

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-

дения некоторых процедур банкротства и осуществления иных полномочий кризисного управления ликвидируемыми предприятиями. Учеными и специалистами постсоветского пространства акцентируется и подчеркивается и другой актуальный для становящейся рыночной экономики аспект проблемы. Под антикризисным управлением они обычно понимают совокупность форм и методов реализации процедур, обеспечивающих относительно устойчивое функционирование объекта в условиях рыночных отношений и развития конкурентной среды [2].

В последние годы институт антикризисных управляющих начал формироваться и в белорусской экономике. Порядок и условия подготовки антикризисных управляющих, их аттестации на соответствие установленным профессиональным и квалификационным требованиям, порядок и основания выдачи, прекращения действия, приостановления и аннулирования лицензий определяется Министерством экономики Республики Беларусь на основе соответствующих нормативных документов. Начата и практическая подготовка специалистов. По данным Министерства экономики, с 2003 г. в Беларуси подготовлено порядка 800 антикризисных управляющих. В настоящее время их обучение осуществляется в Академии управления при Президенте Республики Беларусь, в четырех других высших учебных заведениях и центрах переподготовки кадров Минска, Могилева и Бреста. В конце 2006-2007 гг. намечается существенно расширить формирующуюся систему [3].

По оценкам специалистов, в целом, методика подготовки антикризисных менеджеров "отвечает современным тенденциям обучения в образовательных центрах западноевропейской (в основном немецкой) и российской (московской) экономических школ". Отмечаются и недостатки: некоторая эклектичность подбора предметов и погоня за модой в способах и приемах обучения, недостаточный учет особенностей антикризисного менеджмента в переходной экономике Республики Беларусь, ментальных особенностей обучающихся, недооценка места и роли организационной культуры в управлении предприятиями и др. [4].

В подготовке кризисных менеджеров, как и в организации любого образовательного процесса, необходимо, прежде всего, решить концептуальные и базовые вопросы: кому учить? кого учить? чему учить? как учить?

Концептуально важно преодолеть мнение о том, что институт антикризисных управляющих нужен для временного реформирования и стабилизации экономики. Периодическое возникновение различного рода кризисных ситуаций определяется объективными процессами развития производства и национальной экономики, их непрерывающейся в условиях современного глобализирующегося мирового хозяйства реконструкцией и модернизацией. Глубина же и характер кризисных ситуаций, а также процедуры их преодоления зависят от разработанных и применяемых способов управления, т.е. от имеющихся возможностей предвидеть и смягчать возникающие затруднения, использовать их во благо развития (например, процедуры санации).

Формировать знания и навыки кризисного менеджмента необходимо у всех специалистов-управленцев. Такая ориентация предопределяется базовыми установками реализуемой в стране белорусской модели социально-экономического развития, социальной ориентацией белорусского общества. Это отнюдь не означает, что банкротства экономически несостоятельных хозяйствующих субъектов в принципе недопустимы. Акценты должны быть смещены на создание политических, организационных, кадровых условий эффективного применения анти-

кризисного инструментария в целях реального повышения конкурентоспособности предприятий.

Можно утверждать, что в современных условиях потребность в антикризисных управляющих – это некая константа экономики. Их подготовка должна стать постоянным элементом и системы образования, как профильного образования в высшей школе, так и последипломного образования. Пока что Министерство экономики предоставляет право последипломной подготовки временных (антикризисных) управляющих в производстве по делу об экономической несостоятельности (банкротстве).

Можно предложить следующие варианты развития системы подготовки антикризисных менеджеров:

1. "Стационарный" вузовский вариант, предполагающий создание постоянно действующих подразделений на кафедрах менеджмента в экономических вузах и учебную специализацию по антикризисному менеджменту еще на студенческой скамье. Недостатком этого варианта и наибольшей трудностью его реализации является отсутствие у молодых людей, обучающихся на стационаре высшей школы, знаний в области конкретной хозяйственной деятельности, необходимого жизненного и профессионального опыта. Известно, что по этой причине значительная часть (до 40%) выпускников отделений и факультетов менеджмента вузов России и Беларуси уже сейчас не могут найти работу по специальности. Поэтому Министерству образования необходимо подумать о создании организационной структуры последипломной целевой переподготовки такого рода несостоявшихся специалистов.

2. "Стационарный" последипломный вариант подготовки антикризисных менеджеров на базе существующих ведущих кафедр наиболее авторитетных экономических вузов и факультетов из числа претендентов, имеющих профессиональное высшее образование, желающих получить соответствующую квалификацию и организационно сориентированных на нее. Учитывая опыт развития национальной системы образования в последние 10-15 лет, некоторые недостатки организации образовательных процессов в различных категориях вузов, можно предложить централизованно и ответственно (уровня Министерства экономики здесь недостаточно) определить число учреждений, готовящих антикризисных менеджеров, увеличить сроки их обучения в целях фундаментализации подготовки, углубленного освоения опыта антикризисного управления в развитых странах с рыночной экономикой, странах СНГ и национальной экономике, а также ввести обязательные практики на убыточных предприятиях в целях отработки стандартных и инновационных антикризисных методик. Здесь может быть полезным опыт подготовки таких специалистов в лучших профессиональных вузах стран СНГ, прежде всего – России [5].

2. "Заказной" вариант, при котором каждое министерство ежегодно оценивая итоги финансово-экономической деятельности и прогнозируя количество убыточных предприятий на перспективу, определяет потребное количество кризисных менеджеров, формирует и оплачивает заказ своему профильному вузу или специальному образовательному центру на их подготовку. При этом отбор кандидатов в антикризисные менеджеры должен производиться в первую очередь из числа практиков, имеющих значительный опыт управленческой деятельности на предприятиях, а также из числа специалистов, ведущих преподавательскую работу в профильных учебных заведениях с учетом личного желания, результатов тестирования, оценки морально-деловых качеств каждого претендента. Преимуществом этого варианта является более конкретное и "адресное", сориентированное на специфику отрасли и даже отдельных предприятий изучение специальности.

При этом, разумеется, не исключается и "универсализация" специалистов на основе приобретаемых знаний, квалификации и опыта. Как и "гибридное" сочетание всех названных вариантов в единой системе нового вида обучения, патронируемой государством.

Подготовка экономистов-менеджеров по антикризисному управлению (именно такая квалификация присваивается выпускникам соответствующих подразделений наиболее авторитетных зарубежных учебных заведений) – весьма ответственная и трудоемкая задача. Для ее решения требуется привлечение, по ряду направлений и подготовка преподавательских кадров высшей квалификации. Антикризисные менеджеры должны быть подготовлены к анализу, оценке и прогнозированию деятельности предприятия; экспертной оценке их стоимости; осуществлению реорганизации и санации предприятий, реструктуризации собственности; разработке эффективной стратегии и формированию маркетинговой политики предприятия; проведению комплексного финансового анализа предприятия на основе данных бухгалтерского учета с целью выявления причин неплатежеспособности и несостоятельности; поиску оптимальных источников финансирования деятельности предприятий и кредитных организаций в процессе реструктуризации и финансового оздоровления, реализации процедур банкротства и многим другим видам деятельности. Кроме профессиональных навыков предпринимателей, организаторов, управленцев они должны обладать качествами аналитиков, экспертов, аудиторов, юристов, психологов

Актуальными направлениями совершенствования содержания подготовки антикризисных менеджеров в настоящее время считаются выработка навыков: командообразования и применения командных методов кризисного управления; стратегических коммуникаций с кредиторами, юридического разрешения конфликтных ситуаций между ними; стратегического взаимодействия с трудовыми коллективами кризисных предприятий; оценки перспектив развития предприятий-должников; взаимодействия с различными людьми, вовлеченными в имущественные и долговые отношения с кризисными предприятиями, органами власти, правоохранительными и неформальными структурами и другие.

При перспективном планировании подготовки антикризисных менеджеров следует также учесть, что пока что на постсоветском пространстве кризисным менеджментом занимаются физические лица. Несомненно, более эффективно это делали бы специальные компании, которые могли бы обеспечить основательное юридическое сопровождение, маркетинг и другие процессы трансформации кризисных предприятий в успешно функционирующие и конкурентоспособные. Учет этого обстоятельства существенно расширит горизонты и проблематику подготовки кризисных менеджеров.

1. Hoen R. Krisenmanagement. Bonn, 1995. S. 1, 9.
2. Гончаров М.И. Кризисный менеджмент – признак цивилизованного рынка // Вестник ассоциации менеджеров. 2005. № 5-6 (75-76): <http://vam.amr.ru/fresh/33/189/>
3. <http://news.tut.by/economics/77133.html>.
4. Черновалов А.В. Несостоятельность (банкротство) в институциональной экономике: белорусская модель. Мн., 2004. С. 167, 168.
5. <http://www.guu.ru/info.php?id=679>.

УДК: 658 37.014.1

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

О.Н. Павлова

Барановичский государственный университет
Барановичи, Беларусь

В докладе речь идет о новом подходе к системе формирования специалистов и менеджеров малого и среднего бизнеса на основе практикоориентированного обучения. Для реализации такого подхода в обучении предлагается использовать учебные и оценочные центры, которые сочетают в одной структуре студентов, обучающихся в системе бизнес-образования и проходящих переподготовку. Что позволит разработать и использовать новые технологии обучения, объединяющие знания студентов и опыт специалистов. Показана определяющая роль инноваций не только в развитии малого и среднего бизнеса, но и обучения.

В настоящее время все больше возрастает роль инноваций в экономическом и социальном развитии: совершенствуются управленческие и производственные технологии, подготовка специалистов проектируется на основе инноваций в этой сфере в соответствии с мировыми требованиями.

Предприятия малого и среднего бизнеса также во все большей степени связывают свою деятельность с инновациями, используя в производстве продукции достижения наукоемких технологий, а для обеспечения устойчивости своего развития – инновационные стратегии.

Нематериальные активы, важнейшим из которых является квалификация персонала, играют все большую роль. Если руководитель понимает, что основу развития его организации составляет кадровый капитал, который определяет все процессы эффективной деятельности предприятия на рынке, то данное предприятие способно не только выжить в любых условиях изменяющейся среды, но и лидировать, развиваться, быть инноватором в отрасли. Речь идет о новом поколении менеджеров, специалистов малого и среднего бизнеса способных не только к управленческой (распорядительно-контролирующей) деятельности, а способных перейти: от специализации к комплексу навыков и умений; от специфических производственных процессов к клиент/сервис – ориентированному процессу; от жесткой иерархии – к гибкому, мотивационному управлению.

Опыт зарубежных корпораций и анализ проблем системы управления персоналом на малых и средних предприятиях нашей страны позволяют утверждать, что в современных условиях могут выжить и жить не просто структурные подразделения, а бизнес-команды.

Так как существующий менталитет и сложившиеся стереотипы не позволяют прямую "пересадку" методов и подходов командообразования в отечественных коллективах, то это открывает большие возможности и перспективы для креативной деятельности специалистов в данной области. Команда в свою очередь должна состоять из специалистов новых компетенций. Думается, что система формирования специалистов и менеджеров малого и среднего бизнеса новых компетенций должна начинаться с процесса образования. Новые требования к менеджерам диктуют и новые требования к бизнес-образованию, ко-