
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ИННОВАЦИЯМИ В УНИВЕРСИТЕТСКО-ОТРАСЛЕВОМ КОМПЛЕКСЕ

Д.В. Лукин

Кафедра управления
Российский государственный аграрный заочный университет
ул. Ш. Энтузиастов, 50, Балашиха, Московская область, Россия, 143907

В.В. Лукин

Кафедра социологии и психологии управления
Государственный университет управления
Рязанский проспект, 99, Москва, Россия, 109542

Экономические реформы требуют реконструкции до сих пор существовавшей системы подготовки и переподготовки кадров. В условиях рыночной экономики человек на рынке труда свободно распоряжается своим главным капиталом — квалификацией. В нынешних условиях задачу формирования человеческого капитала необходимо поставить в один ряд с такими важнейшими программами, как обновление основных фондов. Поэтому большие надежды возлагаются на создаваемую систему корпоративного обучения в университетско-отраслевой комплекс (УОК).

Ключевые слова: информационные технологии, университетско-отраслевой комплекс, социальные инновации, человеческий капитал, образовательная и кадровая политика

В условиях рыночной экономики человек на рынке труда свободно распоряжается своим главным капиталом — квалификацией. В связи с этим ему необходимо предоставить такую профессиональную подготовку, которая позволит легко осваивать новые профессии в будущем, даст человеку его единственное и высшее право — осознать возможность собственного развития, т.е. сформирует полноценного гражданина в результате достойного образования. При этом к основному способу достижения профессиональной компетенции следует отнести обеспечение приоритетности развития учебной и профессиональной деятельности в области информатики и информационных технологий для людей, которые будут жить и работать в информационном обществе, где важнейшую роль будут играть фундаментальные знания об информационных процессах в природе и новые информационные технологии в профессиональной деятельности.

Формирование региональных отношений происходит в России на фоне структурных преобразований, затрагивающих все сегменты и сектора экономики. Серьезные изменения наблюдаются в отраслевом распределении рабочей силы, количественно-качественной дифференциации рабочих мест по условиям занятости, трудовой мобильности, профессионально-квалификационному уровню, взаимодействию органов государственного регулирования рынка с предприятиями-работодателями и учебными заведениями. Общей тенденцией, проявляющейся во всех перечисленных направлениях, является снижение степени участия

государства и эффективности проводимой им политики на рынке труда, резкое снижение информированности государственных органов о занятости населения.

Экономические реформы требуют реконструкции до сих пор существовавшей системы подготовки и переподготовки кадров. Отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, обостряет проблему трудоустройства. В меняющихся экономических условиях возрастает роль профессионально-личностных качеств специалиста, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда, успешность профессиональной самореализации, построение карьеры, общей компетентности, мобильности, высокой работоспособности, инициативы, трудолюбия.

Подготовка человеческого капитала определяется законами рыночной экономики, требованиями рынка труда и продолжающейся информатизацией общества, существенно влияющей на структуру профессиональной занятости населения. В нынешних условиях задачу формирования человеческого капитала необходимо поставить в один ряд с такими важнейшими программами, как обновление основных фондов, техническое перевооружение, достижение постоянного качества отечественной продукции и снижение себестоимости.

Современное образование должно быть средством усвоения готовых общепризнанных знаний, стать способом информационного обмена личности с окружающим миром, иначе говоря, должна формироваться многокомпонентная информационно-образовательная среда.

Поэтому большие надежды мы возлагаем на создаваемую систему корпоративного обучения с широким использованием информационных технологий — университетско-отраслевой комплекс (УОК), который будет прогнозировать потребности в кадрах комплексно по всем отраслям и формировать информационные базы данных о состоянии спроса и предложения, позволяющей всем заинтересованным агентам рынка труда оперативно получать сведения в данной области и использовать их (рис.).

Деятельность УОК будет предусматривать сбор, обработку и систематизацию следующей информации:

- о предприятиях, организациях, учреждениях в соответствии со сферой их деятельности (муниципальное хозяйство, промышленность, строительство, торговля, транспорт, предпринимательство, сфера услуг);
- о квалификационно-профессиональной структуре рабочей силы;
- о вакансиях рынка труда и занятости с тремя уровнями кадрового резерва;
- об обучении, переподготовлении, повышении квалификации;
- о возможностях открытия собственного дела;
- о психологических, юридических и других видах консультаций.

По данным Федеральной службы по труду и занятости РФ, более 75% предлагаемых вакансий требуют от потенциальных работников наличия теоретических знаний о персональном компьютере и навыков работы с соответствующим программным обеспечением.

А значит, потребность в информатизации образования не теоретическое умозаключение, а насущная необходимость, рожденная реалиями жизни.

Большинство граждан пытаются отыскать решение сложной проблемы — найти увлекательное дело, в котором они смогли бы максимально реализовать свой личностный потенциал и при этом обеспечить себе высокий уровень благосостояния. Эффективность работы определяется в первую очередь своевременностью и комплексностью помощи. Вопросам оказания психологической и материальной поддержки всегда уделялось пристальное внимание, а информационное обслуживание отставало. Это подтвердили и результаты опроса. Так, более 80% опрошенных хотели бы получить информацию о рынке образовательных услуг, рынке труда, предприятиях, организациях, учреждениях города и региона, их специфике.



Рис. Университетско-отраслевой комплекс

Если исходить из данных, полученных в ходе опроса, то можно сказать, что уверенно чувствует себя на рынке труда тот, кто владеет полной информацией.

Практическая работа сотрудников УОК предполагает получение, обработку и оперативный анализ состояния спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, учет процессов, происходящих в сферах экономической деятельности региона, связанных с появлением потребности в специалистах нового профиля и отказом от устаревших профессий. Такая деятельность предполагает использование современных информационных технологий, позволяющих не только технически обслуживать управление в сфере распределения человеческого капитала в соответствии с потребностями организаций и предприятий, но и создавать условия для самореализации личности работника, имеющего доступ к любой интересующей его информации в области поиска оптимального рабочего места. Накапливая и обновляя информацию, становится возможным отслеживание динамики изменений во каждой профессиональной области, а также осуществление анализа и прогнозирования в режиме реального времени, тенденции ближайших изменений на рынке труда. А это немаловажно для человека при построении профессиональных планов и профессиональной карьеры.

Информация будет использоваться непосредственно как посетителями, так и обращающимися за консультацией. Сведения о состоянии рынка труда будут

представлены в виде баз данных о наличии вакантных мест, в виде консультаций по проблемам психологического характера, а также в форме услуг по переобучению, переквалификации, созданию собственного дела.

Информация будет постоянно обновляться. Это важно, поскольку сведения о состоянии рынка труда быстро устаревают.

Поэтому, на наш взгляд, главной задачей УОК должна стать разработка программы управления рынком труда и образования, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда, позволяющей всем заинтересованным агентам рынка труда оперативно получать и использовать нужные сведения. На наш взгляд, программа позволит кардинально менять саму структуру работы с информацией и использовать все имеющиеся данные в единой управленческой системе.

Основой программы станет взаимодействие и сотрудничество органов государственного и муниципального управления (образования, здравоохранения, социальной защиты населения, труда и занятости), предприятий и организаций, педагогических коллективов, специалистов, психологов и ученых.

Таким образом, реализация системы управления рынком труда и образования в УОК с использованием информационных технологий будет осуществляться через главные направления в работе:

- отслеживание текущего состояния рынка труда и образования в режиме реального времени и оперативное принятие решений о происходящих процессах по вертикалям управленческих структур;

- организация постоянных информационных каналов с учебными заведениями, предприятиями и учреждениями для формирования единого рынка труда и образования через постоянно действующий бизнес-семинар для директоров и кадрового менеджмента предприятий и учебных заведений на темы: «Управление кадровыми ресурсами — основной резерв развития предприятий», «Инвестиции в человека — инвестиции в свой бизнес», «Управление персоналом в бизнес-процессах» и др.;

- предупреждение безработицы путем формирования у учащейся молодежи устойчивых мотиваций к труду, адекватного профессионального выбора профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, через систему комплексной профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи и взрослого населения;

- обеспечение адресной профессиональной помощи и психологической поддержки граждан из числа социально незащищенных категорий, военнослужащих и членов их семей.

Как видно, информатизация управления рынком труда и образования в значительной степени соответствует концепции образования на протяжении всей жизни человека, которая будет содействовать выполнению социальной роли человека в жизни общества.

Однако коренные преобразования в этой сфере возможны только при условии первоочередного решения наиболее общих образовательных проблем, определяющих роль и место информатизации в решении глобальных задач. Первая и наи-

более важная из них — проблема владения информацией и знаниями. Объективно знания и культура — это единственный вид коллективной собственности, от использования которой ее объем и ценность только возрастают. Главная трудность и противоречие здесь состоит в том, что люди далеко не всегда готовы делиться знаниями и идеями, хотя это жизненно важно для всего человечества.

Таким образом, свободный доступ к информации, без которого не имеет смысла говорить об информационном обществе, — это важнейшая социально-политическая проблема, требующая для своего решения смены шкалы ценностей, смены менталитета (цивилизационных парадигм), формирование которого в решающей степени зависит от системы управления рынком труда и образования в стране.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Лукин В.В., Лукин Д. В., Лукин Вл.В., Пикула А.В. Информационное пособие по рынку труда. М., 2015.
- [2] Лукин В.В., Лукин Д. В., Лукин Вл.В. Человек на рынке труда. М., 2013.
- [3] Лукин В.В., Самоделов В.Г., Рагозин Ю.И. Прогнозирование спроса и предложения по управлению человеческим капиталом. М.: АСТ-ПРЕСС. 2009. 179 с.
- [4] Лукин В.В., Князев В.Н., Самоделов В.Г. Региональный рынок труда: проблемы, концепции, управление. М.: АСТ-ПРЕСС. 2007. 203 с.
- [5] Лукин В.В. Информатизация рынка труда и образования. М., 2003.

MANAGING SOCIAL INNOVATIONS AT A UNIVERSITY-SECTORIAL COMPLEX

D.V. Lukin

Chair of management
Russian state agricultural correspondence university
Sh. Entuziastov str., 50, Bal'shikh, Moscow region, Russia, 143907

V.V. Lukin

Department of sociology and psychology of management
State university of management
Rjasskijskij prospekt, 99, Moscow, Russia, 109542

Economic reforms need to be reconstructed hitherto existing system of training and retraining. In a market economy, people in the labor market, freely dispose of their primary capital skills. Under the current circumstances the problem of human capital must be put on a par with such major programs as the renewal of fixed assets. Therefore, high expectations created by the corporate training — university — industry complex (CRM).

Key words: information technology, university — industry complex, social innovation, human capital, education and human resource policies

REFERENCES

- [1] *Lukin V.V., Lukin D. V., Lukin VI.V., Pikina A.V.* Informacionnoe posobie po rynku truda [Information grant on labor market]. М., 2015.
- [2] *Lukin V.V., Lukin D. V., Lukin VI.V.* Chelovek na rynke truda [Chelovek in labor market. М.: Education and informatics]. М., 2013.
- [3] *Lukin V.V., Samodelov V.G., Ragozin Ju.I.* Prognozirovanie sprosa i predlozhenija po upravleniju chelovecheskim kapitalom [Forecasting of supply and demand on management of the human capital]. М.: АСТ-ИПЕСС. 2009. 179 p.
- [4] *Lukin V.V., Knjazev V.N., Samodelov V.G.* Regional'nyj ryнок truda: problemy, koncepcii, upravlenie [Regional labor market: problems, concepts, management]. М.: АСТ-ПРЕСС. 2007. 203 p.
- [5] *Lukin V.V.* Informatizacija rynka truda i obrazovanija [Informatization of labor market and education]. М., 2003.

СТАТЬЯ ОТОЗВАНА
RETRACTED