

событий, людей и действий. Основные функции, которые приходится выполнять руководителю, можно структурировать, объединив в три наиболее характерные: *координационные, информационные, и связанные с принятием решений*. В современных условиях, часто все эти функции решаются одним человеком – непосредственно руководителем. Именно с учетом этого факта складывается огромная ответственность за результаты деятельности многих людей, целого коллектива, которая ложится на плечи руководителя, и к которой он должен быть физически, функционально и психологически готов.

Формирование приоритета здоровья, является концептуальной основой разрабатываемой модели валеологической подготовки государственного служащего, и в первую очередь, работника сферы управления. Актуальность подтверждается, во-первых, отсутствием, как нам известно, в настоящее время на пост советском пространстве системно-направленных научных исследований, касающихся здоровья руководящих работников, влияния состояния здоровья на профессиональное долголетие этой категории служащих. Отдельные опубликованные научные разработки последних лет сделаны не в нашей республике и носят фрагментарный [2] либо популярный характер [3].

С другой стороны, наши исследования показали, что большинство руководителей придерживается мнения о том, что здоровье – это отсутствие болезней, не связывая это понятие ни с работоспособностью, ни с нервнопсихическим состоянием. Взрослые люди не осознают насколько уже утрачено здоровье, т. к. не обладают информацией о том, что является критерием его оценки.

Как показывает опыт изучения здоровья работников системы управления на протяжении четырех последних лет, большая масса руководителей разного возраста и уровня руководства имеют иногда явные, но чаще скрытые проблемы со здоровьем. Эти проблемы причинно обусловлены многими факторами, среди которых нами отмечены субъективно-личностные, поведенческие: низкий уровень двигательной активности; недостаточные знания и умения по использованию средств физической культуры рекреационной направленности; неумение контролировать состояние своего здоровья по объективным показателям и незнание норм функциональных показателей, характеризующих здорового человека; использование вредных для здоровья веществ в целях снижения психо-эмоционального напряжения (например, симпатомиметиков алкоголя и никотина для снятия стресса). А также объективные факторы такие, как: избыточный вес, неудовлетворительный уровень системной гемодинамики (высокое артериальное давление и частота сердечных сокращений в покое), функциональных возможностей респираторной системы (низкий жизненный индекс).

Результаты исследований соматического здоровья с использованием экспресс-оценки по методике Апанасенко Г.Л. (1987) свидетельствуют, что из 650 обследованных работников управления большая часть относится к "небезопасным" группам здоровья. Одной из причин снижения уровня здоровья является несоответствие между потребностями руководителей в сохранении здоровья и усилиями, направленными на реализацию этой потребности, что может быть обусловлено неудовлетворительным уровнем валеологической образованности.

Эти факты, свидетельствуют, что систему непрерывного управленческого образования необходимо дополнить компонентом валеологического профиля, основанного на междисциплинарном преемственном подходе, и новой управленческой парадигме, которая в отличие от научного менеджмента Ф.Тейлора рассматривает "здоровье" (в контексте "способности к здоровьесбережению") как одну из ключевых компетенций современного управленца.

Модель валеологической подготовки руководителя с учетом современных требований его профессии предполагает 4 основных компонента. *Аксиологический*, включающий формирование ключевых ориентаций личности руководителя на овладение ценностями валеологической культуры. *Информационный*, подразумевающий систему знаний в сфере здоровья, здорового образа жизни и основных закономерностей формирования, сохранения и укрепления здоровья. *Физический* компонент, характеризующий оптимум морфофункционального состояния, двигательную и физическую подготовленность, работоспособность руководителя. *Психический* компонент, отражающий баланс психоэмоционального состояния и развитие компенсаций влияния профессионального стресса.

Для построения модели нами определены качества, которые оказывают влияние (тормозят или стимулируют) профессиональную деятельность, регламентируют ее успешность.

Выделен валеологический профиль профессиограммы труда руководителя с учетом факторов современной профессиональной деятельности, снижающих работоспособность и провоцирующих заболевания у работников сферы управления, на основании чего построен структурно-компонентный макет профессиограммы.

Модель также представляет систему мероприятий, направленных на выявление и подготовку лиц, которые по состоянию здоровья с учетом функционально-психологических данных пригодны для руководящей деятельности. Таким образом, интерес разрабатываемого проекта состоит в пересмотре существующих основ профобразования и включении валеологического компонента в образовательный процесс развития управленческих кадров с учетом требований современной профессиограммы их труда и интересов, продиктованных задачами поставленными Главой государства по устойчивому и инновационному развитию Республики Беларусь.

1. Выступление Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко при новых кадровых назначениях руководящих органов системы государственного управления 27 октября 2006 года.
2. Амиров Н.Х. Труд и здоровье руководителей/Под ред. М.М. Гимадеева. – М.:ГЭОТАР-МЕД, 2002.– 136 с.
3. Миронов С., Арутюнов А., Турзин П. Государственный служащий: профессиональное здоровье и долголетие. / С. Миронов, А. Арутюнов, П. Турзин – М.:Принт-Ателье, 2006.– 352 с.

УДК 338.001.895

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТЕХНОПОЛИСОВ И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В НИХ

А.Г. Шумилин

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Создание технополиса может принести ощутимый социально-экономический эффект, складывающийся из общей совокупности взаимосвязанных и от того усиливающих действия друг друга результатов. Этот эффект проявляется в создании перспективных наукоемких отраслей, предприятий и конгломератов, освоении и широком внедрении новейших технологий, стимулировании экономики региона, появлении новых рабочих мест, увеличении прослойки высококвалифицированных специалистов. Как показывают исследования, технополисы спо-

способствуют развитию региона и построению эффективной системы образования.

Экономика Беларуси находится на чрезвычайно ответственном этапе становления рыночных отношений, эффективность которых подтверждена мировой практикой. Этот этап отличается большим своеобразием. Не многие страны осуществляли похожие реформы по переходу от административной системы к экономике, базирующейся на предпринимательской инициативе и косвенном государственном регулировании, на механизме конкуренции, обеспечивающей социально-экономический отбор наиболее эффективных предприятий с наименьшими издержками производства и в то же время наиболее полно удовлетворяющими рыночные потребности.

Актуальность проблемы очевидна, поскольку опыт экономически развитых стран свидетельствует, что экономический прогресс общества в основном обеспечивается на базе инноваций, которые являются результатом соединения возможностей НТП с экономическими потребностями. Инновационный процесс осуществляется без привлечения дополнительных ресурсов, прежде всего, в результате более полного использования имеющегося экономического и научного потенциала.

Приведем определение технополиса, это важнейший элемент современной рыночной системы, организационная форма срапчивания фирм, инновационных компаний, высших учебных заведений, консультационных, инновационных и других предприятий сферы услуг, соответствующих подразделений государственных и местных органов управления в единый механизм.

В технополисах формируется правовая среда для деятельности венчурных предприятий, соответствующая материальная база, что позволяет отбирать на конкурентной основе проекты для создания новой техники и технологий, готовить кадры, ориентированные на предпринимательскую деятельность и новую технологию, проводить прикладные исследования на современном уровне, адаптировать разработанные технологии, процессы для их промышленного освоения, создавать предпринимательские структуры и концентрировать научные силы по тому или иному направлению НТП.

В результате создается всесторонне подготовленная к инновациям среда для реализации новых идей в виде товаров, необходимых потребителям и промышленности и конкурентоспособных на мировом рынке.

Формирование технополиса осуществляется на экономической основе в условиях равноправного партнерства всех входящих в нее звеньев (НИИ, Вузы, производство). Каждый из партнеров может извлечь максимум преимуществ от такой интеграции. НИИ, Вузы функционируя в условиях инновационной зоны, могут осуществлять учебный процесс, научные исследования непосредственно на технически, технологически, организационно передовом производстве, отрабатывая результаты исследований на реальном объекте для последующего их внедрения в других предприятиях.

Студенты и аспиранты, осваивая новую технику, технологию, организацию производства в реальных условиях смогут выполнять функции новаторов по отношению к другим предприятиям. Кроме того, они одновременно будут приобретать на инновационном предприятии навыки научного менеджмента.

С высоким профессиональным кадровым сопровождением производство, таким образом, будет получать постоянный приток инновационных идей и проектов.

Практика и организация технополисов в различных странах позволяет выделить основные условия их созда-

ния и функционирования. Район размещения технополиса должен удовлетворять целому ряду критериев. Обязательной предпосылкой организации технополиса является наличие университета(ов), академических или иных научно-исследовательских институтов, которым отводится решающая роль в осуществлении, а также координации научных исследований и разработок и подготовке квалифицированных специалистов.

Отмечая важность для технополисов контактов с исследовательскими организациями, следует особо подчеркнуть, что при организации технополисов ведущей тенденцией является не открытие новых исследовательских институтов и других научных учреждений, а использование потенциала уже существующих университетов, лабораторий и т.д., корректировка направлений их исследовательской деятельности, создание на их основе временных научных коллективов для решения конкретных задач, связанных с разработкой наукоемких технологий и новой продукции, осуществления информационного обмена и т.п.

Другое необходимое условие создание технополиса – наличие наукоемких предприятий и фирм, притягивающих владельцев капитала, желающих вложить средства в новое дело.

Большое значение придается такому условию размещения технополисов, как компактность территории. Компактность территории, на которой расположен технополис, является одной из предпосылок комфортности проживания там специалистов и обслуживающего персонала. Вместе с тем нет правил без исключения. Наряду с действительно небольшими по площади технополисами есть технополисы и технопарки, отличающиеся весьма внушительными размерами.

Использование технополисов определяет качественно новый подход к условиям реализации и обеспечения инновационного процесса, к созданию той наиболее благоприятной среды, в которой научные идеи воплощаются в уникальную конкурентоспособную научно-техническую продукцию, осуществляется очередной рывок в области технологии.

При этом, особое значение приобретает ведущая роль высшей школы, вузовской науки в развитии технополисов, которые организуются и функционируют, как правило, на базе университетов и крупных технологических институтов и ориентированы, главным образом, на использование научно-технического потенциала вузов, их научных кадров и результатов научных исследований. Именно на основе этой основе достигается согласование интересов высшей школы, промышленности и жителей региона. Общность интересов, сотрудничество в сфере науки и научного обслуживания на территориальном уровне являются решающим условием успеха в деятельности технополисов.

Вузы получают возможность предоставить своим научным коллективам, как и отдельным авторам нововведений, условия для завершения исследований и создания на их основе новой техники, технологий и материалов. Работа в технополисе позволяет студентам не только овладеть технологией создания новшеств, но и показать себя, а значит в дальнейшем получить место в престижной фирме. Непосредственный контакт и сотрудничество с промышленностью обогащает профессорско-преподавательский состав, расширяет его возможности выступать в роли научных консультантов, вузовские коллективы овладеют на практике навыками менеджмента, активной предпринимательской деятельности, которая осуществляется в жестких условиях конкуренции в области производства наукоемкой продукции. Технополисы повышают престиж вуза, его роль в развитии города.

Промышленным компаниям предоставляется возможность использовать в полной мере высокий научно-технический потенциал университетов для укрепления конкурентоспособности своих изделий, ускоренного внедрения новых технологий; целевого отбора выпускников, прошедших хорошую школу малых предприятий и рискованных фирм; привлечение профессорско-преподавательского состава к совместным исследованиям и разработкам; использования в своих интересах научной базы вузов.

Как правило любой город крайне заинтересован в расширении наукоемких производств, в устойчивых темпах развития научно-производственного потенциала территории, росте рабочих мест, формировании производственной и социальной инфраструктуры, поддержке активной предпринимательской деятельности, всемерном стимулировании развития образования и науки.

Таким образом, республиканская идея проекта "Силиконовая долина" заключается в создании на территории города Минска современной формы территориальной интеграции науки, образования и высококоразвитого производства – Минского технополиса, представляющего собой единую научно-производственную, учебную, а также жилищно-бытовую и культурную зону, объединенную вокруг научного центра, обеспечивающую непрерывный инновационный цикл на базе научных исследований.

Возникновение в технополисах новых фирм и производств неизбежно сопровождается появлением новых рабочих мест. Тем самым технополисы вносят свою лепту в решение такой актуальной социальной проблемы, как обеспечение занятости населения.

В структурах большинства технополисов преобладают компании с числом работающих до 100 человек. И тем не менее малые фирмы, в том числе и начинающие, являются пусть и не интенсивным, но зато стабильным источником возникновения новых рабочих мест, что весьма немаловажно для многих, особенно небольших районов. Также в технополисах создаются структуры направленные на повышение квалификации специалистов, инженеринговые, консалтинговые фирмы, рекламные агентства.

Работа в исследовательских подразделениях и наукоемких фирмах технополисов требует высокой квалификации. Поэтому технополисы способствуют занятости населения в регионе своего расположения прежде всего за счет увеличения прослойки научных работников и других категорий специалистов и служащих.

Процент квалифицированных научных и инженерных работников от общего числа работающих в фирмах в мировой практике рассматривается как один из показателей, характеризующих эффективность и интенсивность научно-исследовательской деятельности. От высококвалифицированных научных работников напрямую зависят и технологические возможности фирм, и их инновационная деятельность: чем выше в фирме процент работающих квалифицированных специалистов, тем, как правило, значительно эффективнее научно-исследовательской деятельности.

Привлечение к предпринимательской деятельности ученых можно рассматривать как одно из проявлений социальной значимости технополисов. При участии ученых новая, формирующаяся сейчас сфера высокотехнологичного производства и бизнеса в перспективе должна стать одной из ведущих, определяющих все социально-экономическое развитие.

Создание технополисов, определение приоритетных направлений их деятельности, а также формирование оптимальной организационно-функциональной инфраструктуры, требует особой тщательности и высокого профес-

сионализма в принятии решений. Деятельность технополиса может принести ощутимый социально-экономический эффект, складывающийся из общей совокупности взаимосвязанных и от того усиливающих действия друг друга результатов. Этот эффект проявляется в создании перспективных наукоемких отраслей, предприятий и конгломератов, освоении и широком внедрении новейших технологий, стимулировании экономики региона, появлении новых рабочих мест, увеличении прослойки высококвалифицированных специалистов и т.д. Технополисы объективно располагают возможностями, чтобы окупить затраты на их организацию и стать факторами, способствующими социально-экономическому развитию и повышению эффективности системы образования.

1. Санто Б. Инновации, как средство экономического развития. Пер. с венг. – М.: Прогресс. – 1990.
2. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями. Сокр. пер. с англ. – М.: Экономика. – 1989.

УДК 651.01

ПОДГОТОВКА АНТИКРИЗИСНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Р.И. Бармуцкий

Белорусский государственный национальный университет

В.Г. Ольшевский

*Военная академия Республики Беларусь
Минск, Беларусь*

Исходя из констатации возникновения в Беларуси новой сферы экономической управленческой деятельности, в докладе обосновывается необходимость и направления совершенствования и развития уже возникшего нового направления последипломного образования. В отличие от существующих трактовок кризисный менеджмент ставится авторами в контекст белорусской модели социально-экономического развития, отличительной чертой которой является не устранение существующих экономических и социальных структур, а их оздоровление, реструктуризация и повышение конкурентоспособности в системе координат современных реалий. Предлагаются различные варианты организации подготовки антикризисных менеджеров.

С социально-экономической точки зрения последипломное образование призвано обеспечить максимально возможное в условиях развивающейся в мире информационной революции соответствие системы образования потребностям развития, постоянной трансформации, видоизменения научно-технических, производственных, экономических, социальных и иных систем. Новым и актуальным для Беларуси направлением, как подготовки, так и переподготовки кадров является формирование специалистов в области антикризисного менеджмента.

Термин "антикризисный менеджмент" возник сравнительно недавно. Западноевропейскими экономистами, он определяется как "деятельность, необходимая для преодоления состояния, угрожающего существованию предприятия, при котором основным вопросом становится выживание" [1]. В мировой практике антикризисный менеджер – это лицо, назначаемое хозяйственным судом для прове-