

## УПРАВЛЕНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ БЕЛАРУСИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

*Канд. экон. наук, доц. ГУРИНА Е. В., СЕРЧЕНЯ Т. И.*

*Белорусский национальный технический университет*

Реализация приоритетов развития национальной экономики Беларуси, обозначенных в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. как «высокий интеллект – инновации – благосостояние», невозможна без создания экономики инновационного типа, интегрированной в мировое экономическое пространство [1].

Как известно, одним из основных источников роста инновационной экономики является интеллектуальный потенциал нации, который, в свою очередь, выступает как главный фактор формирования ее кадровой обеспеченности. Научной разработке вопросов кадрового обеспечения научной, научно-технической и инновационной деятельности посвящены исследования российских ученых В. Г. Зинова, А. Г. Поршнева, Б. З. Мильнера, В. В. Балашова, Н. В. Казакова и др. В Беларуси это работы М. В. Мясниковича, И. В. Войтова, В. Н. Шимова, Н. И. Богдан, И. И. Ганчеренка, А. С. Головачева, Л. Н. Нехорошевой, Л. М. Петровской, А. М. Самусенко и др.

Однако в большинстве работ отсутствует системный подход к решению проблемы кадрового обеспечения инновационной деятельности. Кадровое обеспечение рассматривается лишь с точки зрения необходимости подготовки специалистов, но без учета специфики содержания труда и реальной потребности в них национальной экономики. В числе специалистов, обеспечивающих инновационное развитие страны, следует выделить менеджеров инновационной деятельности (далее – менеджеры ИД).

С целью решения обозначенной проблемы в рамках данной статьи:

- определены фазы воспроизводственного процесса, характерные для воспроизводства менеджеров ИД, и предложена система их реализации;

- сформулированы концептуальные подходы к управлению системой воспроизводства менеджеров ИД, способствующие росту экономической эффективности всего воспроизводственного процесса.

**Воспроизводство менеджеров инновационной деятельности как фактор инновационного развития национальной экономики.** Решать поставленные перед обществом задачи инновационного развития невозможно без четко функционирующей системы воспроизводства специалистов, обеспечивающих это инновационное развитие, – менеджеров ИД.

Полагаем целесообразным рассматривать процесс воспроизводства данных специалистов, равно как и специалистов по другим специальностям, с точки зрения воспроизводства рабочей силы. Для устранения противоречий в определении основного субъекта воспроизводственного процесса в рамках данной статьи воспользуемся наиболее распространенным определением рабочей силы как «индивидуальной способности человека к труду, которая применяется им в процессе целенаправленной трудовой деятельности» [2, с. 8]. В этом смысле воспроизводство рабочей силы – это не только воспроизводство работника как фактора производства, личностного элемента производительных сил, но и воспроизводство совокупности отношений в обществе, при которых осуществляется саморазвитие человека – специалиста в своей области знаний.

В соответствии с указанным подходом к процессу воспроизводства рабочей силы в це-

лом, и менеджеров ИД в частности присущи те же фазы, что и процессу общественного воспроизводства – производство, распределение, обмен и потребление.

На наш взгляд, содержание фаз воспроизводства можно определить следующим образом. Фаза производства – это фаза, в которой осуществляется профессиональное образование менеджеров ИД.

Фаза распределения и перераспределения – это размещение (трудоустройство) данных специалистов по отраслям и сферам национальной экономики в соответствии с потребностями инновационного развития страны. При этом распределение и перераспределение специалистов может осуществляться по двум основным направлениям. Первое направление – это трудоустройство выпускников первой и второй ступеней высшего образования, а также выпускников очной аспирантуры, т. е. это распределение к моменту начала профессиональной деятельности. Второе направление – это перераспределение специалистов, начавших профессиональную деятельность, в связи с повышением квалификации или переподготовкой по специальностям инновационного профиля. Именно в этой фазе подлежат удовлетворению потребности государственных органов управления и организаций реального сектора экономики в менеджерах инновационной деятельности.

Фаза обмена реализуется непосредственно на рынке труда, где пересекаются интересы государства, работодателей и работников в части потребления рабочей силы в соответствии с ее ценой.

Фаза использования (потребления рабочей силы) характеризуется непосредственной профессиональной деятельностью по выбранной специальности с последующим повышением квалификации и переподготовкой по перспективным направлениям развития науки и общества.

Реализация всех фаз воспроизводственного процесса возможна лишь в рамках сложной многоуровневой социально-экономической системы. Если воспроизводство менеджеров ИД рассматривать как подсистему четвертого порядка в социально-экономической системе страны (социально-экономическая система стра-

ны – подсистема национального образования – подсистема профессионального образования – подсистема воспроизводства менеджеров ИД), то к ней применимы общие тенденции взаимосвязи и взаимопроникновения отдельных фаз воспроизводственного процесса. При этом согласно системному подходу любая подсистема может быть рассмотрена как система более низкого порядка. Следовательно, подсистема воспроизводства менеджеров ИД в целях совершенствования управления этим процессом может быть рассмотрена как отдельная система и для нее будут характерны все системообразующие признаки и тенденции.

С этой точки зрения система воспроизводства менеджеров ИД может быть представлена в виде четырех взаимосвязанных и взаимопроникающих структурных элементов: целевого, управляющего, управляемого и обеспечивающего блоков (рис. 1).

Трансформация взаимоотношений между субъектами хозяйствования в современном обществе предполагает изменение целей воспроизводства специалистов – менеджеров ИД (целевой блок на рис. 1). При этом, опираясь на потребности национальной экономики в специалистах, обеспечивающих ее инновационное развитие, основной целью воспроизводства менеджеров ИД является формирование и развитие социально-личностных компетенций, так как профессиональные характеристики современного специалиста напрямую определяются его личностными качествами.

Управляемый блок представлен учреждениями образования, обеспечивающими получение высшего и послевузовского образования, повышение квалификации и переподготовку кадров. Именно учреждения образования обеспечивают формирование академических, социально-личностных и профессиональных компетенций будущих специалистов.

Управляющий блок включает в себя, во-первых, органы государственного управления, участвующие в воспроизводстве менеджеров ИД (Министерство образования Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Государственный комитет по науке и технологиям Республики Беларусь, Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь); во-вторых, отраслевые министерства и ведомства,

для которых и по заказу которых осуществляется воспроизводство менеджеров ИД.



Рис. 1. Система воспроизводства менеджеров инновационной деятельности

Обеспечивающий блок включает в себя все те элементы, которые обеспечивают эффективность воспроизводства менеджеров ИД: теоретико-методологическое, нормативное, методическое, финансово-экономическое, кадровое, материально-техническое, а также информационное обеспечение.

Следует отметить, что в современном динамично изменяющемся мире нельзя закрепить фазы производственного процесса за одним из элементов системы. Например, все активнее проявляется такая тенденция в воспроизводстве рабочей силы, как продолжение процессов производства и распределения (перераспределения) рабочей силы непосредственно в органах государственного управления и организациях реального сектора экономики (т. е. в фазе ее потребления), изменяя тем самым функциональное соотношение между управляющим и управляемым блоками.

Таким образом, как объект исследования система воспроизводства менеджеров ИД явля-

ется динамично развивающейся, элементы которой взаимосвязаны и взаимозависимы. Они требуют целенаправленного взаимодействия с внутренней и внешней средой. Поэтому от того, насколько эффективным окажется управление системой воспроизводства менеджеров ИД, зависит развитие экономики страны и общества в целом.

**Концептуальные подходы к управлению системой воспроизводства менеджеров инновационной деятельности.** В настоящее время системе воспроизводства менеджеров ИД для Беларуси присущи следующие проблемы:

- практическое отсутствие взаимодействия между субъектами управляющего и управляемого блоков по фазам воспроизводства менеджеров ИД;
- отсутствие профессиональных стандартов, отвечающих современным тенденциям рынка труда, изменениям в профессиональной структуре занятости и соответствующих международным аналогам;

- проблема согласованности знаний, полученных на каждом уровне образования.

Для их решения необходима модернизация подходов к управлению системой воспроизводства менеджеров ИД. В первую очередь, это касается организационно-экономических подходов как наиболее соответствующих системному характеру отношений, возникающих в процессе взаимодействия высшего профессионального образования с другими экономическими подсистемами общества и способствующих адаптации к новому типу экономического роста.

Поэтому для перехода на качественно новый этап развития высшего профессионального образования в Беларуси в первую очередь важно обеспечить тесное организационное взаимодействие между всеми органами государственного управления, участвующими в воспроизводстве менеджеров ИД, и структурами микроуровня. Эффективное же согласование их деятельности возможно лишь в рамках процессного подхода к управлению воспроизводством специалистов в целом и менеджеров ИД в частности. Применение в организации системы процессов, наряду с их идентификацией и взаимодействием, а также менеджмент процессов могут считаться «процессным подходом» [3].

Преимущества процессного управления проявляются в «тотальном управлении», которое охватывает не только отдельные процессы внутри системы, но и их комбинации и взаимодействия и «непрерывности управления», которые обеспечиваются между отдельными процессами в рамках системы процессов, а также при их комбинации и взаимодействии. При этом конечные потребители играют существенную роль при определении входных данных.

Переход организаций к процессному управлению сказывается и на структуре воспроизводства кадров в мировом масштабе. Например, в США более 80 % от общего числа выпускников школ бизнеса с магистерскими степенями получают дженералистскую степень MBA, а оставшиеся – степень специализированного магистра в различных областях бизнеса.

Менеджер-дженералист (general manager) – менеджер в области общего управления, обла-

дающий компетенциями по всем функциям управления и умеющий их интегрировать с точки зрения интересов организации как единого целого. При их подготовке особый акцент делается на изучении межфункциональных интеграционных дисциплин, таких как «Управление изменениями», «Управление качеством», «Стратегический менеджмент», «Международный бизнес» (набор дисциплин определяется квалификационным уровнем либо уровнем компетентности в решении управленческих задач).

Подготовка функциональных менеджеров (functional manager) предусматривает более углубленное изучение отдельных специфических функций и объектов управления. В дальнейшем – это специалисты в области логистики, экономической кибернетики, информационных систем управления и т. д. [4, с. 42]. Функциональные менеджеры привлекательны для функциональных организационных структур.

Переход от функциональной, задачно-ориентированной системы менеджмента к процессной характерен и для системы высшего профессионального образования Беларуси, что вытекает из принципа непрерывности образования, закрепленного в Законе Республики Беларусь «Об образовании» и соответствующего требованиям международных стандартов ISO серии 9000 [3].

Таким образом, использование процессного подхода возможно во всех фазах воспроизводства менеджеров ИД. Постоянный мониторинг результативности процессов в каждой фазе воспроизводства позволяет выявить узкие места не только в профессиональной подготовке менеджеров ИД, но и в структуре взаимосвязей системы высшего профессионального образования и рынка труда. А дополнительное использование системных принципов делает возможным установить целевые взаимодействия между всеми элементами системы воспроизводства менеджеров ИД.

## ВЫВОДЫ

В условиях построения инновационной экономики необходимо формирование нового типа интеллекта, мышления, для чего недостаточно простого повышения уровня образования. Вос-

производство менеджеров ИД – специалистов, обеспечивающих инновационное развитие национальной экономики Беларуси, – нельзя ограничивать фазой их производства – профессиональной подготовкой. Современный специалист должен не только обладать знаниями, умениями и навыками, но и уметь продуцировать новые знания. Для этого важно обеспечить взаимосвязь и взаимодействие всех фаз процесса воспроизводства менеджеров ИД.

Предлагаемые в данной статье организационно-экономические подходы к управлению системой воспроизводства менеджеров ИД являются легко адаптируемыми к любой социально-экономической системе общества, структурным изменениям экономики и общества за счет:

- учета всех факторов внутренней и внешней среды в обеспечивающем блоке системы воспроизводства менеджеров ИД;
- использования процессного подхода к управлению воспроизводством менеджеров ИД. Ориентация на конечного потребителя повышает результативность каждой фазы воспроиз-

водственного процесса за счет четкой координации механизмов взаимодействия между всеми элементами социально-экономической системы общества и постоянного их совершенствования.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Национальная** стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь; редкол.: Я. М. Александрович [и др.]. – Минск: Юнипак, 2004. – 202 с.
2. **Одегов, Ю. Г.** Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лулева; под ред. Ю. Г. Одегова. – М.: Альфа-Пресс, 2004. – 900 с.
3. **Системы** менеджмента качества. Основные положения и словарь: международный стандарт ИСО 9000. – 3-е изд. – М.: Федеральное агентство по техн. регулированию и метрологии, ФГУП «Стандартинформ», 2006. – 36 с.
4. **Бизнес-образование:** специфика, программы, технология, организация / В. В. Годин [и др.]; под общ. ред. С. Р. Филоновича. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 690 с.

Получена 23.12.2010

УДК 69:658.53

## ДЕВЕЛОПМЕНТ В СТРОИТЕЛЬНОМ КОМПЛЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Канд. экон. наук, доц. ГОЛУБОВА О. С., ДАВИДОВИЧ А. В., ШЕСТАК О. В., ЗИНЕВИЧ А. С.*

*Белорусский национальный технический университет*

С целью повышения инвестиционной активности в Республике Беларусь планируется расширить перечень типовых льгот, предоставляемых для инвесторов. Сегодня этот перечень льгот определен Декретом Президента Республики Беларусь от 06.08.2009 № 10 (с изменениями и дополнениями) [1].

В рамках настоящего Декрета Мингорисполком планирует заключить инвестиционные

договоры о реализации проектов на общую сумму более 1,3 трлн руб.

Выступая в качестве важнейшего направления реальных инвестиций, реализация проектов девелопмента является не только способом умножения богатства собственника или источником для получения дохода девелопером и инвесторами, но и оказывает реальное влияние на экономические процессы, доходы бюджета, социальные отношения в обществе.