

дальнейшем увеличении уровня новизны интерес к нововведениям начинает резко убывать и при некотором критическом значении приводит к возрастанию неприятия инновации. Следовательно, успех инновационных преобразований возможен только при правильном выборе степени ожидания новизны.

К подготовительному этапу следует отнести освещение на общем собрании частных, начальных этапов преобразований для оценки возможного психологического противодействия и формирования убежденности в целесообразности активизации инновационного процесса.

Вариант внедрения изменений в последовательности: стратегия, система, нововведение – предполагает самый долгий путь психологического сопротивления персонала, т. к. его адаптации не было уделено необходимого внимания.

Вариант, при котором происходят изменения в другом порядке: поведение, система, стратегия – минимизирует поведенческое сопротивление (рис. 2б). Организационно-системное сопротивление в первом и втором вариантах одинаково. Но благодаря минимизации поведенческого, общее неприятие нововведений существенно прекращается. Недостатком второго варианта является относительно большое время внедрения стратегии из-за необходимости предварительного изменения отношения персонала, с последующими организационными изменениями. Однако, при первом варианте планируемые преобразования могут встретить такое мощное сопротивление, что останутся нереализованными. Можно сделать вывод о том, что феномен сопротивления внедрению инноваций играет важную роль в инновационной деятельности организации.

Успешность преодоления этой проблемы во многом определяется обоснованностью управленческого воздействия, профессионализмом офицеров, их способностью реализовать инновационный процесс.

Литература:

1. Шапка С.Н. Психолого-педагогические принципы подготовки офицерских кадров для службы в войсках специального назначения: Автореф. дис. . канд. пед. наук. Владикавказ, 2002. 26 с.
2. Карлетова М.Н. Формирование педагогической компетентности преподавателя образовательного учреждения: Дис. . канд. пед. наук. М., 2000. 205 с.
3. Перевалов В. Ф. Интенсификация подготовки офицеров к руководству подчиненными // Военная мысль. 1994. № 3. С. 43-52.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ НАУЧНЫХ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ НА ОСНОВЕ ИНОВАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ И ТЕХНОЛОГИЙ

*УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»
ЕРМАК С.Н., ЗАБАВСКИЙ И.Л., ЛЕВЧУК В.Н.*

Экономика знаний предъявляет новые требования к подготовке научных кадров, способных не только проводить исследования, но и внедрять их результаты в производство. Глубокая фундаментальная подготовка таких специалистов должна сочетаться с формированием навыков инновационной деятельности. Нужно готовить профессиональных кадров, которые могут не только изучать рынок технологий, но и определять перспективы использования новых и высоких технологий. Однако не менее важно выстроить цепочку, связывающую образование, науку, производство и рынок. От структуры связи в ней зависит содержание программ подготовки кадров для звеньев названной цепочки. По нашему мнению, их 4:

- фундаментальная наука: идея – исследования – выводы;
- прикладная наука: выявление возможностей достижений науки для создания инновационного объекта – технико-экономическое обоснование – разработка инновационного объекта – опытный образец – защита интеллектуальных прав – выход на рынок;
- опытное производство: отбор инновационного объекта на рынке инноваций - оформление документов на право пользования – доработка объекта с первоначальным создателем – изготовление опытной партии;
- организация массового производства.

Подготовить специалиста, способного одинаково успешно проявить себя во всех четырех звеньях практически невозможно. Следовательно, необходимы профессионалы для каждого звена, да и внутри его нужны работники разного профиля. Основу первого должны составлять ученые; второго – инженеры-конструкторы, изобретатели, технологи; третьего – менеджеры, экономисты, организаторы малых производств, люди энергичные с предпринимательским чутьем; четвертого – топ-менеджеры, способные подготовить базовое оборудование для массового производства, выделить инженерные и рабочие кадры, готовые к восприятию новых технологий.

На повестке дня остаются вопросы о том, как, продвигаясь в этом направлении, изменить методы обучения, восстановить и укрепить связи профессионального образования с практикой и научными исследованиями, на основе чего создавать учебные планы по инновационному менеджменту, какие коррективы вносить в существующие образовательные программы? От решения означенных проблем зависят результаты, связанные с формированием в системе высшего образования многоуровневой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для инновационной деятельности. Это новая сфера престижного вузовского и последиplomного образования, в результате которого формируется руководитель и специалист нового типа, в том числе научный работник высшей квалификации. При наличии особых личностных качеств – организаторского таланта и предшествующего практического и научного опыта инновационные специалисты впоследствии смогут эффективно развивать науку и управлять ею, создавать новые технологические решения и конструктивно взаимодействовать с различными национальными и международными структурами.

Осуществление системной управленческой подготовки научных работников и специалистов в области инноваций позволит решить приоритетные научно-производственные задачи, благодаря включению профессионалов в коллективный процесс управления инновациями, поскольку менеджерская компетентность всех участников сферы деятельности определяет ее качество и результативность.

Руководителю и специалисту нового типа необходимо иметь навыки плодотворного общения и командной работы, быть мотивированным и инициативным, гибким и адаптируемым, владеть профессиональной этикой, современными информационными коммуникационными технологиями, уметь принимать правильные решения в критических ситуациях, работать эффективно. Ученые и организаторы такого ранга – штучный «товар». Знаниям, умению и логике можно научить, но дар предвидения, способность генерировать идеи, работать в условиях дефицита ресурсов, зажигать интерес к новому делу, знать, кому можно его поручить, идти не проторенной дорогой – даны далеко не каждому.

Система подготовки и переподготовки научных кадров должна основываться на индивидуальных качествах и потенциале личности претендующего на обучение.

Перестройка организационных основ и структурно-функциональных блоков Национальной инновационной системы предусматривает:

- интеграцию науки, образования и производства, развитие действующих объектов инновационной инфраструктуры в системе образования и создание новых структур

для формирования единого научного и учебно-методического механизма подготовки кадров для инновационной сферы.

- обновление структуры и содержания учебных программ с включением проблематики управления, внедрение новых образовательных программ и услуг, повышение их качества, введение курсов о новых технологиях, компьютеризацию.

Основными целями и задачами инновационного развития научного комплекса республики являются:

- реализация стратегии проведения научных исследований, направленной на рост инновационной активности и создание научной продукции, конкурентоспособной на международных рынках;

- обеспечение результативности научной, научно-технической и инновационной деятельности, способствующей модернизации специальностей на основе технологических инноваций, переходу страны на инновационный путь, содействию социально-экономическому и инновационному развитию регионов.

Таким образом, все это является активное содействие росту эффективности научной и образовательной деятельности посредством подготовки высокообразованных специалистов в условиях многоуровневой системы непрерывного профессионального образования в рамках как послевузовского, так и последипломого образования.

Литература:

1. Научно-практический журнал «НАУКА И ИННОВАЦИИ», №10, 11.

ПОДГОТОВКА КОМПЕТЕНТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

УО «Белорусский государственный университет»

АНДРЕЕВ А.А

Вооруженные Силы Республики Беларусь, о которых сегодня пойдет речь, являются не только братскими нам по духу, по совместно решаемым задачам, но и прошли достаточно плодотворный путь своего совершенствования, сумев выйти на качественно новый уровень.

Система подготовки военных кадров, которая в настоящее время сформирована и предполагает обучение офицеров на двух этапах:

I этап - подготовка в военных учебных заведениях;

II этап - профессиональная подготовка в процессе прохождения военной службы.

Создавая новый уровень в образовании - стратегический и оперативно-стратегический, мы рассматриваем и изучаем его как новую социотехническую систему в обществе, Вооруженных Силах и хорошо видим все проблемы. Мы понимаем, что образовательные стандарты, программы, планы, проекты можно разработать с учетом имеющегося мирового опыта, а вот социальную составляющую - компетентность, мышление, ценности, традиции вновь созданных факультетов наработать куда сложнее. Организационная культура факультетского коллектива не возникает быстро и не является прямым результатом административных решений.

На военных факультетах в гражданских учреждениях образования у командования факультетов, профессорско-преподавательского состава отсутствует должный опыт по организации службы войск, учебно-воспитательного процесса, качественного проведения занятий.

В целях своевременного и качественного устранения выявленных проблем в системе подготовки военных кадров целесообразно сконцентрировать усилия на следующих путях и направлениях.