

ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Швець В.Я., Стеханова З.С., Державний ВНЗ „НГУ”,
м. Дніпропетровськ, Україна*

Реалізація нової наукової задачі - це інновація. Для вирішення цих задач і готують фахівців вищі навчальні заклади.

Вищі навчальні заклади України мають високий науковий потенціал своїх кадрів, який, на жаль, не використовується в повній мірі і зменшується за різними ознаками.

Золотий час тісного єднання підприємств і вищих навчальних закладів у масштабному здійсненні господарсько-договірних науково-дослідних робіт для багатьох вчених призупинився.

Мова не йде про фундаментальні наукові дослідження відомих вчених та очолювані ними наукові школи, які теж зазнають труднощів. Актуальним є питання – використання великої чисельності науковців вищих навчальних закладів, які готують фахівців для інноваційної діяльності.

Науковий потенціал вищого навчального закладу формується за ланцюговим принципом: студент-дослідник – аспірант – кандидат наук – доктор наук і знову за цим ланцюгом.

У прикладних наукових дослідженнях роль студента часто має показовий, не з кращої сторони вид – статтю пише доцент, а студента бере в співавтори, і ніякої від цього користі в формуванні у студента наукового досвіду.

Головна причина цього явища – відсутність економічного механізму державного регулювання взаємовідносин вищого навчального закладу і підприємств різних форм власності.

Студент, навчаючись протягом 5 – 6 років, не забезпечений базами практик, має слабе а то і зовсім не має уявлення – що таке підприємство. То про які дослідження для підприємства може йти мова?

Корупованість суспільства іноді приводить до того, що доктора економічних наук з прикладної економіки не знають підприємство. То яких кандидатів наук чи магістрів вони здатні підготувати?

Досвід ДАК СРСР, коли обов'язковим документом була довідка про дійсний економічний ефект впровадження інноваційної розробки, підписаний керівником і фінансовим директором підприємства, має знову бути використаним.

Ланцюгове набуття досвіду самостійного виконання наукових робіт студентом- магістром – кандидатом – доктором наук може бути здійснено у взаємній зацікавленості підприємства і вищого навчального закладу.

Ті пропозиції, які зараз обговорюються, відносно піврічного стажування студентів на підприємствах без соціального захисту студента під час стажування, одержують неоднозначну оцінку.

Тільки система багаторічного досвіду виробничих практик протягом усього терміну навчання з зайняттями студентами оплачуваних посад від робочого очісного забою до виконуючого обов'язки начальника підрозділу підприємства дозволить студенту не тільки набути умінь самому краще за робітника виконувати процес, а й керувати здійсненням цього процесу.

Саме так йшла підготовка інженерів-економістів у Дніпропетровському гірничому інституті: від робочого очісного забою або прохідника, хронометражиста, потім статиста, нормувальника, плановика до виконуючого обов'язки начальника планового відділу шахти.

Виділення грантів чи іменних стипендій не вирішує загальної проблеми.

В підготовці управлінців - фахівців з прикладної економіки, тобто менеджерів, особливого значення набуває інженерна підготовка з глибоким знанням підприємства і галузі. Не може менеджер-економіст грамотно виконати економічне обґрунтування інноваційного проекту, глибоко не розуміючи його сутності – щонайменша помилка може звести на нівець цінне інноваційне рішення, або не дозволить одержати необхідне фінансування, і тим більш – знайти інноваційний підхід у цьому обґрунтуванні.

Державне замовлення на підготовку магістрів має не тільки враховувати потребу в них підприємств різних форм власності, а й включати механізм економічних взаємовідносин підприємств-споживачів підготовлених фахівців і вищих навчальних закладів.

Необхідно розробити економічний механізм зацікавленості і відповідальності особи, яка одержала освіту в країні і, перш за все у вищому навчальному закладі, реалізувати себе як фахівця в Україні, а не за кордоном.

Не менш важливим є питання престижу зайняття посад у вищих навчальних закладах найталановитішою молоддю. Той факт, коли заробітна плата доцента з багаторічним досвідом роботи є меншою ніж середня заробітна плата по області, не є стимулом для зайняття цих посад молоддю.

Підготовка кадрів через магістратуру, на наш погляд, має обов'язково включати не формальне доручення претенденту на кваліфікаційний рівень магістра вирішити задачу з науковим обґрунтуванням, а мати реальну основу. Такі задачі можуть знайти юридичне оформлення у вигляді господарського договору підприємства – замовника магістра з вищим навчальним закладом, який має ліцензію і веде підготовку магістра. До виконання таких робіт будуть залучені майбутні магістри.

У підготовці магістрів після бакалаврату доцільно щоб бакалавр мав особистий досвід і підготовку. Так приймальні комісії магістерських програм за кордоном перевагу віддають кандидатам, які „у змозі внести свій вклад в програму своїм особистим досвідом і підготовкою” [1], але й академічні досягнення для них в процесі приймання є самим важливим фактором.

Ренді Венер, директор прийому в American University of Paris розуміє, що робить бакалаврів успішними в магістратурі: „Хороші кандидати тримірні –

вони об'єднують свої академічні досягнення з особистою історією і досвідом. Вони ясно пояснюють, чому бажають навчатися на конкретній програмі і як їх ключові навички вплинуть на успіх в навчанні на магістерських програмах” [1].

Професійні амбіції і досвід обумовлюють переваги претендентів в магістратуру – так рахує Гейл Хаппер, директор юридичної магістратури і міжнародних програм в Boston College в США. Він відмічає, що „Ми схильні шукати людей, які мають деякий досвід роботи з юридичного профілю, але це не абсолютна вимога. Ми наполягаємо на високій успішності на попередньому місці навчання, сильному англійському і розумінні, що людина зробить реальний вклад в юридичну професію після закінчення магістратури”, - говорить Хаппер.

Не менш важливим закордонні приймальні комісії рахують необхідність внеску особистого вкладу майбутніми магістрами в процес навчання, обговорення та розвиток академічних та інтелектуальних тем не на студентському рівні, а на рівні, що потребує визначеної компетенції.

Якісна підготовка магістрів у відповідних галузях дозволить прискорити інноваційні процеси в Україні і реформувати її економіку.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ

Довбня С.Б., ДВНЗ «НМетАУ», м. Дніпропетровськ

В сучасних умовах господарювання інноваційність менеджменту виступає обов'язковою умовою успішності, безперервного розвитку та безкризового функціонування підприємств, своєчасної їх адаптації до мінливого зовнішнього середовища та подолання його бар'єрів. Перехід до інноваційного менеджменту (менеджменту 2) потребує від підприємств широкого впровадження сучасних управлінських технологій, на сам перед таких як: інтерактивне планування, в тому числі на стратегічному рівні; колективне формування управлінських рішень на базі електронного документообігу; цілеорієнтовані системи мотивації; моделювання і оптимізація бізнес-процесів, а також освоєння економіки знань. Здійснюючи такий перехід особливу увагу необхідно приділити стратегічному плануванню, оскільки саме якість та обґрунтованість стратегії суттєво впливає, можна навіть сказати визначає результати діяльності підприємства.

У зв'язку з цим обґрунтовані основні інноваційні підходи та елементи стратегічного планування, які полягають в наступному.

По-перше, інноваційний менеджмент передбачає зміну підходів до формування цільових орієнтирів. На відміну від традиційних ринкових та фінансових стратегічних цілей менеджмент 2 акцентує увагу на необхідності переходу до цілей соціального спрямування, цілей, орієнтованих на задоволення суспільних потреб.

По-друге, інноваційний менеджмент використовує нові технології стратегічного планування. Сучасна теорія менеджменту розрізняє дві технології