

Образовательный проект ФИОП

технологии инновационной экономики

**Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ
Федеральный институт развития образования
Е.Я.Коган – научный руководитель**

Нематериальные ресурсы образовательного проекта ФИОП

Образовательные программы разработаны по прямому запросу работодателя

Высшая школа как ресурс развития nanoиндустрии

Репутационный потенциал, имидж и круг партнеров;

Новые компетенции специалистов вуза - участников проекта ФИОП

Ориентация организационно-управленческой структуры вуза на запросы рынков и вызовы территориального развития;

Коммерциализация интеллектуальных продуктов вуза

94 университета

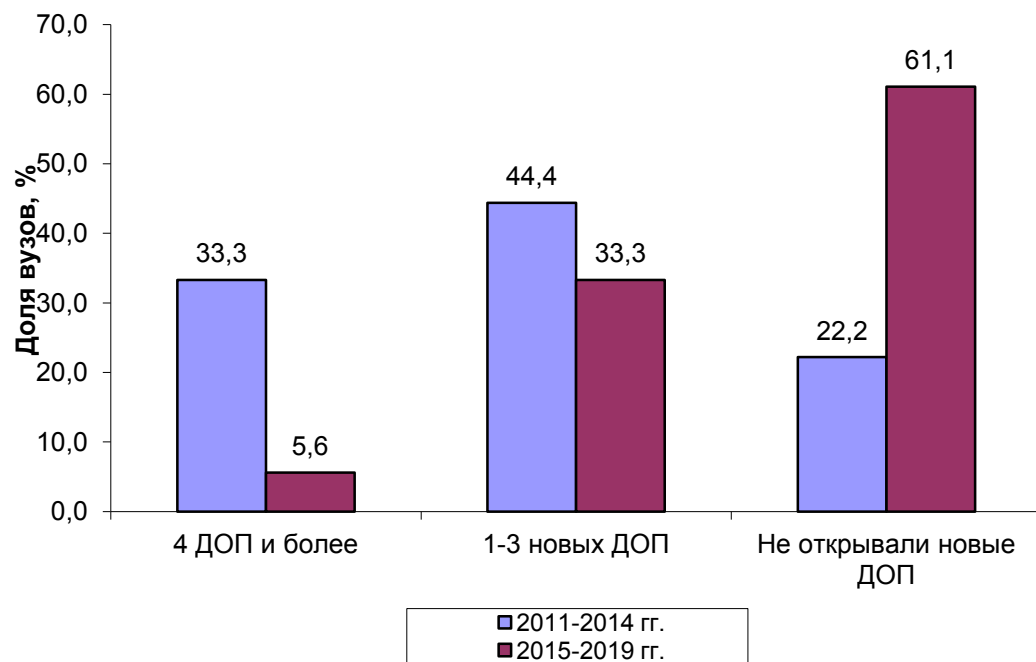
216 программ

предлагается

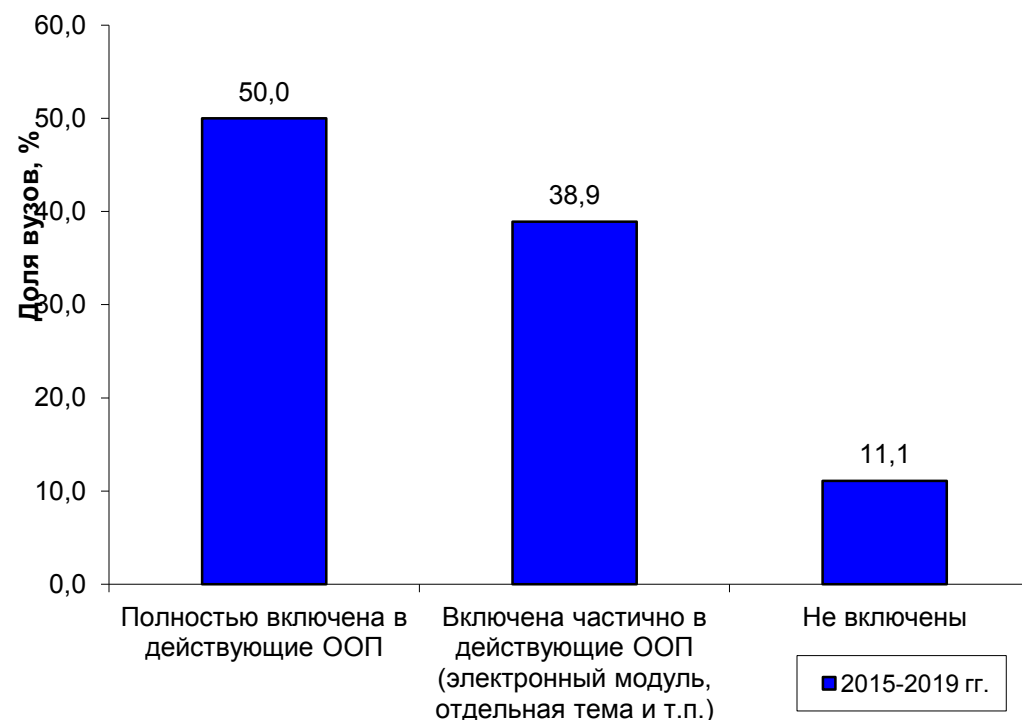
наноиндустрия - ФИОП - университеты

непрерывное профессиональное образование по «технологии ФИОП»

Открытие новых ДОП, связанных с формированием кадрового потенциала nanoиндустрии, после завершения первого проекта



Использование разработанных программ в действующих ООП в 2014-2019 гг.



Компетенции, формируемые Проектом

Выявление квалификационных дефицитов персонала предприятий

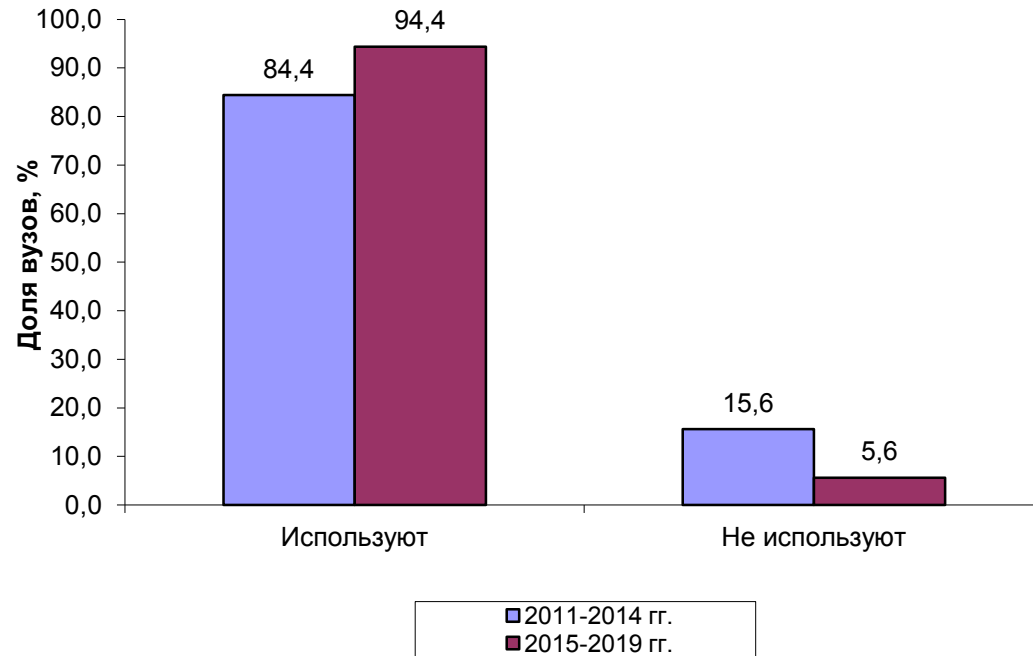
Формирование образовательных результатов, обеспечивающих ликвидацию дефицитов

Разработка образовательных программ в модульной организации как технологии освоения заявленных результатов

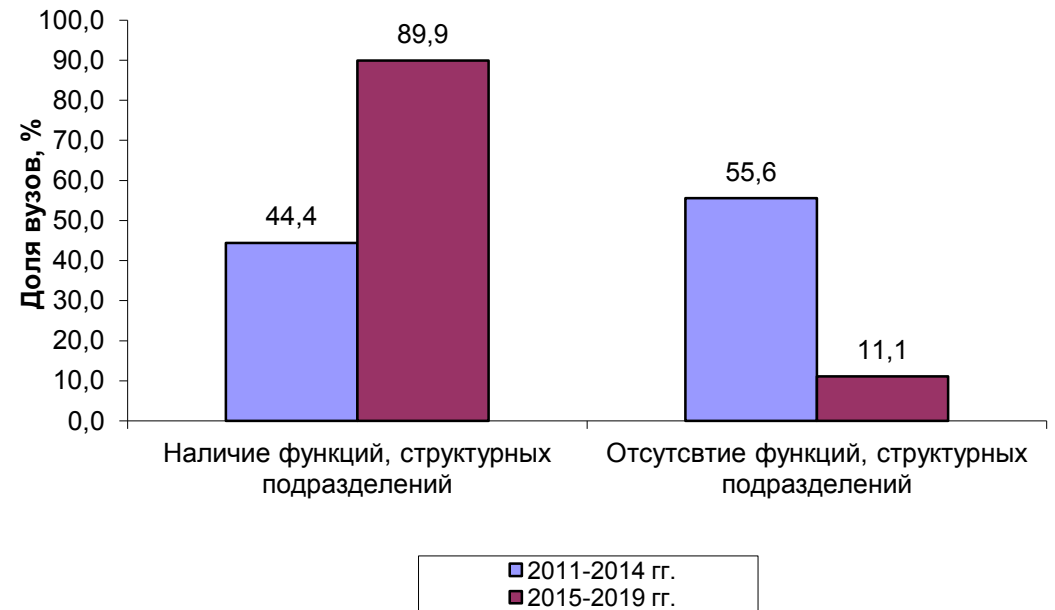
Разработка оценочных средств

Управление проектом

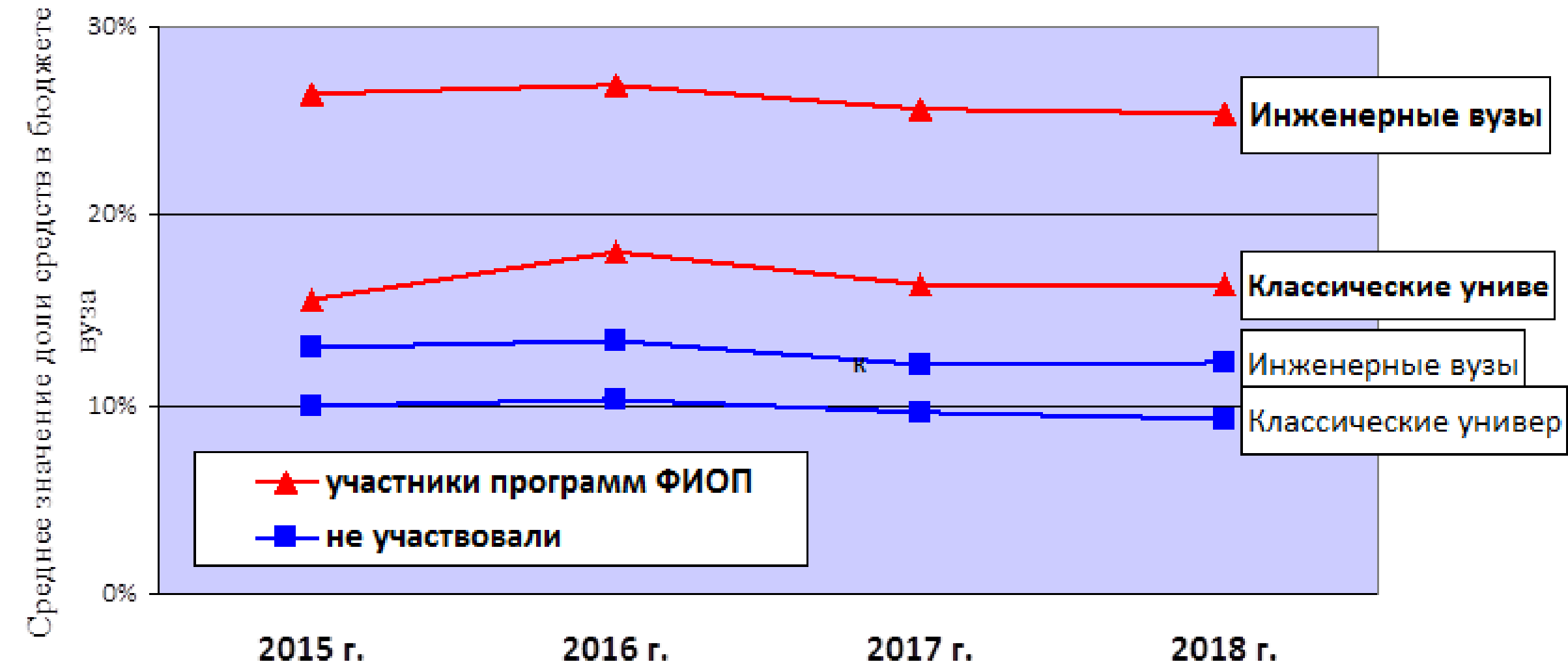
Использование освоенных в проекте компетенций

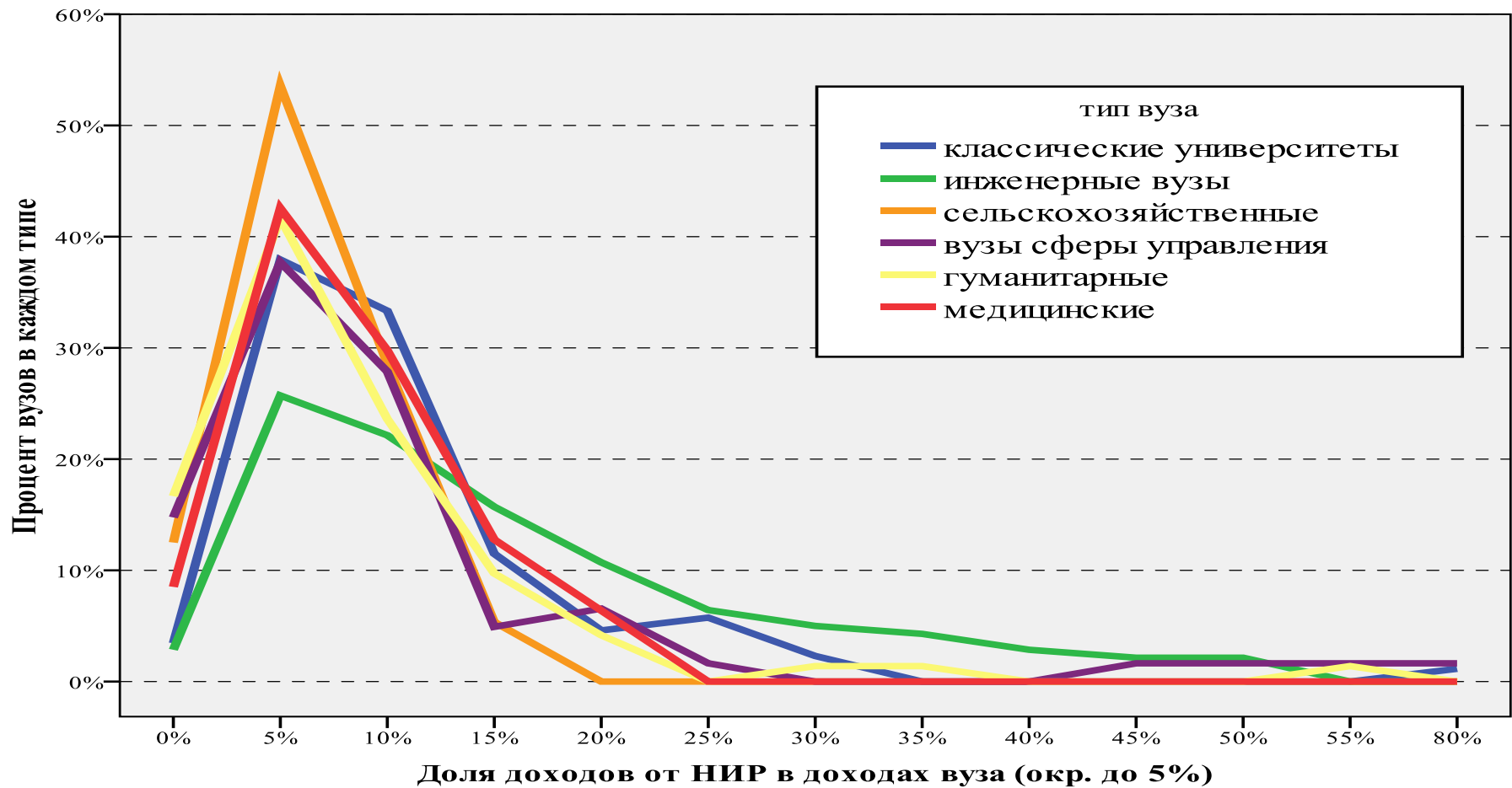


Институционализация маркетингового функционала

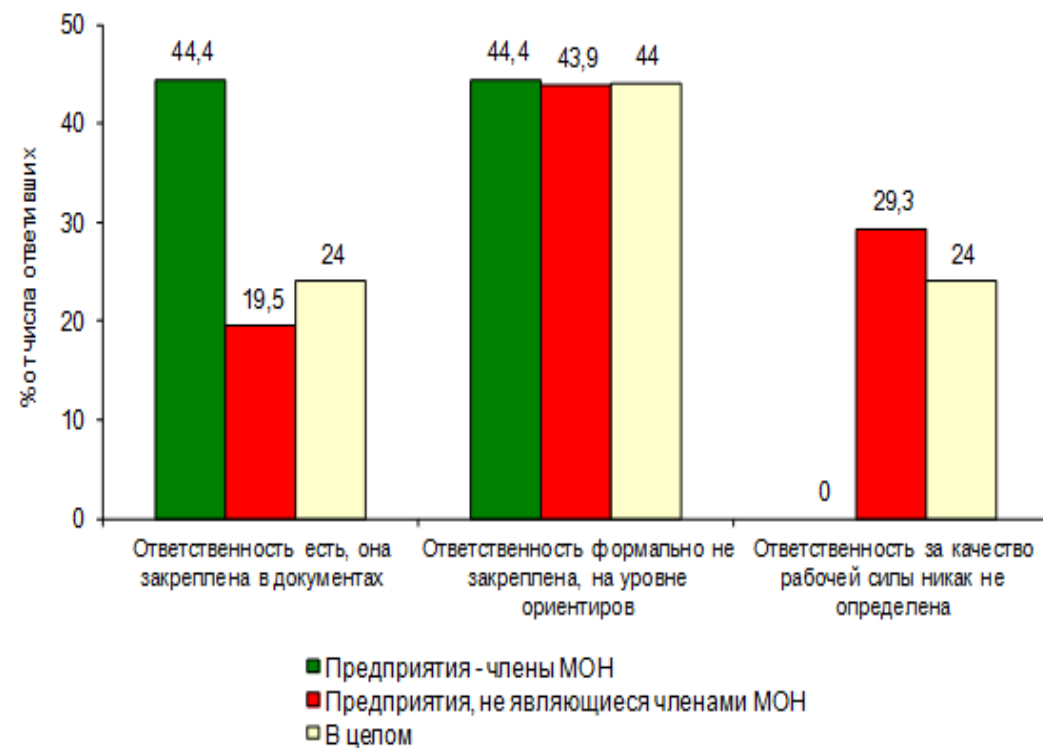
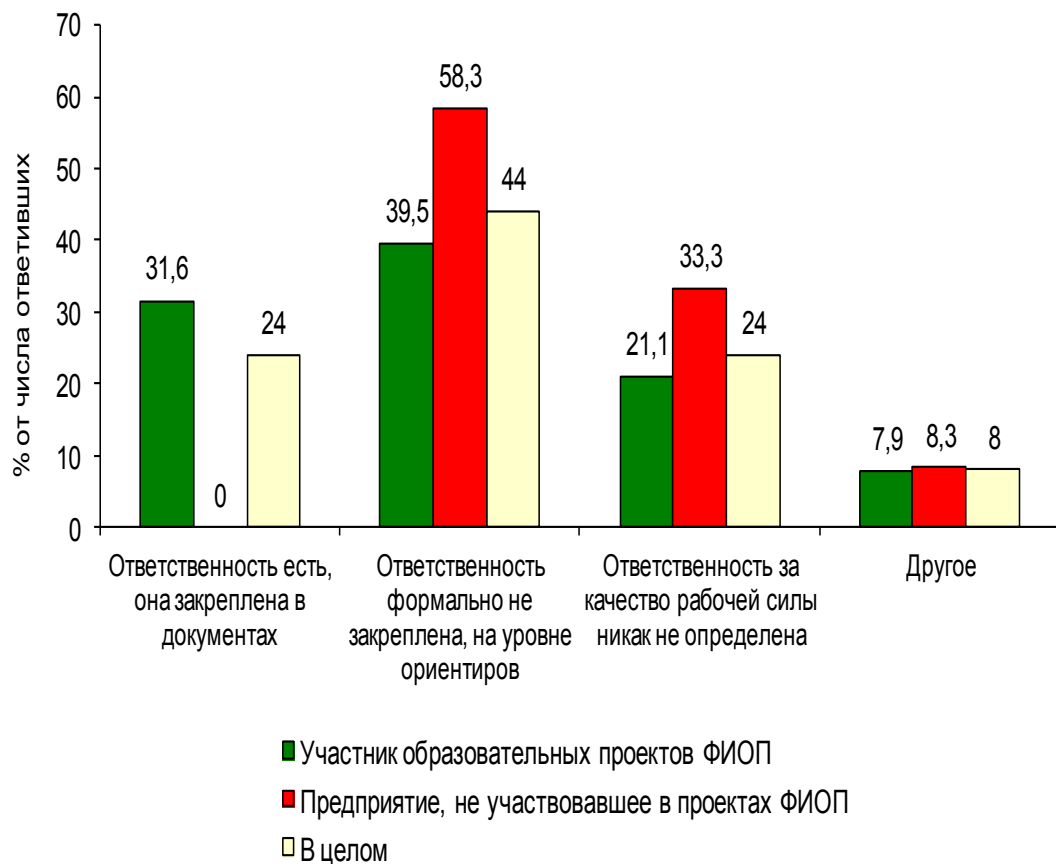


Сравнительные эффекты коммерциализации собственных разработок





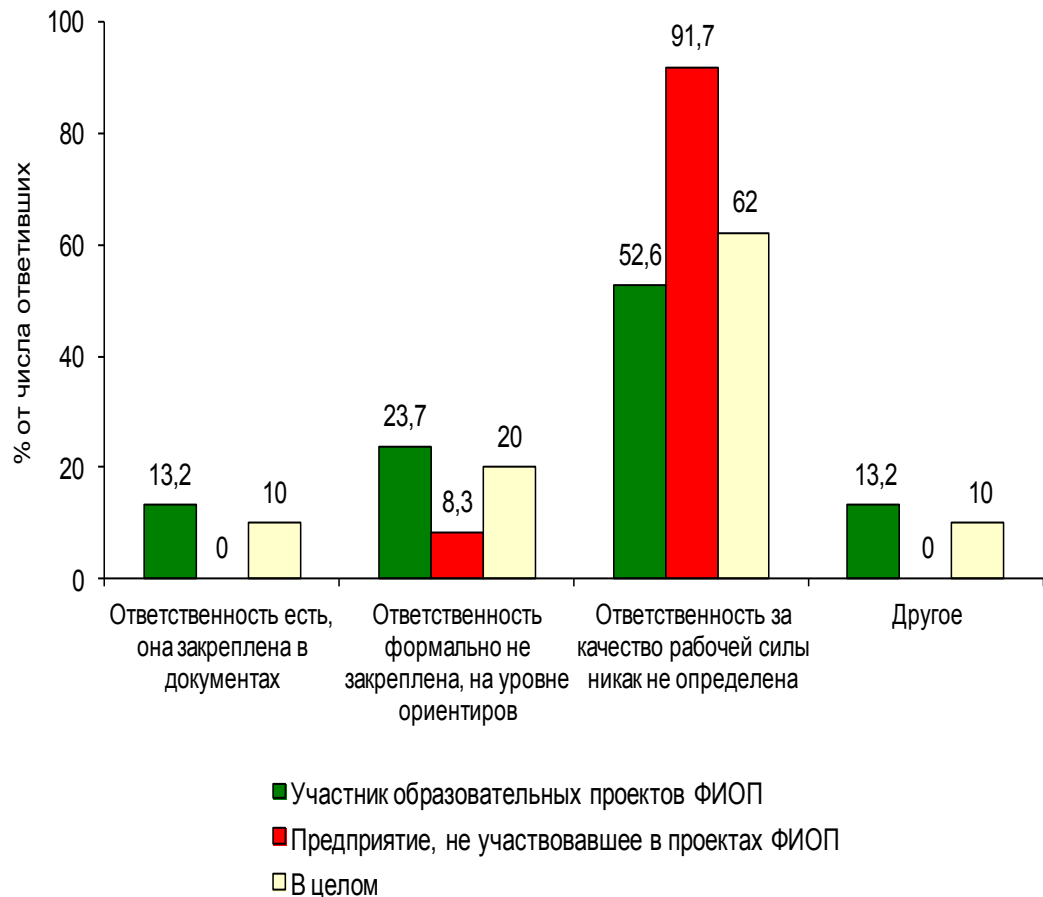
Наноиндустрия: эффекты участия в образовательном проекте Фонда



Служба по управлению персоналом: ответственность за качество персонала

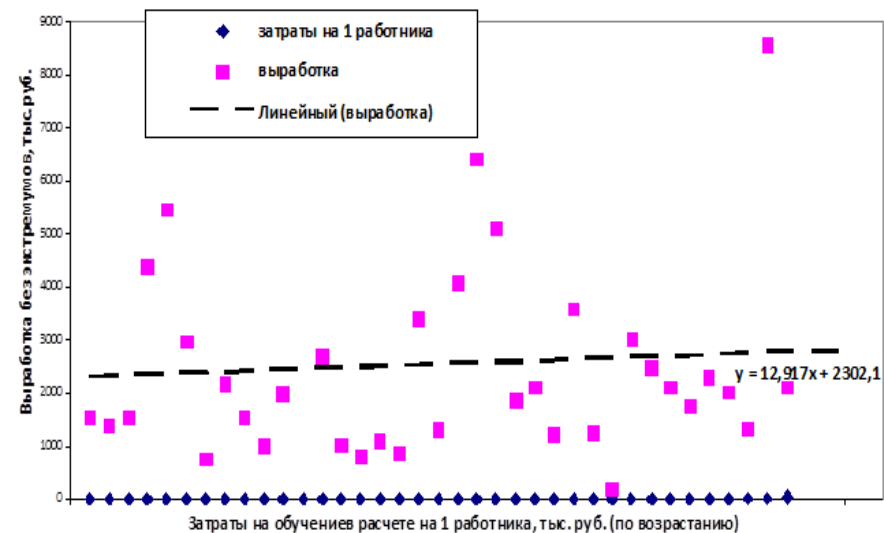
Участником образовательных программ Фонда является пятая часть крупных и средних инновационных предприятий nanoиндустрии страны*

Служба по управлению персоналом: ответственность за конечный результат производства

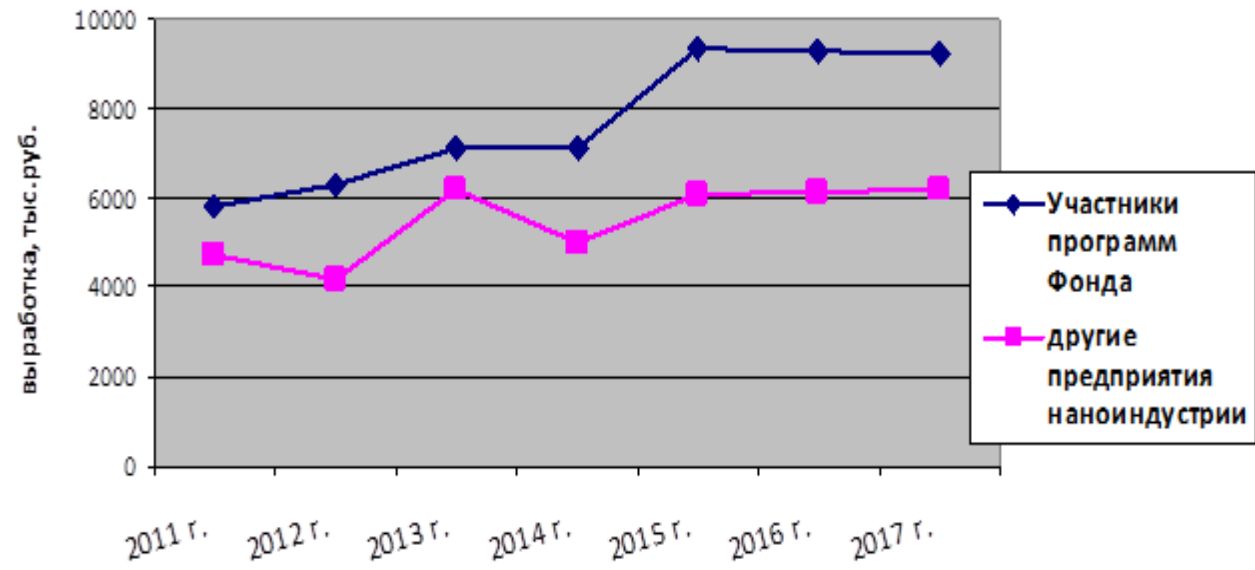


среди предприятий, которые документируют показатель результативности подразделений по управлению персоналом, оказались только участники образовательного проекта Фонда

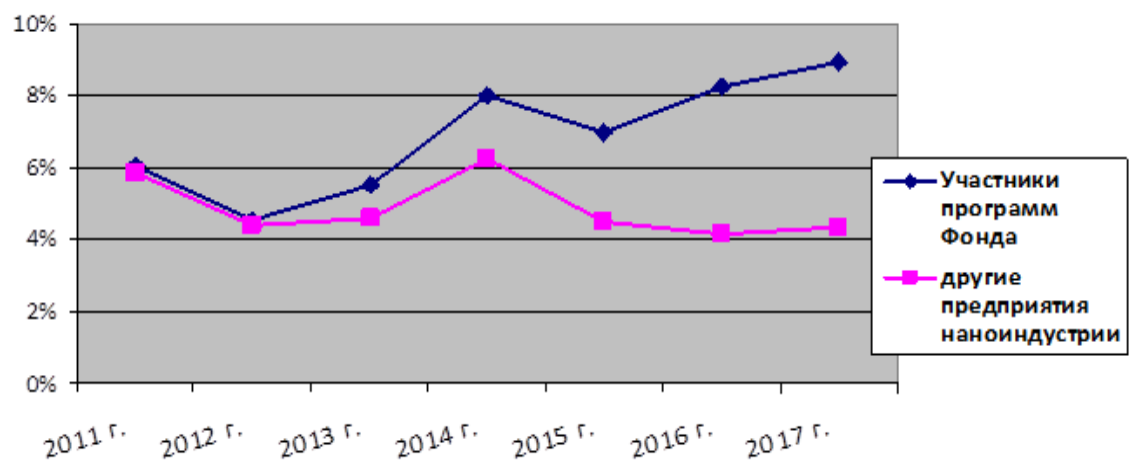
Для предприятий – участников образовательного проекта Фонда приращение затрат на повышение квалификации работников на 1 тыс. руб. коррелирует с увеличением выработки в среднем на 13 тыс. руб.,



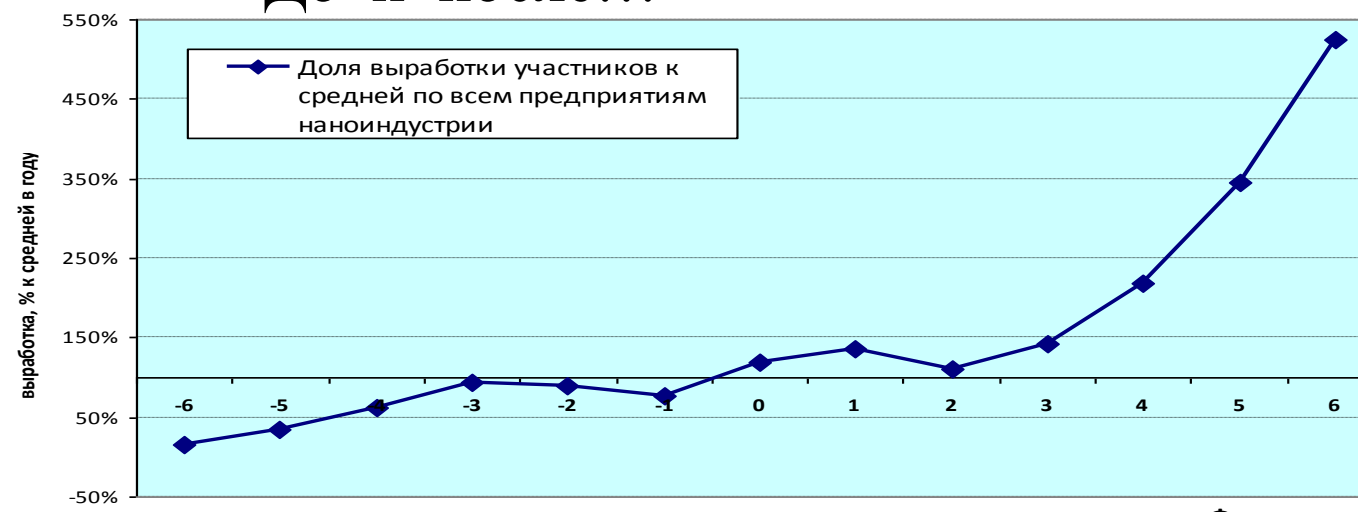
Производительность труда



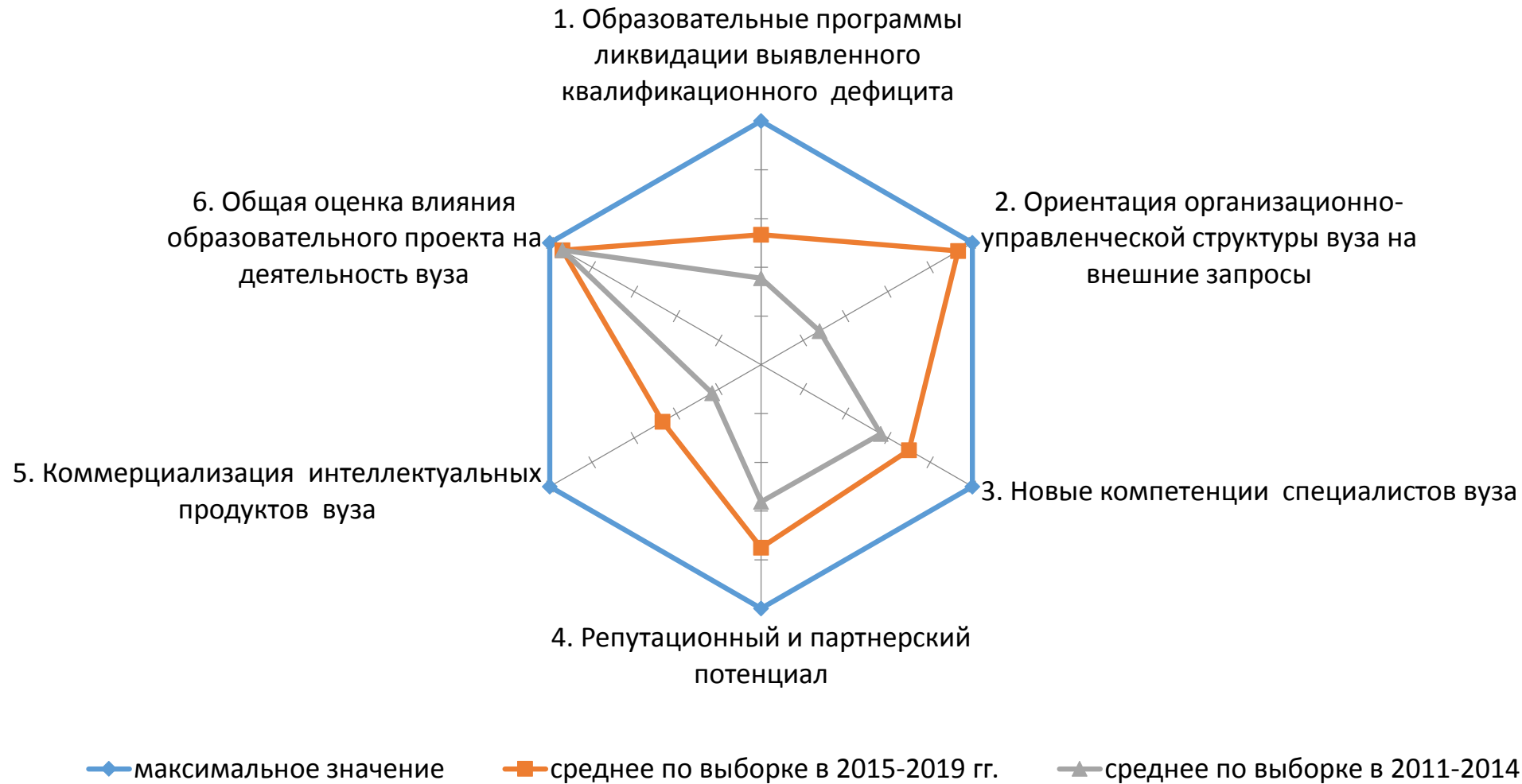
Затраты на инновации



До и после...



ДЕСЯТЬ ЛЕТ СПУСТЯ...



Главное противоречие менеджмента большинства образовательных организации состоит в несоответствии между внутренней системой управления и необходимостью поведения организации как участника рыночных отношений.

дизайн внутреннего
организационно-
управленческого устройства
организации

конструирование системы
отношений и связей,

подходы к организации
маркетингового
пространства

Выводы и предложения

Разработаны и введены механизмы синхронизации квалификации персонала и производственных задач предприятий nanoиндустрии.

Кадровые службы предприятий управляют уровнем квалификации персонала


Специализированные службы профессиональной школы изучают или получают запросы рынков и трансформируют их в задачи организации

В условиях диверсификации потребителей и источников ресурсов необходима внутренняя трансформация вуза в образовательную организацию нового предпринимательского типа

Трансфер технологии посредника между индустрией и университетами.

Вузы все еще не видят себя хозяйствующими субъектами на рынках интеллектуальных продуктов. Прямое участие в отраслевом или региональном развитии эпизодично.

Организационное устройство вузов не обеспечивает включение их в решение задач экономики « Организации, построенные для работы в одних условиях, не могут быть эффективны в других»



Проблема состоит не в том, как усвоить новые идеи,
а в том, как избавиться от старых.

Н.Остин.

*Самые трудноискоренимые привычки те,
которые приводили к успеху их обладателей ранее.
Если сказать им, что их секрет успеха утратил свою силу,
они просто не поверят - их личный опыт говорит об ином.
Это сюжет классической трагедии.*

Ч. Хемден – Тюрнер, Л. Арк.