О проблемах и задачах инновационного развития

(Тезисы)

Взаимодействие

НАУКА

- Неразвитость инфраструктуры для коммерциализации научно-технических результатов
- Недостаточная связь с производством
- Недофинансирование прикладной науки
- Отсутствие системы обеспечения воспроизводства кадрового потенциала и приборной базы научных школ

ПРОБЛЕМЫ

ПРОИЗВОДСТВО

- Неиспользуемые производственные мощности
- Низкая инновационная восприимчивость предприятий, недостаток квалифицированных управленческих кадров
- Неразвитая научная и инновационная база
- Недостаточный уровень освоения наукоемкой конкурентоспособной продукции

ПРОБЛЕМЫ

ПУТИ РЕШЕНИЯ

Основные направления деятельности инновационного центра

- **Размещение информации об инновационных разработках в базе данных "Каталог технологий"**
- **Размещение информации об инновационных разработка в базах данных партнеров**
- **Размещение техзаданий предприятий на разработку инновационных продуктов и технологий в базе данных "Заказы на разработку"**
- **Размещение информации о производственных возможностях предприятия в базе данных "Производственные возможности"**
- **Обеспечение постоянного доступа к информационным ресурсам центра *("Реестр инновационных разработок", "Свободные площади", "Неиспользуемое оборудование", "Отходы", "Промышленная кооперация")***
- **Информирование субъектов инновационной деятельности о конкурсах и грантовых программах**
- **Проведение семинаров, совещаний, презентаций**

Методическое обеспечение

СТАНДАРТЫ ТПП РФ:

- **Информационный ресурс поддержки инвестиционной деятельности**
- **«Информационный ресурс поддержки инновационной деятельности»**
- **«Услуги в сфере продвижения инноваций»**
- **«Методические рекомендации по созданию типовой мультимедийной презентации»**
- **Виртуальная выставка предприятий**
- **«Регламент информационного обмена»**

Задачи

- **Необходимо развитие сетей трансфера технологий или как в ЕС Сетей развития технологий, работающих как технологические брокеры (роль ТПП)**

- **Технологическое брокерство предполагает не открытие, а комбинирование существующих идей, технологий, производств.**

- Например: в состав СРТ Лотарингии входят: 8 областных инновационных центров трансфера технологий (ОИЦТТ), каждый из которых занимается одним из научных направлений, 8 информационных технологических центров, 5 Торгово-промышленных палат, 7 ассоциированных членов (университеты).

Принципы работы СРТ

- **Сеть оказывает содействие на ранних этапах трансфера технологий, когда еще не видно коммерческого результата и, следовательно, не за что платить.**

- **Финансирование сетей:**
  - **В ЕС на паритетной основе: 50% - регион, 50% - ЕС.**
  - **В России в основном грантовое финансирование**

Проблемы сетей продвижения инноваций

- **Недостаточное количество заказов от производственных предприятий на разработку новых технологий и продуктов**
- **Основная масса предложений:**
  - **инновации и технологии, которым нужно найти применение**
  - **разработки, на базе которых создано опытное производство и требующие инвестиций для расширения производства**
- **Необходимо наполнять базу заказами предприятий (роль ТПП)**

О развитии производственной кооперации (Субконтрактации)

Центр субконтрактации

Направления деятельности:

- Оптимизация кооперационных связей предприятий
- Ведение базы данных по промышленным предприятиям
- Организация информационного обмена между предприятиями
- Привлечение кооперационных заказов в регион. Развитие межрегиональных связей
- Обучение специалистов по субконтрактации

Статистка

- В Центре зарегистрировано 217 предприятий, из них 45 позиционирует себя как Контрактор (заказчик) и 198 предприятие позиционирует себя как Субконтрактор (исполнитель заказов)

- В настоящее время активно пользуются услугами центра только 5 предприятий

- Вместе с тем за 2011 год через Центр прошло 184 заказа, а за 4 месяца 2012 года 63 заказа по линии производственной кооперации

Основные причины, сдерживающие развитие производственной кооперации

- **Отсутствие необходимых технологий и техпроцессов в республике**
- **Отсутствие необходимых сертификатов и лицензий на предприятиях субконтракторах**
- **Предприятиями республики предлагается более высокая цена на изготовление субконтрактного заказа, чем предприятиями других регионов**
- **Недостаточное качество выпускаемой продукции**
- **Неготовность предприятий взять на исполнение небольшой заказ (по количеству или стоимости)**

В целях дальнейшего развития производственной кооперации в Чувашской Республике предлагается:

- **Продолжить формирование «Карты технологических возможностей» предприятий Чувашии**
- **ТПП Чувашской Республики обеспечить информационную поддержку предприятий республики в вопросах размещения и поиска заказов по линии производственной кооперации**
- **Министерству экономического развития, промышленности и торговли Чувашской Республики рассмотреть вопрос финансовой поддержки деятельности Центра субконтрактации**
- **Рекомендовать предприятиям МСП активнее подтверждать статус производителя, либо проводить добровольную сертификацию продукции собственного производства с целью формирования достоверной базы данных производственных и торговых предприятий**
- **Рекомендовать предприятиям назначить ответственных за работу с Центром субконтрактации и организовать их регулярное взаимодействие с Центром**
- **Рекомендовать Торгово-промышленной палате Чувашской Республики инициировать создание «Клуба главных инженеров»**

О проблемах подготовки кадров для отраслей экономики региона и механизмах социального партнерства по их решению

Механизмы взаимодействия :

- Создана Ассоциация учебных заведений профессионального образования при ТПП ЧР
- Действует 30 отраслевых ассоциаций предприятий и предпринимателей
- Модель социального партнерства (формализована в виде нескольких Соглашений)
- Участие в формировании регионального заказа потребности в кадрах
- Участие в разработке профессиональных стандартов
- Участие в разработке рекомендаций по корректировке образовательных программ
- Организация деятельности Центра по сертификации персонала

Основные противоречия

- **Работодатели критикуют систему профессионального образования за то, что ее «продукция» часто не соответствует требованиям предприятий**
- **Власть критикует работодателей за то, что на многих предприятиях отсутствует стратегия по обеспечению потребностей производства кадрами и предлагает им самим решать свои проблемы путем заключения прямых договоров с системой НПО,СПО и ВПО**
- **Внутри Власти имеются противоречия, главное из которых – «Кто отвечает за формирование заказа по подготовке кадров для экономики региона?»**
- **Образовательные учреждения критикуют:**

  - работодателей за то, что те «не вкладывают» средства в систему профессионального образования (особенно НПО)

  - Власть – за отсутствие четко сформулированного заказа (Кого, Сколько и к Какому времени нужно готовить)
- **ВСЕ сетуют на то, что действующее законодательство не позволяет строго «закреплять» кадры на предприятиях после окончания образовательных учреждений (особенно НПО)**

Выводы

1. **Происходит снижение доли крупных промышленных предприятий. Занятость на крупных и средних предприятиях сокращается значительно быстрее, чем в среднем по отраслям**

2. **Наибольшее снижение численности работников за последние три года произошло на предприятиях машиностроения, электротехники, легкой и химической промышленности.**

   В то же время на данных предприятиях сохраняются вакантные места по ведущим рабочим специальностям, существует проблема с заполнением вакансий квалифицированными кадрами

3. **Подавляющее большинство обследованных предприятий осуществляют профессиональную переподготовку работников путем обучения на рабочих местах**

Выводы

4. В ближайшие три года список наиболее востребованных специальностей по оценкам предприятий останется неизменным

5. В качестве основных требований к работнику работодателями названы обучаемость и умение приспосабливаться к изменению условий производства, способность к освоению новой техники

6. По мнению работодателей учреждения профессионального образования должны уделять больше внимания практической подготовке и увеличению срока похождения практики для учащихся и для преподавателей

7. Работодателей не устраивают профессиональные качества работников. Работники не стремятся повышать квалификацию, производительность труда, осваивать смежные специальности. На низком уровне находятся моральные качества работников. Основная масса увольняется за нарушения режима работы, мер безопасности и невыполнение обязанностей

Выводы

8. В общей численности обучающихся в системе профессионального образования наибольшую долю занимают студенты высших учебных заведений (69,2%), СПО (22,2%).

Доля обучающихся по программам НПО составляет 8,6 процента.

9. Выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием в настоящее время превышает потребности экономики региона. При сохранении современных тенденций в долгосрочной перспективе ситуация только ухудшится.

10. Структура спроса на специалистов с высшим образованием изменилась. На первом месте вновь, как и много лет назад, оказались технические специалисты: инженеры, технологи, электронщики

11. Востребованы математики (например, специальности «Прикладная информатика в экономике», «Математические методы в экономике»). Но это не значит, что на рынке труда востребованы математические знания, просто математический стиль мышления позволяет адаптироваться к любым задачам

Выводы

12. Основные проблемы высшего образования, по мнению работодателей:

- Отсутствие практического опыта у выпускников (2/3 респондентов;

- Неверные мотивационные установки молодых специалистов (потребительская позиция);

- Устаревшие навыки и знания у выпускников, в следствии слабой материально-технической базы вузов и преклонного среднего возраста преподавателей.

13. Предпочтения работодателей основываются не столько на имени вуза, сколько на культуре, формируемой этим учебным заведением. Навыки в компании привьют, а вот прививать культуру поведения, стиль общения, выразительность речи, повышать интеллектуальную планку уже не возьмутся. На любом предприятии востребованы очень обучаемые люди с высокой культурой

14. Вузам, чтобы улучшить качество образования и приблизить его к реалиям бизнеса, нужно более тесно сотрудничать с предприятиями. Более 50% работодателей уверены, что студентам необходима более обширная производственная практика. Еще 25% считают, что и вузовским преподавателям следует периодически проходить практику на предприятии.

Рекомендации

1. **Учебным заведениям необходимо установить договорные отношения с работодателями, чтобы осуществлять подготовку кадров на основании заказа, обеспечивающего гарантированное трудоустройство**

2. **Обеспечить мобильность региональной системы ПО путем обновления профессий в учреждениях ПО в сторону современных востребованных специальностей. Скорректировать программы обучения в сторону увеличения количества осваиваемых смежных специальностей**

3. **Предприятиям и учебным заведениям осуществлять совместное планирование программ профессиональной переподготовки работников. Привлекать представителей предприятий в образовательный процесс**

4. **Проводить регулярный мониторинг изменения спроса на рынке труда**

5. **Проводить сертификацию профессиональных квалификаций выпускников, для подтверждения соответствия требованиям работодателей.**

6. **При подготовке специалистов уделять особое внимание морально-психологической подготовке. Совместно с предприятиями разработать программу повышения престижности рабочих профессий**

Предложения

ТПП может взять на себя выполнение следующих функций:

- **Ежегодный доклад** ***«Анализ рынка труда и рынка образовательных услуг. Прогноз потребности в кадрах отраслей экономики региона»***
- **Участие в формировании регионального заказа потребности в кадрах**
- **Организация ежегодной биржи контактов**

Предприятия – презентация потребностей и условий труда
Учреждения образования – презентация возможностей

- **Участие в разработке профессиональных стандартов**
- **Участие в разработке рекомендаций по корректировке образовательных программ**
- **Организация деятельности Центра сертификации персонала**