

Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»

**ОБ ОПЫТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ**

Гуриева Лира Константиновна

Доктор наук

Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова,

Экономический факультет, Владикавказ, Россия

E-mail: 443879@mail.ru

В действующих государственных образовательных стандартах подготовки специалистов по направлению «Менеджмент» формированию компетенций для реализации управленческой деятельности в условиях инновационной экономики отводится, по нашему мнению, недостаточно учебного времени. Проблема формирования профессионального потенциала для управления инновационной экономикой чаще всего рассматривается как частная в рамках дисциплин «Инновационный менеджмент» и «Управление интеллектуальной собственностью».

Решая методические проблемы формирования и развития управленческого инновационного потенциала в Республике Северная Осетия-Алания, нами разработана и апробирована на Президентской программе (Государственной программе подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ) концепция инновационно-проектной подготовки менеджеров [1–5], в основе которой лежат такие принципы, как обучение в деятельности, проектный подход, принцип коллективного решения проблем, погружение, многозадачность обучения. Для реализации этой концепции применяются такие формы организации учебного процесса как инновационные игры, брейн-ринги, управленческий и коммуникативный тренинги, кейс-стади и пр.

В отличие от деловых, ролевых, имитационных игр инновационная игра не предполагает известного заранее содержательного результата или строгого алгоритма. Это технология решения сложных слабоструктурированных задач с использованием групповой динамики. Преподаватели здесь выступают, в первую очередь, как консультанты по эффективной организации коллективной работы над поставленными перед группой задачами, и только во вторую – как носители содержательного знания, которое дается очень дозированно, только при возникновении соответствующего запроса.

Участники образовательного процесса – реальные менеджеры организаций и предприятий Северной Осетии получают дополнительное приращение в знаниях по данной проблеме путем интенсивного обмена информацией в рабочих группах. В отличие от традиционных форм обучения здесь появляются два дополнительных результата – это умения и навыки организационного социально-психологического управления коллективом, выстраивания эффективных коммуникаций, а также новые личные средства и методы решения проблем собственной управленческой деятельности.

Таким образом, Президентской программой предусмотрено формирование не только деловой компетенции ориентированного на «новую» экономику руководителя, но и не менее важной – инновационно-психологической. Опыт переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов, накопленный в Северной Осетии, убедительно свидетельствует, что одним из главных препятствий эффективного руководства

является отсутствие у руководителей навыков инновационного мышления и рыночно-коммуникативных компетенций, которые формируются путем участия слушателей в деловых играх, в процессе обсуждения проблем, социально-психологическом и коммуникативном тренингах. При этом Президентской программой предусмотрено не только участие руководителей в тренинге, но и обучение их методике применения тренингов в организации с целью достижения эффективных коммуникаций в коллективе, повышения эффективности работы с подчиненными. То есть слушателей обучают навыкам формирования инновационного климата и культуры [4]. О важности инновационного климата и культуры организаций свидетельствуют многочисленные исследования и публикации. В них доказано: когда в компании господствует творческая атмосфера, климат доверия, уверенности в своих силах, ее персонал обладает культурой, позволяющей полнее использовать возможности человека, тогда быстрее и эффективнее происходят инновации, и только тогда происходит развитие инновационного потенциала компании [5].

Инновационные семинары в комплексе с информационными модулями и консалтингом, являясь шагами реального проекта, на выходе которого конкретное изменение в организации, лежат в основе инновационно-проектной (ИП) технологии обучения, реализованной при переподготовке управленческих кадров как крупнейшего в регионе ОАО «Электроцинк» (предприятие входит в УГМК-Холдинг), так и при переподготовке малых инновационно ориентированных компаний.

Напомним, что в рамках ИП-технологии также реализуется кейс-стади (case study) на первом этапе групповой работы каждой команде слушателей предлагается изучение лучшего опыта передовых отечественных и зарубежных предприятий. Цель – анализ и оценка эффективности прошлых проектов. На втором этапе с применением современных методик и инструментов анализа исследуется инновационный потенциал организации сначала на примере известных российских предприятий, а затем проводится анализ региональных предприятий. Цель – выявление «проблемных» областей и выявление инновационного потенциала развития. Здесь слушатель работает с консультантом. На третьем этапе слушателю предлагается самостоятельно выявить стратегические «окна» инновационного развития предприятия, направившего слушателя на обучение. Цель стратегического анализа организации – выработки принципиальных схем (возможных инновационных стратегий) его развития.

В структурированном виде содержание КС, предусмотренное программой описано матрицей на рис. 1.

Как видно из рисунка 1, в рамках программы используются следующие типы КС:

- КС, посвященные «истории успеха» инновационного бизнеса и венчурного финансирования;
- КС, обучающие анализу на основе оценки успешных и провалившихся инновационных проектов;
- КС, обучающие составлению описания ситуаций с выделением главных «узких мест» организации и проблемных зон бизнес-процессов;
- КС, иллюстрирующие инновационную политику организаций сегодня;
- КС, обучающие описанию возможных проблем инновационного развития в будущем;
- КС, обучающие навыкам стратегического видения.

Широкое использование активных методов обучения на Президентской программе в целом совпадает с общей тенденцией российского бизнес-образования – развитие инновационно-активных методов обучения и увеличение доли инновационных практических занятий в структуре образовательных программ.

Используя ИП-технологии для разработки, внедрения и совершенствования СМК, передовые российские вузы одновременно в ходе реализации проекта осуществляет подготовку менеджеров и аудиторов к сдаче квалификационных экзаменов в Европейской организации по качеству.

Литература

1. Гуриева Л.К. Обеспечение конкурентоспособности экономики региона путем подготовки инновационных менеджеров // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. Межвузовский сборник научных трудов. Выпуск 4. Челябинск. 2003.
2. Гуриева Л.К. Формирование конкурентной стратегии предприятия через обучение персонала с помощью деловых игр// Инновационные процессы в управлении предприятиями и организациями. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. Пенза, 2003.
3. Гуриева Л.К. Президентская программа подготовки менеджеров как фактор повышения конкурентоспособности экономики региона //Проблемы теории и практики управления. Международный журнал. 2006. № 6.
4. Гуриева Л.К., Кабисов М.Е. Проблемы качества и динамики знаний слушателей государственной программы подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства РФ// Актуальные проблемы трансформации социально-экономических систем Северной и Южной Осетии. Сборник статей научных работников. Владикавказ, 2011.
5. Инновационный вектор экономики знания / науч. ред. Г. А. Унтура; А. В. Евсенько [и др.]; Рос. акад. наук, Сиб. отд-ние, Ин-т экон. и орг. пром. произв. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2011.

Иллюстрации

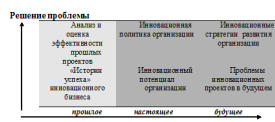


Рис. 1. Типы КС, применяемые на Президентской программе в СО-Алания

Рис. 1: Типы КС