УДК 658.336

ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Перевозова Ольга Владимировна,
Финансовый университет
при Правительстве РФ,
Челябинский филиал,
доцент кафедры менеджмента
и маркетинга,
кандидат педагогических наук,
профессор Российской академии
естествознания,
г. Челябинск, Россия.
E-mail: o-v-perevozova@mail.ru

Лазарева Вероника Николаевна,
Финансовый университет
при Правительстве РФ,
Челябинский филиал,
студентка кафедры менеджмента
и маркетинга,
г. Челябинск, Россия.

Аннотация
Роль подготовки специалистов нового формата приобретает особую актуальность в свете последних преобразований экономики и развития рынка труда. Внедрение инноваций в практике компаний требуют подготовки специалистов, готовых к управленческой деятельности и умеющих ориентироваться в тенденциях современной экономики. Система образования, реагируя на текущие перемены, предлагает новые подходы к подготовке специалистов нового формата. Классические подходы образовательных технологий становятся второстепенными, и на смену приходят подходы, ориентированные на инновационный потенциал бизнеса.

Ключевые понятия:
инновационно ориентированный подход, управленческие кадры, подготовка специалистов, управленческая подготовка, конкурентоспособность.

Современная российская экономика, подчиняясь требованиям времени, переживает период бурного развития инновационной деятельности. Само государство становится заинтересованным лицом в этих процессах. Имеется огромное количество государственных и региональных программ и концепций, направленных на поддержание и развитие инноваций во многих отраслях и сферах социально-экономического значения.

Вопрос о роли инноваций выходит на национальный и международный уровень [1].

Такая глобализация объясняет актуальность и целесообразность включения в процесс инновационных перемен и высшие органы власти. Соответственно, органы государственной власти в Российской Федерации не остаются безучастными в этих стратегических процессах и активно принимают меры для устранения всех проблем, возникающих на пути развития инноваций в государстве.

Тем не менее сами инновации не могут реализовываться в практике компаний. Вопрос заключается в эффективности их внедрения и освоения, которые полностью зависят от уровня подготовки специалистов, готовых принять управление инновационными процессами. В связи с этим возникает стратегически важный вопрос о новом подходе к подготовке таких специалистов в современных условиях бизнес-образования и динамики экономических процессов.

Следует отметить, что начало теории инноваций и их роли в поступательной экономической динамике было положено в работах В.М. Аньшина, Н.В.Бекетова, Д.Белла, Л.М. Гохберга, С.Д. Ильенковой, М. Портера, Ф.Уэбстера, Ф. Шерера и др.

Взгляды теоретиков послужили фундаментальной основой для дальнейшего развития роли и сути инноваций в становлении организаций и их развитии. Все современные подходы к инновационным ориентирам управления берут начало в трудах М. Портера и Ф.Уэбстера.

Динамика развития науки и практики инновационных процессов привела к тому, что сформировалась методология в понимании основных подходов к инновационной деятельности предприятий и инновационных систем.

В связи с чем теоретико-методологической основой по инновационной деятельности и инновационным системам предприятий стали труды В.В. Авиловой, С.В. Валдайцева, С.Ю. Глазьева, М.В. Егоровой, Г.М. Загидуллиной, С.В. Киселева, Т.В. Крамина, В.В. Новохатского, К.Ф. Пузыни, А.А. Румянцевой, Ф.Ф. Рыбакова, Л.Н. Сафиуллина, Р.А. Фатхутдинова, А.Р. Шарапова, Ю.В. Яковца и еще ряда других исследователей.

Развитие инновационной мысли привело к тому, что инновационную активность предприятий стали связывать с его конкурентоспособностью. А конкурентоспособность предприятий стали неразрывно отождествлять с уровнем компетентности персонала, который и реализует инновационный потенциал предприятий и обладает всеми конкурентными компетенциями, необходимыми для реализации и внедрения инноваций. На этом этапе в науке и практике инновационного развития встал вопрос о качестве и уровне подготовки разных категорий персонала предприятий.

Анализ показал, что, с одной стороны, нарастают проблемы с отсутствием технического персонала, который обеспечивает разработку и внедрение инноваций в производство на технологическом уровне, а с другой стороны, ярко выражена и нехватка управленческих кадров, способных эффективно работать в инновационных проектах. То есть не хватает управленческих кадров, которые готовы «управлять инновациями», расставляя ресурсы, время и приоритеты. Именно отсутствие управленческих кадров существенно снижает конкурентоспособность предприятий и усложняют формирование конкурентоспособности менеджеров линейного уровня для организации тактических процессов внедрения инноваций.

В более ранних исследованиях мы уже неоднократно отмечали связь конкурентоспособности как экономической категории и как кадровой характеристики управленческого состава, обеспечивающего инновационное развитие экономической среды предприятий.

Мы установили, что феномен конкурентоспособности исследовали ученые в области экономики (П.И. Ананчекова, О.В. Борисова, Е.А. Резанович и др.) и в психологии (М.Н. Арцев, Д.В. Ненашев, А.С. Ушакова и др.).

Вопросам формирования конкурентоспособности будущих менеджеров посвящены фундаментальные труды В.И. Андреева, В.П. Окулич-Казарина, И.В. Резанович и др.

Научные основы профессиональной компетентности и конкурентоспособности раскрыты в работах В.И. Байденко, Е.А. Гнатышиной, Э.Ф. Зеера и др.

Вопросам использования экономических методов в обучении менеджеров посвятили исследования И.М. Лифшиц, Г. Минцберг, В.Г. Рындак и др.

Вопросам сочетания традиционных и инновационных (инжиниринговых и реинжиниринговых) методов, форм и средств формирования конкурентоспособности посвящены работы В.А. Биляк, С.Л. Бедриной, О.С. Рудаковой и др.

То есть мы видим, что наука создала базу и фундаментальную основу для практического внедрения существующих идей и методов. Однако именно их реализация при внедрении в практику показала колоссальное количество нестыковок и противоречий, затруднивших реализацию имеющихся концепций.

Такое противоречие привело к тому, что резко возросла значимость целенаправленной подготовки управленческих кадров, способных и готовых к оперативной инновационно ориентированной деятельности [2].

Потребовалось изучить научно-теоретический опыт и практику в вопросах инновационно ориентированных подходов в подготовке управленческих кадров. Мы отметили, что наука и практика не дают единых подходов к ответам на поставленные вопросы. Это связано со многими факторами.

Во-первых, российская система образования находится в стадии активного изменения и поиска новых путей современной подготовки управленческих кадров [3].

Во-вторых, стало понятно, что и российская экономика также испытывает недостаток в инновационно ориентированных специалистах с хорошим уровнем компетентности.

Следовательно, тема инновационно ориентированного подхода к подготовке управленческих кадров снова становится актуальной и приобретает новое качество в теории и практике современного управления.

Заявленная актуальность обусловила и цель нашего исследования – проведение анализа практики использования инновационно ориентированного подхода к подготовке управленческих кадров в вузах в новых образовательных условиях развития социума.

Мы установили, что, несмотря на существенный теоретический и практический интерес ученых и значительность полученных к настоящему времени результатов, проблема использования инновационно ориентированного подхода к подготовке управленческих кадров в вузах по-прежнему не решена в достаточной степени. Основными причинами этого являются:

– отсутствие общепризнанного понимания инновационно ориентированного подхода к подготовке управленческих кадров;

– отсутствие системного воздействия на реализацию инновационно ориентированного подхода в подготовке управленческих кадров;

– неполное раскрытие связи между инновационно ориентированным подходом к подготовке управленческих кадров и их конкурентоспособностью, профессиональной компетентностью; а также преобладание формального подхода к организации образовательного процесса;

– недостаточная теоретико-методологическая и технологическая разработанность направлений совершенствования подготовки менеджера на базе инновационно ориентированного подхода к подготовке управленческих кадров для успешной деятельности в сфере управления.

Мониторинг последних научных исследований показал, что динамика времени обусловливает актуальность именно инновационно ориентированного подхода. Однако сущность и реализация такого подхода недостаточно изучена как в российской практике управления, так и в мировой.

Так, например, проблему реализации инновационно ориентированного подхода в области управления рассматривают Ю.В. Кривцова, Я.Ю. Чуева, Е.А. Юдицкая, Е.В. Карпова, В.С. Ефремова, В.О. Колерова и др.

В своих работах исследователи объясняют целесообразность инновационно ориентированного подхода, развивают идею о проблемах финансирования в практике внедрения новых образовательных технологий.

Сложно не согласиться с Ю.В. Кривцовой и Я.Ю. Чуевой в том, что проблема подготовки кадров на сегодняшний день – одна из самых важных в экономике Российской Федерации. На наш взгляд, сегодня стало необходимо пересмотреть всю профессиональную подготовку в России, так как последние годы наблюдается неприспособленность выпускников к конкретным действиям на реальных рабочих местах.

И.В. Белянина в своей диссертации на тему «Формирование инновационно ориентированной системы управления производством» доказала, что сегодня для развития российской экономики наличие инновационных управленческих кадров необходимо, т.к. «эффективность организации обеспечивается человеком». А.К. Клюев раскрыл проблему инновационной подготовки кадров для предприятий малого бизнеса. Он предложил создать программу по обучению и переквалификации специалистов в области инновационного менеджмента.

Изучив многие мнения и точки зрения по данному вопросу, мы смогли установить, что уже сегодня в практике вузов можно использовать ряд инновационных педагогических технологий, которые будут сопутствовать формированию управленческой компетентности в инновационных сферах экономики.

В связи с этим нами была определена научная новизна исследования. Частично она объясняется тем, что:

1. Была сделана попытка определить теоретико-методологическую основу проблемы реализации инновационно ориентированного подхода к подготовке управленческих кадров. Мы доказали, что необходимо рассматривать данный процесс с учетом социально-личностного, системно-синергетического и компетентностно-контекстного подходов. Акцент мы делаем на том, что важна именно интеграция этих подходов, так как их сочетание обеспечивает корректность постановки исследуемой проблемы, возможность комплексного изучения, создание теоретического и практического аппарата для достижения поставленной цели.

2. Была сделана попытка определить содержательное наполнение и специфику феномена инновационно ориентированного подхода к подготовке управленческих кадров в разрезе инновационной активности предприятий. А также была попытка установить прямую связь в практико-ориентированном характере данного процесса.

Практическая значимость наших исследований заключается в том, что для внедрения инновационно ориентированного подхода в практику подготовки специалистов мы рекомендовали использовать несколько интерактивных методов.

1. Метод кейс-стади – это выделение из практической деятельности типовых ситуаций. Студенты анализируют эти ситуации, а потом предлагают свои решения и формулируют сценарии развития дальнейших событий. При этом у студентов формируются профессиональное мышление и способность принимать решения в ряде типовых профессиональных ситуаций.

2. Метод обучения через проекты. Здесь необходимо студенту встроиться в систему коллективных работ, направленных на решение реальной практической задачи. Проектируя развитие ситуации, анализируя данные, студент получает возможность освоить способ выполнения соответствующих работ. Групповая форма организации учебного проекта вынуждает участников организовывать совместную деятельность и налаживать рабочие коммуникации, то есть приучает действовать в команде. Обучение на базе проектного подхода наиболее эффективно при подготовке управленцев, которые должны обеспечить процессы реформирования и развития бизнеса.

3. Метод бизнес-симуляций – это ролевые игры, настольные игры, деловые игры, а также компьютерные имитации, или симуляторы.

На наш взгляд, данные методы инновационно ориентированной подготовки управленческих кадров помогут скорректировать проблему их подготовки до уровня компетентности, гарантирующей их профессиональную конкурентоспособность.

Исследование инновационно ориентированной подготовки управленческих кад-

ров перспективно, потому что оно позволяет улучшить практику обучения будущих менеджеров и других специалистов с оперативным характером деятельности как низового, так и среднего и высшего звена. Необходимо его продолжать и расширять, чтобы находить новые пути и методы работы с будущими руководителями инновационных проектов.

Мы отмечаем, что имеющиеся исследования отражают реальное многообразие научных идей к сущности инновационно ориентированного подхода к подготовке управленческих кадров. Констатируем факт, что инновационно ориентированный подход к подготовке управленческих кадров обусловлене междисциплинарностью, многоаспектностью и отсутствием устоявшейся педагогической точки зрения на его сущность, структуру и содержание, что сдерживает теорию и практику подготовки менеджеров, способных и готовых к успешной профессиональной деятельности.

Следовательно, можно говорить о перспективности вопроса как для экономической отрасли наук, связанных с изучением инновационного потенциала предприятий, так и для педагогической отрасли, обеспечивающей кадровые возможности для рынка труда в лице выпускающихся специалистов.

1. Ефремов, В.С. О национальных и международных проблемах подготовки высококвалифицированных кадров // Менеджмент в России и за рубежом, 2002. N 2. С. 18–23.

2. Колерова, В. А. Сырые материалы // Тюменский бизнес-журнал, 2010. N 9. С. 58–63.

3. Перевозова, О.В. Экономический (рыночный) подход в формировании инновационной компетентности специалистов // Управление инновационным развитием экономики: теория, методология, практика: сборник научных трудов / Челябинский филиал Финуниверситета. Челябинск, 2014. 233 с.

4. Юдицкая, Е.А., Карпова, Е.В. Инновационно-ориентированный подход к подготовке кадров: проблемы реализации и финансирования. Челябинск: УрГЭИ, 2012. 168 с.

References

1. Yefremov, V.S. (2002) O natsional'nykh i mezhdunarodnykh problemakh podgotovki vysokokvalifitsirovannykh kadrov [About national and international problems of training highly qualified personnel] // Menedzhment v Rossii i za rubezhom, N 2. 18–23 [in Rus].

2. Kolerova, V.A. (2010) Syryye materialy [Raw Materials] // Tyumenskiy biznes-zhurnal, N 9, 58–63 [in Rus].

3. Perevozova, O.V. (2014) Ekonomicheskiy (rynochnyy) podkhod v formirovanii innovatsionnoy kompetentnosti spetsialistov [Economic (market) approach to formation of innovative competence of specialists] // Upravleniye innovatsionnym razvitiyem ekonomiki: teoriya, metodologiya, praktika: sbornik nauchnykh trudov / Chelyabinskiy filial Finuniversiteta. Chelyabinsk, 233 [in Rus].

4. Yuditskaya, Ye.A., Karpova, Ye.V. (2012) Innovatsionno-oriyentirovannyy podkhod k podgotovke kadrov: problemy realizatsii i finansirovaniya [Innovatively oriented approach to personel training: problems of realization and finance]. Chelyabinsk: UrGEI, 168 [in Rus].

UDC 658,336

INNOVATION-ORIENTED APPROACH IN MANAGERS TRAINING

Perevozova Ol'ga Vladimirovna,
Chelyabinsk branch of the University of Finance under the Government of the Russian Federation,
Associate Professor of the Department Chair of Management and Marketing,
Cand. Sc. (Pedagogics),
Professor of the Russian Academy of Natural Sciences,
Chelyabinsk, Russia.
e-mail: o-v-perevozova@mail.ru

Lazareva Veronika Nikolayevna,
Chelyabinsk branch of the University of Finance under the Government of the Russian Federation,
student at the Department Chair of Management and Marketing,
Chelyabinsk, Russia.

Annotation
The role of specialist training of the new format is particularly relevant in light of recent changes in the economy and labor market development. Innovation in practice of companies requires training of specialists ready to administrative activity and able to orient in the trends of the modern economy. The education system in response to the current changes offers new approaches to new format training. Classical approaches become secondary educational technologies and are replaced by approaches focused on the innovative potential of the business.

Key concepts:
innovation-oriented approach, management skills,
training,
management training,
competitiveness.