

ИННОВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ И СОДЕРЖАНИИ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ВЫСШИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В.П. Клочков, В.Е. Глушаков

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь*

В докладе авторами предпринята попытка выделить основные составляющие инновационного обучения управленческих кадров, обеспечения системы их непрерывного образования, совершенствования содержания процесса обучения.

На примере Постоянно действующего семинара руководящих работников республиканских и местных государственных органов раскрываются новые подходы в организации обучения с выходом на решение практических задач.

В условиях непродолжительного обучения (до 10 дней) наиболее востребованными и действенными являются активные формы обучения, обучение по целевым программам, дистанционное обучение и др., позволяющие охватить максимальное количество желающих повысить свою квалификацию по различным направлениям деятельности.

XXI век породил пока еще не до конца изученный учеными новый социальный феномен – необходимость решения глобальных проблем современности в условиях сильной экономической конкуренции, что требует формирования у руководителей и специалистов нового мышления, построенного на принципах ноосферы – сферы разума.

Исходя из данного основополагающего тезиса, в Институте высших управленческих кадров разработана и реализуется комплексная концепция подготовки руководителя нового типа, основанная на формировании инновационного мышления, системном анализе и ситуационном менеджменте.

Целеполагающим ориентиром деятельности Института является подготовка кадров с использованием 5 ключевых ресурсов инновационного обучения.

I – Время. Главный продукт деятельности руководителя – управленческое решение, будучи принято с опозданием влечет серьезные потери, порождает целый комплекс рисков.

II – Информация. В условиях удвоения научной информации в мире каждые 1,5 года возникает необходимость выведения на рынок принципиально новых услуг.

III – Персонал, а точнее человеческий капитал. Контентанализ электронных СМИ позволяет выявить достаточно интересную корреляцию между инвестициями в обучение персонала и прибылью организаций.

IV – Технологии менеджмента и маркетинга, обеспечивающие из минимума возможностей создавать мак-

симальный конечный результат, будучи способными активно подбирать в команду профессионалов.

V – Финансы. Финансовый менеджмент сегодня ориентирован на создание конкурентных преимуществ, оптимизацию затрат, формирование диверсифицированных схем управления.

Таким образом, в своих образовательных программах Институт ориентирует слушателей на системный анализ и использование ключевых ресурсов.

Решением Главы государства инновационной деятельности придан статус государственного приоритета. Задача, поставленная Президентом Республики Беларусь А.Г.Лукашенко, достичь существенных социально-экономических преобразований на основе новой государственной инновационной политики означает необходимость оперативного создания в государстве системы непрерывного повышения образования руководителей научнотехнической, научно-производственной, образовательной сферы в области инновационной деятельности.

Исходя из такого понимания задач, вытекающих из Указа Президента Республики Беларусь № 354, инновационную деятельность в системе повышения кадров органов государственного и местного управления следует рассматривать прежде всего с позиции совершенствования содержания процесса обучения (его методов и приемов) и обеспечения непрерывного образования руководителей научно-технической, научно-производственной, образовательной сферы в области инновационной деятельности. В основу такой системы, на наш взгляд, должны быть положены следующие элементы:

- разработка методов по совершенствованию инновационной деятельности руководителей в реальном секторе экономики;
- разработка учебно-методических комплексов для повышения квалификации руководителей различного уровня в области инновационной деятельности;
- системная организация повышения квалификации руководителей научно-технической, научно-производственной и образовательной сферы с инновационным профилем деятельности;
- проектирование и поиск синергетического эффекта за счет целевого, "ансамблевого" комплектования учебных групп, возможности генерации и диффузии региональных, ведомственных (отраслевых) и других инновационных систем;
- подготовка кадров высшей научной квалификации в области инновационного менеджмента, включая и синхронизированную в Союзном государстве Беларуси и России институализацию новых специальностей, в том числе и управленческого профиля.

Примером инновационного подхода в организации повышения квалификации управленческих кадров нашей страны является Постоянно действующий семинар, в состав которого входит более 500 представителей высших органов государственного и местного управления.

Инновационной составляющей является, прежде всего то, что в тематику обучения включаются наиболее актуальные вопросы жизнедеятельности нашего государства. Слушатели семинара на пленарном заседании не

только заслушивают доклады ведущих ученых, руководителей государственных органов, но и выезжают на предприятия, в организации и на местах знакомятся с положением дел, принимают активное участие в обсуждении насущных проблем. Высшие должностные лица нашей страны являются руководителями учебных групп. Главной особенностью данной формы учебы является то, что работу этого семинара возглавляет Глава государства. Значимость семинара обуславливается и тем, что по итогам его работы с учетом предложений, выработанных в ходе пленарных и практических занятий в учебных группах, формируется Протокол поручений Главы государства министерствам и ведомствам, направленный на решение злободневных вопросов.

Обучение принципам, методам и технологиям инновационного управления в Институте высших управленческих кадров реализуется с использованием активных форм обучения, программ дистанционного обучения, проведением практических занятий с анализом конкретных ситуаций, а также обменом передовым опытом на базе современных информационных систем.

Активные формы обучения включают использование компьютерных программ для входного тестирования знаний. Современные варианты тестовых методик и диагностические комплексы позволяют, во-первых, выявить проблемные зоны профессиональной компетентности слушателей и, во-вторых, построить обучающий процесс более адресно с учетом полученной информации о дефиците знаний слушателей.

Деловые и ролевые игры ориентированы на выработку навыков работы в команде, ситуационного менеджмента, использования различных эвристик и инновационных приемов выработки управленческих решений.

Применение Интернет-технологий в специализированных компьютерных классах ориентирует слушателей на активный поиск, обработку и анализ информации для выработки альтернативных вариантов решения конкретных управленческих ситуаций.

Дистанционное обучение с применением телеинтернета, интерактивных технологий, использования электронных и мультимедийных учебников, видеофильмов позволяет доставлять знания к месту их потребления – к обучающимся на местах. Интеграция образовательных проектов, учебных программ, разработка новых направлений научных исследований между ведущими вузами Минска еще далека от совершенства. И в этом направлении мы видим большой резерв для интенсификации сотрудничества высших учебных заведений.

Практические занятия в Институте высших управленческих кадров, в основном, наравне с профессорами, доцентами ведут высококвалифицированные специалисты. Данный тандем позволяет сформировать у слушателей системное мышление, развить креативный потенциал. В Институте практикуются деловые встречи, лекции-дискуссии, тренинги, деловые игры с моделированием конкретных ситуаций.

Выездные занятия ориентируют слушателей на изучение инновационных управленческих технологий и организацию ведения дела на предприятиях и учреждениях, которые являются лидерами отраслей экономики и пионерами в реализации управленческих нововведений.

Накопленный за последние годы Институту опыт позволяет говорить о целесообразности введения в учебный процесс новых, более динамичных образовательных комплексов, обеспечивающих подготовку кадров антикризисных управляющих, экономических советников и специалистов товаропроводящих сетей для работы за рубежом, других категорий.

Наиболее продуктивной формой профессионального обучения кадров государственного управления являются целевые программы повышения квалификации. Данная форма обеспечивает решение нескольких задач:

во-первых, становится возможным создание квалифицированного кадрового резерва на каждом уровне управленческой иерархии,

во-вторых, возникает так называемая сквозная компетентность, когда руководители всех подразделений одинаково понимают суть корпоративной стратегии и четко видят свою роль в ее реализации,

в-третьих, становится возможным переход к матричным структурам управления и проектноцелевым командам, способным с высочайшим КПД в единицу времени использовать имеющиеся у организации ресурсы.

В заключение хотелось бы отметить следующее: инновационное обучение возможно при условии серьезной трансформации содержания работы всех сотрудников, обеспечивающих образовательный процесс.

Обеспечить высокое качество обучения слушателей невозможно без объединения усилий высококвалифицированных специалистов из числа руководителей министерств, ведомств, ведущих преподавателей кафедр Академии, а также методистов, разрабатывающих совместно с ними структуру и содержание образовательного процесса, виды взаимодействия с обучаемыми и формы контроля знаний.

1. Указ Президента Республики от 26 июля 2004 г. № 354 "О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций".
2. Выступления и концептуальные замечания Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко на постоянно действующем семинаре руководящих работников республиканских и местных государственных органов на тему: "Инновационная политика государства и пути ее реализации". – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004. С. 3-53.

УДК 536.75

РОЛЬ СИНЕРГЕТИЧЕСКОЙ МЕТОДОЛОГИИ В ПОСЛЕДИПЛОМНОМ ИННОВАЦИОННОМ ОБРАЗОВАНИИ ВЗРОСЛЫХ

И.И. Леонович, А.И. Лойко

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Система образования взрослых за последние годы получила широкое развитие. Она включает институты и факультеты повышения квалификации, курсы усовершенствования различной продолжительности, магистратуру, аспирантуру, центры переподготовки кадров и др. Неотъемлемой частью инновационного образования является самообразование. Его практическая реализация связана не только с личными устремлениями, но и с условиями, которые складываются или создаются в сфере функционирования дееспособного человека. В статье рассмотрены основные положения синергетической методологии, которые играют важную роль в системе образования взрослых, и которую необходимо учитывать как при организации образования, так и в процессе самообразования.

Для современного постиндустриального общества характерным является массовое развитие высшего образо-