

Функционируя на основе механизма контроллинга, предприятие ориентируется на наращивание конкурентных преимуществ, связанных с инновационным развитием, а также требования рынка с учетом изменчивости среды, приспосабливается к внешним условиям путем выявления будущих потребностей рынка и оценке своих внутренних возможностей для приведения их в соответствие с выявленными требованиями в долгосрочном периоде.

Возможность совершенствования управления малым предприятием с использованием контроллинга, значимость вопроса управления сверхприбылью в контроллинге и неразработанность многих связанных с этим аспектов определяют актуальность темы исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Друкер, П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001.
2. <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/regions/sb3.php>. Дата доступа: 05.03.2014г.

Сакович Н.Л., старший преподаватель,
Билевич А.В., старший преподаватель,
Тубич А.Г., старший преподаватель
 УО «Брестский государственный технический университет»
 г. Брест, Республика Беларусь
 itim.brest@gmail.com

ПОДГОТОВКА ИННОВАЦИОННЫХ МЕНЕДЖЕРОВ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях усиления процессов интернационализации и глобализации мировой экономики ключевым направлением достижения экономического роста и повышения качества жизни населения в современном мире является развитие инновационной деятельности.

Инновационный путь развития – одна из приоритетных задач программы социально-экономического развития Республики Беларусь, которая определяет стратегическую цель государственной научно-технической и инновационной политики – создание благоприятных правовых, экономических и социальных условий для развития науки, постоянное повышение технологического уровня производства и конкурентоспособности продукции, уровня и качества жизни населения, укрепления национальной безопасности страны [2, с. 39]. В связи с этим управление инновационной деятельностью приобретает особое значение в современной жизни предприятия, оказывая значительное влияние на стратегию, цели и методы управления предприятием. Инновационная деятельность создает не только будущий облик предприятия, определяя ее технологии, выпускаемые продукты, потенциальных потребителей, окружение, но и основу ее конкурентной позиции.

Для успешного перехода на инновационный путь развития Республике Беларусь необходимо наличие качественного кадрового потенциала, способного к адекватному восприятию новых инновационных идей, их разработке и доведению до стадии практического применения, а также для осуществления технического сопровождения коммерциализированного продукта. Сегодня оценивая инновационный потенциал своего предприятия, руководитель определяет свои возможности ведения инновационной деятельности, т. е. отвечает для себя на вопрос, «под силу» ли предприятию внедрение инноваций. И зачастую одной из основных проблем является недостаток кадров соответствующего уровня образования и квалификации. В европейских странах 12% инновационных предприятий считают недостаток квалифицированного персонала ведущим фактором, ограничивающим инновационную деятельность [3, с. 69]. В связи с этим сегодня особенно актуальной становится профессиональная подготовка инновационных менеджеров, которые должны обладать специфическими компетенциями. М.И. Демчук и А.Т. Юркевич в своей работе «Системная методология инновационной деятельности» формулируют следующие компетенции инновационного менеджера: компетенция предвосхищающего мышления (умение моделировать будущее развитие в зависимости от изменений внешней и внутренней среды); компетенция работать междисциплинарно; компетенция свободного, открытого мировосприятия, транскультурного понимания и кооперации; компетенция участия (желание, способность и умение участвовать в решении проблем инновационного развития на разных уровнях иерархии); компетенция планирования и реализации (способность проектировать инновационные процессы, реализовывать их с наименьшими затратами трудовых и материальных ресурсов); способность к эмпатии; компетенция мотивировать себя и других [4, с. 267].

Формирование перечисленных компетенций возможно лишь в рамках многоуровневой системы подготовки инновационных менеджеров. В настоящее время в Республике Беларусь проведена большая работа в данном направлении: разработан перечень профессий и должностей для специалистов в области инновационной деятельности, для которых созданы профессиональные и образовательные стандарты. Учебные заведения республики осуществляют подготовку и переподготовку специалистов по таким специальностям как: «Инновационный менеджмент», «Трансфер технологий», «Управление проектами в строительстве» и другие.

Однако сегодня учебные заведения сталкиваются с рядом трудностей в осуществлении подготовки инновационных менеджеров в конкретной привязке к отраслям реального сектора экономики и непосредственно к предприятиям. Намного эффективнее проходил бы процесс обучения и адаптации на предприятиях выпускников, если бы вузы устанавливали

прямое сотрудничество с предприятиями и действующими научно-производственными комплексами. К примеру, такой опыт имеет Стенфордский университет: одно из отделений международной корпорации IBM входит в состав технопарка Стенфордского университета, а точнее арендует университетские земли на льготных условиях. А по условиям аренды в состав наблюдательного Совета отделения должны входить представители профессорско-преподавательского состава университета, т. к. производственные мощности отделения используются в учебно-образовательных целях. Многие сотрудники данного отделения IBM, имеющие научные звания, по совместительству заняты преподавательской работой [4, с. 205]. В конечном итоге, такое сотрудничество весьма взаимовыгодно, так как позволяет студентам не только получать теоретические знания, но и практически постигать азы управления инновационными процессами, приобретать навык внедрения результатов научных исследований в производство. Высокий уровень выпускника является лучшей рекламой учебного заведения и повышает рейтинг вуза, а предприятие получает высококвалифицированного специалиста.

Можно предположить, что хороший эффект в подготовке кадров нужной квалификации дали бы такие формы сотрудничества образования и бизнеса как:

1. Совместная работа учреждения образования и заказчика по организации курсов повышения квалификации специалистов, которые не просто формально позволяли бы получить специалисту свидетельство о повышении квалификации, а позволяли получить специалисту новейшие отечественные и зарубежные наработки, применимые в их повседневной деятельности и повышающие эффективность их труда.

2. Внедрение системы «именных» стипендий и грантов, которая повышала бы заинтересованность студентов в получении знаний, креативности, неординарности, амбициозности, открытости к инновациям, а руководители тем самым растили бы себе молодые кадры, способные к реализации инновационных решений.

Актуальной проблемой является и постоянный рост профессионализма непосредственно преподавательских кадров. Международные стажировки преподавательского состава учебных заведений позволили бы повысить уровень использования знаний в экономике Беларуси и квалификацию научных кадров. Доступность международных стажировок является важнейшим условием своевременного усвоения опыта технологически развитых стран в области исследований и инновационных разработок.

Таким образом, тесная связь инновационной деятельности предприятия с подготовкой кадров соответствующей квалификации будет способствовать ускорению инновационных процессов в стране.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ворошина, Е.В. Проблемы управления инновационной деятельностью предприятий в Республике Беларусь на современном этапе развития экономики / Е.В. Ворошина // Экономика и управление. – 2011. – № 1. – С. 39–433.
2. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты / А.Е. Карпучина [и др.]; под общ. ред. А.Е. Карпучиной. – М.: МАКС Пресс, 2006. – 340 с.
3. Системная методология инновационной деятельности : учеб. пособие / М.И. Демчук, А.Т. Юркевич. – Минск: РИВШ, 2007. – 300 с.
4. Филатов, С.А. Непрерывное профессиональное образование в контексте экономики, основанной на знаниях: автореф. дис. докт. экон. наук: 08.00.01 / С.А. Филатов; Томский гос. ун-т. – Томск, 2006. – 38 с.

Северянин В.С., д.т.н., профессор
УО «Брестский государственный технический университет»
г. Брест, Республика Беларусь
tqv@bstu.by

О ПРИОРИТЕТЕ ИННОВАЦИЙ В ЭНЕРГЕТИКЕ

Энергетическая безопасность (полное удовлетворение в электричестве и теплоте всех потребителей независимо от любых неблагоприятных условий) Республики Беларусь, как и любого государства, – обусловлена, в первую очередь, состоянием (устойчивость, эффективность, надежность, обеспеченность первичными источниками энергии, кадры, управление) энергетики (отрасль промышленности, производящая необходимую форму энергии и ее распределение)

В прошлом, середине – конце XX века энергетика БССР была одной из лучших в СССР. Однако исторические, политические, экономические потрясения сильно отразились на энергетике в РБ. Появился дефицит электроэнергии, снизилась надёжность оборудования из-за физического и морального старения, нарушались графики поставки первичных энергоресурсов. Возникла острая необходимость энергосбережения.

Проблема энергосбережения очень важна для нашей республики, имеющей развивающееся производство, но не обладающей существенными ископаемыми энергоресурсами. Нефть юго-востока республики может удовлетворить не более 10% потребностей в этом топливе, ее запасы уже иссякают, добыча удорожается. Разведанные запасы бурого угля и сланцев столь незначительны и такого низкого качества, что только ставится вопрос о начале их разработки. Торфа на первый взгляд в республике много, но значительная часть (по некоторым данным, почти половина) запасов уже израсходована, в основном остался торф юга, т. е. загрязненный радионуклидами Чернобыля. К тому же, теплота сгорания торфа низкая, поэтому для производства энергии его требуется много. Таким образом, с точки зрения большой энергетики, не-