

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Бинарно–кластерная система экономики «непрерывного образования»

Научный руководитель – Лебедева Маргарита Леонидовна

Гришин Михаил Олегович

Студент (бакалавр)

Российский государственный аграрный университет МСХА имени К.А. Тимирязева,
Экономический факультет имени А.В. Чаянова, Экономики, Москва, Россия

E-mail: diplomat009@mail.ru

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, кадровый потенциал, экономика, наука, образование.

Аннотация: в статье рассматривается концептуально-новый подход при подготовке обучаемого контингента, с раскрытием его потенциала, за счет создания модели «непрерывного образования», которая входит в структуру этапов создания экономики «нового типа».

В XXI веке, ключевым фактором, формирующим ядро кадровой безопасности государства, является вновь сформированная и доказавшая свою эффективность, в условиях глобализации мира - новая модель экономики: «экономика знаний». Развитие системы управления с интегрированием большинства экономик мира в новую формацию (экономика знаний), в таком государственном институте как образование, при современных общественно-рыночных отношениях, имеет для страны стратегическое значение [3, с.105].

Появление спроса на профессиональные качества в молодом контингенте, само по себе стимулирует формирование новой государственной концепции по подготовке кадров. Тем не менее, это достаточно длительный процесс. Здесь крайне важна самостоятельная деятельность как выпускника учебного заведения, ищущего работу, так и учебное заведение, оказывающее существенное воздействие на раскрытие потенциала, которым обладает каждый индивид.

Из этого следует, что кадровая политика любого государства - это отражение и важный показатель его жизнеспособности. От квалифицированной подготовки специалиста зависят судьбы миллионов граждан проживающих в конкретно взятой стране.

Актуальность поставленного вопроса несомненна. «Все капиталовложения в сфере образования - это инвестиции в будущее человека, в человеческие ресурсы» [5, с.4]. Талант и мастерство специалистов-профессионалов, которые были грамотно раскрыты на начальном этапе формирования личности, могут обеспечить до 70 % прибыли ведущих компаний мира. Именно такого рода инвестиции приносят прибыль и, безусловно, оправданы. В тоже время, следует отметить некоторые проблемы и коллизии как в самом институте формирующем кадры, так и в нормативно- регулирующих отношениях, связанных с вопросом нашего исследования. Нередко имеет место определенного рода несогласованность действий федеральных властных органов, что выражено в принятии и реализации решений, направленных не только на формирование необходимых компетенций при воспитании молодого контингента, но и последующее, его грамотное привлечение, на рынок труда.

Авторы не будут отрицать тот факт, что важнейшие государственные решения, связанные с разработкой и реализацией экономической и социальной политики, принимаются в конкретных общественно-политических условиях [2, 12]. Однако, для успешной реализации таких Указов Президента как № 204 и 251, правительству РФ необходима концептуально-новая, структурно-ориентированная бинарно-кластерная система по созданию крупных мегакорпораций научно-исследовательской направленности, которые станут

фундаментальной основой при создании экономики «нового» типа, базирующейся не на сырьевой конъюнктуре, а на передовых, наукоемких технологиях.

Авторы считают, что жизненное самоопределение - процесс динамичный. Человек рождается с определенными задатками к осуществлению определенного типа деятельности, поэтому следует определить суть данной индивидуальности, ее всестороннего раскрытия. Законодательно-правовую базу данного утверждения, авторам позволяет сделать статья 7 Конституции Российской Федерации, в которой сказано: «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [4].

Из выше обозначенной, правовой базы, по мнению авторов, следует, что для решения существующих факторов воздействия, как на внутреннюю, так и внешнюю среду, выявлена необходимость в создании новой системы подготовки и формирования кадров. Все это дает структурированная модель «Непрерывного образования» (НО), которая меняет систему получения образования с "образования, полученного на всю жизнь", на "образование, получаемое в течение всей жизни" [3, с.106].

Наше исследование основано на детальном изучении рынка труда, федеральных информационных данных, ежеквартальных данных единой межведомственной информационно-статистической системы, а также анализе научной литературы с 1930 года по 2019 год включительно.

Источники и литература

- 1) Государственная кадровая политика : учеб. пособие / А. В. Новокрещёнов ; СибАГС. Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС, 2014. 226 с.
- 2) Государственное управление: учебное пособие / В.П. Васильев, Н.Г. Деханова, Ю.А. Холоденко. М.: Дело и Сервис, 2009.
- 3) Гришин М.О. Проект по созданию идеологеммы, меняющей концепцию формирования российского общества // Право и государство: теория и практика. 2018. № 9(165). С. 105-112.
- 4) Конституция Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. № 31. Ст. 4398. 2014.
- 5) Лебедева М.Л., Борисова Н.Г. Организация и направления работы по трудоустройству выпускников Московского государственного университета природообустройства. Учебное пособие. М.: МГУП. 2005. 47 с.
- 6) Польшов. М.Ф. М. С. Горбачев: начало реформаторской деятельности // Общество. Среда. Развитие (Тerra Humana). 2009. № 3. С.41-48.