

ВЫЗОВЫ XXI ВЕКА И СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Н. Н. БОНДАРЬ

ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье анализируется и обобщается мировой и отечественный опыт накопления человеческого капитала в системе переподготовки кадров. Исследуется современное состояние и основные проблемы, существующие в этой сфере в Республике Беларусь. Предложены некоторые направления их решения, основанные на: привлечении руководителей предприятий и специалистов к научно-исследовательской работе в рамках филиалов вузовских кафедр на предприятиях; инновационном развитии персонала; широком использовании в учебном процессе информационных и телекоммуникационных технологий; стимулировании сочетания самостоятельной учебы и профессионально организованных занятий; финансовой поддержке рассмотренных мероприятий за счет налоговых льгот.

Ключевые слова: накопление человеческого капитала; переподготовка кадров; повышение квалификации; дополнительное образование взрослых; система непрерывного образования.

УДК 331.5.024.5 (476)

Инновационность экономики — это совершенствование и развитие существующих в ней технологий производства товаров и услуг, внедрение новых решений в организации и управлении, развитие инфраструктуры, в первую очередь в информационной сфере. Она предполагает наличие способностей и стремления субъектов хозяйствования к постоянному поиску и использованию на практике результатов инновационных разработок, новых концепций, идей и изобретений. В современных условиях ведущие мировые державы, имея развитые структуры продвижения инновационных товарных, технологических, маркетинговых и организационных видов продукта на всех его стадиях, переходят к новому этапу формирования инновационного общества — построению экономики, базирующейся преимущественно на генерации, распространении и использовании инноваций. Достаточно сказать, что к 2020 г. доля расходов государственного сектора на НИОКР в Австрии составила 0,92, Германии — 0,93, Дании — 1,07 % в ВВП, тогда как в Республике Беларусь — только 0,21 %

Наталья Николаевна БОНДАРЬ (bonani@list.ru), кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

[1, с. 31]. О неблагоприятных тенденциях в этой сфере свидетельствует динамика индикаторов инноваций белорусской экономики. Так, коэффициент изобретательской активности (число поданных в Беларуси отечественных патентных заявок на изобретения в расчете на 10 тыс. человек населения) за 2011–2019 гг. снизился в 4,5 раза. Почти на 2 процентных пункта уменьшился удельный вес инновационно-активных организаций в общем числе обследованных. Научеёмкость ВВП за этот же период упала с 0,68 до 0,59 %, а количество исследователей в расчете на 1 млн жителей в 2019 г. составило 1 897 человек, что на 8,6 % ниже, чем в 2011 г. (рассчитано по [1, с. 29]).

Приведенные данные свидетельствуют о том, что перед Республикой Беларусь достаточно остро стоит проблема форсирования инновационного развития, без которого экономика страны уже в обозримом будущем может существенно отстать от развитых стран и оказаться на периферии мирового цивилизационного процесса.

Успешная реализация инновационной деятельности в стране напрямую связана с решением проблем повышения качества экономического роста, подготовки и эффективной занятости высококвалифицированных кадров, сохранения и создания новых рабочих мест. Это не только стратегический инструмент для получения прибыли, но и путь решения глобальных задач, стоящих перед любой национальной экономикой, оказывающий огромное влияние на качество жизни, что делает инновационное развитие важным и востребованным во всем мире.

Основу инновационного конкурентоспособного развития экономики страны формирует не столько количественный, сколько качественный рост таких трех составляющих совокупного капитала экономики, как физический, природный и человеческий капиталы. Весомость человеческого капитала в этой триаде весьма значительна. Так, по данным Всемирного банка, на основе исследования факторов экономического роста в 192 странах установлено, что только на 16 % он обусловлен физическим капиталом, на 20 % — природным, и в первую очередь (на 64 %) — человеческим капиталом. В странах с высоким уровнем дохода доля человеческого капитала в национальном богатстве достигает 70–80 %, хотя в странах постсоветского пространства традиционно приоритетным остается еще физический капитал [2, с. 206]. Для нашего государства, не имеющего богатой сырьевой базы, но располагающего квалифицированными кадрами и значительным научным потенциалом, стратегия катализации инновационного процесса в первую очередь связана с необходимостью усиления внимания именно к этому фактору.

Белорусскими учеными выявлено, что наиболее значимыми барьерами инновационного развития для реального сектора белорусской экономики, наряду с недостатком собственных финансовых средств и высокой стоимостью заемных, большими финансовыми и правовыми рисками ошибок и другими, являются проблемы кадрового обеспечения инновационной деятельности, т. е. дефицит кадров, обладающих необходимыми компетенциями и способных обеспечить реализацию инноваций [3, с. 11].

В Республике Беларусь не хватает специалистов, профессионально владеющих деловыми принципами коммерциализации технологий, теорией и практикой правовой охраны и использования интеллектуальной собственности, умеющих управлять инновационными и высокотехнологичными проектами. Ощущается дефицит специалистов в области разработки и внедрения новых и усовершенствованных продуктов, а также по бизнес-планированию, недостаточно персонала, имеющего опыт внедрения инноваций [4].

Решение этих проблем напрямую связано с процессом накопления и сохранения человеческого капитала, который, являясь ведущей производительной силой общественного развития, способствует совершенствованию и оптимальному использованию остальных факторов производства. Инвестиции в него безусловно выгодны, поскольку дают длительный, ограниченный лишь биологическими параметрами времени эффект.

Инновационный характер современной экономики, стремительно развивающиеся цифровые технологии, биотехнологии, коммуникационные сети стали новыми вызовами носителям человеческого капитала в XXI в. Только адекватно подготовленные кадры, обладающие новыми и быстроменяющимися наборами знаний и компетенций, позволят реальному сектору экономики эффективно осваивать инновации, перестроить свои производственные и сбытовые процессы с целью радикального повышения конкурентных преимуществ белорусских товаров и услуг на мировом рынке.

Для того чтобы соответствовать меняющимся требованиям, работникам необходимо постоянно пополнять, расширять, уточнять багаж знаний, совершенствуя имеющиеся и приобретая новые компетенции, отвечающие формирующемуся инновационному развитию. Это предопределяет качественные сдвиги в отношении роли и значения отдельных компонентов качества совокупного человеческого капитала общества. Ключевыми его компетенциями должны стать, помимо высокого профессионального уровня, способность и готовность к непрерывному образованию, переобучению и самообучению; стремление овладевать современными технологиями, формами и методами организации труда; такие специфические социально-психологические качества, как адаптивность, целеустремленность, креативность, способность к разумному риску.

Для их накопления человеческим капиталом необходима образовательная система, не только обеспечивающая приобретение широких базовых знаний, но и развивающая адаптационные способности человека к освоению новых знаний и практических навыков. В современных условиях этим требованиям в наибольшей мере отвечает институт непрерывного образования работников, предполагающий функционирование таких систем образования, которые смогли бы обеспечить постоянное пополнение и расширение знаний и компетенций человеческого капитала. Модель непрерывного образования неуклонно вытесняет традиционные подходы, основанные на обучении в течение определенного времени перед началом трудовой карьеры. Традиционная установка, когда полученный диплом об образовании любой ступени служил подтверждающим документом и гарантировал успех на всю оставшуюся жизнь, устарела. Современные подходы к данной проблеме предполагают, что получение диплома — это лишь этап пожизненного процесса накопления человеческого капитала, основа для дальнейшего повышения профессиональных компетенций, их развития и совершенствования.

Компонентами системы непрерывного образования (дополнительного образования взрослых) являются: во-первых, повышение квалификации, переподготовка и стажировка руководящих работников и специалистов на базе высшего и среднего специального образования; во-вторых, повышение квалификации, переподготовка и профессиональная подготовка рабочих и служащих; в-третьих, разнообразные обучающие курсы для взрослых.

В процессе повышения квалификации и переподготовки осуществляется обучение кадров для усовершенствования имеющихся и освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения. В результате структура человеческого капитала работников приобретает новые контуры: во-первых, восполняются пробелы, если они имеют место, в базовом образовании; во-вторых,

возникают и усиливаются адаптационные способности работников; в-третьих, развиваются новые, в том числе и инновационные компетенции.

Система непрерывного образования зародилась в Республике Беларусь около 50-ти лет назад и в современных условиях представлена 391 учреждением образования, различными по статусу, ведомственной принадлежности и формам собственности. В современных условиях она призвана решать задачи не только обеспечения экономики профессиональными работниками необходимого уровня квалификации, но и в значительной степени кадровой поддержки инновационных процессов [5].

Несмотря на то что повышение квалификации и переподготовка персонала — достаточно затратный процесс, связанный с крупными финансовыми инвестициями, особенно в случае обучения с отрывом от производства, опыт крупнейших компаний Европы, Америки, Японии показывает, что они не жалеют средств на эти мероприятия, поскольку усовершенствование компетенций человеческого капитала дает гарантию их дальнейшего инновационного развития. В Республике Беларусь подобное отношение к профессиональному обучению у руководителей субъектов хозяйствования только начинает формироваться. Специалисты отмечают, что в ряде организаций республики по-прежнему допускаются факты несоответствия профессионального уровня многих сотрудников предъявляемым требованиям, невысокой заинтересованности определенной части работодателей и наемных работников в повышении квалификации [6]. Все это, наряду с недостатком собственных финансовых средств предприятий и невысокими доходами работающих, имеющимися проблемами в системе организации непрерывного образования, несовершенством его направленности и содержания, привело к некоторым негативным тенденциям. Так, численность работников, обученных в 2019 г. в Беларуси по образовательным программам дополнительного образования взрослых, снизилась более чем на 11 % по сравнению с 2014 г., составив 338,6 тыс. человек [7, с. 150; 8, с. 169]. Это угрожает решению задачи накопления профессиональных и инновационных компетенций совокупного человеческого капитала страны в условиях сокращающегося цикла производства и жизни товаров, появления и постепенного развития инновационных производств, требующих адекватных данному процессу компетенций.

Вместе с тем в качестве положительного момента можно отметить, что к 2017 г. удельный вес руководителей и специалистов в общей массе обученных составил 63,1 %, увеличившись на 7,3 процентных пункта по сравнению с 2014 г. (рассчитано по [7, с. 150; 8, с. 168]). Руководители — это люди, которые принимают стратегические управленческие решения и несут ответственность за развитие предприятия. Российские ученые утверждают, что после окончания вуза ежегодно теряется в среднем около 20 % знаний, в связи с чем они рекомендуют повышать квалификацию специалистам в области машиностроения каждые 5,2 года, в химической промышленности — каждые 4,8, в металлургии — каждые 3,9 лет, а в сфере бизнеса — каждые 2 года [4].

Современному руководителю необходима специальная подготовка в области инновационного менеджмента, поскольку общее понимание целей, мотивов и выгод от внедрения инноваций конкретного предприятия есть только у него. Отсюда вытекает важность овладения руководителями оригинальными компетенциями, позволяющими организовывать и осуществлять инновационную деятельность. Если базовые понятия и рычаги инновационного механизма остаются для них «белым пятном», то вряд ли можно рассчитывать на выдающиеся результаты в этой сфере.

В мировой практике накоплено достаточно опыта для решения данной задачи. Так, в США инновационные компетенции руководящего персонала

формируются в Школах делового администрирования, которые разрабатывают учебные программы на основе конкретных заказов фирм-клиентов. При этом особое внимание уделяется стимулированию управленческих подразделений по разработке и освоению новой продукции [9]. Французская система повышения квалификации не предполагает разработку централизованных программ обучения. Здесь для работы по повышению квалификации приглашаются лица, занимающие в организациях и учреждениях ответственные и руководящие должности, и крупные представители делового мира. В стране существуют такие специальные центры, как Национальная школа администрации (НША), набор в которую проходит по двум направлениям — для руководящих работников со стажем не менее пяти лет и для выпускников учебных заведений, желающих сделать карьеру руководителя. Обучение сочетает теоретическое обучение в самой школе и годичную стажировку в аппарате мэрий и иных ведомств, на крупных фирмах или предприятиях. Подготовка включает теоретические курсы, адаптационную практику и стажировку на рабочем месте. Основными методами преподавания являются деловые игры и разбор конкретных ситуаций (case-study). Это позволяет будущему руководителю не только совершенствовать свои базовые компетенции, но и овладеть новыми, позволяющими принимать ответственные решения и находить выход из нестандартных ситуаций [10].

Обучение руководителей и специалистов в системе повышения квалификации и переподготовки кадров в нашей стране осуществляется как на базе учреждений образования, так и непосредственно на производстве. В 2019 г. 96,2 % руководителей и 95,3 % специалистов прошли курсы повышения квалификации; 2,5 и 2,4 % соответственно — стажировку, а остальные — переподготовку [8, с. 169]. В Республике Беларусь накоплен определенный положительный опыт приобретения руководящими работниками профессиональных компетенций. Практикуются стажировки ряда работников руководящего звена в Германии. Исполнителем программы с белорусской стороны является Институт бизнеса БГУ, с немецкой — Германское общество по международному сотрудничеству GIZ. Программа повышения квалификации управленческих кадров состоит из двух этапов. Первый этап — курсы повышения квалификации для лиц, прошедших конкурсный отбор для стажировки в Германии. Второй этап — стажировка в Германии в течение трех с половиной недель. Программа стажировки ориентирована на повышение профессиональной, инновационной и управленческой компетенции белорусских руководителей, а также установление деловых отношений с немецкими предприятиями. Она включает в себя посещение предприятий Германии, участие в специализированных семинарах и практических тренингах, встречи с немецкими предпринимателями по вопросам кооперации, презентации белорусских предприятий представителям немецких компаний, трудовых союзов и торговых объединений [11]. Однако количество работников, как руководителей, так и специалистов, прошедших обучение за границей, пока невелико. Сдерживает этот процесс значительная финансовая затратность мероприятий и пробелы в языковой подготовке персонала.

Интересный опыт опережающего обучения будущих руководителей имеется в Министерстве промышленности Республики Беларусь. Здесь для управленцев, включенных в список резерва на должность директора, кроме обязательного ежегодного недельного повышения квалификации в отраслевом институте «Кадры индустрии», проводится недельная стажировка на передовых предприятиях отрасли. В ее ходе кандидаты на руководящие должности на месте изучают стиль и методы работы опытных коллег, возможные сложные реальные ситуации в производстве и сбыте продукции, знакомятся с инновационными разработками, что позволяет углубить их профессиональ-

ные, управленческие и инновационные компетенции, быстрее закрепить новые управленческие навыки.

Инновационные компетенции работников в ОАО «Белорусский металлургический завод» формируются, прежде всего, на широком привлечении специалистов и руководителей предприятия к научно-исследовательской работе. Практикуются их творческие командировки на семинары, конференции и выставки, проводимые в нашей стране и за ее пределами. Различными видами профессионального обучения, в первую очередь повышения квалификации, здесь ежегодно охвачено большинство руководителей и специалистов, для чего используются возможность заводского учебного центра, учреждений образования Беларуси, а также России. В этом плане целесообразно обратить внимание на возможность создания и функционирования филиалов вузовских кафедр на предприятиях, что интенсифицирует процесс развития инновационной составляющей человеческого капитала организаций.

В ЗАО «АТЛАНТ» в комплексную программу развития кадров включен специальный раздел по инновационному развитию персонала, в котором разработаны конкретные мероприятия по совершенствованию его профессионального обучения и формированию инновационных компетенций [6].

С целью повышения эффективности формирования профессиональных и инновационных компетенций руководителей и специалистов учреждениям, реализующим данные услуги, необходимо усилить связи с опытными производителями и работниками министерств и ведомств — разработчиками нормативных актов, шире практиковать активные формы обучения, внедрять модульную систему обучения. При этом важно, чтобы часть модулей можно было выбирать самим обучаемым, что обеспечивало бы реализацию принципов индивидуализации и дифференциации обучения, углубляя знания слушателей по интересующим их вопросам, развивая профессиональные компетенции.

Программы повышения квалификации персонала должны быть направлены, в том числе, на освоение инструментов инновационной деятельности. Значительное внимание в их рамках должно уделяться освоению недостающих звеньев инновационного процесса — развитию инфраструктуры освоения и коммерциализации инноваций. Кроме того, в рамках переподготовки специалистов необходимо, помимо общеэкономических дисциплин, отводить больше времени на изучение дисциплин по организации инновационной деятельности и ее управлению.

Представляется целесообразным создать сеть переподготовки и повышения квалификации специалистов в сфере инновационной деятельности — специализированные образовательные учреждения и научные центры непосредственно на крупных предприятиях, в которых будут проходить повышение квалификации и переподготовку управленцы и специалисты по различным направлениям инновационной деятельности.

Кроме того, следует разрешить использовать определенную часть средств централизованных инновационных фондов органов государственного управления на повышение квалификации руководящих кадров подведомственных организаций и работников аппаратов данных ведомств. Это создаст предпосылки для дальнейшего совершенствования их материально-технической базы и будет способствовать более быстрому и качественному формированию инновационных компетенций человеческого капитала руководителей и специалистов.

Следует отметить, что успехи в создании и реализации инновационного потенциала компаний зависят не только от накопления инновационных компетенций у руководителей и специалистов, но и их умения разглядеть новые перспективные идеи. Необходимо обновлять и совершенствовать знания и

умения всех звеньев совокупного человеческого капитала организации, улучшая его структуру. Можно иметь высококвалифицированных и креативных директоров, управленцев и инженеров, но не получить от использования их инновационных компетенций ожидаемого эффекта, если на предприятии будет недостаточно рабочих с нужной квалификацией.

Отсюда вытекает важность повышения профессиональной квалификации и переподготовки рабочих. В Беларуси она осуществляется на базе сертифицированных учебных центров, непосредственно на предприятиях, а также с использованием возможностей учреждений образования республики. В процессе повышения квалификации обновляются теоретические знания и практические навыки рабочих, изучаются современные технологии, инновации, новые методики работы. В результате совершенствуются приобретенные ранее и формируются новые профессиональные компетенции работников, расширяется их технический кругозор, повышается гибкость и эффективность человеческого капитала, что обеспечивает расширение возможностей использования инновационных компетенций как руководящего звена, так и рабочих кадров.

В 2019 г. в Республике Беларусь повышение квалификации и переподготовку прошли около 123 тыс. рабочих, почти половина из них (48,2 %) осуществили переподготовку по различным программам, 40,8 % повысили квалификацию. Численность обучившихся составляет всего немногим более 6 % всей численности рабочих, занятых в экономике страны. Если данное положение сохранится, то для того, чтобы повысить квалификацию всех рабочих реального сектора экономики нашей страны, необходимо 15 (!) лет (рассчитано по [8, с. 114, 169]). Такое положение дел в условиях становления инновационной экономики не представляется возможным признать соответствующим современным требованиям.

Вместе с тем данные статистики свидетельствуют о том, что в 2019 г. только 51,5 % работников, имеющих среднее специальное и 54,5 % профессионально-техническое образование, работали на рабочих местах, соответствующих их квалификации. Почти каждый третий работник со средним специальным образованием и почти каждый пятый с профессионально-техническим выполняют работу ниже своей квалификации [8, с. 39]. Это свидетельствует о недостаточно эффективном использовании инновационных компетенций совокупного человеческого капитала страны и негативно сказывается на ее экономическом развитии. Глубинные причины этого явления многоаспектны: это и высокий удельный вес ручного труда на предприятиях страны, и низкая мобильность рабочей силы, и сохранившаяся с советских времен у части работников привычка «держаться» на одном месте, а также недостатки в организации системы переподготовки кадров.

Одним из путей устранения этой негативной ситуации является отказ от узкой специализации рабочих посредством освоения ими смежных профессий в процессе переподготовки. Эта мера повышает взаимозаменяемость на рабочих местах, способствует росту производительности труда, позволяя более эффективно использовать накопленные инновационные компетенции человеческого капитала организации. Кроме того, повысить квалификацию своего рабочего намного проще и экономичнее, чем искать нового, обладающего необходимыми навыками и опытом.

Помимо совершенствования профессиональных компетенций в процессе обучения рабочие приобретают новые знания, которые носят опережающий будущую специальность характер и формируют инновационные компетенции обучаемых. Так, на ЗАО «АТЛАНТ» одним из направлений обучения рабочих является освоение новых технологических процессов и новой техники по темам: «Инновационные решения и тенденции развития конструкций и изготовления сложной бытовой техники» и «Основные технологические процессы производства бытовой техники «АТЛАНТ»». Возможности производственного

оборудования». Этой же цели служат конкурсы профессионального мастерства, широко распространенные на многих предприятиях (ОАО «Могилевлифтмаш», «Минский подшипниковый завод», «АМКОДОР», «Красный борец» и др.) [6]. На ряде предприятий страны рабочие проходят внутреннее обучение по углубленным теоретическим и прикладным темам, для них функционируют производственно-экономические курсы. Перенос профессиональной учебы на рабочее место обучаемого широко практикуется и в развитых странах. Причем обучение там осуществляется с широким использованием в учебном процессе информационных и телекоммуникационных технологий, его время не регламентируется, а значительная часть предметов самостоятельно выбирается рабочим. Такая форма переподготовки отличается высокой степенью гибкости и доступности, более высоким качественным уровнем образования, его опережающим характером. К сожалению, в нашей стране при повышении квалификации работников эта прогрессивная и эффективная форма применяется еще редко. Барьерами на пути ее развития являются недостаточность финансовых средств предприятий и центров переподготовки, отсутствие необходимой учебно-программной документации и методического обеспечения [6].

Одной из проблем, препятствующих накоплению инновационных компетенций рабочих и приспособлению их профессиональной квалификации к новым тенденциям, является определенная затеоризированность преподаваемого педагогами материала. Решение ее лежит на путях повышения практической ориентированности учебного процесса с использованием различных источников для получения новых знаний и опыта: круглые столы, на которых происходит практико-ориентированный обмен опытом между слушателями, деловые игры, тренинги, выездные занятия на передовых предприятиях республики и другие формы активного обучения.

Накоплению инновационных компетенций рабочих должно способствовать совершенствование информационно-методического обеспечения системы повышения квалификации. Дело в том, что по большинству профессий квалификационные требования давно устарели, их содержание требует обновления с учетом мировых стандартов и изменений в реальном секторе экономики страны. В современных условиях в Беларуси реализуется проект Европейского союза «Занятость. Профессиональное образование». Предполагается, что к 2022 г. будет выстроена модернизированная система квалификаций и система профессионального образования с обновленной методикой, базой и кругом педагогов. В целях формирования инновационного потенциала работников необходимо обеспечить актуализацию содержания образовательных программ по повышению квалификации в направлении их соответствия требованиям, предъявляемым инновационной экономикой.

Важно отметить, что в формировании необходимых компетенций человеческого капитала немалую роль играет готовность человека к самообразованию. Только гармоничное сочетание самостоятельной учебы и профессионально организованных занятий позволяет работнику непрерывно развиваться, преобразовывая свой профессиональный и жизненный опыт, достигая поставленных целей. При этом изменяется сама образовательная парадигма: получающий образование перестает выступать в роли «объекта обучающих воздействий», на первый план выходит саморазвитие человеческого капитала в процессе его использования, в ходе которого данный ресурс не уничтожается, как это происходит с материальными ресурсами, а прирастает за счет накопления дополнительных компетенций.

Кроме более широкого использования возможностей имеющейся системы переподготовки и повышения квалификации кадров для повышения эффективности накопления профессиональных и инновационных компетенций человеческого капитала необходимо реализовать и меры общеэкономического

характера. Так, требует усовершенствования механизм, формирующий обратные связи между производителями и потребителями услуг системы непрерывного образования. Первоочередной задачей в этом плане является проведение постоянных маркетинговых исследований потребностей экономики в специалистах инновационного профиля, что позволит определить перспективы дальнейшего развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров в этом направлении и ускорит процесс формирования инновационных компетенций совокупного человеческого капитала страны.

Представляется необходимой определенной корректировка механизмов финансирования системы дополнительного образования взрослых. Например, освобождение от налогообложения средств предприятий, используемых на обучение и повышение квалификации персонала, укрепит их финансовое положение и будет способствовать повышению эффективности работы в этом направлении.

В системе повышения квалификации кадров всех уровней необходимо шире использовать инструменты государственно-частного партнерства, в процессе которого государство может делегировать работодателям некоторые права, например, на участие в осуществлении контроля качества образовательных услуг, на формирование и утверждение квалификационных требований в соответствии с развитием предприятий и др. При этом появляются дополнительные возможности продуктивного использования инновационных компетенций носителей человеческого капитала.

В настоящее время для обучения персонала по всем видам образовательных услуг необходимо время для обучения персонала по всем видам образовательных услуг необходимо заполнение, визирование и последующее утверждение трехсторонних договоров между учреждением образования, слушателем и предприятием, что вызывает значительное увеличение документооборота. Разбюрократизация данного процесса послужит повышению эффективности работы организаций, осуществляющих повышение квалификации и переподготовку кадров.

Необходимо внедрять эффективные механизмы взаимодействия производства и образования, имеющиеся, например, в рамках развивающихся в Республике Беларусь предпринимательских университетов (З.0) и предполагающих единство образования, науки и внедрения в производство результатов научных исследований, что позволит поддерживать высокий уровень профессиональной компетентности преподавательского состава, работающего в системе повышения квалификации и переподготовки кадров. Такие кадры — стратегический ресурс развития инновационной экономики, что предполагает совершенствование системы опережающего обучения, а также создание центров, продуцирующих современное научно-методическое и информационно-методическое обеспечение их педагогической деятельности.

Данные меры, наряду с координацией деятельности разных видов и форм повышения квалификации, повышением требований к качеству знаний, расширением масштабов системы дополнительного образования, созданием целостной системы непрерывного образования, позволит сформировать профессиональные и инновационные компетенции совокупного человеческого капитала страны и даст возможность их эффективного использования для дальнейшего развития белорусской экономики на инновационной основе.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь : стат. сб. // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск : Национальный стат. ком. Респ. Беларусь, 2020. — 125 с.
2. Проблемы и перспективы инновационного развития экономики : моногр. / Е. П. Мельникова [и др.] ; под ред. Е. П. Мельниковой, О. И. Черноус. — Донецк : ДОННТУ, 2018. — 339 с.

3. Тригубович, Л. Г. Совершенствование механизма управления инновационным развитием национальной экономики : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Л. Г. Тригубович ; Институт экономики НАН Беларуси. — Минск, 2018. — 25 с.

Trigubovich, L. G. Sovershenstvovanie mekhanizma upravleniya innovatsionnym razvitiem natsional'noy ekonomiki [Improving the mechanism for managing the innovative development of the national economy] : avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05 / L. G. Trigubovich ; Institut ekonomiki NAN Belarusi. — Minsk, 2018. — 25 p.

4. Анализ и пути развития инновационного потенциала Беларуси [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/ca9ThSHu5Hs/15.html>. — Дата доступа: 13.02.2020.

5. Министерство образования Республики Беларусь. Отдел образования взрослых [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://edu.gov.by/sistema-obrazovaniya/glavnoe-upravlenie-professionalnogo-obrazovaniya/dop-obr/>. — Дата доступа: 13.02.2020.

6. Дополнительное образование взрослых (практика организации профессионального обучения персонала) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://profmedia.by/pub/kadrovik/art/detail.php?ID=185990>. — Дата доступа: 12.02.2020.

7. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск : Национальный стат. ком. Респ. Беларусь, 2016. — 291 с.

8. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск : Национальный стат. ком. Респ. Беларусь, 2020. — 314 с.

9. Современные тенденции в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека. — Режим доступа: <https://www.monographies.ru/en/book/section?id=2110>. — Дата доступа: 12.02.2020.

10. Исторические корни и особенности немецкой системы менеджмента [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://referat.me/management/239847-istoricheskie-korni-i-osobennosti-nemeckoy-sistemy-menedzhmenta>. — Дата доступа: 12.02.2020.

11. Беларусь договорилась с Германией о продлении программы повышения квалификации управленческих кадров [Электронный ресурс] // Белта. — Режим доступа: <https://www.belta.by/special/economics/view/belarus-dogovorilas-s-germaniej-o-prodlenii-programmy-povysheniya-kvalifikatsii-upravlencheskih-kadrov-337553-2019/>. — Дата доступа: 12.02.2020.

NATALIA BONDAR

INNOVATIVE COMPETENCES OF HUMAN CAPITAL

Author affiliation. *Natalia BONDAR (bonani@list.ru), Belarus State Economic University (Minsk, Belarus).*

Abstract. The article analyzes and summarizes the world and domestic experience in the accumulation of human capital in the retraining system. The current state and major problems existing in this area in the Republic of Belarus are investigated. Some solutions are proposed based on involving company managers and specialists in research and development activities of university department affiliates in companies; innovative personnel development; extensive use of information and computer technologies in the educational process; encouraging a combination of self-study and tutor-guided instruction; financial backup of the measures concerned through tax incentives.

Keywords: accumulation of human capital; retraining of personnel; skill enhancement; additional adult education; continuing education system.

UDC 331.5.024.5 (476)

*Статья поступила
в редакцию 25. 06. 2020 г.*