

И. В. Трусевич (trusevich@mail.ru),

канд. экон. наук, доцент

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

МОТИВАЦИЯ К ПОИСКУ ИННОВАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ НА ФАКУЛЬТЕТЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ БЕЛОРУССКОГО ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Статья посвящена мотивационным аспектам при реализации инновационных проектов инновационными командами на факультете повышения квалификации и переподготовки Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации.

The article is devoted to motivational aspects during implementation of innovative projects by innovative teams at the Faculty of Personnel Retraining and Qualification Improvement of Belarusian Trade and Economics University of Consumer Cooperatives.

Большую роль в деятельности любого подразделения играют сотрудники. Старый и верный лозунг советских времен «Кадры решают все!» действует и поныне. Если менеджеры высшего звена вырабатывают новую стратегию, то реализовывать ее должны подчиненные, которые разрабатывают и производят продукты и услуги, а также общаются с клиентами. Следовательно, важным моментом во внедрении инноваций является *мотивация* сотрудников, их поощрение в своих инновационных командах вырабатывать поиск инновационных решений.

Мотивационным аспектам к поиску инновационных решений на факультете повышения квалификации и переподготовки учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» посвящена данная статья.

Приоритетными направлениями в повышении квалификации и переподготовке руководителей и специалистов являются вопросы организации инновационной, инвестиционной и внешнеэкономической деятельности, антикризисного управления, малого и среднего предпринимательства, коммерческой деятельности.

Кодексом Республики Беларусь об образовании предусмотрено 12 образовательных программ дополнительного образования взрослых:

- повышение квалификации руководящих работников и специалистов;
- переподготовка руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование;
- переподготовка руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование;
- стажировка руководящих работников и специалистов;
- специальная подготовка, необходимая для занятия отдельных должностей;
- повышение квалификации рабочих (служащих);
- переподготовка рабочих (служащих);
- профессиональная подготовка рабочих (служащих);
- обучающие курсы (лектории, тематические семинары, практикумы, тренинги, офицерские курсы и иные виды обучающих курсов);
- обучение в организациях;
- совершенствование возможностей и способностей личности;
- подготовка лиц к поступлению в учреждения образования Республики Беларусь.

Сегодня система дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь является одним из важнейших факторов социально-экономического развития страны и представляет собой гибкую, мобильную и постоянно развивающуюся систему. Она призвана решать и в целом решает задачи обеспечения отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации, кадровой поддержки инновационных процессов, удовлетворения потребностей граждан в профессиональном совершенствовании.

Факультет повышения квалификации и переподготовки является структурным подразделением учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации». В состав факультета входит кафедра экономических и правовых дисциплин.

В соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании на факультете повышения квалификации и переподготовки университета реализуются следующие образовательные программы дополнительного образования:

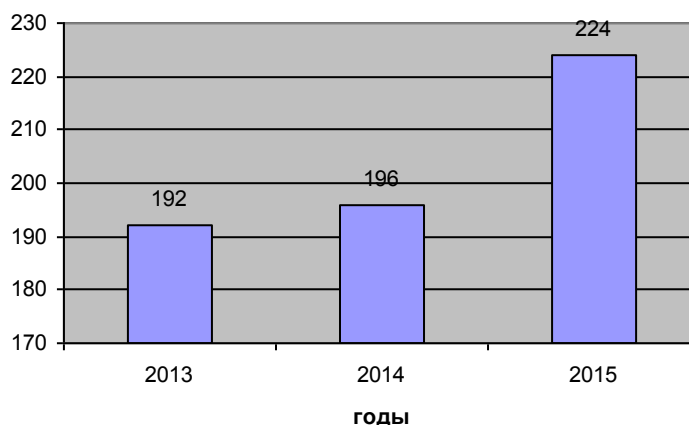
- повышение квалификации руководящих работников и специалистов;
- переподготовка руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование;
- переподготовка руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование;
- специальная подготовка, необходимая для занятия отдельных должностей (обучение антикризисных управляющих);
- профессиональная подготовка рабочих (служащих);
- стажировка руководящих работников и специалистов;
- обучающие курсы (лектории, тематические семинары, практикумы, тренинги и иные виды обучающих курсов);
- обучение в организациях;
- дополнительное образование детей и молодежи.

Факультет повышения квалификации и переподготовки в своей работе руководствуется инновационными формами и методами обучения слушателей, а также инновационными методами работы; в нем реализуется ряд мотивационных аспектов по внедрению инноваций.

Первым мотивационным аспектом является доверие сотрудникам ответственности за выполнение конкретных проектов, а также доверительные отношения в коллективе.

Руководители высшего и среднего звена берут на себя ответственность за ведение переговоров, выделение финансовых средств на инновации, а непосредственное исполнение доверено сотрудникам, но при поддержке руководства. Мы приняли решение возложить на каждого сотрудника ответственность за тот или иной вид услуг с привлечением студентов. Например, отдельные сотрудники возглавили отдельные образовательные программы: компьютерные курсы для пенсионеров, планшет с нуля, объединение по интересам для детей (лингвистический лагерь, бизнес-лагерь, ораторское мастерство). Назначены ответственные от кафедр университета за каждой специальностью переподготовки. Это предполагает тесное взаимодействие с клиентами. Также ставилась цель во всем руководствоваться интересами потребителей. В результате многие проекты оказались успешными. Новый подход к работе дал возможность увеличить набор. Так, в 2015 г. на все специальности переподготовки зачислено 224 чел. Темп роста набора на переподготовку к 2014 г. составил 114,3% (в 2013 г. – 102,1%). Удельный вес в общем наборе университета (I, II ступени высшего образования и переподготовка) на переподготовку составил 24%. В 2013 г. доля набора в общем объеме составляла 16,2%, в 2014 г. – 20,1%. Рост этого показателя за 2015 г. составил 3,9 процентного пункта, что отражено на рисунке.

Переподготовка руководящих работников и специалистов за 2013–2015 гг., человек



Абсолютный прирост слушателей по другим образовательным программам, реализуемым на факультете повышения квалификации и переподготовки в 2015 г., увеличился, темп роста составил 121,5%. Темп роста всего контингента по реализуемым образовательным программам составил 118,9%.

Ответственность за конкретный проект дает возможность сотрудникам рассматривать свою должность в качестве трамплина для карьерного роста, как вертикального, так и горизонтального. Горизонтальный карьерный рост позволяет сотруднику становиться более квалифицированным в профессиональном плане, увеличивать и приумножать свои компетенции, знания, умения и навыки, отвечать лично за принимаемые решения.

При подведении итогов особое внимание обращается на *успешность инновационной команды и каждого ее члена*. Это еще больше сплачивает коллектив и является хорошей мотивацией к поиску инновационных решений.

По тому же принципу постепенно реформируются и другие направления деятельности. Так, несколько образовательных программ объединяются в одно направление, которое возглавляет один сотрудник. Это позволяет значительно сократить общие затраты, повысить эффективность работы и улучшить обслуживание клиентов.

Системы контроля заслуживают особого внимания. В соответствии с системой менеджмента качества проводится мониторинг и контроль качества обучения. Разработана и ведется система контроля выполнения функциональных обязанностей сотрудников деканата и приглашенных лекторов.

Энергичные и предприимчивые руководители среднего звена и ответственные сотрудники вносят огромный вклад в инновационную деятельность и реформирование своих организаций, так как именно они создают нужные системы, воплощают планы в жизнь и соответствующим образом управляют рядовыми членами инновационной команды. Более того, поскольку именно руководители среднего звена занимаются операционной деятельностью и знают все о деятельности проекта, они гораздо чаще, чем топ-менеджеры, предлагают (и воплощают) новые идеи. Сотрудники инновационных команд факультета повышения квалификации и переподготовки обладают весьма любопытными и полезными качествами, такими как:

- *Готовность к преобразованиям*. Они уверены, что преодолеют все трудности и устранят все неясности. Все тонко чувствуют тенденции развития и считают, что нерешенные проблемы открывают перед ними новые возможности.

- *Четкий курс*. Каждый ответственный за проект тщательно продумывает все детали своего проекта.

- *Основательность*. Они обстоятельно готовятся к встречам и обсуждениям, хорошо разбираются в тонкостях организационной политики, умеют найти сторонников и знают, как преподнести свои идеи руководству.

- *Поощрение коллективного духа*. Сотрудники всегда держат слово и создают такую рабочую атмосферу, чтобы все их сотрудники ощущали себя частью коллектива и старались внести посильный вклад в общее дело.

- *Настойчивость, умение убеждать, скромность*. Все понимают, что за короткий срок цели не достичь, а потому действуют настойчиво, пока не добьются желаемого.

Таким образом, инновационные проекты, которые постоянно внедряются, требуют от руководителей и сотрудников особой предприимчивости. Их инициаторам то и дело приходится решать нетривиальные задачи, а это требует особой мотивации.