

Дюков И.И., Платонов В.В. Подход к исследованию формирования интеллектуального потенциала инновационных менеджеров в процессе непрерывного образования//Экономика и управление, № 8, 2012, с. 42-47

Дюков И.И. к.т.н., доцент, Стокгольмская школа экономики
Платонов В.В. д.э.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

Подход к исследованию формирования интеллектуального потенциала инновационных менеджеров в процессе непрерывного образования

Наряду с важностью базового высшего образования, особое значение для инновационных менеджеров имеет образование на разных этапах их профессионального пути. Это обусловлено тем, что их объект управления – «инновационная деятельность» подразумевает постоянное изменение и развитие, а, следовательно, быстрое устаревание прежних знаний. В своей книге «Задачи менеджмента в XXI веке», ставшей своеобразным завещанием классика менеджмента Питера Друкера, он указывал, что именно инновационная деятельность, связанная с постоянным процессом изменений, обуславливает особую важность переподготовки специалистов [1]. В той же работе, он подчеркивал, что «основным направлением в высшем образовании (т.е. в образовании, получаемом после среднего обычного и специального образования) станет непрерывное повышение квалификации взрослых работников на протяжении всей их трудовой деятельности» [1, стр.62]. Современный менеджмент все больше связан с управлением сложными хозяйственными системами [2,3], а их важнейшим свойством является управляемость [4], во многом зависящая от интеллектуального потенциала менеджеров. Процессы радикальных организационных изменений, таких как реструктуризация, требуют принципиального обновления знаний и умений руководителей [5]. Особенность текущего этапа технико-экономического развития состоит в постоянном появлении принципиально новых моделей управления, таких, как сбалансированная система показателей, концепция управления за пределами бюджетирования, калькуляция затрат по видам деятельности и ряда других [6,7]. Такие инновации в методическом инструментарии менеджмента требуют не просто переподготовки, но непрерывного образования руководителей.

Данная статья посвящена исследованию одной из важных проблем непрерывного образования: формированию профессиональных компетенций инновационных менеджеров на разных этапах их профессиональной деятельности.

Развитие профессиональных компетенций инновационных менеджеров: постановка проблемы

В настоящей статье проблема обучения менеджеров рассматривается на уровне предприятия. Мы не рассматриваем здесь предпосылки для изменений в масштабах отрасли или экономики в целом. К таким

изменениям могут относиться возникновение нового рынка, появление нового источника сырья, реорганизация отрасли. Процессы, приводящие к данным изменениям, намного более сложные, чем инновационные процессы на уровне предприятия, и являются отдельной проблемной областью. С учетом вышеприведенного ограничения, примем за основу определение инновации, сформулированное в третьей редакции «Руководства Осло» [8]: Инновация есть введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях.

Основываясь на данном определении, выделим системообразующие составляющие инноваций. Техническая составляющая, обусловленная тем, что существующий продукт или технология должны быть значительно улучшены или изобретены новые продукты и технологические процессы. Соответственно, в этом случае, различают продуктовую и процессную инновации. Маркетинговая составляющая, обусловленная тем, что инновацией может являться также новый метод маркетинга. Как следствие применения нового метода маркетинга, в качестве инновации, может рассматриваться освоение нового рынка. Управленческая составляющая, обусловленная тем, что в качестве инновации может быть рассмотрен также любой новый метод в сфере организации бизнеса. Такого рода организационные инновации приводят к новым формам взаимодействия подразделений внутри компании или компаний с внешними заинтересованными сторонами. При этом, рисунок внешних связей и сила взаимодействия между отдельными заинтересованными сторонами меняется. Приведенный выше анализ показывает, что первоочередные компетенции, которые необходимо менеджменту для работы в инновационной экономике, следующие: инженерные; технологические; маркетинговые; управленческие, в том числе, в сфере управления интеллектуальным капиталом.

Формирование интеллектуального потенциала менеджеров в контексте обеспечения конкурентоспособности страны

Российские предприятия все более открыты для международной конкуренции и управленческие компетенции менеджеров теперь надо сопоставлять с мировым уровнем. Такую возможность дают данные по конкурентоспособности отдельных стран, ежегодно предоставляемые Всемирным экономическим форумом. В рамках исследования конкурентоспособности, Всемирный Экономический Форум (ВЭФ) выделяет три основные и две промежуточные стадии экономического развития стран [9]. Здесь мы не будем подробно описывать методику ВЭФ и данные стадии, которые подробно описаны в [10,11] а лишь упомянем, что к основным стадиям относятся стадии преобладания базовых факторов, инвестиций и инноваций (инновационная стадия). Именно она нас будет интересовать, в рамках данной статьи. Преобладающим фактором конкурентоспособности экономики страны, в этом случае, является

способность создания инновационных продуктов и услуг, с использованием наиболее передовых технологий. Страна с инновационным типом экономики характеризуется совокупностью сильных отраслей, а институты и механизмы, обеспечивающие инновационные процессы в этой стране, работают очень эффективно. Компании такой страны конкурируют за счет обладания уникальными технологиями. По данным ВЭФ Россия, в настоящее время, находится в переходной фазе между инвестиционной и инновационной экономическими стадиями. Одним из факторов полного перехода России в стадию инновационной экономики, является наличие в экономике определенного числа эффективно функционирующих инновационных менеджеров, способных управлять объектами хозяйственной деятельности, в условиях инновационной экономики.

В сфере образования Россия имеет неплохие традиции, но область образования в сфере управления бизнесом, во многом, отстает от развитых экономик [12]. Согласно отчету ВЭФ за 2011 [9] год из 139 обследованных стран Россия занимает 65 место по начальному образованию. Причем по уровню доступности начального образования Россия занимает третье (!) место. По уровню доступности среднего образования Россия занимает 12 место. По качеству системы образования в целом Россия занимает 78 место, по качеству преподавания математики – 54 место. Но даже на этом фоне, область бизнес-образования выглядит проблемной. По качеству школ менеджмента Россия в 2011 году заняла лишь 92 место, а по желанию компаний вкладывать средства в развитие персонала 90 место. Поэтому проблема ни в том, что в России много менеджеров и экономистов, а в качестве их подготовки на всех этапах непрерывного образования. Очевидно, что для целей успешного перехода страны в инновационную экономику необходимо обратить внимание на развитие профессиональных знаний и компетенций. Следует обратить внимание на преподавание инновационного менеджмента как комплексной дисциплины верхнего уровня, с последующей ее декомпозицией на отдельные составляющие. К таким составляющим, в качестве частей подсистемы, могут относиться: инновационный маркетинг; управление интеллектуальными ресурсами; управление инновационными системами (стран, регионов, предприятий); управление организационными изменениями.

В связи с вышесказанным является актуальной разработка системы непрерывного образования, которая способствует развитию набора таких компетенций у менеджеров, которые будут востребованы эффективно функционирующей инновационной экономикой.

В предлагаемой системе, базовое образование в области инновационного менеджмента должно являться основой образовательного процесса. Оно, прежде всего, должно решать следующие задачи:

– устранение непонимания менеджерами высшего управленческого звена проблемы инноваций, обучение их основам управления инновационной деятельностью.

- обучение менеджеров предприятий основам работы в сфере комплексной маркетинговой деятельности – вообще, и в области инновационного маркетинга – в частности. Здесь стоит обратить внимание на проблему коммерциализации инновационной деятельности, которая должна решить вопросы продвижения научноемкой продукции на отечественных и зарубежных рынках.
- обучение менеджеров управлению интеллектуальной собственностью, как на отечественном, так и на зарубежных рынках.

Влияние системы непрерывного образования инновационных менеджеров на формирование и развитие их интеллектуального потенциала

В качестве исходной предпосылки, авторами было принято, что компетенции, которыми обладают менеджеры, состоят из следующих больших групп. Первая группа – это профессиональные компетенции, формируемые в ходе систематического дипломного и последипломного обучения в вузе. Вторая группа – это профессиональные компетенции, формирующиеся изначально, в ходе практического опыта. Третья группа – общекультурные компетенции, также являющиеся результатом обучения в школе и вузе, а также жизненного опыта. В фокусе исследования авторов были две первые группы, т.е. профессиональные компетенции. Необходимо отметить, что внедрение некоторых новых подходов к образованию, отчасти, стирает грань между первой и второй группами, например, компетенции, формируемые у студентов при участии университетов в выполнении функций инновационных брокеров [13, 14].

При выделении групп профессиональных компетенций, авторы исходили из того, что существуют два источника их формирования и развития: образование и опыт [15]. Существенно, что для одних профессиональных компетенций исходным источником их формирования является образование, а затем они развиваются в ходе практического опыта. Отправной точкой возникновения других профессиональных компетенций является сам практический опыт, а образование (последипломное) может способствовать дальнейшему развитию таких компетенций. Исходя из целей настоящего исследования, прежде всего, представляют интерес профессиональные компетенции, формируемые в ходе вузовского образования и затем развивающиеся на основе практического опыта. Важнейшее практическое значение имеет не только сам факт получения четкого представления о компетенциях такого рода, но и то, что лица, принимающие сегодня решение об образовании, рассматривают вузовское образование как источник их формирования. В том случае, когда мнение преподавателей и практических менеджеров совпадает, программу обучения (дипломного и последипломного) целесообразно непосредственно фокусировать на формировании таких компетенций. Когда мнения расходятся, существует два варианта действий. Первый, в том случае, когда от вузов ожидают формирования компетенций, где исходным пунктом является практический опыт, изучается вопрос о возможном развитии программ последипломной

подготовки. Напротив, если лица, принимающие решения, недооценивают возможности образования в формировании отдельных компетенций, которые считаются ключевыми для развития инновационной системы региона, и которые могут формироваться в ходе дипломного образования студентов, необходимо сосредоточить усилия на объяснении возможностей образования, в данных непростых случаях. В качестве примера, можно привести активную дискуссию о возможностях вузов в формировании компетенций, относящихся к лидерству [16].

Проведенное эмпирическое исследование было построено на качественной модели, определяющей взаимосвязь между источниками формирования интеллектуального потенциала, компетенциями, которые его составляют, и эффектами инновационной деятельности предприятий Санкт-Петербурга, определяющими динамику региональной системы развития (рис.1).

Предлагаемая модель показывает взаимосвязь между источниками формирования интеллектуального потенциала менеджеров высшего и среднего звена, их общими компетенциями, определяющими интеллектуальный потенциал для управления любой деятельностью, и отличительными компетенциями, обеспечивающими эффективность и результативность инновационной деятельности.

Модель рассматривает интеллектуальный потенциал на основе ресурсного подхода, ставя компетенции, как составляющие интеллектуального потенциала и причину результативности инновационной деятельности, с одной стороны, в соответствие с источниками их формирования, а с другой стороны, с результатами инновационной деятельности. Такая модель может быть использована и для целей количественного исследования, так как, при включении в обследование соответствующих вопросов, позволяет проанализировать эффективность инновационной деятельности соотнесением эффектов инновационной деятельности (выход - результаты) и источников формирования интеллектуального потенциала (вход - затраты).

В основу подхода заложено предположение, что существует два пути формирования компетенций: образование и опыт. И тот, и другой связаны с затратами времени/энергии, а, в экономическом плане, с затратами ограниченных ресурсов домохозяйств, предприятий и государства. Поэтому, модель предусматривает два непосредственных источника формирования компетенций: образовательные цикл (A1) и эмпирический цикл (A2). Отдельно и, одновременно, связующим звеном между образованием и опытом стоит самообразование (A3). Опосредованными (но не менее важными) источниками формирования компетенций являются воспитание в семье и жизненный опыт индивида, а экзогенным фактором эффективности всего этого процесса выступают когнитивные способности индивида. Однако при всей важности двух последних факторов, они находятся за пределами нашего исследования, в фокусе которого, повторим, находится процесс формирования компетенций в результате взаимодействия профессионального образования и опыта. Образовательный цикл охватывает все виды образования: от школьного образования до повышения квалификации и

переподготовки менеджеров. При этом, учитывая другие составляющие цикла, модель сфокусирована на роли вузов в непрерывном образовании менеджеров.

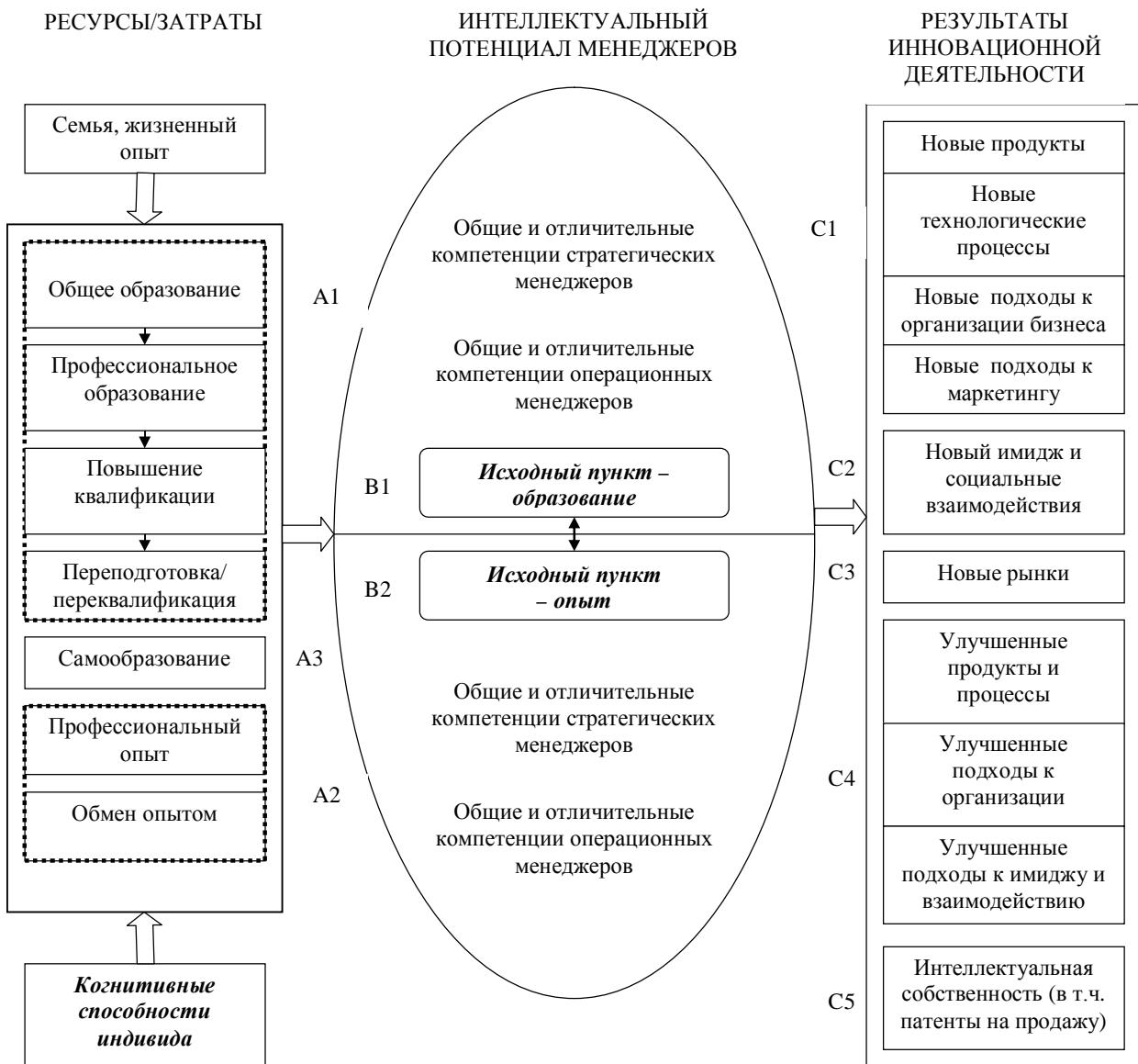


Рисунок 1 - Модель, реализующая теоретико-концептуальный подход к сравнительному исследованию интеллектуального потенциала руководителей различного уровня

Группа переменных, характеризующая интеллектуальный потенциал менеджеров, является центральной в модели. Проведение эмпирического исследования требует, чтобы, несмотря на применение холистского подхода к анализу такого комплексного экономического явления, как формирование и использование интеллектуального потенциала менеджеров, качественная модель оставалась компактной. Комплексный характер экономического явления означает, что требуется системный подход: поведение любого из его элементов невозможно объяснить и предсказать без учета связей с другими элементами. Поэтому чрезмерное усложнение модели значительно затрудняет интерпретацию эмпирических результатов или, даже, делает ее невозможной. Чтобы этого избежать, потребовалось, прежде всего, выработать общее определение интеллектуального потенциала руководителей. Интеллектуальный потенциал определяется в модели как совокупность общих (исходных) и отличительных компетенций менеджеров высшего и среднего звена. Затем были выделены их ключевые, исходные и

отличительные компетенции, полученные на основе обобщения, исходя из требований упомянутых выше федеральных образовательных стандартов. Ключевые компетенции менеджеров высшего и среднего звена, исходным пунктом формирования которых является образование (В1), должны быть выведены на основе Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, по направлению подготовки 080200 менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр» и «магистр») [17, 18]. При этом список компетенций претерпел существенную переработку и для применения в модели и опросе был разработан список компетенций, максимально краткий и лаконичный. Важно подчеркнуть, что примененная нами классификация принципиально иная, чем деление компетенций на профессиональные (ПК) и общекультурные (ОК) компетенции в федеральных образовательных стандартах. Поэтому не следует смешивать и сопоставлять, при ознакомлении с полученными результатами, общие и отличительные компетенции по нашей классификации, с одной стороны, и профессиональные и общекультурные компетенции, содержащиеся в этих стандартах, с другой.

Проведенное эмпирическое исследование позволяет сделать следующие выводы. Важнейшим источником формирования ключевых компетенций менеджеров высшего и среднего звена является высшее профессиональное образование. Руководители предприятий, в целом, склонны отводить первостепенное значение высшему профессиональному образованию, как в разрезе важности отдельных компетенций менеджеров высшего и среднего звена, так и в разрезе формирования общих компетенций и отличительных компетенций, необходимых для результативной инновационной деятельности.

Исследование показало, что в наибольшей степени практические менеджеры ожидают, что университетская подготовка должна сыграть решающую роль в формировании: а) аналитических компетенций, основанных на знании экономики предприятия и механизмов функционирования его внешней среды; б) компетенций, связанных с разработкой, внедрением и функционированием современных систем управления предприятием.

На втором месте, после высшего профессионального образования, источником формирования компетенций респондентами признается практический опыт. Это мнение следует признать справедливым и рассматривать как возможность для создания практически-ориентированных программ подготовки магистров, бакалавров, а также, последипломного образования, включающих как собственно обучение, так и практику. В то же время, менеджеры предприятий с невысокой результативностью инновационной деятельности придают, на наш взгляд, недостаточное значение некоторым источникам формирования компетенций, требуемых для более эффективного освоения новых знаний и опыта. Прежде всего, это касается самообразования, а также обмена опытом с коллегами. Поэтому структуры, имеющие отношение к выработке и реализации политики в области развития кадрового потенциала на разных уровнях региональной

инновационной системы (университеты, профессиональные ассоциации, комитет по образованию и высшей школе администрации Санкт-Петербурга), направили усилия на укрепление данных источников формирования профессиональных компетенций менеджеров. Наибольшие возможности здесь имеют вузы и отделы персонала на предприятиях, которые вместе способны разработать программы подготовки кадров в рамках вузовского и послевузовского образования, в которых большее значение придается самостоятельной работе и обмену профессиональным опытом. Другим направлением, в котором необходимы целенаправленные совместные усилия, является разработка программ по формированию и развитию компетенций, названных в числе важнейших для менеджеров, но, применительно к которым, роль профессионального образования практиками недооценивается. Прежде всего, речь идет о способностях к мотивации, преодолению сопротивления изменениям и разрешению конфликтных ситуаций.

Неожиданным стал результат для обследованных менеджеров высшего звена, заключающийся в том, что в числе отличительных компетенций оказались способности «проектировать и внедрять системы управления, в том числе, информационные системы и управления качеством» и «осуществлять подбор и оценку деятельности сотрудников». Это можно интерпретировать как понимание менеджерами того, что, в современных условиях России, ключевое значение для достижения результатов инновационной деятельности имеют компетенции, связанные с созданием условий для реализации процедур систематического менеджмента. Существенным моментом оказалось то, что при результативной инновационной деятельности, ряд некоторых компетенций, которые, согласно выводам Буасо [19], характерны для высших менеджеров, превращается в отличительные компетенции менеджеров среднего звена. Это, прежде всего, такая важнейшая компетенция как способность «мотивировать сотрудников». Для менеджеров высшего звена «способность к мотивации» называлась в качестве ключевой компетенции, безотносительно к сфере инновационной деятельности.

В научно-исследовательском плане, на основании предложенной модели, может быть в дальнейшем разработана эмпирическая модель анализа источников эффективности интеллектуального потенциала менеджеров высшего и среднего звена, путем отбора наиболее существенных параметров, по результатам обзора литературы и пилотных тематических интервью.

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: «Вильямс», 2000, 272 с.
2. Добрынин А.И. Модернизация и экономическая устойчивость хозяйственных систем.//Экономика и управление. - 2010. - № 8. С. 116-117.
3. Платонов В.В. Y. M. Boutang Cognitive Capitalism. Cambridge: Polity, 2012//Финансы и Бизнес. - 2012. - №1. - с. 217-218.

4. Плотников В.А. Управление национальной инновационной системой России: кадровый аспект//Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. - № 3. - 2010. с. 42-53.
5. Айрапетова А.Г., Ластовка И.В. Формирование инновационного подхода к реструктуризации в машиностроении: научное издание «Журнал правовых и экономических исследований», № 1., 2011. с. 8-12.
6. Платонов В.В., Воробьев В.П., Тихомиров Н.Н. Системы управления интеллектуальным капиталом на новом этапе технико-экономического развития: методологический аспект//Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2012 - № 2 (74), с. 7-15.
7. Платонов В.В. Учет инвестирования в нематериальные активы как средство устранения разрыва между стратегией и бюджетом предприятия//Финансы и Бизнес. - 2006. - №4. - с. 80-85.
8. Oslo Manual. Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, OECD, 2005, 164 р.
9. The Global Competitiveness Report 2010-2011. World Economic Forum. <http://www.weforum.org>
10. Е. Горбашко, И. Дюков, К. Туманов, Грамотные специалисты смогут обеспечить конкурентоспособность России. "Стандарты и качество", №2, февраль, 2011, с.76-79.
11. Е. Горбашко, И. Дюков, К. Туманов. Конкурентоспособность стран. Ее оценка и роль в преодолении последствий экономического кризиса. Стандарты и качество. №10, октябрь, 2009, с, 66 – 70.
12. Дюков И.И. Система образования страны как основополагающая составляющая ее конкурентоспособности. Экономика и управление, №10, 2010, с. 80-86.
13. Платонов В.В., Бергман Ю.П., Хултин Т. Влияние трансграничных кооперационных сетей на динамику инновационной деятельности в приграничных регионах//М.: Финансы и бизнес. - 2010 - № 1, с.47-64.
14. Platonov V., Bergman J-P. Cooperative Networks in Perspective of Cross-border Innovation Dynamics//International Journal of Knowledge-Based Organizations. Vol.1, No.1, 2011
15. Chickering, A. W. Experience and learning: An introduction to experiential learning. – New York: Change Magazine Press, 1977, pp. 89.
16. Mintzberg H. Managers, not MBAs: a hard look at the soft practice of managing and management development, – San Francisco: Berrett-Koehler, 2004, pp. 464
17. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 менеджмент (квалификация (степень) "магистр"). Утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 ноября 2009 г. № 636.
18. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200

менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр»). Утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 мая 2010 г. № 544.

19. Boisot M. Knowledge assets: Securing competitive advantage in the information economy. – New York : Oxford University Press, 1998 pp. 284.