

УДК 338.242.2

**ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ПЕРЕДАЧА НОВЫХ ЗНАНИЙ
В СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПРЕДПРИЯТИЙ ТЕКСТИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ**

**THE STAFF TRAINING AND TRANSFER OF NEW KNOWLEDGE
IN THE STRATEGY OF EFFICIENCY INCREASING
USING THE INTELLECTUAL POTENTIAL
OF TEXTILE ENTERPRISES**

С.Д. НИКОЛАЕВ, А.В. ЗАЙЦЕВ, В.В. БАРАНОВ, И. КРАФТ
S.D. NIKOLAEV, A.V. ZAITSEV, V.V. BARANOV, I. KRAFT

(Московский государственный текстильный университет им. А.Н.Косыгина,
Академия народного хозяйства при Правительстве Москвы,
Технический университет, г.Либерец, Чехия)
(Moscow State Textile University "A.N. Kosygin",
The Academy of National Economy under the Government of Moscow,
Technical University of Liberec, Czech Republic)
E-mail: nsd@msta.ac.ru

В статье исследованы механизмы и выявлены факторы использования обучения и форм передачи новых знаний для формирования и развития интеллектуальных возможностей персонала предприятий инновационной направленности. Рассмотрены факторы повышения конкурентоспособности предприятий текстильной отрасли. Обосновывается значение процесса обучения и передачи знаний в повышении интеллектуального потенциала.

The mechanisms and factors of using training and forms of new knowledge transfer for forming and development of intellectual possibilities of the staff of innovated textile enterprises are probed and revealed in the article. The factors of increasing of textile enterprises competitiveness are considered. The meaning of training process and knowledge transfer for intellectual potential increasing is proved herein.

Ключевые слова: знания, инновации, интеллектуальный потенциал, интеллектуальные ресурсы, конкурентное преимущество, конкурентная стратегия, обучение персонала.

Keywords: knowledge, innovations, intellectual potential, intellectual resources, competitive advantage, competitive strategy, staff training.

В современных условиях требования рынка по созданию новых продуктов и технологий определяют инновационную направленность предприятий национальной экономики. Конкурентоспособность и эффективность хозяйственно-экономической деятельности предприятия в настоящее время определяются долей выпускаемой продукции, производство которой основано на знаниях. Переход предприятий текстильной промышленности на инновационную модель развития ориентирован на увеличение выпуска качественной продукции нового поколения. Поэтому в инновационной экономике особое значение приобретает развитие персонала предприятия, обладающего высоким интеллектуальным потенциалом. Такая концепция деятельности предприятий текстильной и легкой промышленности воплощена в Государственной инновационной доктрине страны и Стратегии развития легкой промышленности России до 2020 года. Для достижения поставленных задач, сформулированных в Стратегии развития легкой промышленности России до 2020 года, современное производство инновационного продукта требует от персонала предприятий отрасли наличие профессиональной компетентности и высокого интеллектуального потенциала [1...8].

Отход от системы профессионально-технической подготовки кадров для индустриальной экономики в период существования планового способа управления отечественным народным хозяйством, отсутствие притока молодых кадров и старение квалифицированного персонала оказало особенно негативное воздействие на эффективность деятельности предприятий текстильной промышленности. Такое положение с профессиональными кадрами привело к проблемам в сферах разработки технологических инноваций и выпуска новых продуктов для потребительского рынка текстильных изделий. Наличие дефицита качественно подготовленного персонала даже при условии обладания предприятиями текстильной отрасли ресурсной базой не позволяет им обеспечить внедрение продуктовых иннова-

ций и технологическое обновление производства.

Не только наследие индустриальной экономики оказало влияние на возникновение такого дефицита. Отрицательную роль в формировании интеллектуальных ресурсов для высокотехнологичного сектора зарождающейся экономики знаний сыграла недостаточно ориентированная на конечные результаты система подготовки специалистов. Устранение перечисленных негативных факторов и реализация требований хозяйствующих субъектов текстильной отрасли к уровню образования и качеству подготовки специалистов возложено Федеральной целевой программой на 2009-2013 годы "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на образовательные учреждения страны. На основании Стратегии развития легкой промышленности России до 2020 года формирование интеллектуальных ресурсов предприятия должно ориентироваться на:

- новые подходы и методы обучения сотрудников;
- внедрение механизмов вовлечения персонала в инновационную деятельность;
- создание системы обмена знаниями, информацией и опытом в инновационной сфере;
- преимущество в научных изысканиях.

Эффективность использования интеллектуального ресурса в значительной степени влияет на величину и динамику роста рыночной стоимости предприятия. Поэтому основные усилия в сфере управления персоналом предприятия инновационной направленности должны быть сфокусированы на решении таких задач, как обеспечение роста профессионализма персонала, улучшении межличностных отношений, росте коммуникабельности, снижении сопротивлений различным нововведениям и т.д. Важную роль в повышении эффективности использования интеллектуального потенциала играют методы, основанные на процессном подходе к управлению. Эти методы предполагают установление личной ответственности каждого сотрудника при реализации того или иного бизнес-процесса, а

также определение доли структурного подразделения предприятия (а в идеале каждого сотрудника) в интегральном результате.

Решение этих задач входит в обязанности как руководства, так и менеджеров предприятия. Однако в условиях глобализации экономики, повышения уровня конкуренции на рынках наукоемкой продукции необходима профессиональная поддержка процесса формирования и реализации стратегии повышения интеллектуального потенциала. Поэтому на предприятиях текстильной отрасли необходимо создавать структурные подразделения, основной функцией которых станет разработка стратегии управления интеллектуальными ресурсами и интеллектуальным потенциалом. Для того чтобы эта стратегия обеспечивала эффективное развитие предприятия, ее надо интегрировать в общую конкурентную стратегию. Деятельность структур, создаваемых для управления интеллектуальными ресурсами и интеллектуальным потенциалом, необходимо строить на основе использования передовой отечественной и зарубежной методологии и опыта управления. Это предполагает деловое сотрудничество специалистов предприятий отрасли по организационному развитию с внешними консультантами и руководством предприятия. Такое сотрудничество способствует ускорению процессов обмена опытом, повышению эффективности обучения персонала при выполнении непосредственных должностных обязанностей. Кроме того, сотрудничество выступает в качестве катализатора повышения интеллектуального потенциала предприятия и развития деловой активности его персонала.

Такой подход к формированию стратегии управления интеллектуальным потенциалом и интеллектуальными ресурсами предприятия обеспечивает эффективное решение задач, возникающих в различных сферах его деятельности. Алгоритм решения этих задач должен быть интегрирован в общий механизм реализации конкурентной стратегии предприятия. В этой ситуации возникает задача разработки оригинальных программ обучения персонала, учитываю-

щих специфику деятельности, характерную для предприятий текстильной отрасли. При разработке программ необходимо принимать во внимание такие факторы, как способность конкретного сотрудника к восприятию новых знаний, возможность использования новых обучающих технологий (групповых тренингов, ролевых игр и т.д.) при проведении корпоративных занятий.

Содержание обучения и формы передачи новых знаний должны быть направлены на развитие интеллектуальных возможностей персонала предприятия. Преодоление тенденциозности мышления благодаря обучению положительно сказывается на качестве разработки управленческих решений и повышает степень оперативности их принятия. Этот результат обучения персонала для предприятия инновационной направленности крайне важен, так как известно, что принятие решений является не всегда рациональным и контролируемым управленческим процессом. Часто менеджментом предприятия принимаются решения под влиянием доминирующих у того или иного руководителя тенденций мышления. Эти тенденции, например, могут быть обусловлены действием следующих факторов:

- намеренного поиска подтверждений в пользу определенных предложений и пренебрежение информацией, которая свидетельствует о целесообразности рассмотрения других предложений. В этой ситуации руководитель, принимая решения, часто ориентируется на аналогии, в результате чего не учитываются вновь появившиеся факторы;

- приоритетного использования при принятии управленческого решения новых данных и игнорирования прежних данных. Иногда не учитываются даже те данные, которые в прошлом обуславливали принятие эффективных управленческих решений;

- приверженности руководителя устоявшимся схемам действия, излишней уверенности в своем опыте, амбициозной убежденности в правильности собственной точки зрения. В этой ситуации успех воспринимается руководителем как собственное умение принимать правильные решения,

а неудачи как результат невезения и чужих ошибок;

– часто при принятии управленческого решения руководитель излишне оптимистичен, в результате чего недооцениваются различные неопределенности и риски;

– и т.д.

Однако совокупность этих факторов может расширяться, если менеджмент предприятия будет уделять внимание решению только экономических вопросов. Например, в своих исследованиях О.Н. Мельников, обосновывая "Универсальную модель принятия управленческих решений человеком (обществом) при удовлетворении своих потребностей" и "Закон триединства энергий управления", обращает внимание на то, что принятие рациональных управленческих решений невозможно без постоянного развития знаний о фундаментальных Законах природы и без разработки на их базе новых технологий, которые являются основой для развития экономики и социальной среды существования человека [6]. В практической деятельности руководитель предприятия и персонал на подсознательном уровне используют не только законы природы (фундаментальные и прикладные науки, техника и технологии в различных отраслях народного хозяйства), но и социальные законы общества (в первую очередь, в таких сферах деятельности, как экономика, политология, культурология и т.д.). Поэтому при разработке, принятии и реализации управленческих решений менеджмент предприятия находится под постоянным воздействием этих законов.

Таким образом, если содержание обучения и формы передачи новых знаний, сосредоточенные на развитие интеллектуальных возможностей персонала предприятия, будут направлены на решение только экономических вопросов, то менеджмент часто становится ориентированным на принятие нерациональных управленческих решений. В этой связи создание методов обучения и формирование целевых программ, а также планирование корпоративных занятий на

предприятии должно проводиться при одновременном и равноценном развитии персонала и всех элементов Законов природы и общества. Такой подход создаст для менеджмента фундаментальную базу для принятия рациональных решений и усиления инновационной направленности конкурентной стратегии предприятия.

Учитывая тот факт, что принимаемые решения на различных уровнях управления инновационным предприятием, как правило, являются комплексными, затрагивая многие сферы деятельности предприятия и стоящие перед ним проблемы, требуется развитие многопланового мышления. На практике для этого часто используются специальные тренинги. Причем наиболее сложной задачей является тренинг лидеров. При решении этой задачи должны быть использованы передовые отечественные и зарубежные теоретические разработки, охватывающие такие сферы, как психология принятия управленческого решения, управление изменениями, организационное развитие и ряд других областей.

Приобретенный в процессе обучения опыт и знания способствуют не только успешной деятельности персонала, но и создают благоприятные условия для перехода предприятий текстильной отрасли на инновационную модель развития. Переход к такой модели должен способствовать обеспечению роста объемов производства конкурентоспособной продукции к 2020 году в 3,1 раза по отношению к уровню 2008 года и увеличению экспорта в 4,0 раза, объем которого в 2020 году составит порядка 3,0 млрд. долларов США. В период с 2009 по 2020 гг. за счет стимулирования инноваций ожидается внедрение по отрасли свыше 50 вновь разработанных технологий, в том числе мирового уровня, и выдача более 70 патентов, удостоверяющих новизну технологических решений. Доля товаров отечественного производства на российском рынке к 2020 году должна составить не менее 50 процентов, товаров инновационного характера и имеющих патентную защиту (товарный знак, полезная

модель) – не менее 46 процентов объема производимой продукции предприятиями текстильной и легкой промышленности [2].

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральная целевая программа на 2009-2013 годы "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России". Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации, № 568 от 28.07.2008.

2. Стратегия развития легкой промышленности России на период до 2020 года, разработана в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 3 июля 2008 года № Пр-1369 и поручением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2008 года № ВП-П9-4244, утверждена Приказом Минпромторга России от 24 сентября 2009 г. № 853. – [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.minprom.gov.ru/activity/light/strateg/3/STRATEGIYa_LEGKOY_2020.doc

3. *Зайцев А.В., Баранов В.В., Крафт Й.* Требования современной экономики к формированию интеллектуальных ресурсов предприятия // Креативная экономика. – 2009, № 4. С.15...22.

4. *Каркошкина Т.А., Литвинова О.И.* Компетентностный подход в подготовке студентов высших учебных заведений как фактор роста конку-

рентоспособности выпускников // Креативная экономика. – 2009, № 10. С.22...26.

5. *Кельчевская Н.Р.* Определение востребованного качества подготовки специалистов – основа эффективной деятельности вуза // Экономика образования. – 2006, №4. С.101...107.

6. *Мельников О.Н.* Универсальная модель принятия управленческих решений человеком (обществом) // Креативная экономика. – 2009, №12. С.87...90.

7. *Николаев С.Д., Баранов В.В., Зайцев А.В., Крафт Й.* Интеллектуальный ресурс как фактор эффективной деятельности высокотехнологичного предприятия в кризисной экономике / В кн.: Проблемы развития инновационно-креативной экономики / Сб. научн. ст. по итогам Междунар. научн. конф. – С.-Петербург, 19-20 мая 2009 г. / Под общ. ред. проф. Горелова Н.А., проф. Мельникова О.Н. – М.: Изд-во "Креативная экономика", 2009. С.302...315.

8. *Смирнов С.В., Мостовой Е.Л.* Стратегический кадровый потенциал предприятия: проблемы формирования, оценки, управления. Проекция на государственный уровень // Научн. тр. междунар. союза экономистов и вольного экономического общества России. – Том 9. – М.-СПб., 2009. С.131...137.

Рекомендована кафедрой ткачества МГТУ им. А.Н. Косыгина. Поступила 05.06.10.