

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Кирчук Е. В.

*Студент, УО «Брестский государственный технический университет»
Республика Беларусь, 224017, г.Брест, ул.Московская, 267
elb00611@g.bstu.by*

Инновационная экономика – тип экономики, основанной на потоке инноваций, на по-стоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехно-логичной продукции и технологий с высокой добавленной стоимостью. Рассмотрим инновационную активность экономики по организациям промышленности (таблица 1).

Таблица 1 – Инновационная активность организаций промышленности по территории Республики Беларусь [1]

	Уровень инновационной активности организаций промышленности по территории Республики Беларусь, %						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Республика Беларусь	21	23,3	24,5	26,2	35	35,1	34,8
Брестская область	26	30,4	32	31,8	48,4	50,2	51,6
Витебская область	23,9	23,9	27,6	27,6	34,8	34	31,6
Гомельская область	15,2	16,8	15,7	19,8	23,9	22,3	22,2
Гродненская область	20,8	21,9	25,1	32,3	36,8	36,7	34,9
г. Минск	30,3	31,8	32,3	35,1	48,6	50,6	49,4
Минская область	15,2	18,7	19,6	18,7	26	24,8	25,5
Могилевская область	15,7	17,9	18,1	18,7	24,6	25,9	25,3

Наблюдается тенденция роста инновационно-активных организаций. За пять лет рост составил 13 % в целом по республике. Больше всего выделяются такие регионы, как Брестская область, Гродненская область, г. Минск.

Поток инноваций и постоянное технологическое совершенствование требуют, чтобы кадры, участвующие в бизнес-процессах всех уровней, обладали высокой квалификацией и пониманием необходимости обязательного непрерывного обучения: без отрыва от производства либо в свободное от работы время [2]. Базовое высшее образование – не важно, техническое либо гуманитарное, теперь не определяющий фактор при выборе исполнителей либо членов проектной команды. В своей профессиональной деятельности специалисты различных направлений проходят обучение на курсах офлайн, на рабочих местах, онлайн из дома. Обычное дело, когда начинающий сотрудник должен пройти обязательные испытания внутри принимающей компании на знание корпоративного кодекса и производственных процессов. Владельцев технических и бизнес-процессов интересует также способность к обучаемости и коммуникативные навыки претендентов. Выбрать на вакантное место явно талантливый индивидуалист либо обладающего не всеми необходимыми навыками, но приветливого и коммуникативного сотрудника, который согласен дообучиться – определяет дальнейшую эффективность бизнес- и техпроцессов. Передача знаний о производстве в формате наставничества и кураторства стала неотъемлемой частью адаптации сотрудников на новом месте. При этом, к сожалению, при подборе кадров остаются актуальными требования касательно возраста претендентов – нанимателям по-прежнему интересны молодые и креативные.

Повышаются требования к представителям рабочих специальностей. К примеру, оператором станков с ЧПУ – числовым программным управлением – фрезерном, токарном, сверлильном, шлифовальном, резательном – сегодня сможет работать далеко не каждый выпускник среднего специального учебного заведения. Доучивание «у станка», в процессе работы, воспринимается как само собой разумеющаяся часть процессов при поступлении на новое место работы. Технологии промышленных производств многих направлений на сегодняшний

момент значительно усовершенствованы, и этот процесс не конечен. Даже высококвалифицированным специалистам необходимо быть в курсе трендов и технологий в рамках основной, а часто и смежных специальностей.

Технологическое совершенствование – это изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, совершенствование рабочих мест. Сотрудники должны быть готовы, насколько это возможно, к внедрению появляющихся изменений, доработкам процессов, устранению несовершенств. И все это – без остановки техпроцессов.

На наш взгляд, увеличилось взаимодействие учебных заведений с производствами: инженерные и военные классы в школах, предметные олимпиады в университетах, целевая подготовка, технологическая практика на производствах – все это способы отсева умной молодежи и отбора их еще до получения образования и профессии (таблица 2). Интерес нанимателей к мотивированной молодежи полностью оправдан – предприятие получает лояльно настроенного сотрудника, обученного нужной для производства специальности, строящего планы на жизнь и работу здесь, в нашей стране, стремящегося принести максимальную пользу для себя и для общества.

Таблица 2 – Основные показатели деятельности учреждений образования [1]

Период	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Число учреждений высшего образования	51	51	50	50	50	49
В них студентов, тыс. человек	268,1	260,9	254,4	243,0	228,0	222,5
Численность магистрантов, тыс. человек	14,7	11,9	9,0	12,3	10,6	10,3
Численность студентов и магистрантов на 10 000 человек населения, человек	300	290	282	276	259	254

За последние 5 лет количество студентов уменьшается, при это снижение принятых студентов снижается меньшими темпами, чем выпущенных. Снижение магистрантов происходит как за счет уменьшения принятых, таки выпущенных магистрантов. Эти тенденции отражаются на снижении показателя «численность студентов и магистрантов на 10 000 человек населения». Мы считаем, что перспектива интеллектуальной инновационной экономики – в кадрах. Как бы ни были совершенны технологии производств, ни одно из них не может автономно производить добавленную стоимость. Контроль и обслуживание технологий остаются в руках высококвалифицированных и замотивированных на отличный результат работников. Мы считаем, что даже в перспективе искусственный интеллект не заменит живых людей в полной мере, а лишь упростит и усовершенствует отдельные участки процессов, владельцем же технологических и бизнес-процессов по-прежнему останутся люди.

Список использованных источников

1. Официальная статистическая информация. URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/osids/home-page>. Дата обращения: 11.09.2024.
2. Зазерская, В. В. Компетенции менеджера в условиях цифровой экономики / В. В. Зазерская // Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку: зб. матер. III Міжнар. науково-практ. on-line конф., 19–21 груд. 2019 р. – Житомир : ЖДТУ, 2019. – С.149–152.с.