

1. Шурин К.В. О структуре непрерывного профессионального образования // Высшее образование в России. - 2005, № 2.
2. Шурин К.В. Оптимизация структуры непрерывного профессионального образования // Стандарты и качество. - 2006, № 1.
3. Российское образование. Федеральный портал: <http://www.edu.ru/db/portal/spe/index.htm>
4. Перегудов Ф.И., Тарасенко Ф.П. Введение в системный анализ. - М.: Высшая школа, 1989.

УДК 378

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ И ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

И.И. Ганчеренок

*Академия управления при Президенте Республики**Беларусь**Минск, Беларусь*

"Все что работает, уже устарело"

С. Бир

В докладе актуализируется специфика управленческих инноваций. Делается вывод о необходимости организации образовательного процесса в области инноваций и инновационной деятельности для руководителей, что позволит эффективнее реализовать отечественную модель государственного управления – "Государство для народа".

Сегодня можно констатировать, что научный и практический интерес к инновациям и ассоциированным понятиям предельно велик. Широко обсуждается инновационная проблематика и на различного рода научных мероприятиях и в учебных аудиториях, готовятся специалисты с соответствующей квалификацией защищаются кандидатские и докторские диссертации. И, тем не менее, проблема инноваций и инновационной деятельности не теряет своей актуальности, причем безотносительно сферы деятельности (включая в значительной степени систему образования) и особенно в сочетании с управленческой тематикой. Однако, если управлению инновациями посвящено достаточно большое количество (хотя и далеко не всегда приемлемого качества) работ как научного, так и учебного характера, то собственно системному изучению инноваций в управлении, на мой взгляд, не уделено эквивалентного или даже должного внимания. В то же время, исходя из государственно-общественного характера управления в сфере образования и науки в Республике Беларусь, на наш взгляд, следует акцентировать важность инновационной деятельности особенно в области государственного управления. Так на Пятой сессии ООН (Нью-Йорк, март 2006 г.) пунктом 4 повестки дня предусматривалось рассмотрение вопроса "Инновации в сфере управления и государственно-административной деятельности как средство достижения согласованных на международном уровне целей развития, в том числе целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия". В соответствии с мнением экспертов ООН инновацию в сфере государственного управления можно определить как разработку государственными органами новых направлений деятельности и новых стандартных рабочих процедур для решения проблем возникающих в процессе реализации государственной политики. Таким образом, инновация в государственном управлении представляет собой поиск эффективных и творческих решений новых проблем или нахождение "новых решений старых проблем". Кроме того, эксперты подчеркивают, что инновационная деятельность в государственном управлении не дает "фиксированных", окончательных

результатов, представляя открытый процесс поиска решений, творчески развиваемый теми, кто их принимает. Проанализированный опыт позволил экспертам ООН выделить ключевые факторы эффективности инновационной деятельности в сфере управления:

- эффективное руководство (при этом оно должно быть "невидимым", т.е. руководитель не отождествляет новшества со своей личностью);
- наличие "команды" и партнерских связей;
- постановка конкретных целей (а не только текущих задач) и создание благоприятных условий для их достижения;
- формирование механизма контроля, позволяющего "измерять" масштабы перемен по сравнению с определенными исходными показателями;
- наличие системы вознаграждения, стимулирующей творческое мышление и позволяющей раскрывать новаторский потенциал, который в других условиях остался бы невостребованным;
- поощрение обучения на протяжении всей жизни;
- поощрение разнообразия;
- обмен знаниями и налаживание профессиональных связей.

Факторы, способные препятствовать инновациям в сфере управления, включают: банальное "пустословие" и административный формализм (внедрение новшества, только потому, что оно выглядит современным, однако не подкрепляется надлежащим анализом); введение изменения в законодательство или принятие практики без учета контекстуальных переменных; структурные/институциональные барьеры; институты, не допускающие рискованных экспериментов; отождествление инновации с личностью лидера или инертность государственных должностных лиц, воспринимающих только те новшества, которые "спускаются" сверху. Интересно отметить, что отсутствие финансовых ресурсов не входит в число факторов, сдерживающих инновации в управленческой деятельности. В практике существует немало примеров, когда именно дефицит финансовых средств стимулировал инновационную деятельность в области управления. Наша практика позволяет сделать и такой вывод для управления, ориентированного на инновационную деятельность: **важным являясь количественный показатель финансовых ресурсов, но еще более важным показателем является их наличие или возможность потенциального получения.**

Насколько бы важными не были инновации, необходимо также учитывать организационные аспекты, создающие условия для инноваций. В этом плане анализ инновации должен представлять собой двухэтапный процесс: осмысление собственно инновации, а также анализ тех характерных особенностей организации, которые обуславливают актуальность нововведений. Ученые и практики все больше сосредотачивают свои усилия на решении задачи конструктивного преобразования государственных организаций в обучающиеся и новаторские организации, преодолевая при этом тенденцию к концентрации внимания исключительно на мотивационном механизме развития конкретного инновационного проекта.

Для инновационной деятельности требуется значимый временной ресурс. В то же время в системе государственного управления, как правило, приходится работать в режиме так называемого временного дефицита. В результате принципиальным является определение эффективности инновации и минимизация рисков. Именно в этом случае инновация может достаточно быстро распространяться и нередко совершенствоваться или воспроизводиться в более широких масштабах.

Таким образом, новаторство в сфере управления и государственно-административной деятельности нельзя рассматривать как дань моде или очередную кампанию. Пра-

вительства, которые эффективно решают все более сложные задачи на национальном, региональном и международном уровнях, внедряют инновационные идеи и практические инновации в системы и процессы управления и государственно-административной деятельности. Инновации дополняют и укрепляют институты управления, но не заменяют собой существующих институтов власти, включая парламент, государственную администрацию и т.п. Кроме того, каждая из организаций государственного сектора должна сама решать, в какой мере ей нужны инновации и как добиться оптимального соотношения между стабильностью и преемственностью, с одной стороны, новаторством и риском, с другой стороны. **Не все элементы работы государственного сектора можно усовершенствовать с помощью инноваций.** Другими словами, философский изречение С.Бира, вынесенное в эпиграф настоящей статьи, и актуальное для инновационной деятельности в вузах и других академических организациях, вряд ли полностью адекватно процессу государственного управления и инновациям в нем. Эксперты ООН также подчеркивают, что инновационная деятельность не является исключительной прерогативой стран с развитыми системами государственного управления.

С учетом вышеизложенного и в целях стимулирования инновации в сфере управления в интересах достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, ООН констатирует необходимость дальнейшего развития обмена знаниями о новшествах и эффективных видах практики. Это подразумевает реализацию следующих подходов: а) обеспечение максимально интенсивного использования возможностей онлайн-сети ООН в области государственного управления и финансов (UNPAN), которая является банком данных о новшествах в сфере управления; проведение исследований, посвященных инновациям в сфере управления; с) организация образовательного процесса в области инновационной деятельности для сотрудников органов государственного управления; и d) ведение документации и распространение знаний об инновациях, в том числе, достижениях лауреатов наград ООН за заслуги на государственной службе. Нам представляются целесообразными и системные действия в области реформирования систем образования и науки как, например, совершенствование Номенклатуры специальностей научных работников. Институционализация новой научной специальности – "государственное управление" – это, как доказано нами [1], может быть собственно эффективной инновацией с минимизированным риском. Однако, ее реализация, как раз сопряжена с перечисленными выше факторами, препятствующими инновационной деятельности в области государственного управления. С другой стороны, следует обратить особое внимание на подготовку резерва управленческих кадров [2] и молодых руководителей. Именно в этом залог эффективной инновационной деятельности в области управления, а, следовательно, и увеличения масштабовности и направленности управления инновациями и государственного регулирования инновационной деятельности. Следует так же отметить и новый подход в рамках так называемой "компетентностной модели", когда наличие квалифицированного специалиста становится лишь необходимым, но не достаточным условием решения сложной проблемы. Ключевым становится востребованность специалиста компетентного и наличие такой компетенции как **восприимчивость к инновациям.** Именно последнее может стать основой **нелинейной модели инновационной деятельности** по аналогии с нелинейной оптикой, когда **результат инновационной деятельности (P)** может быть формализован следующим образом

$$P = P_{\text{л}} + P_{\text{н.л.}}$$

где $P_{\text{л}} \sim \chi$ – восприимчивость к инновациям,
 $P_{\text{н.л.}}$ – результат в рамках линейной модели.

Таким образом, именно формирование такой компетенции как восприимчивость к инновациям и у специалиста, и у руководителя, на наш взгляд, является одним из главных направлений совершенствования современной системы последиplomного образования.

1. Князев С.Н., Ганчеренок И.И. О системе аттестации научных кадров в области государственного управления: от синхронизации к развитию//Высшая школа (Беларусь). – 2006, №2. – С. 16-20.
2. Ганчеренок И.И., Ивановский А.И. Управление кадровым резервом высшей школы: монография. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2006. – 171с.

УДК 378

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ГРАМОТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ

В.И. Дынич

Республиканский институт высшей школы
 Минск, Беларусь

В настоящее время нет необходимости объяснять, почему выявление требований к функциональной грамотности преподавателя системы повышения квалификации и переподготовки является актуальной задачей. Однако определенного пояснения требует термин, вынесенный в название работы. В данном случае под **функциональной грамотностью** будет пониматься способность предвидеть наиболее вероятные тенденции развития сферы деятельности слушателей, адекватно реагировать на происходящие изменения и содействовать формированию у слушателей навыков адаптации к изменяющимся условиям. Данное определение не является исчерпывающим, однако позволяет определить направления возможного развития системы повышения квалификации в организационном, содержательном и научном контекстах.

Стратегически основное направление для развития системы повышения квалификации и переподготовки, обеспечивающей функционирование высшей школы, задают процессы, определяющие ее трансформацию

В современных условиях, как показывает анализ отечественной и зарубежной литературы, к ним следует отнести:

- массовость высшего образования;
- реорганизацию содержания обучения в направлении ухода от фундаментализации к профессионализации обучения;
- увеличение доли финансирования из собственных источников;
- маркетинговую и приватизацию образовательных услуг;
- усиление авторитарного стиля управления;
- интернационализацию учреждений образования и др.

Кратко охарактеризуем некоторые из отмеченных тенденций и выделим минимально необходимый набор умений и навыков, которыми должен владеть преподаватель системы повышения квалификации.

Массовость высшего образования. Эта тенденция самым непосредственным образом влияет на качество образования. В настоящее время качество образования, как правило, все еще оценивается на эмоциональном либо, в лучшем случае, качественном уровне. Существующая система тестирования абитуриентов лишь отчасти может быть названа системой оценивания, во-первых, потому, что ориентирована на выявление относительного уровня знаний абитуриентов, во-вторых, выявление объема име-