

В настоящее время отечественная высшая школа обладает целым рядом важных характеристик для развития научно-инновационной деятельности и ее кадрового обеспечения:

- достаточно высоким научно-техническим и кадровым потенциалом;
- универсальностью и межотраслевым характером системы высшего образования (научные школы вузов Беларуси работают в интересах реального сектора экономики);
- распределяемостью учреждений высшего образования по регионам.

Реальным показателем мониторинга качества успешности обучения в учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров является эффективность специалиста, пришедшего на свое рабочее место в инновационно активные организации. Когда планы обучения выполнены и получивший свою квалификацию специалист начинает применять приобретенные знания и навыки в повседневной работе, он может определить, какие именно из них являются ключевыми. Наличие обратной связи позволяет корректировать учебные планы, программы и совершенствовать методики обучения.

Таким образом, система переподготовки и повышения квалификации специалистов должна формироваться с учетом современных требований инновационного потенциала кадров, а реальная профессиональная деятельность должна создавать все условия для раскрытия и развития данного потенциала.

УДК 378

Граник И.М., Тубич А.Г.

*УО «Брестский государственный технический университет»,
Институт повышения квалификации и переподготовки кадров, г. Брест*

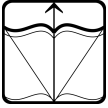
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В КОНТЕКСТЕ НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Создание и развитие инновационной экономики является одним из основных государственных приоритетов, о чем свидетельствует ряд директивных документов, принятых в последние годы, в первую очередь Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2007–2010 гг.

Переход на инновационный путь развития предполагает наличие в стране высокоразвитого научно-технического потенциала:

научных кадров и широкой сети научно-исследовательских и образовательных учреждений, производящих научно-технические знания. Успешное построение инновационной экономики требует создания механизмов, обеспечивающих востребованность научно-технических знаний в экономике и высокую отдачу от их внедрения.

В Республике Беларусь продолжается формирование экономики знаний. Дальнейшее ее эффективное развитие возможно лишь за счет распространения инноваций в ключевых отраслях и сферах жизнедеятельности. А для этого нужны не только инвестиции, но и высококвалифицированные специалисты, способные работать по-новому. Уровень подготовки специалистов в об-



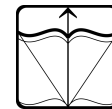
ласти инновационного менеджмента (управления) недостаточно высокий, поэтому, национальной системе образования не удается в полной мере удовлетворять потребности рынка труда в профессионалах, владеющих современными управленческими технологиями и инновационными процессами.

Сегодня Республике Беларусь требуется ежегодно около 10 тыс. специалистов по инновационному менеджменту. Но таких специалистов готовят в основном только столичные вузы. Пионер – Белорусский национальный технический университет, всего-то 25-40 специалистов в год. На протяжении нескольких лет в Академии управления при Президенте по этой специальности обучалась небольшая группа студентов (человек 5-7), но уже с 2006 г. прием был свернут. Кроме этого, и качество подготовки специалистов по экономическим и управленческим специальностям явно недостаточное.

Образовательная инфраструктура Брестского региона в сфере получения высшего образования представлена четырьмя учреждениями образования: Брестским государственным университетом им. А.С. Пушкина, Брестским государственным техническим университетом, Барановичским государственным университетом, Полесским государственным университетом (г. Пинск). Во всех перечисленных вузах готовят специалистов в области экономики, т.е. «экономистов», «экономистов-менеджеров», «бухгалтеров». Но время не стоит на месте, и для успешной работы динамично развивающегося предприятия уже необходим специалист инновационной экономики, который должен владеть знаниями о сущности инновационной деятельности и об основных закономерностях развития инновационных процессов; ощущать необходимость и уметь воспринимать все новое; уметь использовать (продуцировать) новые знания в своей деятельности, то есть быть творческим специалистом. В связи с этим возникает необходимость систематической подготовки кадров и обеспечения развития кадрового потенциала в контексте научно-инновационной деятельности.

Характерной особенностью образования для специалиста в области инновационной экономики должен стать высокий уровень методологической культуры, превосходное творческое владение методами познания и деятельности. Инновационный менеджмент становится необходимым базовым учебным курсом при подготовке конкурентоспособных специалистов нового типа. Современное производство и необходимость его постоянной модернизации предъявляют высокие требования к подготовке руководителей и специалистов различных звеньев управления. Выпускники инновационного менеджмента должны быть ориентированы не только на поиски работы на рынке интеллектуального труда, но и способны успешно выступать в роли предпринимателей и создателей новых рабочих мест.

Для этого необходимо обновление структуры и содержания образования, учебных программ с включением проблематики инновационной деятельности (менеджмента, маркетинга, финансов, коммерциализации), внедрение новых образовательных программ и услуг; укрепление форм связи науки, образования и производства, развитие действующих объектов инновационной инфраструктуры в системе образования; создание новых инновационных структур, а также единого научного и учебно-методического механизма подготовки кадров.



Так как основной структурой, формирующей знания и выпускающей высококвалифицированных специалистов, является учебное заведение, то реформирование, связанное с переходом к новой системе образования, должно затронуть вузы Республики Беларусь. Перестройка содержания образования подготовки такого рода специалистов требует фундаментализации содержания образования, обеспечения формирования у специалистов инновационного мышления и специальной подготовки по трансферту технологий, причем эти требования в равной мере относятся к исследовательской, проектировочной и предпринимательской деятельности подготовки специалиста. Высшие учебные заведения должны стать важной частью национальной инновационной системы, что делает необходимым существенную трансформацию их традиционных функций как в сфере обучения и профессиональной подготовки, так и в области проведения научных исследований.

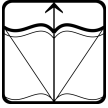
Подготовка кадров для инновационной деятельности потребует: обновление структуры и содержания учебных программ с включением проблематики инновационного менеджмента, внедрения новых образовательных программ и услуг, повышения их качества, введение курсов в области новых и высоких технологий, компьютеризации. Однако стоит понимать, что открытие новых образовательных структур или хотя бы специальностей в современных условиях – это очень сложный процесс. А если учесть, что первые выпускники данной специальности выйдут на рынок только через 4-5 полных лет, то просчитать эффективность данного обучения не представляется возможным.

В качестве действенного решения данных назревших проблем представляется целесообразным рассматривать такие структурные подразделения вышеназванных учреждений, как институты повышения квалификации и переподготовки кадров.

Вклад институтов повышения квалификации и переподготовки кадров (ИПКиПК) в формирование и развитие инновационной экономики в стране может быть оценен со следующих основных позиций: во-первых, данные учреждения способны более гибко реагировать на малейшие колебания спроса по отдельным группам специалистов.

Во-вторых, ранее учебные планы ИПКиПК пересматривались каждые 2 года, что давало возможность включения новых необходимых дисциплин. Процесс стандартизации в той или иной мере охватывает все уровни системы образования республики. В настоящее время ведется работа над типизацией учебных планов системы ИПКиПК, а значит и расширяются возможности по включению в них инновационно-ориентированных дисциплин.

В-третьих, как уже неоднократно отмечалось, подготовка специалистов по специализации «Инновационный менеджмент» с 2004г. и по настоящее время осуществляется в БНТУ. Однако никто из специалистов, занятых этой подготовкой и имеющих опыт научной, педагогической и практической (именно в инновационной сфере) деятельности, к разработке рассматриваемых стандартов привлечен не был. ИПКиПК в составе профессорско-преподавательского состава обычно отдает предпочтение доцентам, кандидатам наук, а также специалистам-практикам, что позволяет готовить более квалифицированных специалистов.



В-четвертых, срок обучения в ИПКиПК по заочной и вечерней формам обучения – до двух лет, по очной – один год. Таким образом, за относительно непродолжительный период времени данные учреждения способны обеспечивать рынок труда высококвалифицированными специалистами.

Для более действенного механизма функционирования ИПКиПК в стране необходимо усовершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации научных кадров и специалистов инновационного менеджмента путем создания центров (курсов) по подготовке и переподготовке специалистов в данной области и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности в сфере науки.

Таким образом, реализация задач инновационного развития страны возможна только в тесном взаимодействии высших учебных заведений, промышленных предприятий и научных учреждений республики при организации научных исследований, опытно-конструкторских разработок, подготовки современных мобильных кадров, в том числе высшей квалификации, обладающих творческим мышлением, способных к созданию инноваций и их внедрению в реальный сектор экономики.

Данные меры помогут реализовать Государственную программу, направленную на достижение главного приоритета страны – перевода национальной экономики в режим интенсивного развития в рамках белорусской экономической модели и определяет цели и задачи инновационного развития экономики, направления, механизмы и средства их реализации.

УДК 378

Гуторова Т.В.

*УО «Брестский государственный технический университет»,
Институт повышения квалификации и переподготовки кадров, г. Брест*

ПУТИ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ПЕРЕПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в настоящее время требует специалистов новой генерации, способных решать нестандартные проблемы на стыке различных областей знаний. За последнее время возросло число желающих повысить уровень своего специального образования и получить знания по смежным отраслям.

В условиях современной экономики инженер должен рассматривать образование как непрерывный процесс, который продолжается всю жизнь.

Исследования показали, что наше время характеризуется повышением интереса к образованию и самообразованию, что обусловлено повышением общего культурного, социального и технического уровня общества. Организация факультетов повышения квалификации и переподготовки инженерных кадров при высших учебных заведениях республики рассматривается как способ удовлетворения этих потребностей.