

## НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

**Е.В. Брыль**, магистр экономических наук, аспирант БНТУ  
(г. Минск, Беларусь), unonka-br@yandex.ru

**Аннотация.** В статье рассматривается необходимость национальной экономики в кадрах с высоким инновационным потенциалом. Предложены направления подготовки кадров для инновационной экономики как в системе высшего образования, так и в системе дополнительного образования взрослых.

**Summary.** In the article discusses the need for the national economy in staff with high innovative potential. The directions of personnel training for an innovative economy are proposed both in the system of higher education and in the system of additional education for adults.

Экономический успех той или иной страны зависит от правил, по которым работает ее экономика, и стимулов, которые получают ее граждане. Устойчивый экономический рост всегда сопровождается технологическими инновациями и высоким уровнем образования. Сегодня мы гораздо более производительны, чем наши предки сто лет назад, и не только потому, что у нас есть высокотехнологичные станки и машины, но и потому, что рабочая сила стала гораздо более квалифицированной. Все технологии на свете были бы бесполезны, если бы рабочие не знали, как управлять построенными на основе этих технологий станками. Однако навыки и компетенции

важны не только потому, что позволяют управлять сложными устройствами. Люди могут использовать полученное ими образование для того, чтобы делать научные и технологические открытия, на основе которых заработают новые отрасли экономики. Нынешний уровень технологического развития требует высокого уровня образования – как от самих изобретателей, так и от работников, которые будут пользоваться их изобретениями [1].

Когда речь идет об инновационной экономике, то подразумевается, что это экономика, которая основана на знаниях, инновациях, на позитивном восприятии результатов творческой интеллектуальной деятельности, новых идей, стремлении их воплотить в жизнь, что обеспечивает качественный рост эффективности процессов или продукции, которая необходима рынку. При этом современные компании стремятся привлечь на рабочие места сотрудников, которые обладали бы интеллектуальными способностями и сами стремились к поиску новых прогрессивных решений в своей деятельности.

Предприятия, заинтересованные в инновационном развитии, повышении собственной конкурентоспособности, должны ориентироваться на кадры, обладающие аналитическими способностями, готовые разрабатывать и внедрять инновационные проекты, эффективно управлять инновационными процессами. Работники с высоким инновационным потенциалом должны уметь критически мыслить и работать в команде, для выработки эффективных решений, генерации идей и создания новых технологий. Именно такие кадры способны активно адаптироваться к быстро меняющимся условиям постиндустриального общества.

К сожалению, в большинстве организаций наблюдается недопустимо низкий уровень социальной и производственной активности работников, их заинтересованности в результативном и качественном труде. Особенность современной парадигмы мотивации персонала заключается в том, что реализация генеральных стратегий организаций не может быть осуществлена без обеспечения интересов работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей. Создание условий трудовой жизни, способствующих реализации инициативы работника и актуализации его личных целей в процессе трудовой деятельности, является залогом эффективной деятельности не только самого работника, но и всей организации в целом.

В современном мире от уровня образования напрямую зависит качество трудовых ресурсов, а следовательно, и состояние экономики в целом. Так, например, именно модернизировав систему образования, Япония смогла добиться серьезного прорыва в экономической сфере. Поэтому сегодня качественное образование выгодно не только для отдельного индивида, становящегося более конкурентоспособным на трудовом рынке, но и для

общества в целом, так как благодаря ему происходит обеспечение страны высококвалифицированными работниками. А это означает рост производительности труда, внедрение новых технологий, выход на передовые рубежи в социальном развитии. Решая задачу повышения качества образования, сегодня ведется интенсивный поиск и внедрение инновационных форм и методов обучения [2]. Сегодня радикально изменились познавательные приоритеты: главной задачей теперь стало не только зафиксировать, описать, измерить и проверить экспериментально, но и создать нечто новое, не столько естественное для человека, сколько порой протivoестественное его существу (синтетические продукты, материалы и т. п.). Темп перемен настолько стремителен, что человек воспринимает мир как неустойчивый и непредсказуемый, проблема адаптации к стремительно изменяющимся условиям конкурентной среды объясняется необходимостью принять окружающую реальность и найти свое место в меняющемся мире, обуславливает рост потребностей взрослого в обучении на всех этапах жизненного пути [3]. В связи с этим на современном этапе развития дополнительного образования взрослых наблюдается рост уровня требований к содержанию и качеству образования.

Ориентация на качество и результат диктует и новые, более высокие требования, к уровню подготовки специалиста, к профессиональным навыкам, способности принимать самостоятельные решения, умению работать с большими объемами информации, обрабатывать ее и выбирать необходимую для поставленной задачи. Среди прочих проблем, с которыми сталкиваются в образовании можно выделить: разрыв между образованием и производством; подготовка, ориентированная на массовое индустриальное производство 30–50-летней давности; слабая связь количества выпускников с потребностями экономики, износ материально-технической и информационной базы в вузах [2].

Подготовка кадров для инновационной экономики в вузах США реализуется следующими способами:

- создание отдельных университетских курсов, сосредоточенных на предпринимательстве;
- внедрение предпринимательской концепции в структуру уже существующих курсов, что позволяет студентам узнавать о своих возможностях в инновационной деятельности и развитии своих собственных уникальных идей;
- организация обучения предпринимательству в виде специальных курсов (например, бизнеса);
- наличие университетских программ по вопросам предпринимательства;

- организация межвузовских предпринимательских конкурсов и грантов, которые помогают студентам продвигаться вперед со своими уникальными бизнес-идеями или социальными новациями;

- привлечение местных предпринимателей для оказания помощи учащимся как официально по учебной программе, так и в виде внепрограммной деятельности [4].

В системе высшего образования Республики Беларусь до сих пор актуальна проблема выбора специальности на этапе самоопределения. Большой процент студентов не удовлетворен получаемым образованием. Выбор был сделан под влиянием других людей или под влиянием обстоятельств, а также будущий студент имел слабые представления об особенностях будущей профессиональной деятельности.

Инновационную активность студенчества необходимо поддерживать и развивать. В вузах необходимо создавать такие учебные планы специальностей, чтобы таланты не затерялись, не потеряли свой творческий потенциал, а максимально необходимо его развили, обучаясь методам изобретательской и предпринимательской деятельности.

Однако уже сейчас на рынке много специалистов, нуждающихся в дополнительном обучении, они рассматривают дополнительное образование как основу карьерного роста и поддержания профессиональных навыков и умений на протяжении всей жизни.

Важным инструментом получения знаний и умений в системе непрерывного образования становятся разнообразные программы дополнительного образования взрослых, которые позволяют не только формировать и развивать комплекс учебных умений, но и повышать конкурентоспособность специалиста на рынке труда. За время обучения необходимо создавать формальные и неформальные инновационные коллективы, лаборатории, бизнес-инкубаторы, для приобретения навыков и умений научной, инновационной и предпринимательской деятельности.

### Список литературы

1. Аджемоглу, Д., Робинсон, Дж. А. Почему одни страны богатые, а другие бедные / пер. с англ. Д. Литвинова, П. Миронова, С. Сановича-М., 2015. – С. 175–178.
2. Барзаева, М. А. Актуальные проблемы развития современного образования / М. А. Барзаева, Э. А. Абдулазизова. // Молодой ученый. – 2015. – № 8 (88). – С. 463–465.
3. Жаафар К., Дополнительное образование взрослых: вызовы XXI века [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://profi-center.by/dopolnitelnoe-obrazovanie-vzroslykh-vyzovy-xxi-veka.html>. – Дата доступа: 25.10.2020.
4. Лукьянова, Т., Алексеева, Т. Инновационные кадры в современной экономике // «Кадровик. Кадровый менеджмент». 2010. № 10. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/innovacionnye-kadry-v-sovremennoy-ekonomike> – Дата доступа: 21.10.2020.