

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

О. В. Волкова

Белорусско-Российский университет,
г. Могилев, Республика Беларусь

В процессе построения инновационной экономики предполагается активное использование в производственном процессе инноваций, а также различных результатов интеллектуальной деятельности, которые позволят ей эффективно развиваться. Для этого на предприятиях необходим персонал, который будет способен разрабатывать и активно внедрять в производственную жизнь различные инновационные идеи и проекты. При этом очень важно не только иметь такой персонал, но и эффективно управлять им. В общем понимании этого слова под управленческими кадрами для инновационной экономики понимается персонал с высоким уровнем инновационного потенциала или развития. К отличительным особенностям управленческого персонала, способного эффективно работать в условиях инновационной экономики, относятся следующие:

- высокий уровень профессионализма и управленческих качеств, а также стремление к постоянному повышению их уровня;
- активное развитие творческих способностей, направленных на создание каких-либо новшеств или нововведений, которые позволят эффективно управлять кадровым потенциалом предприятия;

– высокая способность к овладению новейшими технологическими приемами и методами производства;

– наличие личностных качеств, позволяющих активно использовать современные методы управления персоналом.

В реальных условиях существования чтобы создать управленческие кадры, способные к инновационному мышлению, необходимо решить ряд проблем, например, приблизить процесс образования непосредственно к производственному процессу, причем за счет не только увеличения количества проходимых практик, которые имеют в большинстве своих случаев формальный характер, но и проведения некоторых занятий на производстве, что позволит увеличить производственный опыт студентов и уже на уровне обучения сформировать мышление, направленное на создание чего-то нового, которое позволит предприятию работать более прибыльно. Также необходимо налаживать более эффективные связи между учебными заведениями, выпускающими специалистов широкого профиля, и предприятиями, которые нуждаются в подобного рода специалистах. Дан-

ная практика уже давно и достаточно эффективно используется за рубежом.

К проблемам, которые не позволяют подготовить инновационные кадры, относится также то, что в профессиональном образовании не развивается государственно-частное партнерство. Данное сотрудничество может включать ряд потенциальных преимуществ для обеих сторон, таких как единые стандарты обучения и дополнительная финансовая поддержка, с одной стороны, и знания, максимально приближенные к запросам бизнеса, с другой стороны. При развитии такого партнерства государство получает инновационный рынок образовательных услуг, бизнес влияет на качество подготовки специалиста, а учреждения образования смогут реализовать инновационные образовательные программы. В конечном итоге это позволит обеспечить производственный процесс инновационными кадрами. Также существует масса иных проблем, препятствующих эффективному обеспечению современного производства управленческими инновационными кадрами, таких как: недостаточная взаимосвязь количества выпускающих специалистов с потребностями экономики, что приводит к не всегда качественному подбору персонала; несоответствие развития профессионального образования новым мировым стандартам; износ материально-технической и информационной базы учреждений образования и др.

Как видно, первоисточниками фактически всех проблем, с которыми сталкивается инновационная экономика на пути построения эффективной системы управленческого персонала, являются недостаточно эффективная работа системы образования в данной области, а также отсутствие устойчивых связей между учреждениями образования и предприятиями.

Для решения этих проблем необходимо в первую очередь обеспечить все образовательные учреждения необходимым современным инновационным оборудованием, которое используется на производстве, а также активно внедрять информационные технологии в учебный процесс. Все это позволит подготовить обучающихся на достойном уровне, который будет соответствовать инновационному развитию экономики страны. В то же время внедрение инноваций в учебную деятельность предполагает повышение уровня инновационного развития преподавательского состава. Данная задача может решаться на государственном уровне через систему квалификационных требований, постоянного повышения квалификации преподавателей, а также путем формирования целостной системы непрерывного образовательного процесса. На уровне учреждения образования влиять на профессиональный уровень преподавателей можно путем

проведения аттестаций или стимулирования оплаты труда.

Для достижения высокого инновационного уровня в учебной деятельности необходимо использовать только современные методы и технологии обучения, направленные на развитие творческого мышления обучающегося, а также таких его навыков, которые позволят в условиях производственного процесса выявить определенную проблему и найти эффективный путь ее решения. При этом данные методы и технологии обучения должны соответствовать мировым стандартам по приоритетным направлениям развития науки и техники, а также в сфере подготовки управленческого персонала.

Для решения проблем подготовки управленческих кадров в сфере инновационного развития экономики можно внедрить широко используемое в мировой практике корпоративное обучение, программы которого создаются специально для конкретного предприятия и ориентированы на формирование и развитие кадрового потенциала предприятия с учетом стратегических целей его развития. Данное обучение будет включать процесс формирования и непрерывного совершенствования знаний, умений и навыков управленческого персонала, направленный на постоянное развитие их способностей. Корпоративное обучение может осуществляться как в специально создаваемых на предприятии учебных подразделениях, так и в профессиональных образовательных учреждениях по направлениям деятельности. Суть корпоративного обучения состоит не в организации подготовки на базе предприятия, а в подготовке квалифицированного управленческого персонала с учетом специфики его работы.

В организационном аспекте моделируется многоступенчатая подготовка управленческого персонала в условиях современного предприятия. Подготовка производится на базе учебного центра предприятия, работающего в непосредственной связи с отделом развития персонала и осуществляющего подготовку работников с использованием материально-технического и кадрового потенциала. Отбор обучаемых производится на уровне отдела кадров. Работники, имеющие соответствующие предпосылки и желающие получить управленческую должность, направляются в отдел развития персонала, который формирует группы обучаемых. Этот отдел производит также отбор преподавателей, которые проходят специальную подготовку в учебном центре по вопросам организации и проведения обучения. Корпоративное обучение в учебном центре должно быть организовано с учетом требований непрерывности, преемственности его содержания и осуществляется по многоступенчатой программе: первичная подготовка и переподго-

товка, повышение квалификации. После завершения каждой ступени подготовки обучаемый может продолжить или закончить обучение [1].

Таким образом, наиболее важным в инновационном развитии экономики является наличие инновационных управленческих кадров, так как именно они будут наиболее эффективно разрабатывать, внедрять и управлять инновационными процессами. Поэтому можно выделить следующие подходы к развитию управленческих кадров в инновационной экономике: рост инвестиций в человеческий капитал путем финансирования профессиональной под-

готовки руководящего звена через корпоративное обучение, а также непосредственное развитие творческих способностей руководителей.

Реализация данных подходов повысит заинтересованность в инновационном развитии управленческих кадров, что будет способствовать увеличению прогрессивных управленческих решений и активизации трудового потенциала подчиняющихся им работников. Именно данные кадры способны быстро адаптироваться к изменяющимся условиям экономики и поднять на новый уровень современное производство.

Литература

1. Мирошин, Д. Г. Зарубежный опыт корпоративного обучения персонала и его применение на российских предприятиях [Электронный ресурс] / Д. Г. Мирошин // Научный электронный архив. – Режим доступа: <http://www.econf.rae.ru/pdf/2014/05/3393.pdf>. – Дата доступа: 14.04.2017.
-