

4. Педагогические мастерские: интеграция отечественного и зарубежного опыта. – СПб, 1995.
5. Кашлев С.С. Технология интерактивного обучения. – Мн.: Белорусский верасень, 2005. – 196 с.
6. Жук А.И., Кошель Н.Н. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: Учеб.-метод. пособие. – Мн.: Аверсэв, 2003. – 336 с. (2-е изд. – в 2004).
7. Кирлич С.В. Ситуационный подход как пример инновационных технологий обучения. В сб.: Новые технологии: образование, экономика, управление. Вып. 2, ч. 1. – Мн.: Технопринт, 2003, с. 94-98.

УДК 338.2:001.895 (075)

МНОГОУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ИННОВАТИКИ

В.В. Арсенов

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

А.А. Бевзелюк

*Белорусский государственный экономический университет
Минск, Беларусь*

Подготовка кадров для инновационной деятельности является ключевым фактором успешного перевода экономики на инновационный путь развития. Центральное место в реализации этой задачи занимает Концепция системы подготовки специалистов для инновационной сферы в Республике Беларусь. К основным направлениям реализации данной концепции относятся: разработка и совершенствование нормативно-правового обеспечения системы подготовки специалистов в инновационной сфере формирования многоуровневой системы подготовки специалистов для инновационной сферы, включая руководителей государственных органов, отвечающих за реализацию инновационной политики государства.

Идея инновационного образования закреплена в Концепции системы подготовки специалистов для инновационной сферы в Республике Беларусь и предусматривает формирование многоуровневой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для инновационной деятельности.

На мировом рынке резко возрос спрос на специалистов, умеющих управлять знаниями и инновациями. Крупные фирмы вкладывают солидные средства в инновационные технологии обучения: дистанционное образование, тренажерные системы виртуальной реальности, которые при выработке навыков могут быть эффективнее преподавателя. Концепция системы подготовки специалистов для инновационной сферы базируется:

- на единстве научного и образовательного процессов и их направленности на экономическое, социальное и духовное развитие общества;
- на многоуровневом подходе к обучению специалистов различных категорий;
- на постоянном совершенствовании учебного процесса в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для инновационной сферы с учетом накопленного республиканского и зарубежного опыта;
- на рациональном сочетании государственного регулирования и предпринимательства;

- модульной схеме построения системы и образовательных программ;
- адекватности международным образовательным стандартам.

Необходимо признать объективную необходимость осознать прямое влияние инноватики при подготовке специалистов на конкурентоспособность экономики. Основным осложнением на пути внедрения инноватики в образовании выступает присущий ей междисциплинарный характер. Развитие системного подхода в существующих образовательных программах состоит в разработке учебных курсов, учебных планов и программ для организации междисциплинарного образования в областях, где требуется сочетание инженерных, математических и экономических методов исследования. В этой связи при подготовке специалистов по инновационному менеджменту и управлению инновациями квалификационная характеристика выпускника должна включать профессионализм (навыки эффективного общения и командной работы, мотивированность и инициативность, профессиональную этику, гибкость и адаптируемость, владение современными информационными коммуникационными технологиями). Подготовка менеджеров инноватики – лидеров руководителей инновационных проектов – это новая сфера престижного вузовского и последипломного образования. Общие требования, предъявляемые к менеджерам инноватики, в области знаний и квалификации представлены на рис. 1.

Подготовка менеджеров инноватики может происходить по различным уровням специальности "Инноватика", например:

1. Руководитель инновационного проекта.

Формируется как творческая личность и организатор, способный получить заказ на перспективный проект производства конкурентоспособных товаров или услуг, подобрать коллектив исполнителей и реализовать проект со сдачей "под ключ". Он отвечает за конечный результат, включая организацию производства и обучение персонала.

2. Руководитель инфраструктурного инновационного подразделения организации.

Формируется как менеджер и специалист-системотехник, способный создавать и развивать наукоемкие инновационно-инвестиционные проекты на базе современных компьютеризированных систем информационного, финансового и организационного сопровождения.

Острая потребность в подготовке управленческих кадров народного хозяйства осознана на государственном уровне. Наиболее приоритетной и наиболее трудной является подготовка менеджеров инноватики, руководителей инновационных проектов, обеспечивающих ответственную организацию реализации "под ключ" проектов по созданию новых производственных систем: проектов по модернизации, сапированию, внедрению систем качества, реформированию на действующих производствах товаров и услуг, реинжиниринг бизнес-процессов. Именно руководители инновационных проектов (менеджеры инноватики) должны обеспечить реформирование предприятий, территорий, комплексов. Здесь динамика и искусство управления значительно выше, чем при управлении зафиксированным на данный момент предприятием, организацией, структурой.

Накопленный положительный опыт проведения инновационного проектов убедительно свидетельствует, что успех дела в решающей степени зависит от личных качеств и подготовленности руководителя проекта. Отрицательный опыт не менее убедительно показывает, что далеко не каждый специалист с высшим образованием способен стать успешным менеджером инноватики. Отсюда необходимость отбора кандидатов. Отбор предпо-

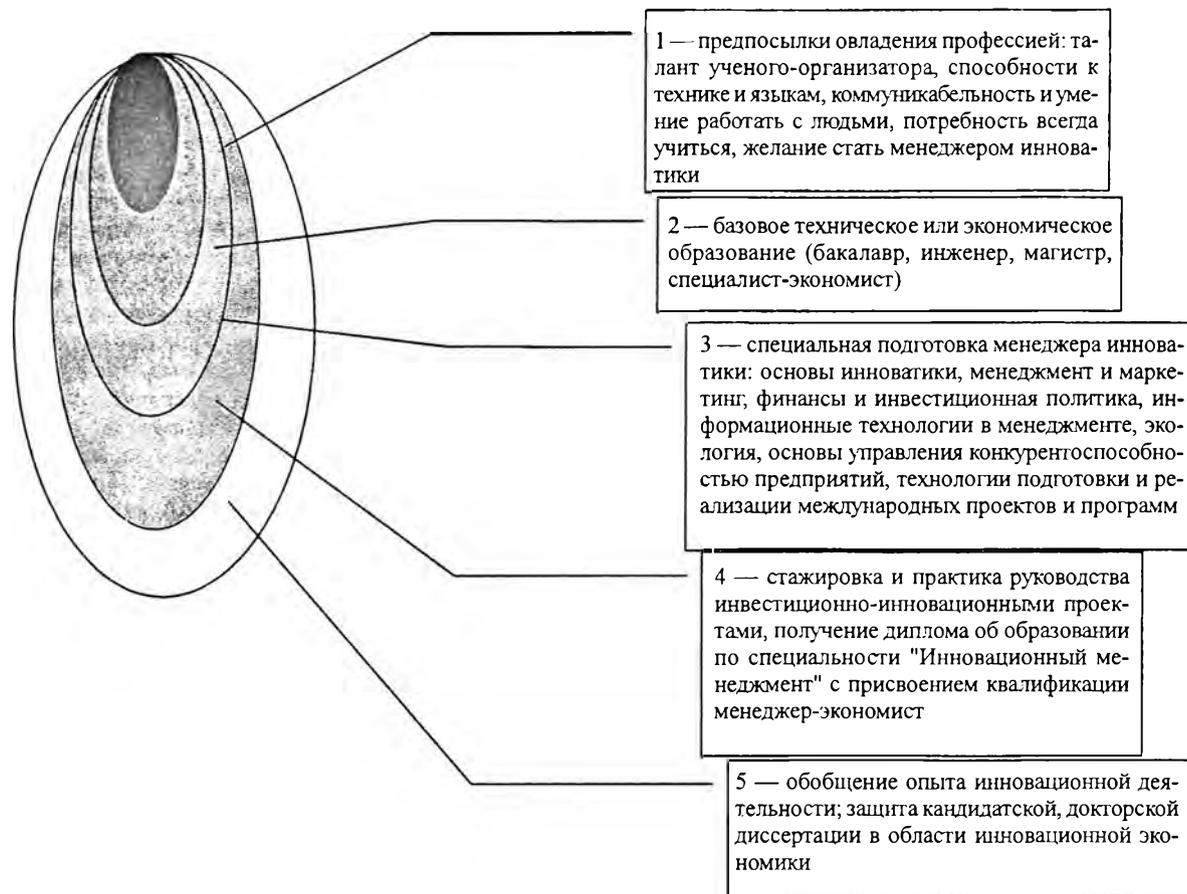


Рис.1 Знания, умения и качества менеджера инноватики

лагает как минимум наличие у кандидата сознательного выбора сферы и характера будущей деятельности, готовности напряженно учиться и работать для достижения цели.

Основной принцип инноватики должен быть сформулирован следующим образом. Эффективность инновационного проекта (процесса) обеспечивается человеком — руководителем проекта, его творческим потенциалом, энергией, талантом. Обслуживающие руководителя аппаратно-программные комплексы, информационные технологии освобождают руководителей инновационных проектов от рутинных элементов в работе, сокращают затраты на обработку и анализ данных. Прямой доступ к данным, быстрая проверка их огромного количества (введение новых переменных), в том числе с помощью компьютерного моделирования, меняют структуру деятельности руководителя.

Развитие и стабилизация творческого потенциала будущего менеджера является главной задачей тренинговых систем в виде деловых игр, построенных на базе имитационной модели. Учебная игра обеспечивает реализацию трех факторов обучения: моделирование будущей профессиональной деятельности, получение исследовательских навыков по решению конкретных проблем, умение работать в группе. Эти факторы выдвигают определенные требования к деловым играм. Для подготовки высококвалифицированных менеджеров активно применяются различные тренинговые системы, которые используют современные компьютерно-программные средства. Прежде всего, это широко известные деловые игры, которые имитируют деятельность определенного субъекта хозяйствования. Основное назначение деловой игры состоит в создании модели деятельности объекта или процесса и на ее

базе донести до обучаемых структуру, взаимосвязь и содержание проблем управления, а также возможные пути их решения. Участники деловых игр приобретают навыки самостоятельно переносить полученные теоретические знания в область реальных производственных отношений. Качество деловой игры зависит от того, насколько модель адекватно отражает реальную экономическую ситуацию.

Теоретической основой инновационной деловой игры является имитационное моделирование. Обычно представляется слишком неудобным и дорогостоящим решать задачи организационного управления путем имитации реальных действий. Предпочтительным и, безусловно, более перспективным является представление сложной производственной системы с помощью логико-математической модели, реализованной на компьютере. При этом факторы неопределенности, динамические характеристики и весь комплекс взаимосвязей между элементами исследуемой системы представляют в виде формул, хранящихся в памяти компьютера. Поскольку имитационная модель описывает реальные явления лишь приближенно, ее следует оценивать по возможности проведения на ее основе анализа принятых управляющих решений, представляющих собой предмет конкретного исследования. Главное, что имитационная модель позволяет разобраться в существе имитируемого процесса и тенденции его поведения.

Инновационная деловая игра позволяет посредством исследовательских процедур определять базовые социальные и другие условия для развития организации, посредством же рабочего процесса (групповой работы) — выработать наиболее перспективные стратегии этого развития и осуществлять начальные фазы реализации этих стратегий через развитие участников как носителей дея-

тельности управления и через развитие самой этой деятельности.

Главный эффект игры – не только и не столько в вырабатываемых решениях, сколько в перестройке видения ситуации и получении средств саморазвития. Инновационная деловая игра является на сегодняшний день наиболее развитой формой социальной технологии и должна постепенно входить в арсенал менеджеров инноватики и руководителей промышленных предприятий, способствуя повышению общего уровня управленческой культуры и создавая условия, необходимые для развития как руководителей, так и предприятий в целом.

1. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: Методология разработки и практика проведения. – М.: Издательский Дом "Дашков и К": НАН, 2002. – 360 с.
2. Радькова А.М. Инновации в высшей школе // Проблемы управления. – 2004. №1, с. 20-24.
3. Теория системного менеджмента: Учебник / под общ. ред. В.Т.Янчевского, С.Седегова, В.Н.Кривцова, – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2001. – 391 с.

УДК 378

К НОВОЙ ПАРАДИГМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.Р. Рафикова, И.И. Лосева, И.И. Ганчеренок
Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь

Анализ современной научно-методической литературы, регламентирующих и программных документов свидетельствует, что, несмотря на большое разнообразие подходов к повышению качества базового и последипломного образования в сфере управления и предлагаемых моделях специалиста-управленца, в основе которых лежат и квалификационные характеристики, не содержится требований к здоровьесберегающим знаниям, умениям и навыкам. Это соответственно, лишает такие подходы, на наш взгляд, одного из ключевых факторов – обеспеченности долгосрочной реализации специалистами управления полученных профессиональных знаний, умений и навыков. Таким образом, существует объективная необходимость в создании модели подготовки управленцев с выраженным валеолого-ориентированным компонентом.

На современном этапе развития общества в Республике Беларусь система управленческих кадров претерпела ряд существенных изменений, как в численном составе, так и в ряде полномочий, которыми наделены данные субъекты. Республика перешла с трехступенчатой на двухступенчатую систему государственного управления. Численность руководящего звена сократилась на четверть, органов управления с 47 до 39 [1]. Изменения обусловлены рядом политических, экономических, социальных и культурных факторов; особую роль в изменении требований к управленческим кадрам сыграл переход государства с плановой экономики на социально-ориентированную рыночную экономику.

По оценке Президента Республики Беларусь А.Г.Лукашенко в целом в Беларуси сформирована отвечающая статусу независимого государства система работы с кадрами. Реализация новых задач по мобилизации всех зве-

ньев и структур управления и выходу на новый уровень управленческой работы закреплена в Программе социально-экономического развития на 2005-2010 гг. Создание в свое время сильной вертикали власти предотвратило в стране экономические потрясения и гарантировало реальную государственную самостоятельность Беларуси. И не случайно многие страны СНГ заимствуют системообразующие элементы государственного управления из белорусского опыта.

Анализ современного состояния формирования резерва управленческих кадров позволяет сделать следующие выводы:

1. С ростом демографической нагрузки на трудоспособное население неработающим населением, в основном за счет лиц пожилого возраста, примерно в 1,5 раза увеличилась "демографическая нагрузка" и на руководителей по отношению к численности населения в трудоспособном возрасте.

2. Усилена требовательность к управленческим кадрам республики, что может увеличивать текучесть, одновременно возрастают требования к открытости и прозрачности управленческой деятельности с жесточением отчетности, что увеличивает нервно-эмоциональную нагрузку.

3. Введена контрактная система работы на руководящих должностях, рассматривается вопрос о включении в реестр требований сдачи квалификационных экзаменов для госслужащих при назначении на руководящие должности, что должно стимулировать управленцев к непрерывному образованию и самообразованию, повышая напряженность профессиональной деятельности.

4. С переходом на двухступенчатую систему управления сокращается число заместителей, что ведет к увеличению нагрузки на самих руководителей, повышению ответственности за принимаемые решения.

5. Отмечается омоложение резерва управленческих кадров, создан банк данных талантливых молодых людей, которых можно привлекать к руководству. Быстрое продвижение по службе ровно как, и медленное, а также то, что молодые руководители вынуждены сочетать работу с дальнейшим образованием, является источником профессионального стресса, отрицательно влияющим на их здоровье.

6. Контингент женщин-руководителей остается достаточно низким по сравнению с мужским. Из всех служащих численность женщин-руководителей составляет 19%. Даже в отраслях, где женский контингент работников преобладает (здравоохранение, образование), руководители – чаще всего мужчины. А как показали результаты исследований состояния здоровья, именно мужчины-руководители в большей степени, чем женщины страдают повышенным артериальным давлением, склонны к избыточной массе тела и имеют высокий риск ишемической болезни сердца, инсульта и инфаркта.

7. На современном этапе в период формирования новых рыночных социально-экономических отношений в республике появляются новые профессиональные группы (в частности, управленцы/менеджеры государственных и коммерческих структур). Профессиональная деятельность действующих работников управления с учетом предъявляемых новых требований также трансформируется. Повышается роль формирования функционального состояния руководителей, адекватного осуществлению необходимой трудовой деятельности.

В процессе управления руководитель осуществляет ряд конкретных функций, которые характеризуются: высоким разнообразием, как формы самих видов деятельности, так и места их осуществления, широкими контактами и коммуникациями внутри и вне организации, быстрой сменой