

## **К ВОПРОСУ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ МАЛЫХ ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Савченко Николай Федорович, канд. техн. наук,  
доцент кафедры “Техника и технологии”*

*Новиков Дмитрий Федорович, студент 1 курса магистратуры  
факультета Менеджмента и маркетинга*

*Харьковский национальный экономический университет  
имени Семена Кузнеця*

*В работе определены принципиальные положения по улучшению кадровой политики в сфере подготовки кадров, в частности специалистов по правовой охране интеллектуальной собственности (патентоведов, патентных поверенных и др.), непосредственно участвующих во внедрении инноваций в различных сферах современного производства товаров и услуг*

Учитывая, что общества развитых стран мира вошли в эру шестого технологического уклада экономики, базирующейся на новых высоких технологиях и повышающей конкурентоспособность каждой страны, в Украине становится насущной потребностью общества дальнейшее совершенствование креативных методов при подготовке будущих кадров. Особое значение это имеет для малых предприятий, развитие которых способствует улучшению социальных стандартов жизни, уменьшению социальной напряженности и безработицы. Поэтому повышение квалификации сотрудников малых предприятий, как специалистов инженерного направления, и улучшение качества их личностного потенциала позволит повысить эффективность и конкурентоспособность именно этих предприятий.

Анализ работ ведущих ученых и специалистов [1-7] и целевой политики Государственного института интеллектуальной собственности от законодательских инициатив к проведению конференций, семинаров и тренингов показал, что развитие экономики требует разработки целенаправленной государственной политики обучения прежде всего молодежи, которая должна быть целостной системой будущего интеллектуального ресурса молодежи и включать этапы подготовки образованных кадров и эффективного их дальнейшего использования на рабочих местах соответствующего профиля.

Целью исследования является определение принципиальных положений по улучшению кадровой политики в сфере подготовки кадров, в частности специалистов по правовой охране интеллектуальной собственности (патентоведов, патентных поверенных и др.), непосредственно участвующих во внедрении инноваций в различных сферах современного производства товаров и услуг.

Сегодня в Украине главной целью инновационного развития является повышение роли научных и технологических факторов в преодолении кризисных явлений и создание эффективных механизмов развития и эффективного использования национального научно-технологического потенциала.

Несмотря на кризисное состояние экономики в Украине, еще не учитывается в полной мере существующий и приобретенный в прошлом (в частности, авторские свидетельства СССР на изобретения) интеллектуальный капитал, что убедительно свидетельствует об имеющейся потребности общества в более эффективном использовании интеллектуального потенциала страны и разработке государственной кадровой политики относительно эффективного его использования. При этом к инновационному развитию могут привлекаться не только специалисты предприятий (инженерно-технический персонал, экономисты и др.), но и специалисты ведущих учебных заведений и учащаяся молодежь. Разработка принципов кадровой политики в инновационной сфере требует учета основных требований, которые приобретают первостепенное значение в информационном обществе, а именно:

1. креативность;
2. устойчивость развития (единство и многоукладность);
3. реалистичность;
4. рациональность;
5. духовность, нравственность, гражданская позиция;
6. демократичность;
7. правомерность.

На базе этих требований должны формироваться в каждой организации такие принципиальные положения, как системность, взаимоуважение и командный стиль для устранения недостатков и улучшения состояния производства товаров и услуг, снижение их себестоимости, внедрение прогрессивных технологий на постоянной основе, снижение расходов энергоресурсов и использование альтернативной замены.

В качестве положительного примера зарубежного и отечественного опыта [1 – 7] можно привести пример использования вышеприведенных основных требований для обучения студентов нетехнических специальностей приемам, которые применяются в творческой деятельности. Так, всемирно известная теория «ТРИЗ» (теория решения изобретательских задач), разработанная советским изобретателем и писателем-фантастом Альтшуллером Г. С. [1], и ее усовершенствование, получило дальнейшее развитие как метод ТЭР (технология эффективных решений) и достаточно распространен не только в России (корпорация «Сухой»), но и в мире [7]. Например, в Европе компания Siemens продолжает осваивать и внедрять инновационную программу с использованием теории решения изобретательских задач. В США представители властей штата Коннектикут вводят ее для

поддержки малых и средних предприятий на государственном уровне. Распространены эти методы также в Великобритании и Южной Корее.

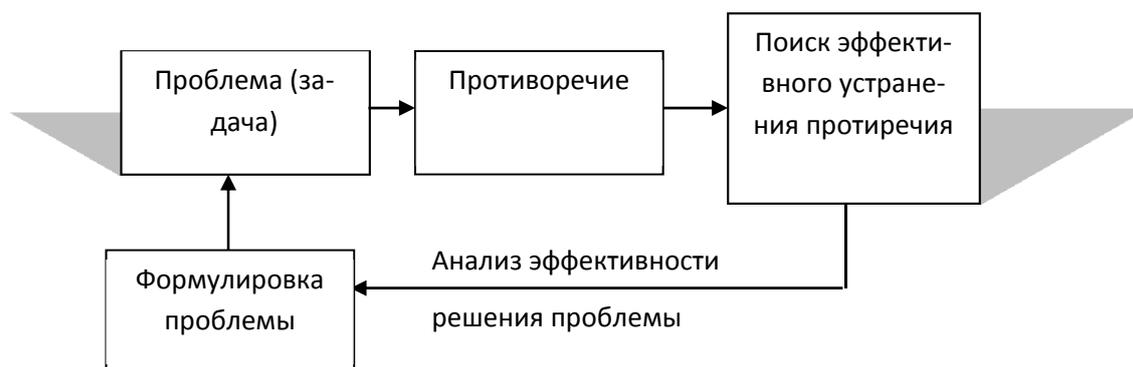


Рис. 1 – Основные этапы поиска эффективных решений

Особенностью творческих методик [1 – 4] является использование алгоритмов специальных методов для выявления противоречий и их преодоления. Для этого привлекается банк физических эффектов, специальных приемов, которые последовательно исследуются и внедряются специалистами инновационного развития (рис. 1).

Характерной особенностью при этом является приобретение умений четко выявлять проблему в достижении определенной цели как будущего эффекта. Таким образом, включение творческих методов и оригинальных методик в программы, например высших учебных заведений или организаций изобретателей и инновационных центров, будет полезным в сфере подготовки специалистов малых предприятий [5 – 7].

Интеллектуальные методы разложения креативных свойств каждой личности могут осуществляться не только при коллективной, но и индивидуальной или заочной формам обучения. Обязательно проводятся семинары-тренинги, ролевые игры, создавая предпосылки появления в организации эффективно работающих групп и коллективов.

Эффективная работа творческих групп требует особого внимания при создании микроклимата, наличия соответствующих личностей, которые выполняют следующие роли: аналитик, генератор идей, эрудит, критик, разработчик [1 – 4]. Также является важным привлечение к творческому процессу высококвалифицированных специалистов в качестве:

- организатора – человек, который осуществляет анализ ситуации и поставленных задач, определяет цели групповой работы, выделяет отдельные этапы и формулирует задания отдельным исполнителям;
- координатора – человек, который осуществляет анализ содержания всех индивидуальных действий и объединяет их в общее целое (работает в тесном контакте с организатором);
- контроллера – человек, который осуществляет надзор за правильностью реализации деятельности, особенно за соблюдением последова-

тельности и времени выполнения работы, а также эффективным использованием ресурсов;

- тренера – человек, ориентированный на передачу собственного опыта членам творческой группы (студентам, сотрудникам и проч.) и способный обеспечить процесс адаптации и активного участия в ролевой игре не только «узких» специалистов, но и молодежи.

На основе проведенных исследований [1 – 8] определены основные проблемы по подготовке кадров в сфере правовой охраны интеллектуальной собственности, которые требуют немедленного их решения, а именно:

Во-первых, современную государственную кадровую политику, направленную на инновационное развитие экономики, необходимо нацелить на коренные изменения в системе взаимодействия государства с личностью. Необходимо совершенствование методов и средств по соблюдению гарантии обеспечения конституционного права на свободу деятельности каждому гражданину. Это предполагает определение рода и времени его трудовой деятельности без установления жесткой материальной зависимости творческого работника от рисков инновационных внедрений.

Во-вторых, это низкий по сравнению с мировым уровень профессионализма и компетентности специалистов в области защиты прав на интеллектуальную собственность. Большинство из них были массово уволены в начале рыночных реформ и не владеют современными научными знаниями, требует определенных затрат для их переподготовки (повышения квалификации) на базе высших учебных заведений или непосредственно в условиях производства. Важным становится целевое создание условий для подготовки соответствующих специалистов для занятия должностей организаторов, аналитиков и экспертов при проведении инновационных семинаров и ролевых игр.

В-третьих, существующая кадровая политика в Украине в период адаптации к новым условиям рыночной экономики не выдержала давления «рыночного пресса» и не обеспечила в полной мере социальную стабильность общества. Частично потеряно влияние на стимулирование креативной молодежи по ее возвращении из торговых площадок к работе в научно-исследовательских организациях, производственных предприятиях и эмиграции в другие страны.

В-четвертых, система работы с кадрами в инновационной сфере, профессиональная подготовка и переподготовка персонала, мотивационный аспект содержания труда не стали еще решающим фактором повышения эффективности использования кадрового потенциала специалистов, особенно в области охраны прав на интеллектуальную собственность.

Исследования и использования мирового опыта по подготовке и переподготовке высококвалифицированными кадрами в сфере защиты прав на интеллектуальную собственность дает возможность обеспечить все отрасли национальной экономики специалистами.

Для обеспечения высокого динамизма профессиональных показателей работников практически всех социально-экономических, научных, образовательных сфер необходимы дальнейшие позитивные сдвиги в инновационном развитии организаций и учреждений, требует изучения мирового опыта для дальнейшего его использования.

### Список литературы:

1. Альтшуллер Г.С. Найти идею. Введение в теорию решения изобретательских задач / Г.С. Альтшуллер. – Новосибирск: Наука, 1986. – 209 с.
2. Кузнецов Ю.Н. Теория решения творческих задач / Ю.Н. Кузнецов. – М.: ООО «ЗМОК» – ЧП «ГНОЗИС», 2003. – 294 с.
3. Половинкин А.И. Основы инженерного творчества / А.И. Половинкин. – М.: Машиностроение, 1988. – 368 с.
4. Креатология и интеллектуальные технологии инновационного развития: Учебник для ВУЗов / Г.С. Пигоров, В.П. Козинец, А.Г. Махмудов, С.В. Антоненко, В.В. Малый, В.В. Козинец, Н.А. Резник. – Днепропетровск: Пороги, 2003. – 502 с.
5. Цыбулев П.Н. Управление интеллектуальной собственностью – консолидирующая идея образовательно-профессиональной программы специальности «интеллектуальная собственность» / П.Н. Цыбулев // Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції “ Проблеми підготовки фахівців з інтелектуальної власності в Україні” – К.: Ін-т. інтелектуальної власності і права, 2006 – С. 182-187.
6. Перерва П.Г. Проблемы и перспективы превращения интеллектуального потенциала НТУ «ХПИ» в инновационные траектории экономики знаний / П.Г. Перерва, Н.Н. Солошук / Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції “ Проблеми підготовки фахівців з інтелектуальної власності в Україні” – К.: Ін-т. інтелектуальної власності і права, 2006. – С. 157-163.
7. Мини алгоритм формулирования задач АВIZO. Электронный ресурс: <http://www.trizland.ru> .