

**В. Л. Петров** (Москва, МГТУ). **Модели для оценки востребованности инновационного образования в реальном секторе экономики.**

Методика оценки прогнозной потребности в специалистах [1], [2], [5] позволяет определить количественные параметры инновационной части инженерного корпуса с целью выявления уровня востребованности в выпускниках вузов, готовых реализовать инновационные проекты.

Для решения этой задачи определим следующие исходные положения. Инженерный кадровый потенциал инновационно-активных организаций видов экономической деятельности должен обладать особым набором профессиональных компетенций, способствующих инновационной деятельности специалиста. Этот инженерный кадровый потенциал должен комплектоваться на основе выпускников инновационных образовательных программ ВПО (основных или дополнительных), что не исключает формирования профессиональных компетенций в результате непрерывной инновационной производственной деятельности (самообразование в условиях непрерывной инновационной деятельности, переподготовка специалистов).

Следовательно, для определения востребованности в специалистах инновационного типа в видах экономической деятельности можно использовать подходы методического комплекса, структура которого представлена в [1], заменив анализ фактических трудовых ресурсов в видах экономической деятельности и производства видов продукции на анализ соответствующих трудовых ресурсов инновационно-активных организаций с последующей оценкой их кадрового инженерного потенциала [2–6] (см. рис. 1, ВЭД — вид экономической деятельности, ВИП — вид инновационной продукции).

В предложенном подходе для определения востребованности инновационных образовательных программ профессионального образования ключевой является процедура количественной оценки инженерного кадрового потенциала в виде(ах) экономической деятельности, занятого производством инновационной продукции или оказанием аналогичных услуг. Реализация указанной процедуры осложняется наличием в производственной структуре организаций не только инновационной продукции. Для разрешения этого вопроса необходимо осуществить декомпозицию трудовых ресурсов на уровне организации и разных видов экономической деятельности или оперировать только с ресурсами инновационно-активных организаций.

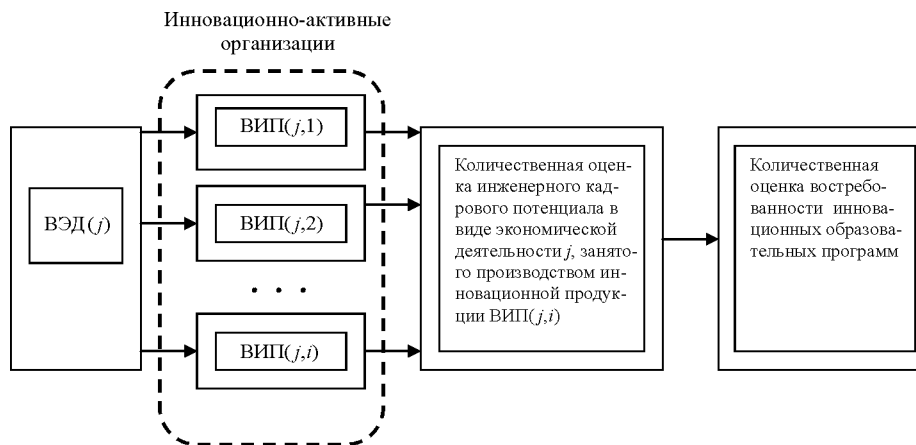


Рис. 1

К сожалению, оценка трудовых ресурсов инновационно-активных предприятий по видам экономической деятельности ведется органами государственной статистики путем выборочных обследований [3], а это значит, что наиболее достоверные дан-

ные можно получить лишь на федеральном уровне. Однако результаты некоторых установленных оценок стоят того, чтобы на них обратить внимание (рис. 2).

Если данные оси ординат, приведенные на рис. 2, разделить на 100, то можно интерпретировать полученные значения как вероятность попадания выпускника основной образовательной программы вуза соответствующего профиля в организацию, относящуюся к инновационно-активным. В целом по реальному сектору экономики представленный показатель оценивается на уровне 0,22.



Рис. 2. Диаграмма распределения удельного веса выпускников инновационных программ ВПО, профессиональная деятельность которых должна быть направлена на поддержку современного инновационного уровня в видах экономической деятельности (2005 г.)

О чем это говорит? Не следует считать, что только часть выпускников вузов в своей подготовке должна нести дух инноваций. Вся система высшего профессионального образования должна быть по определению инновационной [2], [5], [6]. Здесь, скорее всего, следует подумать о взаимодействии инноваций в производстве с инновационным образованием.

Необходимо обратить внимание на то, что в реальном секторе экономики инновационная подготовка востребована крайне слабо.

Что же первично: инновации в экономике или инновации в образовании? Вероятно, этот вопрос не имеет однозначного ответа. В докладе представляется инструментарий для количественной оценки их взаимодействия, а значения ее могут интерпретироваться по-разному.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Петров В. Л. Стратегическое планирование уровня кадрового потенциала в реальном секторе экономики. — Обозрение прикл. и промышл. матем., 2008, т. 15, в. 6, с. 1119–1120.
2. Пучков Л. А., Петров В. Л. Сколько инженеров нужно для инновационной экономики. — Высшее образование в России, 2008, № 6, с. 3–16.
3. Пучков Л. А., Петров В. Л. Система подготовки горных инженеров России. Стратегический подход в определении прогнозов развития. — Изв. ВУЗов. Горный журнал, 2008, № 1, с. 128–145.
4. Петров В. Л. Новые стандарты подготовки горных инженеров. Концепция проектирования и реализации. — Изв. ВУЗов. Горный журнал, 2008, № 5, с. 80–90.
5. Пучков Л. А., Петров В. Л. Высшее горное образование — основа инновационного развития горного дела в России. — Горный журнал, 2009, № 1, с. 12–16.

6. *Петров В. Л.* Структура и содержание новых стандартов подготовки горных инженеров. — Горный информационный аналитический бюллетень, 2008, № 10, с. 5–22.