

и прикладные исследования, направленные на разработку и совершенствование концептуальных подходов и механизмов реструктуризации, адекватных сложившимся в стране социально-экономическим, научно-технологическим и правовым условиям.

Н.Ю. Стельмах
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

ФОРМИРОВАНИЕ КРЕАТИВНО-ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В современных условиях особенно актуальным становится обеспечение готовности к восприятию новых знаний и адаптации к новым требованиям, требуется кардинальный пересмотр роли и места человека в организации и управлении, изучение факторов и условий, способствующих или препятствующих его креативной, эффективной деятельности.

Теперь в новых рыночных условиях, когда прежнее управление не отвечает требованиям времени, было бы правильно, ставить вопрос о новых методологических принципах дополнительного профессионального образования. Для начала следовало бы попытаться четко сформулировать те требования, которым должна соответствовать креативно-инновационная система переподготовки и повышения квалификации (СППК) управленцев. Особенно важно при этом использовать синергетический подход, позволяющий по-новому взглянуть на устоявшиеся представления об управлении, о кадрах руководителей, профессиональных управленцах, переосмыслить основные тенденции развития образовательного процесса, возможные модели, принципы образовательной политики. Тем не менее, логично будет не отторгать, а тщательно отбирать и использовать все полезное из прошлого опыта функционирования СППК, позитивной практики внешних субъектов, т. е. реализовывать функции внутреннего и внешнего бенчмаркинга. Задачи обучения креативному управлению не могут быть сведены только к получению профессии управленца или к уровню его квалификации. Центральный вопрос становление и развитие творческой личности, ее креативных способностей. Моделируемая СППК должна быть научно обоснованной, рационально организованной и эффективно управляемой, обеспечивающей новые потребности в квалифицированных управленцах. Решающее условие успешности функционирования такой системы – ее способность к режиму регулярной периодической инновационной деятельности, т. е. к постоянному развитию управленческих знаний.

Каковы же конкретные требования, которым должна удовлетворять система дополнительного профессионального образования для креативных проявлений в обучении кадров управления и инновационной управленческой практике? Результаты исследования позволили выделить основные из них: адаптивность, альтернативность, востребованность, гуманистическую ориентацию, динамич-

ность, дифференцированность, инновативность, интегративность, интенсивность, коммуникативность, креативность, конкурентоспособность, мобильность, научность, общеуправленческую и экономическую направленность, партнерство, преемственность, системность, экономичность и эффективность.

Изложенное указывает на необходимость координации инновационной деятельности, ее поддержки, точнее говоря, управления развитием инновационных процессов, чему способствовало бы формирование функциональных подразделений. Среди требований, предъявляемых к их потенциальным работникам (желательно, чтобы они сами были инноваторами, заботились также о собственном непрерывном профессиональном росте), на первом месте: креативность, открытость новизне, инновационное мышление, хорошие знания проблем управленческого образования, владение проектным анализом и инновационным менеджментом, готовность оказать помощь в инновационной и экспериментальной работе. И, конечно же, умение включать в образовательный процесс методологические, содержательно-целевые, технологические и практические компоненты подготовки к инновационной деятельности, ее конечные продукты и формы презентации. Инноватором считается любой субъект управленческой деятельности, который демонстрирует инновационное поведение. Такому поведению можно и необходимо обучать, однако не менее важно соответствующим образом мотивировать инновационное поведение в разработке и реализации управленческих решений.

*В.С. Тонкович, канд. экон. наук, профессор
БГЭУ (Минск)*

ВОЗРОДИТЬ И УЛУЧШИТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СТИМУЛЫ И ХОЗРАСЧЕТНЫЙ ПРЕСС ДЛЯ КОЛЛЕКТИВОВ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

На современном этапе со стороны государства и его органов управления предпринимаются усилия по финансовому оздоровлению экономически несостоятельных организаций АПК и обеспечения для них благоприятных условий расширенного воспроизводства. Для этого предусмотрены различные формы финансовой помощи убыточным организациям из различных источников. При этом используются средства государственного бюджета (республиканского и местного), республиканского фонда поддержки производителей сельскохозяйственной продукции, продовольствия и аграрной науки, средства благополучных физических и юридических лиц. Общая сумма преференций за 2006 г. для организаций отечественного АПК составила 1,2 трлн. р.

Наряду с объективными условиями низкой рентабельности большей части организаций АПК существенное значение имеют и субъективные факторы, зависящие от трудовых коллективов и их руководящих работников. Речь идет о формировании действенных экономических стимулов повышения эффективности агропромышленного производства для указанных работников и обеспечения