

УДК 378.1:985

DOI: 10.18184/2079-4665.2015.6.4.35.42

JEL: D8, I2, I28, J2, O32, O5, R1, R11, F2

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ КОМПЛЕКСНОГО РАЗВИТИЯ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ *

Вячеслав Александрович Цукерман¹, Елена Сергеевна Горячевская²

¹⁻²ФГБУН «Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук», г. Апатиты 184209, Мурманская область, г. Апатиты, ул. Ферсмана, 24а

¹Кандидат технических наук, зав. отделом промышленной и инновационной политики
E-mail: tsukerman@iep.kolasc.net.ru

²Научный сотрудник
E-mail: tsukerman@iep.kolasc.net.ru

Поступила в редакцию: 21.11.2015

Одобрена: 29.11.2015

*Статья подготовлена по результатам исследования, выполняемого при финансовой поддержке гранта Российского Научного Фонда (проект 14-38-00009) «Программно-целевое управление комплексным развитием Арктической зоны РФ» (Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого). Авторы благодарят СПбПУ и РНФ за указанную финансовую поддержку, благодаря которой были получены все основные результаты исследования.

Аннотация. В работе рассмотрены проблемы подготовки и переподготовки управленческих кадров как важнейшего фактора разработки основ программно-целевого управления комплексным развитием АЗРФ. Рассмотрены различные пути и направления подготовки и переподготовки управленческих кадров для АЗРФ. Выполнен анализ динамики численности студентов, аспирантов и профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования. Анализ показал дефицит управленческих кадров и его несоответствие задачам инновационного развития экономики и социальной сферы АЗРФ. Необходимо междисциплинарное взаимодействие, в том числе детальное изучение североведения. Рассмотрен опыт функционирования университетов в малых городах приарктических стран. Представлены предложения по корректировке законодательного регулирования образовательной сферы.

Ключевые слова: комплексное развитие, программно-целевое управление, подготовка и переподготовка управленческих кадров, малые города, Арктическая зона Российской Федерации, северные страны.

Для ссылки: Цукерман В. А., Горячевская Е. С. Система подготовки и переподготовки управленческих кадров для комплексного развития Арктической зоны Российской Федерации // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 4. С. 35–42.

DOI: 10.18184/2079-4665.2015.6.4.35.42

Арктическая зона Российской Федерации (АЗРФ) становится реальной основой российской экономики. Одной из важнейших задач является разработка теоретических основ программно-целевого управления комплексным развитием АЗРФ, важнейшим фактором которой является модернизация системы подготовки и переподготовки кадров, способных управлять созданием и реализацией инновационных проектов в различных сферах деятельности АЗРФ в новых социально-экономических условиях.

Основным базисным правовым документом, определяющим арктическую политику Российской Федерации, являются «Основы государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2020 года и дальнейшую перспективу» (далее – Основы). Первоочередным национальным интересом в этом документе определено использование АЗРФ «в качестве стратегической ресурсной базы Российской Федерации, обе-

спечивающей решение задач социально-экономического развития страны» [1]. Однако многие арктические регионы рассматривают перспективы развития иначе – как устойчивое комплексное инновационное социально-ориентированное, что было отражено в разработанных стратегических документах арктических регионов.

В последующих документах Правительства РФ, связанных с государственной политикой в Арктике, стало также уделяться внимание новой парадигме и новым приоритетам развития АЗРФ. В «Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года» (далее Стратегии) определено направление развития на достижение целей и приоритетов устойчивого развития Арктики и национальной безопасности и, прежде всего – улучшение качества жизни населения, в том числе модернизация системы образования [2]. Это, безусловно, прогресс в развитии российского за-

конодательства. Однако Стратегия разработана во исполнение Основ, поэтому в этом документе кардинально не изменен подход, заложенный в Основах [3].

Следует отметить, что для арктических стран базисной парадигмой в теории и на практике является концепция устойчивого развития, которая объединяет принципы социальной справедливости, экономической эффективности, экологической безопасности [4].

В Стратегии ключевыми вызовами, оказывающими влияние на инновационное и социально-экономическое развитие, являются:

- экстремальные природно-климатические условия, включая низкие температуры воздуха, сильные ветры и наличие ледяного покрова на акватории арктических морей;
- очаговый характер промышленно-хозяйственного освоения территорий и низкая плотность населения;
- удаленность от основных промышленных центров, высокая ресурсоемкость и зависимость хозяйственной деятельности и жизнеобеспечения населения от поставок из других регионов России топлива, продовольствия и товаров первой необходимости;
- низкая устойчивость экологических систем, определяющих биологическое равновесие и климат Земли, и их зависимость даже от незначительных антропогенных воздействий.

Кроме того, в Стратегии отмечено наличие рисков и угроз в социальной сфере, связанных с несовершенством сетей социального обслуживания характеру и динамике расселения, в том числе в образовании, а также отсутствие эффективной системы подготовки кадров, дисбаланс между спросом и предложением трудовых ресурсов в территориальном и профессиональном отношении.

В сфере науки и технологий отмечается дефицит технических средств и технологических возможностей по изучению, освоению и использованию арктических пространств и ресурсов, а также недостаточная готовность кадров к переходу на инновационный путь развития АЗРФ.

В целях улучшения качества жизни населения, проживающего и работающего в АЗРФ, Стратегией предусматривается развитие образования, обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в системе высшего и среднего специального образования для работы в арктических условиях с учетом существующих и прогнозируемых потребностей в специалистах в области морской геологии, добычи и переработки углеводородов, морских биотехно-

логий, информационно-коммуникационных технологий и иных специальностей.

Полагаем, что первостепенное значение следует уделить модернизации системы подготовки и переподготовки управленческих кадров, менеджеров всех уровней и всех специализаций как важнейшей составляющей комплексного развития АЗРФ.

Сегодня, когда качество человеческого потенциала является одним из главных факторов конкурентоспособности и развития территорий, приоритетами, обуславливающими стратегию развития АЗРФ, становятся образование, наука и инновации. При этом инновационная деятельность образовательных организаций высшего образования (далее ООВО) создает принципиально новый ресурс – знания, технологии и высококвалифицированные кадры.

В этой связи от компетенции менеджеров всех уровней и всех специализаций зависит результат модернизации экономики и инновационного развития АЗРФ. Требуются специалисты новой категории, владеющие различными организационно-экономическими аспектами инновационной деятельности – инновационные менеджеры, которые должны профессионально владеть принципами коммерциализации технологий, основами маркетинга, теорией и практикой защиты прав интеллектуальной собственности. Кроме того, управленцы должны обладать научно-техническим и экономико-психологическим потенциалом, инженерно-экономическими знаниями, качествами традиционного менеджера и ученого-исследователя, способными оценить эффективность инновационных проектов.

Проблема подготовки и переподготовки кадров может решаться различными путями. С 1998 года действует Президентская Программа (далее – Программа) подготовки управленческих кадров. В рамках этой Программы ежегодно проводится подготовка кадров в ведущих российских университетах по специальностям «Менеджмент», «Маркетинг», «Финансы и кредит» и др. После завершения обучения участникам Программы предоставляется возможность прохождения стажировки на профильных российских и зарубежных предприятиях и организациях [5].

Между тем, отсутствие объективного анализа результатов Программы, на которую тратятся значительные ресурсы, прежде всего финансовые, не позволяет судить об улучшении системы управления проектами в северных регионах. Кроме того, большинство участников Программы на Север не возвращаются.

С 1997 года в России официально проводится эксперимент по развитию дистанционного образования управленческих кадров. Настало время обобщить и результаты этого эксперимента.

В различных ООВО проводится подготовка студентов к работе в северных и арктических регионах страны, в том числе изучение курса «Североведение» – комплексной междисциплинарной области исследования, изучающей природно-ландшафтные, экономико-географические и климатические условия северных территорий России, что позволяет студентам оценить рентабельность разработки природных ресурсов, гражданского и промышленного строительства в конкретных природно-климатических условиях Севера и Арктики. В рамках курса «Североведение» должны изучаться такие дисциплины как: «Политическая и экономическая карта мира», «Введение в циркумполярное регионоведение», «Природно-ресурсный потенциал стран Северной Америки», «Проблемное страноведение», «Регионалистика», «Экономическая география и регионалистика», «Проблемы устойчивого развития северных территорий», «Современные проблемы циркумполярного мира», «Экологическая безопасность территорий», «Введение в регионоведение» [6].

Студенты также должны изучать международный опыт и технологии управления, в том числе в кризисных ситуациях, получать навыки в разработке и реализации стратегических и тактических программ, осваивать взаимодействие с бизнес-структурами, знакомиться с проблемами устойчивого развития Арктики. Значительное внимание в учебном про-

цессе должно быть уделено изучению зарубежного опыта приарктических государств: США, Канады, Исландии, Норвегии, Дании, Швеции, Финляндии.

Важно развитие международного сотрудничества приарктических государств в сфере образования, в том числе:

- объединение усилий по совершенствованию образовательной системы по подготовке управленческих кадров;
- укрепление на двусторонней основе и в рамках региональных организаций добрососедских отношений Российской Федерации с приарктическими государствами.

Исключительное значение имеет тесное сотрудничество арктических университетов с ведущими компаниями, что дает уникальную возможность студентам в процессе обучения подключиться к решению практических задач бизнеса, а после окончания получить престижную работу и добиться быстрого профессионального роста.

Основная роль в подготовке управленческих кадров принадлежит сфере ООВО. Между тем, количество этих образовательных организаций в АЗРФ в последние годы уменьшается (табл. 1).

Численность студентов ООВО за последние годы уменьшается (табл. 2).

Таблица 1

Образовательные организации высшего образования [7]

	2005/2006		2010/2011		2012/2013		2013/2014	
	ВПО	Фил.	ВПО	Фил.	ВПО	Фил.	ВПО	Фил.
Ненецкий АО	–	2	–	–	–	–	–	–
Мурманская область	4	28	4	24	4	24	4	19
Ямало-Ненецкий АО	1	31	–	25	–	24	–	22
Республика Саха (Якутия)	8	25	9	23	6	19	7	19
Чукотский АО	–	–	–	–	–	–	–	2
АЗРФ	13	86	13	72	10	67	11	62
Российская Федерация	1068	1619	1115	1668	1046	1603	969	1482

Таблица 2

Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в ООВО арктических регионов (на 10 000 человек населения) [7]

	2005/2006 гг.	2010/2011 гг.	2012/2013 гг.	2013/2014 гг.
Ненецкий АО	77	–	–	–
Мурманская область	475	386	327	285
Ямало-Ненецкий АО	284	213	157	135
Республика Саха (Якутия)	489	497	397	368
Чукотский АО	–	–	25	102
АЗРФ	1325	1096	906	890
Российская Федерация	493	497	424	383

В 2013/2014 гг. по сравнению с 2005/2006 гг. количество студентов уменьшилось более чем на 30%.

Только в 2 регионах АЗРФ организована подготовка специалистов высшей квалификации (рис. 1).

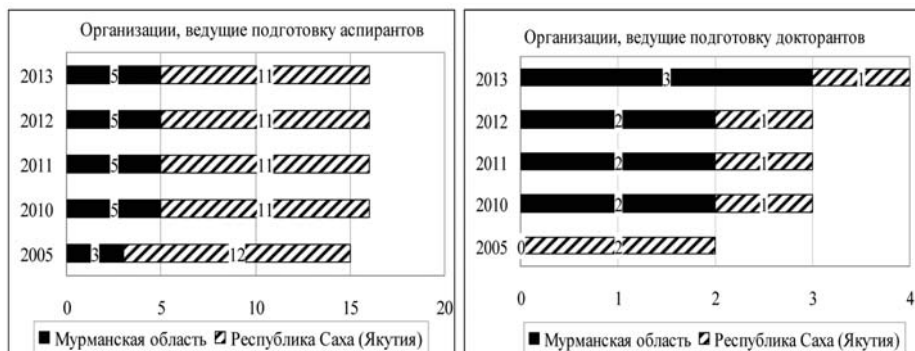


Рис. 1. Организации, ведущие подготовку аспирантов и докторантов в АЗРФ [7]

За последние 9 лет численность аспирантов в организациях АЗРФ уменьшилась почти на 20%, в то время как в РФ произошло соответствующее уменьшение на 8% (табл. 3).

рынке образовательных услуг в решающей степени зависит от эффективности их взаимодействия с предприятиями и научными организациями [8]. Образовательным организациям необходимо активизировать такие виды деятельности как:

- научные исследования, финансирование которых осуществляется за счет федерального бюджета, грантов, выделяемых отечественными или зарубежными научными фондами и других источников;
- укрепление связей с научными организациями, в том числе Институтами академии наук РАН

(с 2014 г. Федерального агентства науки и образования – ФАНО);

- формирование и развитие ключевых элементов инновационной инфраструктуры.

Таблица 3

Численность аспирантов в организациях АЗРФ, человек [7]

	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Ненецкий АО	–	–	–	–	–
Мурманская область	539	504	462	420	385
Ямало-Ненецкий АО	–	–	–	–	–
Республика Саха (Якутия)	620	727	746	714	545
Чукотский АО	–	–	–	–	–
АЗРФ	1159	1231	1208	1134	930
Российская Федерация	142 899	157 437	156 279	146 754	132 002

Одновременно существенно уменьшилась и численность профессорско-преподавательского состава (табл. 4).

В АЗРФ численность ППС снизилась на 14,6%, в то время как в РФ – только на 10,5%.

Следует признать, что существующая система подготовки и переподготовки управленческих кадров недостаточно ориентирована на запросы реального сектора экономики и не в полной мере соответствует потребностям рынка труда АЗРФ. Между тем, государственное регулирование этой системой – один из основных показателей, определяющих конкурентоспособность ООВО, в том числе расположенных в АЗРФ. В этой связи позиционирование образовательных учреждений на

Сокращение числа ООВО происходит в основном за счет закрытия Филиалов Университетов в малых арктических городах, которые являются основными территориями проживания северян. Такая тенденция приводит к существенной деформации структуры образовательных услуг и увеличению дефицита высококвалифицированных управленческих кадров.

В инновационно развитых северных странах правительство стимулирует в малых городах подготовку и переподготовку кадров многопрофильного уровня, сочетающих в себе научную и техническую специализацию с профессиями менеджеров, аналитиков, консультантов, т.е. тех специалистов, спрос на которые диктуется организацией иннова-

Численность профессорско-преподавательского состава ООВО
(на начало учебного года; человек) [7]

	2010/2011 г.	2011/2012 г.	2012/2013 г.	2013/2014 г.
Ненецкий АО	–	–	–	–
Мурманская область	1312	1100	1022	940
Ямало-Ненецкий АО	213	206	164	236
Республика Саха (Якутия)	2212	1946	1996	2011
Чукотский АО	–	3	3	4
АЗРФ	3737	3255	3185	3191
Российская Федерация	356 827	348 160	342 030	319 348

Таблица 4

Обучение в бизнес-школе позволит слушателям:

- овладеть углубленными знаниями и навыками североведения, бизнес-проектирования, оценки эффективности инновационных проектов, проведения маркетинговых исследований, формирование бизнес-команды и

ционного процесса в корпорациях и других секторах национальной инновационной системы.

Практически в каждом малом городе Норвегии имеются университеты, отличительные черты которых – гибкость программ, небольшие группы, неформальная атмосфера, отличное техническое и технологическое оснащение.

В Финляндии в малых городах функционирует двадцать государственных университетов, в том числе десять специализированных.

Швеция традиционно славится качеством своего образования. Всего в Швеции около 60 высших учебных заведений, большинство из которых принадлежит государству или муниципалитетам малых городов.

Следует максимально использовать накопленный в северных странах позитивный опыт непрерывного образования и повышения квалификации в современных бизнес-школах в сфере MBA и EMBA-программ по управлению созданием и внедрением инновационных проектов.

В АЗРФ до сих пор отсутствует бизнес-школа по указанным программам. Такая бизнес-школа с учетом специфических особенностей индустриального развития арктических регионов должна быть направлена на подготовку менеджеров всех уровней и промышленных предприятий, работников образовательных и научных организаций, чиновников государственной и муниципальной власти [9].

Обучение слушателей должно включать в себя изучение актуальных проблем, разбор и анализ представленных реальных ситуаций, различные тестирования, проведение деловых игр, самоанализ собственных решений поставленных задач (рефлексия), погружение в проблему, просмотр учебных фильмов, установку на постоянное самообразование с использованием раздаточного материала, рекомендованных книг и сайтов Интернета, активное участие в конференциях и форумах.

разработки внедренческих мероприятий по реализации проектов, учитывающих специфику работы на Севере и Арктике;

- усвоить основные методологические положения, логические законы и правила научного творчества с подробным освещением понятийного аппарата, ключевых определений и инструментария;
- углубленно изучить важнейшие аспекты инновационного, стратегического менеджмента;
- сформировать дополнительные знания в сфере гражданского, налогового, бюджетного, арбитражного процессуального права;
- получить дополнительные знания по проблемам разработки и принятия управленческих решений в области инновационных процессов;
- получить навыки по вопросам выявления и оценки внутренних и внешних рисков в предпринимательской деятельности с учетом сложившейся ситуации в регионе и стране в целом с использованием результатов анализа для разработки стратегии развития и принятия управленческих решений;
- сформировать аналитический аппарат;
- получить дополнительные знания по проблемам развития экономики на современном этапе;
- профессионально использовать возможности кредитных отделов банков, инвестиционных и страховых компаний, инвестиционных фондов.

В процессе обучения слушатели должны получать:

- знания о современных концепциях инноватики, механизмов влияния технологических укладов на экономическую структуру, способов регулирования рынка научно-технической продукции, об инновационном развитии предприятия, методов экономической оценки и обоснований инновационных процессов;
- понятия, принципы технологии научных исследований, основы логики и методологии научных исследований, знание структуры и содержания

научно-исследовательского процесса, умение использовать методологию и методику научного исследования для решения теоретических и прикладных социально-экономических проблем;

- систему знаний о маркетинге как рыночной концепции внутрифирменного управления; стратегии взаимодействия компании с партнерами; стратегии роста компании; стратегического противостояния конкуренции; управления ассортиментными и ценовыми стратегиями и т.д.;
- способность решать вопросы системного анализа инновационных процессов в хозяйственном комплексе региона, усвоить критерии оценки состояния, механизмов повышения инновационной активности и ее влияния на конкурентоспособность региона;
- системное представление об инвестиционной деятельности, позволяющее решать нестандартные задачи, прогнозировать экономические процессы в сфере инвестирования;
- навыки определения эффективности инновационной деятельности предприятия, продвижения на рынок наукоемкой продукции, оценки и управления рисками инновационных проектов;
- теоретические знания и практические навыки рационального управления финансами предприятия.

С учетом Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон) ООВО необходимо инициировать реализацию основных направлений, содействующих обеспечению повышения качества подготовки специалистов, в том числе [10]:

- модернизацию материально-технической базы;
- формирование современной информационной среды;
- обновление учебников и учебных пособий;
- пересмотр образовательных стандартов и программ.

Между тем, в Законе не конкретизированы направления, которые должны содействовать обеспечению повышения качества подготовки, и не сформулированы особенности системы образования для специалистов, работающих в АЗРФ. Для устойчивого развития региональных инновационных систем этих территорий в рамках образовательного фактора следует законодательно закрепить:

- развитие системы грантов и премий талантливой молодежи из малообеспеченных семей в целях стимулирования их образования;
- развитие контрактной формы подготовки молодых специалистов;
- создание системы прохождения практики студентами;

- введение нормы, предусматривающей обязательную отработку выпускниками, которые обучались на бюджетной основе или по направлению предприятий;

- проведение целевой подготовки и переподготовки молодых специалистов с учетом формирования государственного и частного заказа на подготовку квалифицированных кадров.

Инновационная инфраструктура и ООВО арктических территорий должны способствовать разработке новых форм привлечения и обучения кадров, следует активнее использовать возможность создания малых инновационных предприятий на своей базе с использованием льгот, прописанных в законодательных актах [11].

В настоящее время комплекс «наука – образование – инновации» (НОИ) АЗРФ как система взаимодействующих субъектов отраслевой и академической науки, образовательных организаций различного уровня, инновационных и исследовательских центров крупных производств в единое целое еще не сложился. По-прежнему есть разрыв между фундаментальной и прикладной наукой, востребованной и фактической структурой подготовки высококвалифицированных кадров, тематикой научных разработок и структурой инновационных потребностей производства. Не в полную силу взаимодействуют между собой и учреждения самого комплекса НОИ (университеты, научные центры, академические институты и т.д.) [12].

Для создания комплекса НОИ необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение комплекса НОИ профессиональными кадрами, предотвратив утечку в другие регионы и за рубеж молодых способных исследователей;
- проведение обновления научного оборудования, в первую очередь по приоритетным направлениям исследований и разработок;
- обеспечение опережающих темпов подготовки кадров высшей квалификации;
- развитие отстающих и создание недостающих звеньев процесса «фундаментальные исследования – прикладные исследования – производство»;
- укрепление инновационной инфраструктуры;
- совершенствование нормативно-правовой среды;
- обеспечение повышения конкурентоспособности организаций и предприятий АЗРФ за счет внедрения современных методов управления качеством;
- повышение качества подготовки специалистов в системе высшего профессионального образования.

При этом важно оценивать выпускников по таким качествам, как компетентность, адаптивность, мобильность и инновационное мышление [5].

Требование компетентности и формирование у студентов самомотивации позволит максимально раскрыть индивидуальные способности. Требование адаптивности – это способность студента быстро приспособиться к изменяющимся внешним условиям, новой ситуации. Требование мобильности – это способность студента к перемене его трудовых функций по форме, содержанию и месту приложению. Требование инновационного мышления необходимо для любого специалиста в любой деятельности, однако для управленческих кадров оно играет особую роль в умении находить новые, оригинальные решения профессиональных задач, быстро принимать их в экстремальных ситуациях и противоречиях, возникающих в процессе поиска.

Подготовку управленческих кадров различных уровней к инновационной деятельности можно осуществлять как в рамках основных образовательных программ, так и на базе дополнительных образовательных программ целевой подготовки [13].

Варианты образовательных направлений, по которым можно вести данную подготовку специалистов в ООВО:

- изучение основных образовательных программ, таких как «Управление инновациями», «Управление инновационными проектами», «Информационно-коммуникационные системы», «Энергоэффективность и энергосбережение», «Рациональное природопользование», «Транспортные системы», «Индустрия наносистем», «Системы технологического прогнозирования», «Теория и методология пространственного развития экономики», «Региональная экономическая политика» и другим наиболее значимым направлениям социально-экономического развития АЗРФ;
- освоение дополнительных образовательных программ по инноватике параллельно с изучением основных образовательных программ.

Для подготовки инновационных менеджеров целесообразно предусмотреть в учебных планах:

- увеличение объема часов по специальным дисциплинам;
- за счет теоретических курсов увеличить по практикам системы управления;
- выполнение выпускных квалификационных работ, как правило, по заказам предприятий и организаций.

Особая проблема инновационного развития экономики Арктики связана с привлечением молодых специалистов для работы в АЗРФ. Система гарантий и компенсаций должна быть направлена на решение

важнейшей государственной задачи – обеспечения АЗРФ трудовыми ресурсами. Задача исключительно актуальна в настоящее время, поскольку Стратегией развития Арктической зоны Российской Федерации предусмотрено активное освоение природных ресурсов, в том числе арктического шельфа.

Следует восстановить хотя бы ранее действовавшие льготные условия начисления полярных надбавок и реанимировать институт «подъемных» выплат. Очень важной дополнительной гарантией может служить возмещение государством части расходов на обучение дефицитных кадров, причем эта часть может быть пропорциональна сроку, который специалист обязуется проработать в АЗРФ.

Правительству Российской Федерации можно рекомендовать:

- разработать механизмы стимулирования интеграции образования, науки и производства, в том числе через создание научно-производственных и научно-образовательных комплексов на базе существующих и вновь формируемых научных и учебных центров, с законодательным закреплением понятия университетский комплекс и определением его статуса;
- разработать систему мер поддержки молодых научно-педагогических кадров и специалистов инновационного профиля, приезжающих на работу в Арктику, включая обеспечение их благоустроенным жильем.

Министерству образования и науки Российской Федерации следует обеспечить реализацию принятых государственных программ в сфере образования и провести мероприятия по совершенствованию системы ООВО АЗРФ, включая:

- разработку системы мер, направленных на привлечение ведущих ученых научных центров страны, специалистов производственных компаний к участию в учебном процессе и научных исследованиях;
- разработку и внедрение стандартов высшего и среднего специального образования для специфических условий Арктики, с учетом возможности участия работодателей в разработке новых квалификационных методик определения уровня профессиональных знаний и умений (навыков).

Органам государственной власти арктических регионов необходимо:

- разработать и реализовать программы по содействию в использовании механизмов частногосударственного партнерства в сфере подготовки высококвалифицированных менеджерами;
- предусмотреть в планах и программах экономического и социального развития регионов вопросы софинансирования развития ООВО,

а также меры, направленные на ускоренную модернизацию их материально-технической базы;

- содействовать формированию региональных научно-образовательных центров;
- сформировать систему поиска и поддержки талантливых подростков, потенциальных абитуриентов высших учебных заведений по специальности менеджер в различных сферах деятельности.

Приоритетной стратегической целью модернизации системы подготовки и переподготовки управленческих кадров как важнейшего фактора комплексного развития является такое качество предоставляемых образовательных услуг, которое соответствовало бы запросам экономики и социальной сферы АЗРФ.

Список литературы

1. Основы государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2020 года и дальнейшую перспективу. Утверждены Президентом Российской Федерации 18 сентября 2008 г. № Пр-1969.
2. Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года. Утверждена Президентом Российской Федерации В.В. Путиным 20.02.2013 г.
3. Российская Арктика: современная парадигма развития / под ред. акад. А.И. Татаркина. СПб.: Нестор-История, 2014. 844 с.
4. Tennberg M., Riabova L., Espiritu A. Introduction to politics of development in the Barents region // *Politics of Development in the Barents region*: Lapland University Press, 2012, pp. 16–29.
5. Меньших Н.Г., Цукерман В.А. Образование как фактор устойчивого развития экономических систем Севера и Арктики // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2013. № 3. С. 85–89.
6. Североведение [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.wikiversity.wikia.com/wiki> (дата – 30.01.2014).
7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. М., 2014. 900 с.
8. Меньших Н.Г., Цукерман В.А. Об опыте подготовки специалистов для инновационного развития экономики в регионах российского Севера // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2011. № 5–6. С. 312–315.
9. Цукерман В.А. Подготовка и переподготовка управленческих кадров для инновационной индустриализации Севера и Арктики // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2014. № 4. С. 129–133.
10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ
11. Меньших Н.Г., Цукерман В.А. Подготовка квалифицированных кадров для реализации программ инновационного и технологического развития региона // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 7. / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества и междунар. связей; отв. ред. Ю.С. Пивоваров. М., 2012. Ч. 1. С. 376–379.
12. Цукерман В.А. Тенденции развития комплекса «наука – образование – инновации» в регионах Севера и Арктики // Новая экономика России: наука и образование: тезисы докладов всероссийской науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 9-10 июня 2014 г. Секции 3,4,5 / редкол.: А.Е. Карлик (отв. ред.) [и др.]. СПб.: изд-во СПбГЭУ, 2014. С. 222–227.
13. Меньших Н.Г., Цукерман В.А. Роль высшей школы для инновационного развития экономики Севера // Материалы XVI международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития инновационной деятельности» (Евпатория, 23–27 мая 2011 г.). Евпатория: СПД Володченко В.С., 2011. С. 113–117.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)
ISSN 2411-796X (Online)
ISSN 2079-4665 (Print)

MODERNIZATION

SYSTEM OF TRAINING AND RETRAINING OF MANAGERIAL STAFF FOR THE COMPREHENSIVE DEVELOPMENT OF THE ARCTIC ZONE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Vyacheslav Tsukerman, Elena Goryachevskaya

Abstract

The work discusses the problems of training and retraining of administrative staff as the most important factor of development based on program-oriented management of complex development of the Russian Arctic. Different ways and areas of training and retraining of managerial staff for the Russian Arctic. The analysis of the dynamics of the number of students, graduate students and faculty of educational institutions of higher education. The analysis showed a deficit of managerial staff and mismatch problems of innovative development of economy and social sphere of the Russian Arctic. The need for interdisciplinary collaboration, including a detailed study severovedeniya. The experience of the functioning of the universities in small towns Arctic countries. Presented proposals for adjustment of legislative regulation of the educational sphere.

Keywords: *integrated development program-goals management, training and retraining of administrative staff, small towns, the Arctic zone of the Russian Federation, the Nordic countries.*

Correspondence: *Tsukerman Vyacheslav Alexandrovich, Goryachevskaya Elena Sergeevna, Institute of Economic Problems of the Kola Science Centre of the Russian Academy of Sciences (24A, Fersman street, Apatity, 184209), Russian Federation, tsukerman@iep.kolasc.net.ru*

Reference: *Tsukerman V. A., Goryachevskaya E. S. System of training and retraining of managerial staff for the comprehensive development of the Arctic zone of the Russian Federation. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2015, vol. 6, no. 4, pp. 35–42.*

DOI: 10.18184/2079-4665.2015.6.4.35.42