

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

ИПКыПКГУВПО 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-

ции. При этом актуальным остается вопрос привлечения руководителя к ответственности в случае убыточной работы предприятия. Однако ответственность регулируется не только нормативными правовыми актами. При заключении с руководителем контракта в нем могут быть предусмотрены дополнительные меры экономической ответственности (за несвоевременную выплату заработной платы работникам, за наличие сверхнормативной кредиторской задолженности, не поступление выручки от реализации продукции (товаров, работ, услуг). В этих случаях санкции могут быть применены без решения суда. Установившаяся в РБ система взысканий превращает руководителя из генератора идей в консерватора и зачастую заставляет его выбирать не самые эффективные с экономической точки зрения проекты. При этом повышенный риск быть подвергнутым наказанию на предприятиях РБ ничем не компенсируется. Как правило, заработная плата гендиректора и менеджера среднего звена отличаются всего примерно в 2 раза.

В стране сложилась следующая ситуация – многие организации нуждаются в квалифицированном персонале, так как поиск необходимых кадров – это долгий и трудоемкий процесс, при этом на рынке труда не востребовано большое количество специалистов, уровень подготовки которых не соответствует сегодняшним запросам работодателей. В результате, для того чтобы восполнить дефицит высококвалифицированных управленческих кадров, желающим найти лучшее рабочее место необходимо активно поработать над собственной квалификацией.

Таким образом, необходимо разрабатывать специальные программы для создания и удержания высококвалифицированных специалистов. Пример государственной политики в этом направлении – это создание Парка высоких технологий. Однако, такого рода проекты скорее перспективный путь решения проблемы.

Более доступный, менее затратный и эффективный вариант – пролонгированное обучение, настроенное на специфику определенного предприятия в рамках региональных Институтов повышения квалификации и переподготовки кадров (ИПК). Структуры такого профиля оснащены необходимой юридической, экономической информацией. На высоком уровне техническое оснащение (новейшие программные продукты с обновляющейся обучающей базой). Специалисты данных учреждений являются квалифицированными консультантами в определенных отраслях знаний.

ИПК Белорусско-Российского университета проводит переподготовку специалистов уже имеющих высшее образование, либо получающих его. Обучение осуществляется по юридическому, экономическому, техническому, лингвистическому направлениям и носит срочный характер (от 1 года до 2 лет). Слушатель, прошедший обучение в рамках данной системы будет вооружен современными знаниями и будет более востребован на рынке труда.

Однако, при подготовке руководителей высшего звена необходимо проводить пролонгированное (долгосрочное) обучение, рассчитанное на определенный контингент со своими специфическими особенностями. При этом следует налаживать специализированное внутрифирменное обучение, посредством проводимых научных исследований на предприятиях, либо путем оказываемых консалтинговых услуг. Это позволит глубже проникнуть в проблемы организации, грамотно организовать обучение, провести специальные тренинги с персоналом предприятия с целью выработки конкретных решений по его проблемам. Решение задачи подготовки управленческого персонала возможно лишь с учетом внедрения прогрессивных методов обучения, побуждающих слушателей к поиску знаний.

- Новый стандарт должен предусматривать:
- применение в учебном процессе методов активного обучения: деловых игр, групповых обсуждений;
 - использование примеров из опыта отечественных и зарубежных компаний;
 - экспериментирование с новыми идеями;
 - развитие навыков решения проблем;
 - развитие личных качеств участников, таких как мотивация, уверенность в себе, инициатива, активность, творческий подход к решению проблем.

Таким образом, в настоящее время наиболее оптимальным вариантом в решении проблемы дефицита квалифицированного управленческого персонала могут выступать региональные Институты повышения квалификации и переподготовки кадров, при условии внедрения нового стандарта обучения, который включал бы в себя новую методическую базу и методологические подходы, а также новую роль преподавателей.

1. Бортник И. В стране голод... кадровый // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 92 (910). – С. 6.
2. Гусаковский А. Факторы успеха в управлении предприятием: взгляд топ-менеджера. Над чем бьется белорусская управленческая мысль? // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 89 (907). – С. 8.
3. Гринкевич О. За все в ответе // Директор. – 2005. – №7. – С. 15-19.
4. Цыбулько А. Сначала правила, потом санкции // Директор. – 2005. – № 8. – С. 24-25.
5. Дичковский Д. А. Современные направления и технологии повышения квалификации специалистов / Д.А. Дичковский, В.Я. Стариков // Материалы международной научно-методической конференции "Современные направления и технологии послевузовского обучения специалистов". – 2005. – С. 71-73.

УДК 331

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Э.Г. Вайнилович, М.К. Фалевич

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Раскрываются актуальные проблемы образования на современном этапе развития. Учитывается роль института образования, в частности, системы подготовки и переподготовки кадров в изменяющихся условиях современности. Рассматриваются факторы, оказывающие влияние на адаптацию и успешное развитие взрослых. Анализируется система подготовки и переквалификации кадров в Республике Беларусь и необходимость обеспечения соответствующей поддержки со стороны государства.

В конце XX начале XXI века особую актуальность приобретают и активно обсуждаются перспективы образования взрослых, обращается самое серьезное внимание на проблемы адаптации человека к быстро меняющимся социально-культурным процессам современности, поэтому значимым и эффективным средством адаптации считается образование.

Образование становится и средством получения знаний, и фактором изменения отношений человека к изменяющимся условиям современности. Сам по себе уровень