

ИНТЕГРАЦИОННЫЙ МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

О.В. Авдейчик, В.И. Кравченко, В.А. Струк
Гродненский государственный университет

Е.В. Овчинников
Гродненский государственный аграрный университет
Гродно, Беларусь

Рассмотрена методология интеграционной профессиональной подготовки кадров высшей квалификации для народного хозяйства страны.

В постиндустриальном обществе интеллект участников производственного процесса, основанный на качественном образовании, является одним из основных факторов инновационного развития субъектов хозяйствования различного уровня. Произошедшая смена парадигмы "образование на всю жизнь" на парадигму "образование через всю жизнь" обусловила необходимость структуризации системы профессиональной подготовки инженерно-технических работников и специалистов для промышленных предприятий.

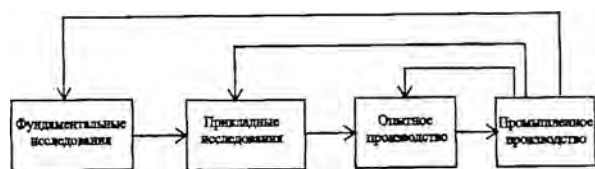


Рис.1 Линейная структура интеллектуального обеспечения инновационной деятельности

В традиционной линейной модели инновационного процесса "фундаментальные исследования – прикладные исследования – опытное производство – промышленное производство" (рис. 1), функционировавшей в хозяйственном комплексе союзного государства, система профессиональной подготовки включила базовый уровень (ВУЗ), целевую переподготовку в специализированных учреждениях (отраслевые научно-исследовательские учрежде-

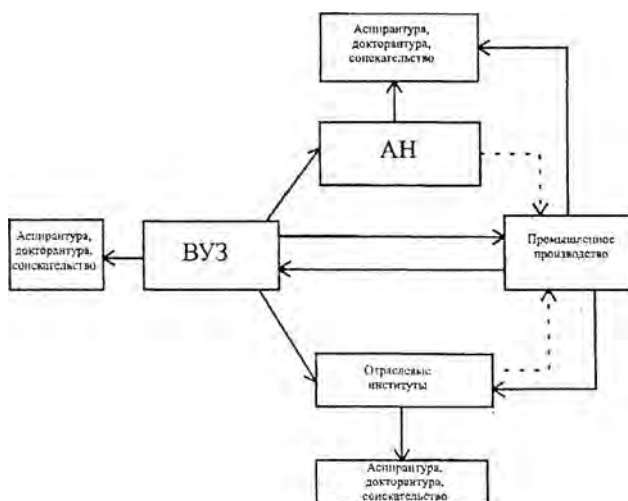


Рис. 2 Функциональная линейная структура профессиональной подготовки кадров.

ния) и подготовку специалистов высшей квалификации (аспирантура, докторантура, соискательство (рис.2)).

Эффективными методами профессиональной подготовки являлись интегрирование учебных подразделений ВУЗов в структуру промышленных предприятий, участие ведущих научных работников и главных специалистов промышленных предприятий в процессе преподавания дисциплин специальности, специализации и руководства обучением в аспирантуре по проблемам инновационного развития промышленных предприятий. Эффективное направление целевой подготовки кадров высшей квалификации для промышленности представляла система соискательства, обеспечиваемая формированием прямых и опосредованных функциональных связей между фундаментальными исследованиями и промышленным производством в рамках научно-технических проектов.

В сложившейся социально-политической и экономической системе постсоюзного пространства линейная модель инновационного процесса оказалась малоэффективной вследствие ориентированности ее на централизованное (главным образом, государственное) финансирование и наличие адекватной системы функционирования и централизованного управления хозяйственным комплексом. Это обусловило необходимость разработки новых методологических подходов и обеспечению профессиональной подготовки кадров, адекватной государственной инновационной политики, реализуемой в рамках стратегии устойчивого развития социально ориентированного государства.

Опыт разработки таких подходов свидетельствует об особой перспективности кластерных моделей различной структуры, предполагающих формирование формальных и неформальных объединений различных участников производственного процесса (или "жизненного цикла продукции") с целью оптимизации механизма интеллектуального обеспечения инновационной деятельности на различных этапах разработки, освоения, производства, эксплуатации и регенерации инноваций.

Важным аспектом формирования кластерных инновационных структур является возможность осуществления профессиональной подготовки кадров в перманентном режиме с учетом функциональных особенностей действующих производств.

Вариантом кластерной инновационной структуры с выраженным образовательным компонентом является создание специализированных подразделений, интегрированных в систему "Академия наук – ВУЗ", "ВУЗ – про-



Рис. 3 Интеграционная модель первого уровня интеллектуального обеспечения инновационной деятельности промышленных предприятий

мышленное предприятие", "Промышленное предприятие – Академия наук" (рис.3).

Интеграционные подразделения типа научно-учебных (НУК), учебно-производственных (УПК) и научно-производственных (НПК) комплексов могут представлять собой специализированные учебные кафедры, совместные научно-исследовательские лаборатории, экспериментальные конструкторские бюро и т.п. в составе которых сотрудничают научные работники, преподаватели и ведущие специалисты научно-исследовательских учреждений, ВУЗов и промышленных предприятий (рис.4).



Рис.4 Интеграционная модель второго уровня интеллектуального обеспечения инновационной деятельности промышленных предприятий.

Формирование кластерной многоцелевой структуры с интегральными подразделениями обеспечивает реализацию принципа непрерывности профессионального образования при оптимальном сочетании фундаментальных и прикладных компонентов, адекватных функционирующему рынку и инноваций. Оптимизация структуры инновационного кластера позволяет сформировать интеграционную модель второго уровня, в которой основные участники инновационного процесса "Академия наук – ВУЗы – Промышленное производство" являются компонентами единой системы с глубоким взаимным проникновением (диффузией) интеллектуального ресурса посредством формирования целевых интеграционных структур.

В данной модели образовательный компонент, формирующий интеллектуальный ресурс различных этапов инновационного цикла, органично входит в структуру системы, и способен к перманентному развитию и совершенствованию в соответствии со стратегией устойчивого развития научно-учебно-производственного комплекса (НУПК). Образование такого комплекса обеспечивает синергический эффект вследствие оптимального использования ресурсного, кадрового, организационного, социального и др. обеспечения в рамках единой стратегии, включающей компоненты краткосрочного и перспективного развития. Важным преимуществом интеграционной модели является высокий уровень его устойчивости, обусловленный возможностью управляемого перетекания (диффузии) всех (или отдельных) видов ресурсов в сектор с наиболее эффективным развитием, повышенный уровень социальной защищенности всех участников расширенного производственного цикла и оптимальные условия для формирования корпоративной культуры с повышенным содержанием гуманистических компонентов инновационной восприимчивости. Одной из предпосылок формирования интеграционных научно-учебно-производственных структур является разработка адекватной нормативно-правовой базы на субъектном, региональном и государственном уровнях.

Подобная методология интеграционной профессиональной подготовки реализована на базе учебно-методического центра ОАО "Белкард", в состав которого входит научно-исследовательская лаборатория, учебное подразделение и методический кабинет по переподготовке инженерно-технических работников.

УДК 378

УЧАСТИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

М.А. Плавская

ИПКиПКГУВПО Белорусско-Российского университета
Могилев, Беларусь

Проблема дефицита управленческого персонала была актуальна для Республики Беларусь с момента возникновения бизнеса и по сегодняшний день. Одним из вариантов решения данной проблемы может выступать продленное (внутрифирменное) обучение, направленное на развитие инновационных тенденций в индивидуализации образования, в региональных институтах повышения квалификации и переподготовки кадров.

Спрос на высококвалифицированные кадры является постоянным и возрастающим. По оценкам специалистов в современной Беларуси не хватает как управленческих кадров высшего, так и среднего звена. Причем такая ситуация характерна не только для частных, но и государственных организаций.

Основными причинами этого являются:

- недостаток программ обучения;
- большой отток квалифицированных руководителей высшего звена в соседние страны;
- недостаточность прямой мотивации в эффективной работе руководителя;
- многочисленность составов правонарушений по которым руководитель белорусского предприятия может быть привлечен к ответственности;
- последствия демографического кризиса 80-х годов.

По данным специалистов, при анализе степени удовлетворительности руководителей состоянием ресурсов организации, самую низкую оценку получили отечественные знания. Стоимость подготовки специалиста в данный момент достаточно высокая, при этом велик риск того, что обеспеченный знаниями управленец уйдет в самый ответственный момент. Меняется запрос на обучение. Вместо открытых коротких семинаров обзорного свойства растет спрос на корпоративное продленное обучение, настроенное на специфику организации и конкретного бизнеса.

Следует отметить, что многие высококвалифицированные специалисты планируют свою деятельность вне республики. Обладая высокими амбициями, умением работать в жестких административных условиях и имея не столь завышенные претензии по заработной плате наши специалисты уезжают в соседние страны.

Следующая причина обусловлена характером контрактов, заключаемых с руководителями государственных предприятий. Они, как правило, не предусматривают систему прямого участия менеджеров в прибыли организа-