

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

**(по результатам опроса менеджеров
инноваций крупных российских
компаний)**

**Национальный исследовательский университет
Высшая школа экономики
Институт менеджмента инноваций**

Москва – ноябрь 2013

1 Предпосылки разработки Рекомендаций

Рекомендации по совершенствованию системы подготовки специалистов по управлению инновационной деятельностью были разработаны с учетом следующих обстоятельств.

1) Результаты опроса показали определенный *разрыв представлений о сущности процессов управления инновационной деятельностью в российских и зарубежных компаниях*. Так, большинство опрошенных отмечают отсутствие творческого характера в выполняемых ими функциях, несмотря на то, что они работают на должностях и в подразделениях, отвечающих за формирование и реализацию стратегии и программы инновационного развития своих предприятий. Соответственно, потребности в компетенциях для данных сотрудников крупных компаний должны, скорее, совпадать, с компетенциями других офисных служащих, что и показало проведенное исследование.

За рубежом подразделения и должности, в компетенции которых входит формирование инновационной политики предприятий, ориентированы на принятие нестандартных решений, широко применяют методы креативного менеджмента (в том числе ТРИЗ, мозговые штурмы и др.). Рутинные офисные работы (разработка планов, оценка инвестиционных потребностей, мониторинг реализации запланированных мероприятий и др.) выполняются, как правило, на низших (исполнительских, операционных) уровнях блоков управления инновационной деятельности корпоративной иерархии. У нас же сегодня разведения этих функций пока не происходит. В результате, например, инновационная составляющая большинства программ инновационного развития, разработанных в крупных российских компаниях с государственным участием, по большей части, носит условно инновационный характер, представляя собой в ряде случаев реализацию вполне традиционных инвестиционных проектов, о чем в последнее время вполне определенно высказывается руководство страны.

Вследствие этого ответы респондентов в отношении целей, задач, функций и процессов управления инновационной деятельностью не вполне компетентны и отражают лишь представления, доминирующие в российских компаниях. Поэтому **настоящие рекомендации базируются не только на результатах проведенного исследования, но также дополнены обобщением мировой практики управления инновационной деятельностью в компании.**

2) Уровень развития подходов к организации инновационных процессов также демонстрирует *существенное отставание российской практики от современной методологии управления инновационной деятельностью в зарубежных компаниях с высоким уровнем инновационной активности*. В частности, методология управления проектами, которая за рубежом уже отходит на второй план, представляя собой рутинный инструмент операционной деятельности, дополняется альтернативными подходами (в том числе – моделью открытых инноваций, формированием системы управления знаниями, корпоративного предпринимательства и др.).

Так, в ходе проведенного опроса только $\frac{1}{6}$ опрошенных сообщила о создании проектных офисов, а $\frac{1}{3}$ – о применении методологии проектного управления. Опрос не касался применения в данной области специализированного программного обеспечения, однако есть все основания предполагать, что нередко проектный подход в российских компаниях применяется в «ручном» режиме, а специалисты, занятые управлением инновационными проектами, не используют современные информационные технологии в данной области. В то же время за рубежом реализация проектов обеспечивается поддержкой соответствующих программных продуктов, которые, как правило, интегрированы в корпоративные системы управления и обеспечиваются сетевым

взаимодействием на корпоративных порталах (в Интранете). Реализация инновационных проектов и программ вне проектного подхода за рубежом является недопустимым архаизмом.

При этом, несмотря на то, что в своих ответах $\frac{1}{4}$ респондентов ответили, что в процессе профессиональной переподготовки изучали методологию управления проектами и считают это одним из наиболее полезных предметов в процессе обучения, тем не менее, $\frac{1}{3}$ отмечает необходимость усиления подготовки именно в данной области.

Вследствие этого рекомендации по совершенствованию подготовки кадров для инновационной сферы должны учитывать «реалии» российской практики и ориентироваться на **необходимость проведения тотального повышения образовательного уровня специалистов по управлению инновационной деятельностью в российских компаниях** – по аналогии с «ликбезом» в форме Президентской программы подготовки кадров для отраслей народного хозяйства, которая в относительно короткие сроки сформировала базовые управленческие компетенции в области менеджмента и стратегического управления у большого числа руководителей и менеджеров российских компаний.

3) При проведении опроса респонденты давали ***внутренне противоречивые ответы, обусловленные временным лагом***: отвечая на вопросы о своем образовании в области управления инновационной деятельностью, они оперировали реалиями 8 – 10-летней давности, в период, когда корпоративные университеты еще не сформировались и не стали основным местом профессиональной переподготовки для крупных компаний. Однако их оценки относительно предпочтений образовательных центров для формирования компетенций в области управления инновациями базировались на реалиях сегодняшнего дня, поэтому более половины респондентов отдали предпочтение именно корпоративным университетам.

Предпочтения респондентов в отношении корпоративных университетов требуют дополнительного, более глубокого исследования (причины и мотивы), равно как возникает необходимость проведения внешней независимой от корпоративного влияния экспертизы качества образования в данных образовательных центрах.

Вследствие этого, **рекомендации о том, где именно должна обеспечиваться подготовка специалистов по управлению инновациями** – в вузах, центрах дополнительного профессионального образования или корпоративных университетах и др., – **пока невозможно обосновать**.

4) Ответы респондентов также отражали ***современные реалии в отношении реформы всего российского высшего профессионального образования***. Провал деятельности Министерства образования и науки РФ в части повышения лояльности населения и работодателей к двухуровневой системе базового высшего образования (бакалавр – магистр) привел к негативному восприятию традиционных для зарубежной практики подготовки специалистов по управлению инновациями университетских магистерских программ и завышенному ожиданию в отношении программ MBA, которые в настоящее время реализуются силами корпоративных университетов.

В то же время **обнаруживается разрыв в представлениях респондентов о современной системе российского высшего образования**: они явно «не в курсе» решений о ликвидации «второго высшего образования» как следствия прекращения функционирования института специалитета, недооценивают цели и возможности подготовки на магистерских программа, ориентируются на краткосрочные программы и тренинги, направленные на развитие – а нередко лишь на поверхностное ознакомление – с очень ограниченным перечнем профессиональных навыков в ущерб систематическому и системному образованию, формирующему долгосрочные базовые компетенции.

В итоге, при разработке рекомендаций учтены не только результаты проведенного исследования, но и реалии современной системы высшего образования.

2 Рекомендации по формированию контингента обучаемых на программах подготовки специалистов по управлению инновационной деятельностью в компаниях (Кого учить?)

Результаты опроса подтвердили, что инновационная деятельность – это особая функциональная область, требующая не только функционального обособления в структуре управления предприятием, но и особых функциональных компетенций. Наибольшую потребность в обучении осознают специалисты на низших ступенях корпоративной иерархии, что характерно в целом для российской корпоративной культуры (нередко топ-менеджмент выражение потребности в обучении ассоциирует с признанием собственной некомпетентности, считая, что систематические занятия вполне может заменить богатый опыт и хорошая интуиция¹). Однако это не означает, что подготовка должна ориентироваться только на «кадровый резерв»: разрыв в знаниях и практике российских и зарубежных специалистов по управлению инновационной деятельностью демонстрирует потребность в актуализации знаний «топов» в не меньшей степени, чем формирование специфических компетенций по управлению инновационной деятельностью в компании. Таким образом, в системе подготовки кадров для инновационной сферы деятельности существует потребность в разработке и реализации программ, ориентированных на различные уровни управления, при этом если на низших уровнях корпоративной иерархии речь идет о формировании системы знаний, умений и навыков, носящих базовый фундаментальный характер, то с повышением уровня управления программы могут быть двух типов: «джереналистские» – о современных подходах и методах управления инновационной деятельностью в компании и «проблемно-ориентированные», направленные на формирование очень узкого перечня конкретных компетенций.

Результаты опроса также подтвердили, что инновационная деятельность требует не только специфических профессиональных компетенций, но и предполагает особый профиль социально-личностных компетенций, базирующихся на особых врожденных свойствах и качествах характера. С учетом данной специфики специалистов по управлению инновационной деятельностью в компании можно разделить на 3 категории (что согласуется с зарубежной практикой подготовки кадров для инновационной сферы):

- «Креативщики»² – специалисты всех уровней корпоративной иерархии, которые выдвигают нестандартные, оригинальные, неожиданные для конкурентов, эффективные решения в области инновационного развития предприятия и методов организации инновационных процессов. Как показывает зарубежный опыт, данная группа является малочисленной, подходящим социально-личностным профилем обладает примерно 3-5% трудоспособного населения страны. При этом для данной группы специалистов по управлению инновационной деятельностью в компании необходимо разделять программы подготовки по уровням корпоративной иерархии;
- «Аналитики»³ – специалисты, как правило, среднего, реже низшего уровня корпоративной иерархии, которые способны, с одной стороны, провести бенчмаркинг и технологический аудит для выявления потребностей в

¹ В итоге, система управления в российских компаниях нередко базируется на устаревших знаниях «топов», полученных ими 15 – 20 лет назад.

² За рубежом их называют «генераторами идей» (generator)

³ За рубежом их также называют «информационными привратниками» (gatekeeper)

инновационном развитии предприятия, а с другой стороны – провести анализ тенденций научно-технического и технологического развития, выявить возможности обеспечения такого стратегического развития бизнеса и инновационной деятельности, которые укрепляли бы конкурентоспособность и эффективность функционирования предприятия. Исходя из зарубежного опыта, данная группа является хотя и большей по сравнению с «креативщиками», однако ее пополнение происходит за счет всесторонне развитых, обладающих широким кругозором, способных к самообучению специалистов, которые по статистике составляют до 12-15% трудоспособного населения страны;

- «**Планировщики**»⁴ – специалисты, как правило, низшего уровня корпоративной иерархии, которые способны формировать планы, составлять отчеты, готовить письма и выполнять другие виды традиционных офисных функций с учетом и пониманием специфики инновационных процессов в компании. Несмотря на отсутствие каких-либо особых требований со стороны работодателей в отношении к данной группе специалистов по управлению инновационной деятельностью в компании, следует учесть, что представители двух предыдущих групп, чаще всего, не способны эффективно работать на данных должностях и обеспечивать реализацию данных функций управления.

С учетом социально-личностного профиля должны формироваться как контингент обучаемых по программам подготовки кадров для инновационной сферы деятельности, так и кадровая политика предприятия по обеспечению управления инновационной деятельностью. Это требует **предварительного составления психологического профиля обучаемого**, и исходя из этого, выстраивания не только его профессиональной карьеры, но и разработки долгосрочной программы его профессионального роста, включая обучение, стажировки и др.

Кроме того, целесообразно создавать независимые центры компетенций, которые проводили бы независимую оценку социально-личностного профиля и готовили бы рекомендации по выстраиванию образовательных траекторий и профессиональной карьеры. Возможно введение квалификационных сертификатов специалистов по управлению инновационной деятельностью (I, II, III категорий)⁵.

3 Рекомендации по составу формируемых компетенций в процессе подготовки специалистов по управлению инновационной деятельностью в компаниях (Чему учить?)

Перечень компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности специалистов по управлению инновационной деятельностью в компании, не претерпел никаких изменений и практически полностью совпал с компетенциями, представленными в профессиональном стандарте по профессии «Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах», утвержденном приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 34 от 05.03.2004. Соответственно, перечень дисциплин, которые необходимо усвоить в процессе подготовки специалистов по управлению инновациями также не содержит в себе никаких «новых» или альтернативных дисциплин. Скорее, респонденты подтверждали, что в процессе их собственного обучения им был предоставлен полный перечень необходимых дисциплин, и при этом они достаточно высоко оценили качество обучения (средний балл 8 из максимально возможных 10 баллов).

⁴ За рубежом их также называют администраторами или координаторами.

⁵ По аналогии с сертификатом специалистов по ценным бумагам.

Таким образом, резюмируя мнение респондентов, можно утверждать, что **никаких объективных предпосылок для радикальных изменений содержания программ подготовки кадров специалистов по управлению инновациями нет.**

Вместе с тем, анализируя возможности, которые предоставляет Закон об образовании, действующий с 01.09.2013, имеет смысл стимулировать рост академической мобильности обучающихся по программам подготовки кадров для инновационной сферы. Так, например, имеет смысл пересмотреть подход к присуждению степени магистра по инноватике, который привязывает слушателя к одному университету. В условиях, когда образование оплачивается не за счет средств бюджета, обучаемый должен иметь возможность выбора места изучения дисциплин в различных образовательных центрах. После того, так он наберет определенный стандартом пакет дисциплин и кредитов, он должен иметь возможность обратиться в тот или иной ВУЗ или корпоративный университет, где подготовить соответствующую его требованиям магистерскую диссертацию, защитить ее и получить диплом этого образовательного центра.⁶ Это позволило бы создать условия конкуренции на рынке образовательных услуг и сформировало бы предпосылки для развития механизма саморегулирования в системе подготовки кадров для инновационной сферы.

4 Рекомендации по организации обучения специалистов по управлению инновационной деятельностью в компаниях (Как учить?)

С учетом того, что между моментом обучения респондентов и временем проведения опроса в стране произошли драматические изменения в системе высшего профессионального образования, можно говорить о пока еще не осознанной профессиональным сообществом, но объективной **определенной потребности в изменениях в данной сфере**, что связано со следующими обстоятельствами:

- вступил в силу Закон об образовании и завершился переход к двухуровневой системе высшего образования (бакалавр – магистр);
- произошел отказ от выдачи дипломов и сертификатов государственного образца в системе дополнительного профессионального образования;
- были созданы и получили развитие ряд корпоративных университетов как альтернативных центров подготовки кадров для управления инновационной деятельностью в компании;
- произошло разрушение институтов Учебно-методических объединений вузов⁷, ранее достаточно успешно решавших задачи обмена лучшими методическими разработками и передовым опытом в системе отечественного высшего образования;
- в настоящее время идет подготовка к принятию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования 4-го поколения, в которых должны быть определены компетенции и базовый перечень дисциплин по направлениям и уровням высшего профессионального образования.

⁶ Например (условно), финансовый менеджмент может быть изучен в Финансовой академии, экономическая теория – в Высшей школе экономики, менеджмент – в Академии народного хозяйства и государственной службы и др. А магистерскую диссертацию слушатель решил защитить на тему интеллектуальной собственности, поэтому обратился в РГАИС.

⁷ Так, в научно-методический совет по направлению 222000 – Инноватика Учебно-методического объединения вузов по университетскому политехническому образованию при ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет» входило около 100 университетов России. НМС проводил свои заседания 2 раза в год на базе университетов-лидеров направления подготовки, а также обеспечивал сетевое взаимодействие вузов и содействовал обмену методическими материалами и профессиональному обмену.

С учетом новых обстоятельств для успешной профессиональной деятельности специалистов по управлению инновациями в компании:

- исходя из наиболее распространенной в мире концепции образования *LLL* (*lifelong learning*) целесообразна следующая траектория обучения: бакалавр естественно-научного или технического направления образования → магистр инноватики (или профессиональная переподготовка выпускников вузов с базовым естественно-научным или техническим образованием на программах профессиональной переподготовки в области инноватики) → краткосрочные проблемно-ориентированные семинары и тренинги.

Следует подчеркнуть, что образование в области инноватики должно базироваться на фундаментальных знаниях, сформированных на программах обучения естественно-научного или технического профиля, поскольку данные направления обучения, с одной стороны, формируют системный подход к анализу и принятию решений, а с другой – формируют необходимые компетенции для понимания сущности технических решений, технологий и производственных процессов. Тогда как экономическое, управленческое или гуманитарное базовое образование подобных компетенций не формирует. Кроме того, анализ ответов респондентов позволил выявить закономерность: до работы на должностях, связанных с управлением инновационной деятельностью, респонденты, как правило, имели достаточно продолжительный (от 5 до 15 лет) период работы на производстве, что позволило им принимать квалифицированные решения в области технологической стратегии развития предприятия. В то же время выпускники вузов с базовым экономическим, управленческим или гуманитарным образованием практически лишены возможности изучения и понимания реалий производственной деятельности.

Что касается компетенций в области управления инновационной деятельностью, то можно отметить, что уже после получения базового бакалаврского естественно-научного или технического образования, менеджерам инноваций необходимо формировать системные базовые компетенции в области инноватики на длительных магистерских программах обучения (с трудоемкостью не менее 2000 ч). Последующее развитие компетенций специалистов по управлению инновациями в компании должно происходить на краткосрочных программах повышения квалификации (от 72 ч), семинарах и тренингах (менее 72 ч). Однако «короткие программы» должны следовать после завершения формирования базовых системных компетенций, а не подменять их (рис. 1).

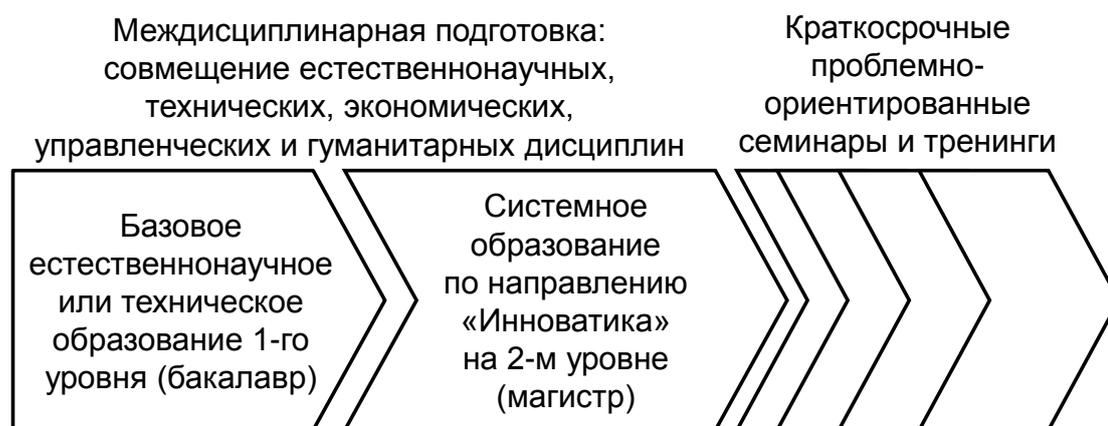


Рисунок 1 – Концепция обучения в течение всей жизни *lifelong learning* (LLL) в области подготовки специалистов по управлению инновационной деятельностью в компании

- поскольку респонденты склонялись к мнению, что инновационная деятельность обладает спецификой (о чем уже говорилось выше) и требует формирования

специфических компетенций, при выборе системного образования 2-го уровня следует отдавать предпочтение специализированным магистерским программам (MSc – Master of Science) в области инноватики. Тогда как более популярные программы дженералистского или непрофильного плана (MBA – Master of Business Administration и MBI – Master of Business Information), соответственно, хотя и представляют собой разновидность магистерских программ (что не осознается пока ни работодателями, ни населением), но дают лишь общие управленческие навыки и вследствие этого могут быть рекомендованы для подготовки лишь «планировщиков» – специалистов по управлению инновационной деятельностью, относящимися к низшим уровням корпоративной иерархии. Эта тенденция обнаруживается и за рубежом, где в последние годы снижается популярность программ MBA и растет – специализированных магистерских программ. Для повышения привлекательности специальной базовой подготовки специалистов по управлению инновационной деятельности 2-го уровня целесообразно установить определенные льготы, например, в виде исключения из валовой прибыли, подлежащей налогообложению, сумм в размере расходов на обучение.

- поскольку в российских компаниях практика управления инновационной деятельностью далеко не в полной мере использует современные методы и инструментарий управления, а респонденты в своих ответах не упоминали об этих методах и подходах (ни в качестве инструментария, ни как потребность в обучении или формировании компетенций, базирующихся на их использовании) – см. выше, необходимо сформировать условия, стимулирующие руководителей российских компаний к изучению и применению современных методов и инструментов управления инновационной деятельностью. Например, при осуществлении организационных инноваций на предприятиях, которые направлены на использование современных подходов к управлению инновационной деятельностью, на сумму затрат на их осуществление – включая затраты на обучение – уменьшать базу налогообложения по налогу на прибыль. Кроме того, при подготовке профессиональных стандартов специалистов по управлению инновационной деятельностью, инициированных АСИ, следует ввести требование о систематическом повышении квалификации: для «креативщиков» – не реже 1 раза в 3 года, для «аналитиков» – не реже 1 раза в 2 года, для «планировщиков» – ежегодно.

- поскольку в настоящее время государственная аккредитация программ дополнительного образования отменена, а государственная аккредитация программ базового образования проводится Рособрнадзором по формальным признакам, возникает необходимость воссоздания системы общественной аккредитации, позволяющей оценить качество программ образования, для чего необходимо инициировать формирования СРО – саморегулируемой организации по аналогии с ранее действующим при Министерстве образования и науки РФ Научно-методического совета по подготовке кадров для инновационной деятельности в научно-технической сфере (см. Приложение), в состав которого входили представители бизнеса, образования и науки. Одновременно данная СРО должна выполнять функции распространения современных методов, инструментов и практик обучения эффективному управлению инновационной деятельности. При этом СРО способна обеспечить повышение качества подготовки кадров для инновационной сферы за счет организации стажировок преподавателей на предприятиях с высоким уровнем инновационной активности в подразделениях, обеспечивающих формирование и реализацию программ инновационного развития.

Данная СРО может быть создана под эгидой Российской венчурной компании с привлечением от лица работодателей Клуба директоров по R&D и инновациям с привлечением университетов России, реализующих программы подготовки кадров для инновационной сферы деятельности, а также независимых экспертов и специалистов.

**О НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОМ СОВЕТЕ ПО ВОПРОСАМ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОМЫШЛЕННОЙ И
НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СФЕРАХ**

ПРИКАЗ

МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ, НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ РФ

13 мая 2002 года

№ 126

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

13 мая 2002 года

№ 1727

(Д)

В целях обеспечения совместных мероприятий по дальнейшему развитию системы подготовки кадров для инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах приказываем:

1. Образовать Научно-методический совет по вопросам подготовки кадров для инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах (далее - Совет) в составе согласно Приложению.

2. Утвердить прилагаемое Положение о Научно-методическом совете по вопросам подготовки кадров для инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах.

3. Возложить организационно-техническое обеспечение деятельности Совета на Департамент инноваций и коммерциализации технологий Минпромнауки России (Н.В.Арзамасцева), Управление научно-инновационной деятельности Минобразования России (А.В.Суворинова) и государственное учреждение - Республиканский исследовательский научно-консультационный центр экспертизы Минпромнауки России и Минобразования России (В.Л.Белоусова) в части функций Совета, относящихся к их компетенции.

4. Признать утратившим силу Приказ Миннауки России и Минобразования России от 1 ноября 1999 г. №209/745 "О Научно-методическом совете по вопросам подготовки специалистов для инновационной деятельности в научно-технической сфере".

5. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на заместителя Министра промышленности, науки и технологий Российской Федерации А.А.Фурсенко и заместителя Министра образования Российской Федерации Ю.В.Шленова.

Министр промышленности,
науки и технологий
Российской Федерации

И.КЛЕБАНОВ

Министр образования
Российской Федерации

В.ФИЛИППОВ

Утверждено
Приказом
Минпромнауки России
и Минобразования России
от 13 мая 2002 г.
N 126/1727

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАУЧНО - МЕТОДИЧЕСКОМ СОВЕТЕ ПО ВОПРОСАМ
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ПРОМЫШЛЕННОЙ И НАУЧНО - ТЕХНИЧЕСКОЙ СФЕРАХ**

1. Научно - методический совет по вопросам подготовки кадров для инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах (далее - Совет) является коллегиальным органом и действует в целях обеспечения координации совместных действий министерств и ведомств, учебных заведений по вопросам подготовки кадров для инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах.

2. В своей деятельности Совет руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными актами Минпромнауки России и Минобразования России, а также настоящим Положением.

3. Основными функциями Совета являются:

а) научно - методическое обеспечение формирования и развития многоуровневой системы подготовки специалистов для инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах;

б) разработка предложений и рекомендаций по координации работ, проводимых федеральными и региональными органами исполнительной власти, образовательными учреждениями и организациями, межрегиональными и международными ассоциациями в области подготовки кадров для инновационной деятельности;

в) анализ состояния и тенденций развития образовательных учреждений, осуществляющих подготовку кадров для инновационной деятельности;

г) разработка предложений по совершенствованию подготовки кадров для инновационной деятельности в системе высшего, послевузовского и соответствующего дополнительного профессионального образования;

д) разработка и рассмотрение проектов государственных образовательных стандартов, требований к уровню подготовки выпускников, содержанию основных и дополнительных образовательных программ в области менеджмента инноваций;

е) экспертиза образовательных программ, учебных планов, учебно-методических пособий по подготовке, профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов в области менеджмента инноваций по заявлениям образовательных учреждений; разработка рекомендаций по их совершенствованию;

ж) организация и проведение сертификации менеджеров инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах, конкурсов образовательных программ подготовки специалистов в указанной области;

з) участие в проведении общественной аккредитации образовательных учреждений в области подготовки кадров для инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах по заявлениям образовательных учреждений;

и) разработка предложений по международному сотрудничеству в области подготовки кадров для инновационной деятельности в промышленной и научно-технической сферах.

4. Совет в соответствии с возложенными на него функциями имеет право:

а) изучать вопросы, входящие в компетенцию Совета, непосредственно в организациях и образовательных учреждениях, подведомственных Минпромнауки России и Минобразованию России;

б) вносить на рассмотрение руководства, научно-технических советов и коллегий министерств предложения, связанные с решением проблем подготовки кадров для инновационной деятельности;

в) запрашивать от образовательных учреждений и иных организаций информацию, необходимую для деятельности Совета;

г) привлекать образовательные учреждения и иные организации, а также отдельных специалистов для решения вопросов, входящих в компетенцию Совета;

д) направлять рекомендации Совета образовательным учреждениям и иным организациям, осуществляющим подготовку кадров для инновационной деятельности;

е) взаимодействовать с федеральными и региональными органами исполнительной власти, образовательными учреждениями и организациями, межрегиональными и международными ассоциациями по вопросам подготовки специалистов для инновационной деятельности;

ж) создавать экспертные группы и секции Совета для реализации возложенных на него функций.

5. Состав Совета формируется из представителей заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, высших учебных заведений, ученых, специалистов и экспертов.

6. Состав Совета утверждается приказом Минпромнауки России и Минобразования России.

7. Председатель и члены Совета ведут свою работу на общественных началах.

8. Председатель Совета руководит деятельностью Совета, формирует и утверждает составы экспертных групп и секций Совета.

9. Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал и оформляются протоколами. Заседания считаются правомочными, если на них присутствуют более половины членов Совета.

Протоколы заседаний подписываются председателем Совета или по его поручению заместителями и ответственным секретарем Совета.

10. Решения Совета принимаются открытым голосованием простым большинством голосов.

11. Для решения оперативных вопросов деятельности Совета из числа его членов создается президиум Совета в составе 7 человек во главе с председателем Совета. Заседания президиума проводятся по мере необходимости.

12. Организационно-техническое обеспечение деятельности Совета осуществляется Департаментом инноваций и коммерциализации технологий Минпромнауки России, Управлением научно-инновационной деятельности Минобразования России и государственным учреждением – Республиканским исследовательским научно-консультационным центром экспертизы Минпромнауки России и Минобразования России в части функций Совета, соответствующих их компетенции.

13. Совет может иметь свой бланк и штамп.