 г. [8].

Согласно характеристике современного состояния и проблем развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации, представленной в Стратегии [8, с. 1], доля продукции малого и среднего бизнеса составляет около 20 % ВВП России, в данной сфере занято более 18 млн чел. Вместе с тем, отмечается, что вклад малого бизнеса в развитие экономики страны значительно ниже, чем в большинстве не только развитых, но и развивающихся стран [6, с. 3–4]. Для преодоления сложившейся ситуации в [6, с. 6] в качестве одной из составляющей стратегической цели сформулировано развитие малого и среднего предпринимательства как фактора инновационного развития на основе роста доли обрабатывающей промышленности в обороте сектора до 20 %, как высокотехнологического сектора, обеспечивающего внедрение инноваций, диверсификацию экономики и повышение ее конкурентоспособности [8].

Развитие малого и среднего бизнеса сегодня нуждается в квалифицированных кадрах по инновационному развитию бизнеса. Поскольку в сфере предпринимательства масштаб деятельности и уровень оплаты труда не соответствует претензиям специалистов по управлению инновациями в крупном бизнесе, то эта сфера деятельности для выпускников бакалавриата. Анализ вакансий в малом и среднем бизнесе (rabota.yandex.ru и www.superjob.ru/vakansii) показал высокую востребованность менеджеров по развитию бизнеса, функции которого может выполнять бакалавр по инноватике. Этот анализ выявил слабое представление работодателей в данной сфере о функциях и задачах специалиста по развитию бизнеса, которые предъявляют требования к уровню такого специалиста как к обычному менеджеру по продажам, демонстрируя явное непонимание того, что менеджер по продажам работает в условиях стабильных процессов, а не занимается развитием бизнеса.

Таким образом, конкурентоспособность бакалавра по инноватике определяется профессиональной подготовкой, ориентированной на управление развитием бизнеса. Это значит, что ключевыми в подготовке бакалавра по направлению «Инноватика» должны быть компетенции, формирующие организационно-управленческие навыки и умения, и основным видом деятельности в подготовке бакалавра в рамках действующего ФГОС должна быть организационно-управленческая деятельность. В соответствии с действующим ФГОС [5] выполнение мероприятий по продвижению нового продукта на рынок является профессиональной задачей организационно-управленческой деятельности выпускника. Однако, в состав профессиональных компетенций в области организационно-управленческой деятельности, [5, с. 9] не входит ни одной компетенции по решению данной задачи. Следовательно, для обеспечения конкурентоспособности бакалавра по направлению «Инноватика» на рынке труда представляется необходимым формирование следующих дополнительных профессиональных компетенций в области организационно-управленческой деятельности: способность участвовать в управлении инновационной деятельностью, программой внедрения технологических, продуктовых, организационных инноваций; владение методами инновационного предпринимательства, организации и управления малым инновационным бизнесом; способность участвовать в разработке стратегии инновационного развития организации, используя инструментарий менеджмента инноваций; умение разрабатывать и реализовывать инновационные проекты по продвижению инноваций, продуктов, услуг, созданию конкурентоспособных производств, реинжинирингу бизнес-процессов, развитию бизнеса; владение навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов), оценки инновационных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования; умение применять основные методы финансового менеджмента по финансированию инновационной деятельности; владение навыками управления интеллектуальной собственностью, оценки экономической безопасности и рисков инновационной деятельности.

Библиографический список

1. Менеджер инноваций крупной российской компании – кто он? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.rusventure.ru/ru/programm/analytics/docs/201311_innovation_manager.pdf (дата обращения : 21.06.2016).
2. Национальная технологическая инициатива [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL: <http://www.nti.one/index.php> (дата обращения : 10.06.2016).
3. Постановление Правительства РФ от 18.04.2016 № 317 «О реализации Национальной технологической инициативы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://government.ru/media/files/flArmUxbZla9jSRRPCM3ASByLzqyCyba.pdf> (дата обращения : 20.06.2016).
4. Пояснительная записка к проекту профессионального стандарта «Менеджер по инновациям» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://irdclub.ru/wp-content/uploads/2014/11/Proekt-poyasnitelnoy-zapiski.pdf> (дата обращения : 21.06.2016).
5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 25 января 2011 г. № 97 (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 222000 инноватика (квалификация (степень) «бакалавр») (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24 марта 2011 г. № 20276) [Электронный ресурс] // Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 21.06.2016).
6. Проект Приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 27.03.05 Инноватика (уровень бакалавриата)» (подготовлен Минобрнауки России 31.10.2014) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система ГАРАНТ (дата обращения : 21.06.2016).
7. Проект профессионального стандарта «Менеджер по инновациям» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://irdclub.ru/wp-content/uploads/2014/11/Proekt-PS-Menedjer-po-innovaciyam.pdf> (дата обращения : 21.06.2016).

8. Россия: курс на инновации. Открытый экспертно-аналитический отчет о ходе реализации Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.rusventure.ru/ru/programm/analytics/docs/2015_Public_report_Strategy_Innovative_Development_RU_web.pdf (дата обращения : 19.05.2016).
9. Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 (Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 июня 2016 г. № 1083-р) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://government.ru/media/files/jFDd9wbAbApxgEiHNaXHveytq7hfPO96.pdf> (дата обращения : 27.06.2016).