

## СОТРУДНИЧЕСТВО ВУЗ-ОВ И ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ - ЗАЛОГ УСПЕХА В ПОДГОТОВКЕ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖЕРА

### THE COOPERATION OF UNIVERSITIES AND ENERGY COMPANIES - THE KEY TO SUCCESS IN THE PREPARATION OF THE INNOVATION MANAGER

*A. Ryazantsev*

#### Annotation

The article deals with issues related to the preparation of a new type of management for energy companies that meet the requirements of an innovative economy; actualized essence of the concept of innovation management and suggests ways to improve the training of professionals through the development of cooperation between technical universities and energy companies; theoretically justified competence model of innovation management; determined its functions and activities in the field of practical energy company.

**Keywords:** innovation management, innovative economy, innovative style of thinking, corporate training, professional competence, competence model.

*Рязанцев Александр Александрович*  
Аспирант, Академия повышения  
квалификации и профессиональной  
переподготовки работников образования

#### Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с подготовкой менеджеров нового типа для энергетических компаний, отвечающих требованиям инновационной экономики; актуализируется сущность понятия инновационного менеджера и предлагаются пути улучшения подготовки таких специалистов через развитие сотрудничества между техническими вузами и энергетическими предприятиями; теоретически обосновывается компетентностная модель инновационного менеджера; определяются его функции и области практической деятельности в энергетической компании.

#### Ключевые слова:

Инновационный менеджер, инновационная экономика, инновационный стиль мышления, корпоративное обучение, профессиональная компетенция, компетентностная модель.

**Н**еобходимым условием инновационного развития энергетической отрасли, роста ее конкурентоспособности является формирование резерва управленцев нового типа, отвечающих требованиям инновационной экономики. Однако качественное решение этой проблемы требует переосмысления взаимоотношений между высшим техническим образованием и производством. Как полагают руководители передовых взглядов, залог успеха усматривается в постоянном сотрудничестве, личном участии руководителей энергетических компаний и предприятий в подготовке инновационных менеджеров, начиная со студенческой скамьи, а затем в корпоративном обучении.

Кто такой инновационный менеджер и какова готовность технических вузов к подготовке такого рода специалистов?

Ответ на эти вопросы занимал и занимает многих исследователей. И, несмотря на то, что в научных работах приводятся веские аргументы в пользу инновационного менеджера как признанной профессии, общепринятым он так и не является. Некоторые работодатели полагают, что совсем необязательно вводить в штат таких сотрудников, так как они являются лишь генераторами идей и не владеют вопросами управления инновационным развитием компании. Руководители, имеющие данную точку

зрения, в большей степени сосредоточены на решении производственных проблем, а авторитарный стиль управления не способствует созданию творческой развивающей среды для выращивания инновационных менеджеров из числа талантливых молодых специалистов и опытных технических работников непосредственно внутри компании. Кроме того, традиционный подход сотрудников отделов по управлению персоналом к работе с кадрами, недопонимание необходимости непрерывного повышения квалификации в области организационного и инновационного менеджмента, овладения актуальными знаниями об изменениях в подготовке управленческих кадров разного должностного уровня не позволяют компетентно решать задачи социально-психологической диагностики коллектива, анализа и регулирования групповых и межличностных отношений, управления конфликтами и стрессами, учета профессиональных особенностей и социально-психологической адаптации специалистов, управления трудовой мотивацией и т.д. Немаловажной причиной, обуславливающей недооценку профессии инновационного менеджера, является и то, что немногие энергетические компании поддерживают и развивают регулярные связи с техническими вузами, в которых открыты факультеты и отделения по подготовке инновационных менеджеров для компаний энергетики,

которые разрабатывают современные образовательные программы по подготовки технической элиты. Как справедливо заметил А.Семериков, директор Екатеринбургской электросетевой компании, успешное развитие и энергетической компании, и вуза может осуществляться только в сотрудничестве.

В данном контексте сотрудничество между вузами и энергетическими компаниями, способствует разработке принципиально новых программ, в которых учитываются особенности профессиональной деятельности инновационных менеджеров, более четко определяются задачи, направленные на развитие у студентов умений вырабатывать управленческие решения, влияющие на повышение эффективности функционирования энергетических предприятий с учетом ресурсных ограничений и факторов рыночной неопределенности; формирование профессиональной компетентности, позволяющей осуществлять критический анализ мер государственного регулирования, применяемых в энергетическом секторе и смежных отраслях не только в России, но и в других странах мира; формирование навыков маркетинговой деятельности, связанной с изучением торговли товарами и деривативами на биржевых рынках; развитие инновационного мышления, способности воспринимать и предвидеть основные тенденции изменений внешней среды ведения бизнеса в энергетике; развитие у будущих менеджеров навыков проведения научных исследований; формирование умений рекламировать и презентовать результаты и приобретенного опыта изобретательской деятельности с использованием телекоммуникационных технологий. Создание новых программ и внедрение инновационных технологий подготовки менеджеров для энергетических компаний на основе сотрудничества позволяет планировать совместные конференции, практические семинары, мастер-классы, деловые встречи, дебаты по актуальным вопросам развития отрасли для того, чтобы та студенческая молодежь, которая готовится начать свой трудовой путь в энергетической отрасли, могли собственными глазами увидеть производство, пообщаться с опытными инженерами, менеджерами и еще раз оценить правильность профессионального выбора. Нет сомнения в том, что построение обучения в рамках такой программы, будет интересно не только для студентов вуза, но и для инженерно-технических работников и менеджеров, работающих в компаниях и на предприятиях энергетики.

Становление в нашей стране инновационной экономики требует создания компетентностной модели управления инновационной деятельностью энергетической отрасли, повышения ее эффективности и конкурентоспособности. Квалифицированно подготовленные менеджеры для инновационной среды, понимающие свою роль и задачи, являются одним из необходимых условий успешной реализации данной модели.

Под инновационным менеджером компании энергетической отрасли в данном исследовании понимается работник, обладающий: а) лидерскими качествами; гло-

бальным мышлением; организаторскими способностями; гибкостью в решении конфликтных ситуаций или проблем производственного и хозяйственного значения, профессиональной мобильностью, умением ценить свое рабочее время и рабочее время других (Управленческая компетентность); б) базовыми экономическими знаниями и умениями ими пользоваться при планировании, проектировании, моделировании хозяйственной и производственной деятельности компании, совершенствовании бизнес-процессов и коммерческих связей компании с региональными и международными партнерами (Экономическая компетентность); в) умениями применения информационных технологий в производственной, коммуникационной, презентационной, образовательной, проектной и исследовательской деятельности (Информационно-коммуникационная компетентность); г) экологической культурой и ответственностью за состояние окружающей среды в месте расположения компании/предприятия, готовностью к внедрению экологически чистых технологий в производство (Экологическая компетентность); д) коммуникативными способностями и умениями работать с коллективом на принципах доверия, открытости, доступности, совместного обсуждения общих проблем и успехов (Коммуникативная компетентность); е) личностными качествами, которые помогают создавать из коллектива команду, на которую можно положиться. Это такие качества, как доброжелательность и уважение достоинства каждого работника, умение видеть в нем индивидуальность, требовательность к себе и другим, внимание и чуткость, дисциплинированность, верность слову (Личностная компетентность); ж) социальной активностью в обществе, умениями на дружественной основе выстраивать связи и партнерские отношения с местными представительствами управления, ведомствами по труду и миграционными службами, учреждениями высшего и среднего профессионального образования и другими организациями, а также прямые контакты с потребителями электроэнергии (Социальная компетентность).

Инновационная компетентность менеджера – это способность и готовность выявлять, осмысливать и оценивать шансы своего развития, практические навыки и способность управлять знаниями, постоянно самосовершенствоваться, как в общекультурном плане, так и в профессиональном; овладевать маркетингом и проводить исследования рынков, на которых компания конкурирует с другими партнерами; осваивать технологию продвижения инноваций. Как показывает рисунок, инновационная компетентность пронизывает все другие виды компетентностей менеджера и, интегрируя с ними, оказывает существенное влияние на их содержание. В своей совокупности компетентности менеджера, интегрированные с инновационной компетентностью, составляют профессиональную компетентность инновационного менеджера.

Придерживаясь определений, данных известными учеными – исследователями компетентностного образования (Байденко В.И., Вербицкий А.А., Зимняя И.А., Ива-

нов Д.А., Митрофанов К.Г., Чошанов М.А. и др.), уточним, что профессиональная компетентность – это способность специалиста решать различного рода профессиональные проблемы, задачи на основе имеющегося опыта, знаний и ценностей своего предприятия.

Если обобщить все характеристики инновационного менеджера, то вырисовывается портрет специалиста, имеющего высокий уровень образования и обладающего ключевыми компетенциями (профессиональными, социальными, личностными), которые он готов наращивать в процессе непрерывного профессионального развития и самосовершенствования, умеющего генерировать идеи и на основе знаний менеджмента управления продвигать инновации для получения технологического превосходства и обеспечения конкурентных преимуществ компании энергетической отрасли. Инновационный менеджер – предприниматель, он должен быть готов к риску и оперативности в нахождении и принятии решений, ориентироваться на рынок и потребности клиентов, быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Инновационные менеджеры обладают высоким уровнем профессиональной мобильности, которая выражается в таких характеристиках менеджера, как динамичность, инициативность, амбициозность, соотносимая с желанием непременно достичь цели, реализовать задуманное; оптимизм, вера в успех, несмотря ни на какие препятствия; оперативность решения поставленных задач, непрерывное профессиональное совершенствование, стремление к овладению новыми компетенциями и опытом; ответ-

ственность и надежность.

Деятельность инновационного менеджера как раз заключается в том, чтобы стимулировать дальнейшее продолжение изобретательской деятельности инженерно-техническими работниками; продвигать рационализаторские предложения; содействовать выпуску патентно-способной продукции и следить за соблюдением патентного права на продукцию, коммерческой тайны, если продукция или методы предоставляемых услуг населению не являются защищенными объектами патентного права; проводить маркетинговые исследования рынка производства и сбыта продукции и относиться с полным пониманием и ответственностью к тому, что конкурентоспособность компании зависит и от того, насколько динамичны работники, насколько действенны стимулы поощрения труда в компании, а также и от компетентного использования законодательно предусмотренных средств для закрепления исключительных прав на результаты творческой деятельности и интеллектуального труда, воплощенные в конечной продукции.

Отдельно следует отметить и работу с рисками. Любой инновационный проект может оказаться нерентабельным или неудачным. Инновационный менеджер должен иметь это в виду и оградить проект от рисков, предвосхищая неблагоприятные условия, при возникновении которых проект лучше свернуть.

Несмотря на то, что не достигнуто единого мнения среди работодателей о необходимости включать в штат такой категории работников, как инновационные мене-



Рисунок 1.

джеры, практика убедительно доказывает целесообразность выращивания в компаниях не просто инноваторов и изобретателей, а специалистов, владеющих экономической компетенцией и способных управлять человеческими ресурсами.

Многие ученые полагают, что управление инновациями – искусство, сочетающее в себе знание предметной области, навыки руководства высокорискованными предприятиями и умение создать и сплотить команду вокруг общей идеи [2, С.12; 6, С.17]. Следовательно инновационный менеджер должен обладать широким кругозором, быть коммуникабельным, человечным, открытым к контактам, требовательным к себе и к другим работникам. обладать умениями выстраивать деловые отношения с партнерами по бизнесу. Безусловно, преимуществом инновационного менеджера в карьерном росте является наличие опыта проведения маркетинговых исследований, практическое владение английским языком, основами финансового планирования и бухгалтерского учета. Менеджер, участвующий в каком-либо инновационном проекте, особенно ценится в компании, если учесть тот факт, что в России сравнительно недавно начали уделять серьезное внимание подготовке специалистов в этой области.

В заключении хотелось бы остановиться на следующих положениях.

В целях обеспечения перехода энергетической отрасли на инновационный путь развития необходимо:

- ◆ оперативно решать кадровые вопросы и укреплять энергетические компании и предприятия менеджерами с инновационным стилем мышления из числа выпускников вузов, соответствующих по уровню профессиональной подготовки запросам и ожиданиям работодателей. При отборе кандидатов с перспективой карьерного роста следует использовать авторские технологии, представляющие собой психологические и профессиональные тесты, позволяющие определить уровень готовности менеджера управлять проектами, взаимодействовать с коллективом, внедрять новаторские идеи в произ-

водство, проводить маркетинговые исследования, управлять рисками и др.;

- ◆ укреплять сотрудничество технических вузов и энергетических компаний и предприятий через соучастие в образовательной, исследовательской, проектной, конкурсной деятельности;

- ◆ "растить" инновационных менеджеров в компании на основе преемственности опыта старшего поколения управленцев и молодого поколения, создавая условия для профессионального становления, адекватные целям и задачам инновационного развития отрасли под влиянием внешних и внутренних факторов;

- ◆ внедрять научные исследования в практику подготовки инновационных менеджеров в вузе и в систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки менеджеров энергетической отрасли;

- ◆ обновлять модульные программы профессиональной подготовки кадров новыми учебными курсами, направленными на актуализацию гуманитарных и технических знаний, например учебным курсом делового английского языка, курсом обучения деловой и профессиональной этики, курсом культуры электронных презентаций и электронного письма, курсом управления с использованием информационно-коммуникационных технологий и др.

Таким образом, становится очевидным тот факт, что профессия инновационного менеджера интегративна по своей сути и включает несколько взаимосвязанных аспектов: управленческий, психологический, социальный, креативный, исследовательский, информационно-технический, освоение которых происходит одновременно на основе междисциплинарной интеграции. Непрерывное взаимодействие преподавателей кафедр, студентов с менеджерами и инженерно-техническими работниками энергетических предприятий обеспечивает преобразование теоретических знаний и инновационных идей в практико-ориентированные методы и технологии обучения в контексте компетентностного образования.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Борисова Л.М., Гершанович Е.А. Экономика энергетики: Учебное пособие. – Томск: Изд-во ТПУ, 2006. – 208 с.
2. Подготовка компетентных менеджеров. Новые формы партнерства с бизнесом. Методология и опыт кафедры систем управления энергетикой и промышленными предприятиями УГТУ /Л.Д. Гительман, А.С. Семериков, Т.Б. Гаврилова, Л.М. Гительман, В.В. Добродей, Н.П. Зорин, А.П. Исаев, Г.А. Костина, Ю.Г. Мунц, Б.Е. Ратников, О.М. Ростик, Л.Д. Углова, Т.Ю. Чазова. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2008.–195с.
3. Росляков П.В. Подготовка кадров для энергетики будущего. Национальный исследовательский университет. Московский энергетический институт (технический университет). Электронная презентация. М.–2010
4. Чичикин И.В. Формирование коммуникативной компетентности в профессиональном образовании менеджеров (на примере специальности "Менеджмент организации"): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08; Курский государственный университет. – Курск, 2010.
5. Шубнякова Н.Г. Типология инновационных менеджеров. Шумпетеровские чтения Schumpeterian Reading (SR). Тематический сборник, 2011. С. 317 – 321
6. Stobbe, M. Lösungsorientiertes Management. Das Weiterbildungsmagazin. Bonn, 2007.–200S.
7. Felfe J. Organisationsdiagnostik. Das Weiterbildungsmagazin Bonn, 2008.–140S.