

УПРАВЛЕНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ МЕНЕДЖЕРОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Канд. экон. наук, доц. ГУРИНА Е. В., СЕРЧЕНЯ Т. И.

Белорусский национальный технический университет

В современном мире темпы экономического роста все в большей степени определяются величиной интеллектуального потенциала, сосредоточенного в сфере получения нового знания. В соответствии с моделью экономического роста Ромера страны с большим накопленным объемом интеллектуального потенциала будут иметь более высокие темпы экономического роста. Аналогичный вывод прослеживается и в отчетах Всемирного банка: за счет интеллектуального потенциала формируется до 65–70 % национального богатства развитых стран, а в Японии и Германии его доля достигает 80 % [1, с. 13]. В Беларуси интеллектуальный потенциал представлен практически во всех сферах деятельности. Несмотря на это, наукоемкость ВВП как основной показатель, характеризующий эффективность использования интеллектуального потенциала, остается достаточно низким: 0,65 % – в 2009 г.; 0,75 – в 2008 г.; 0,96 – в 2007 г.; 0,66 % – в 2006 г.

На наш взгляд, одной из основных причин, сдерживающих инновационное развитие национальной экономики Беларуси, является недостаточная взаимосвязь между двумя направлениями государственной политики: построением национальной инновационной системы и кадровым обеспечением научной, научно-технической и инновационной деятельности.

Для решения обозначенной проблемы необходима модернизация подходов к управлению системой воспроизводства специалистов, обеспечивающих инновационное развитие национальной экономики Беларуси – менеджеров инновационной деятельности (далее – менеджеры ИД).

Воспроизводство менеджеров инновационной деятельности в Беларуси: современ-

ное состояние и проблемы управления. Рассмотрим организацию управления воспроизводством менеджеров ИД в Беларуси по фазам воспроизводственного процесса.

Управление воспроизводством менеджеров ИД осуществляется, прежде всего, на макроуровне. Макроуровень представлен функциональными органами государственного управления. Анализ направлений их деятельности позволил выявить степень участия каждого в определенной фазе воспроизводственного процесса. Так, в фазе производства (подготовки) специалистов в соответствии с п. 1 ст. 15 Закона Республики Беларусь «О высшем образовании» координацию деятельности органов государственного управления в сфере высшего образования (в том числе высшего профессионального образования) осуществляет Министерство образования Республики Беларусь [2]. Основной же целью данного Министерства (равно как и других министерств и ведомств, принимающих участие в подготовке специалистов с высшим образованием) является управление профессиональной подготовкой специалистов в подведомственных вузах, обеспечивающей выполнение государственного заказа по численности и требованиям к специалистам определенной квалификации, отражающим запросы современного рынка труда.

Мониторинг рынка труда, в том числе анализ состояния и использования трудовых ресурсов, организует и проводит Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. В рамках своей компетенции указанное Министерство разрабатывает прогнозы состояния рынка труда, участвует в разработке методических документов по переподготовке и повышению квалификации кадров, Единого ква-

лификационного справочника должностей служащих, общегосударственных классификаторов Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» и «Занятия». Однако разрабатываемые прогнозные документы мало ориентированы не только на потенциальные, но и даже на реальные потребности национальной экономики.

При этом, как показывает опыт России, Украины, а также стран дальнего зарубежья, подготовку менеджеров ИД для целей опережающего образования необходимо организовать во взаимодействии с Государственным комитетом по науке и технологиям Республики Беларусь (ГКНТ), Государственным комитетом по стандартизации Республики Беларусь, а также структурами микроуровня (предприятиями реального сектора экономики, научно-исследовательскими учреждениями, конструкторскими, технологическими, проектными и изыскательскими организациями) – потребителями результатов производства менеджеров ИД.

Если обратиться к функциям перечисленных органов государственного управления, то ГКНТ реализует функцию государственного управления в сфере научной, научно-технической и инновационной деятельности. Именно ГКНТ совместно с Национальной академией наук Беларуси разрабатывает прогнозы развития науки, техники и технологии, на основе которых затем формируются планы по созданию и развитию производств, основанных на новых и высоких технологиях. Вновь создаваемые инновационные предприятия и являются потенциальными потребителями услуг менеджеров ИД. Поэтому прогнозы ГКНТ должны быть положены в основу формирования потребности в менеджерах ИД, и в первую очередь, в основу государственного заказа на подготовку данных специалистов.

Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь осуществляет координацию, организует и проводит работы по сертификации персонала. Однако в настоящее время реализация данных функций применительно к менеджерам ИД затруднена в силу отсутствия четкой классификации уровней профессиональной компетентности специалистов данного рода и критериев в продвижении и пе-

реходе в рамках как одного уровня, так и между разными уровнями. Определение уровней компетенции в рамках действующих общегосударственных классификаторов Республики Беларусь не представляется возможным.

В фазе потребления основной задачей управления воспроизводством менеджеров ИД является обеспечение их рабочими местами, соответствующими полученным компетенциям. Вместе с тем данная фаза, реализуемая на микроуровне, в настоящее время все активнее распространяется за пределы фазы потребления. Проникновение в фазу производства – это попытка влияния на структуру производимых кадров, содержание их знаний, умений и навыков. В Беларуси проникновение организаций реального сектора экономики в фазу производства специалистов характеризуется созданием филиалов кафедр на базе ведущих предприятий реального сектора экономики, технологических парков и научно-исследовательских институтов. В зарубежных странах эти попытки вылились в создание корпоративных университетов – «системы внутрифирменного развития и подготовки кадров, объединенной единой концепцией и методологией, разработанной для всех уровней управления в рамках идеологии и стратегии развития организации, а также задач, стоящих перед ее отдельными структурными подразделениями» [3, с. 91].

Наряду с созданием самостоятельной структуры получил развитие и второй подход к созданию корпоративного университета – альянс с традиционными учебными заведениями. В данном случае выгоды получают обе стороны. Компании получают апробированные методики обучения, а учебные заведения – доступ к информации, накопленной компанией.

Однако организация должных взаимосвязей между органами государственного управления и структурами микроуровня по фазам воспроизводственного процесса является необходимым, но не достаточным условием эффективности функционирования системы воспроизводства менеджеров ИД. Эффективность повышается в случае, если будут учтены, помимо всего прочего, требования внешней и внутренней среды к процессу воспроизводства менеджеров ИД. В первую очередь, это нормативное обеспечение. В основе нормативного обес-

печения воспроизводства менеджеров ИД в Беларуси – Конституция Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь «Об образовании» и Закон Республики Беларусь «О высшем образовании». Развитие системы высшего профессионального образования осуществляется в рамках Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации Республики Беларусь, включающей Общегосударственные классификаторы: ОКРБ 006–2009 «Профессии рабочих и должности служащих», ОКРБ 005–2006 «Виды экономической деятельности», ОКРБ 014–2007 «Занятия». Описания содержания труда служащих

в соответствии с присвоенной профессией (занимаемой должностью) содержатся в квалификационных справочниках должностей служащих, объединенных в единую систему – Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД).

Указанными документами предусматривается, что должность менеджера (в том числе и менеджера ИД) может вводиться при осуществлении управленческих функций по одному из видов деятельности и руководству подчиненными работниками (не менее двух). Тарификация должности менеджера производится по уровню управления 1,6; 2,7 или 3,8 в зависимости от численности подчиненных работников

и специфики деятельности организации (п. 16 Инструкции о порядке применения ЕТС). Согласно приложению 1 названной Инструкции – это начальник бюро, группы, сектора (1.6); начальник отдела (2.7); начальник управления (3.8) [4].

Однако в п. 16 Общих положений ЕКСД предусматривается, что «в порядке исключения на должности руководителей всех уровней управления наниматель может назначить лиц, не имеющих образования и (или) стажа работы, предусмотренных квалификационными требованиями. При этом могут учитываться деловые и профессиональные знания, умения и навыки работника, наличие у него опыта работы по соответствующему направлению деятельности и другие факторы» [4]. Следует отметить, что применение наименования должности «менеджер» в качестве руководителя пока что вызы-

вает трудности, так как квалификационные характеристики менеджеров далеко не совершенны.

Финансово-экономическое обеспечение воспроизводства менеджеров ИД осуществляется в соответствии с п. 1 ст. 35 Закона Республики Беларусь о высшем образовании, определяющим основные источники финансирования высших учебных заведений. Для государственных высших учебных заведений – это средства республиканского бюджета, для частных высших учебных заведений – это средства учредителя [2]. В расходах консолидированного бюджета Республики Беларусь доля средств, направляемых на развитие образования, составила в 2008 г. 5,2 % (в 2007 г. – 5,7 %, в 2006 г. – 6,0 %) [5, с. 80]. Следует отметить, что привлечение государственных средств в образовательную сферу является мировой тенденцией: приоритетность государственного финансирования образования определена п. 7 итогового документа конференции Нобелевских лауреатов «На пороге XXI века: опасности и перспективы» (Париж, 1988 г.).

Проведенный анализ современного состояния системы воспроизводства менеджеров ИД в Беларуси позволил выявить следующие основные проблемы во взаимодействии субъектов воспроизводственного процесса:

- практическое отсутствие взаимодействия между функциональными органами государственного управления по фазам воспроизводства менеджеров ИД, а также между функциональными органами государственного управления и структурами микроуровня;

- отсутствие профессиональных стандартов, отвечающих современным тенденциям рынка труда, изменениям в профессиональной структуре занятости и соответствующих международным аналогам;

- проблему согласованности знаний, полученных на каждом уровне образования. Эта проблема наиболее актуальна при подготовке менеджеров ИД, действующих в условиях неопределенности и работающих в основном с неформализованными знаниями.

Организационно-экономические подходы к управлению системой воспроизводства менеджеров инновационной деятельности.

Для решения обозначенных выше проблем необходимо совершенствование подходов к управлению системой воспроизводства менеджеров ИД. В первую очередь, это касается организационно-экономических подходов, как наиболее соответствующих системному характеру отношений, возникающих в процессе взаимодействия высшего профессионального образования с другими экономическими подсистемами общества и способствующих адаптации к новому типу экономического роста.

Так, наиболее проблематичным для Беларуси является практическое отсутствие взаимодействия между субъектами управляющего блока при воспроизводстве менеджеров ИД. Поэтому для перехода на качественно новый этап развития высшего профессионального образования должно быть обеспечено тесное взаимодействие между всеми органами государственного управления, участвующими в воспроизводстве менеджеров ИД, организо-

ванное, на наш взгляд, следующим образом (рис. 1).

Основным связующим элементом в этом взаимодействии должен выступить профессиональный стандарт по профессии, определяющий требования: квалификационные, к компетентности, профессиональному образованию, должностным обязанностям. Только в этом случае высшее профессиональное образование в Беларуси будет соответствовать общемировым тенденциям, таким как:

- общедоступность высшего образования в рамках новой образовательной модели непрерывности образования;
- многоуровневость и многовариантность образования;
- мобильность студентов и профессорско-преподавательского состава;
- превращение образования в ключевой фактор, обеспечивающий экономический рост страны.

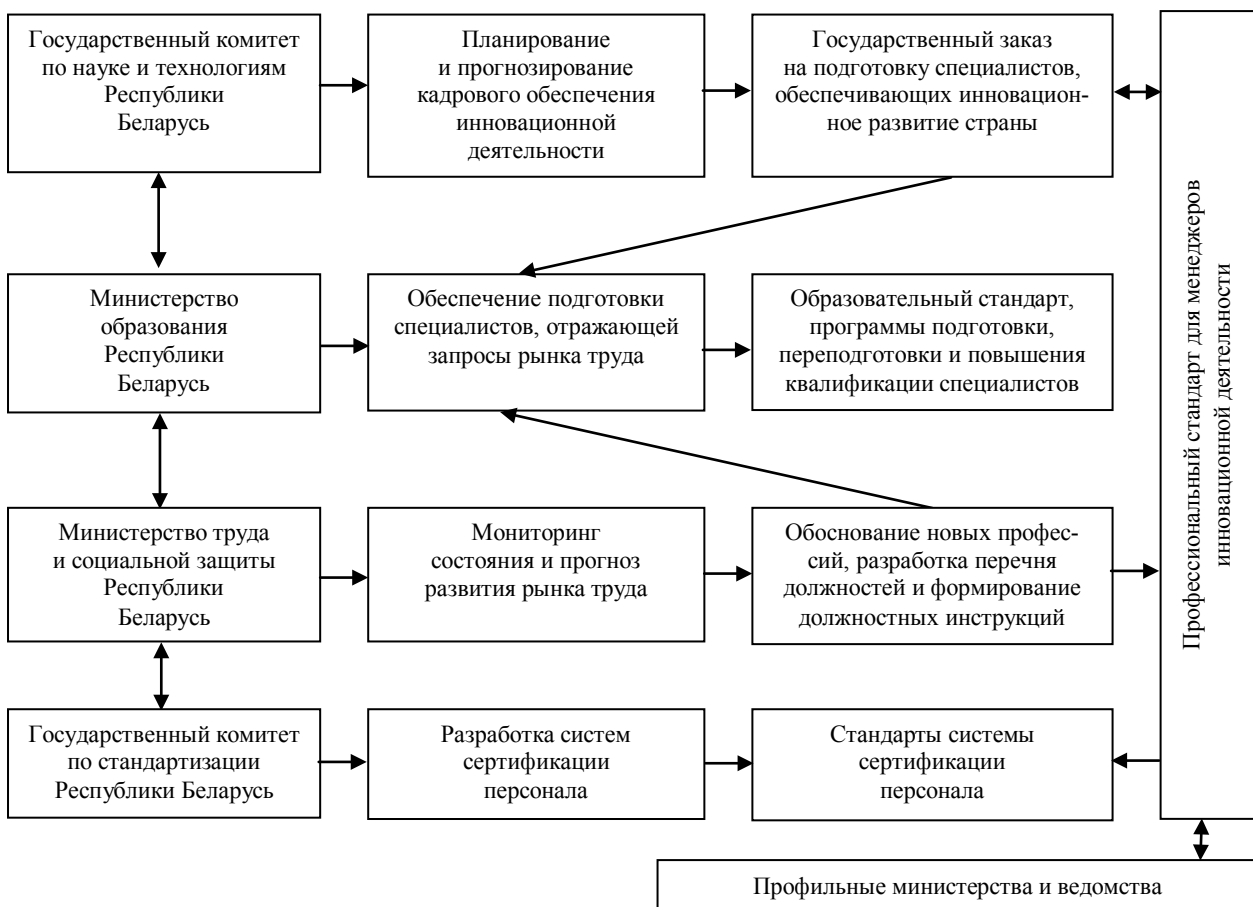


Рис. 1. Организация взаимодействия органов государственного управления при управлении воспроизводством менеджеров ИД

ВЫВОДЫ

В условиях построения инновационной экономики необходимо формирование нового типа интеллекта, мышления, отношения к окружающей среде, для чего недостаточно простого повышения уровня образования. Современный специалист должен не только обладать знаниями, умениями и навыками, но и уметь продуцировать новые знания. Для этого важно обеспечить взаимосвязь и взаимодействие всех фаз процесса воспроизводства менеджеров ИД.

Предлагаемые в данной статье организационные подходы к управлению воспроизводством менеджеров ИД являются легко адаптируемыми к любой социально-экономической системе общества, структурным изменениям экономики и общества за счет построения оптимальных организационных взаимосвязей между структурами управления воспроизводством менеджеров ИД и субъектами производственного процесса.

Помимо этого, анализ современного состояния системы воспроизводства менеджеров ИД в Беларуси позволил сформулировать объективные предпосылки для внедрения профес-

сиональных стандартов по данной профессии с четкой классификацией уровней профессиональной компетентности и критериев в переходе в рамках как одного уровня, так и между разными уровнями.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Балыхин, Г. А.** Управление развитием образования: организационно-экономический аспект / Г. А. Балыхин. – М.: Экономика, 2003. – 427 с.
2. **О высшем образовании:** Закон Респ. Беларусь, 11 июля 2007 г., № 252-3 с изм. и доп. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2008.
3. **Грачева, С.** Корпоративные университеты за рубежом: история создания, опыт, современность / С. Грачева // Управление персоналом. – 2008. – № 5. – С. 90–95.
4. **Инструкция** о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь: утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь 20.09.2002 № 123: текст по состоянию на 23 марта 2009 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2009.
5. **Беларусь и Россия. 2009:** стат. сб. / Белстат, Росстат, Постоянный комитет Союзного государства. – М.: Росстат, 2009. – 179 с.

Поступила 23.12.2010

УДК 658.14 (476)

ПРОБЛЕМА ОПТИМИЗАЦИИ ФИНАНСОВЫХ ПОТОКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: АКТУАЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Асп. ГОРБАЧ Ю. Е., канд. техн. наук, доц. КОЗЛОВ С. М.

Белорусский национальный технический университет

Оптимизация структуры финансовых потоков всегда являлась одной из наиболее важных и сложных задач, решаемых в процессе управления активами и пассивами предприятия. Осо-

бенно актуальной проблема становится в условиях нехватки у предприятий ресурсов при кризисном состоянии экономики. Сам процесс оптимизации структуры капитала предприятия