

ствующих программных комплексов и технико-технологических разработок был переложен на электронно-вычислительную технику. Растет роль творчества в процессах создания продукта труда, изменяется состав ключевых способностей, формирующих трудовой потенциал работников. Если в начале XX века работник был «приложением» к средству труда, то, начиная с 60-х годов XX века он постепенно становится основной производительной силой. Заканчивается эра производства средств производства и предметов потребления. Наступает эра производства информационных технологий, в котором специалист (личный фактор производства) играет главенствующую роль. В связи с развитием электротехники и сопутствующих отраслей, появлением глобальных информационных сетей, скорость научно-технического прогресса значительно увеличилась. Это приводит к быстрой девальвации имеющегося у работника набора знаний. Появляется необходимость в специалистах, способных быстро и много учиться, уметь качественно обновлять свои знания. В структуре потенциала работника большое значение получает способность к восприятию инноваций.

Если ранее выделенные элементы трудового потенциала связаны в процессе диалектического взаимодействия постоянно, то инновационная восприимчивость характеризуя направленность исторического развития производительных сил, отражает направленность развития всего структурного комплекса потенциала на момент начала XXI века. Поэтому управление развитием трудового потенциала должно включать блок управления инновационной восприимчивостью работника.

Предлагаемая схема управления трудовым потенциалом работника предприятия представлена на рис. 2.

Сокращения на рисунке обозначают элементы трудового потенциала: «ф» – физический, «п» – психический, «и» – интегративный, «пер» – персонификационный.

Предлагаемая на рис. 2. схема позволяет управлять трудовым потенциалом работника, учитывая диалектическое его элементов и инновационный характер развития экономики в начале XXI века.

## ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Л. К. Климович, Е. В. Ермольчик*  
*УО "Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации"*

Чаще всего в процессе своей деятельности человек осознает, что ему не хватает знаний для качественного выполнения возложенных на него функций, что вполне нормально и закономерно. Ведь для того, чтобы справиться с современными экономическими, социальными и экологическими проблемами, нам нужно изменить образ мышления, а в связи с этим и подходы к обучению специалистов для всех сфер деятельности.

Комплекс элементов, содействующих повышению кадрового потенциала организации в соответствии с ее целями, называется системой развития персонала. В основе этой системы находятся отношения к конкретным должностям и рабочим местам, информационные и образовательные процессы прямого и косвенного повышения квалификации сотрудников.

Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний. Профессиональное обучение и развитие персонала служат одной цели – подготовке кадров к успешному выполнению стоящих перед ними задач.

Для того, чтобы организации успешно реагировали на изменения окружающей среды, управленческий персонал должен постоянно совершенствовать свои знания и навыки. С учетом этого положения необходимо проводить постоянный анализ и прогноз спроса на персонал, разрабатывать программы развития персонала и осуществлять постоянный контроль за их развитием.

Развитие персонала традиционно основано на учебных процессах. Цель обучения – развитие интеллектуального потенциала сотрудников. При этом сам процесс получения образования не менее важен, чем его формальный результат или достигнутый уровень образования. Развитие персонала означает:

- способность сотрудника осознать необходимость регулярной учебы, чтобы соответствовать растущим требованиям;

- способность коллектива осознать необходимость командного или группового управления при активном участии всего персонала, а не только руководителей;
- способность организации осознать решающую роль каждого сотрудника и необходимость развития его потенциала.

Для развития персонала необходимо решить следующие задачи:

- повышение квалификации с целью выпуска новой продукции; подготовка и переподготовка кадров; обучение новым технологиям;
- развитие способности к коммуникации, работе в группе;
- формирование ответственности как системного качества сотрудника;
- самостоятельное развитие персоналом своих профессиональных навыков и знаний.

В развитие персонала предприятия вкладывают инвестиции, необходимость которых связана с повышением деловой активности каждого сотрудника, с сохранением конкурентоспособности предприятия, с ростом производительности труда и т.д.

Успешное развитие персонала требует использования конкретных методов, направленных на формирование и активизацию его знаний, возможностей и поведенческих аспектов. Среди методов развития персонала можно выделить: а) методы формирования и развития кадрового потенциала организации и б) методы развития потенциала каждого сотрудника.

Обучение представляется процессом изменения поведения, в котором переплетаются интеллектуальный, психологический и физиологический аспекты.

В процессе обучения реализуется содержание образования, которое выступает одним из основных средств и факторов развития. Традиционная педагогика ориентированна на реализацию преимущественно образовательных функций. Необходимо использовать инновационные подходы в подготовке кадрового потенциала.

В принципе цель любого обучения сводится к тому, чтобы научиться интерпретировать явления окружающей среды так, чтобы наилучшим образом ориентироваться в ней и соответственно адаптировать свое поведение к этой среде.

Речь идет о том, чтобы на основе имеющихся знаний быстро оценить ситуацию и выбрать оптимальный вариант действий. Следует понимать и осознавать, что обучение – это непрерывный процесс. Все зависит от того, какие цели преследуются в процессе обучения. Индивидуальные цели: сохранение рабочего места, возможность улучшения условий труда, формирование личного авторитета и т.п. Производственные цели: обеспечение и повышение способностей, обучение новых работников, внедрение прогрессивных технологий и т.п.

Основные требования, предъявляемые к современным специалистам – профессионализм, опыт, стремление развиваться и развивать организацию. Специалист завтрашнего дня должен быть универсалом, должен быть готов к новым технологическим решениям и должен видеть перспективы развития организации.

Инновационной моделью является модель корпоративного обучения, которая включает формирование творческих и исследовательских навыков, умения решать проблемы; соединение практического опыта и теоретическими концепциями, доминирование инновационной управленческой деятельности. В результате данного обучения формируется модель менеджера, которая включает знания, понимание, анализ, оценку, творчество, развитие, видение. Инновационное обучение опирается не только на современные педагогические методики, а также на использование информационных технологий обучения. Подразумевает использование наиболее активных форм обучения, применение образовательного подхода (помощь в проявлении способностей студентов, формирование его собственных взглядов на управление), андрогогического подхода (системное использование обучения взрослых людей, которые обладают управленческим опытом), развивающего подхода (обучение умению не только знать, но и развивать, творить, регулярно повышать свой интеллектуальный уровень).

Изменение экономической ситуации делает активным широкое применение высокоэффективных форм обучения, основанных на современных компьютерных технологиях. Совокупность телекоммуникационных систем и компьютерных средств позволяет проводить дистанционное обучение с использованием видеолекций.

Часто бывает так, что студент "обучен, но ненаучен". "Научение" – широкий круг процессов формирования индивидуального опыта и приобретения навыков. В данном случае рассматривают как методы обучения, так и методы научения по различным сферам деятельности.

Академик Е.И.Комаров предлагает формулу профессионального уровня менеджера, складывающуюся в процессе обучения:  $ЗНУ=АЗНУ+ПЗНУ$ , где ЗНУ- знания, навыки, умения; А- аудиторные, П-практические.

Новым подходом в обучении является "обучение действием". Эта технология обучения была разработана английским консультантом и исследователем Регом Ревансом и предусматривает два закона. Первый закон –  $L=P+Q$ , где L- обучение как функция от двух типов знаний, P- программированные знания, Q- постижение сути при помощи вопросов. Второй закон- "Скорость обучения должна превышать скорость изменения среды для эффективного существования организации".

В процессе обучения необходима ориентация на успех. Преуспевающий человек вырабатывает с помощью трудолюбия, тренировки и повторения совершенную программу.

## **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕКТАМИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В ВУЗЕ**

*О. Д. Козлов*

*Белорусский государственный экономический  
университет*

Для выполнения традиционной роли ВУЗов в получении, накоплении, преобразовании и передаче обществу необходимых для его успешного развития знаний возникает необходимость повышения эффективности деятельности ВУЗов, в том числе за счет грамотного управления при создании и использовании объектов интеллектуальной собственности (ОИС). Так как ресурс создаваемых ОИС практически не используется в системе высшей школы, возникает необходимость рассмотрения возможных направлений совершенствования управления ОИС в ВУЗе.

Основной посылкой является признание ОИС товаром, т.е. объектом коммерческой реализации. Экономический же потенциал использования результатов интеллектуальной деятельности связан со значительным объемом ОИС, коммерческие возможности которых практически не используются.

Особенно следует отметить то, что существуют значительные отличия в создаваемых различными ВУЗами ОИС. Так, основными ОИС, создаваемыми ВУЗами, специализирующимися в области естественных наук, являются объекты промышленной собственности (ОПС). Напротив, ВУЗы общественной направленности создают ОИС - объекты авторского права. Отличия в отнесении ОИС к различным областям права диктуют различные способы управления ОИС и требуют разработки специфических методов коммерциализации их результатов. В связи с этим, для ВУЗа экономического профиля необходима разработка собственных, учитывающих специфические особенности, методов управления ОИС.

Основной объем ОИС в рамках экономического университета создается в результате НИР, выполняемых за счет государственного бюджета и организаций-заказчиков. Договора на выполнение НИР, как правило, закрепляют права использования результатов НИР исключительно за заказчиком, который, зачастую, решив конкретную проблему, сдает материалы в «архив».

Подобная практика не удовлетворяет исполнителя НИРа, т.к. он заинтересован в максимально широком использовании созданного ресурса. Включение в договор пункта о том, что разработчик имеет право в модифицированном виде (уровень и объем обобщения данных определяется заказчиком) использовать в учебном процессе и опубликовать полученные результаты, позволит ВУЗу получить возможность с одной стороны ознакомить студентов с последними наработками в области теоретической и прикладной экономики, с другой - извлечь коммерческую выгоду от публикации результатов НИР. Кроме того, полученные результаты, могут быть использованы как фундамент дальнейших изысканий, что устранил ненужное дублирование работ и гарантирует действительно научную преемственность и новизну последующих разработок.

При проведении НИР за собственные средства целесообразно оценить возможные результаты работ с точки зрения их коммерческого потенциала. Основными критериями могут быть: актуальность темы исследования; практическая значимость результатов исследования; возможность использования в учебном процессе; возможность широкого опубликования результатов, разработки дополнительных лекционных материалов, курсов-тренингов, консалтинга. После завершения подготовки всего комплекса сопутствующих материалов, услуг необходимо провести выверенную кампанию по их продвижению на рынок.