



Международная
Академия
Бизнеса

КОЖАХМЕТОВ А.Б.

президент-ректор
Международной
академии
бизнеса

www.iab.kz

II Экономический форум «ЭКСПЕРТ-100-КАЗАХСТАН»



ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
И ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОГРАММЫ Форсированного
Индустриально-инновационного
Развития Республики Казахстан

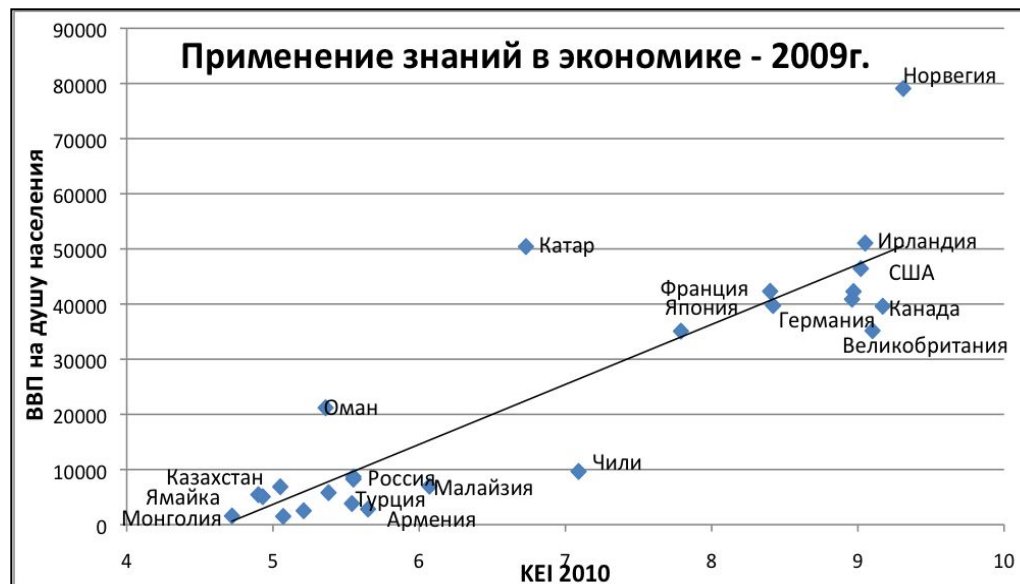
Астана, 18 ноября 2010 г.

МИРОВЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Анализ развития мировой экономики показывает, что сегодня экономический успех, в том числе повышение производительности труда, основаны на знании и новых технических решениях, нежели чем на производственных возможностях. Мировые компании перестраивают свои системы управления с традиционной производственной на технологическую ориентацию. Фактором успеха становится стратегическое управление инновациями и технологическим развитием. Технология рассматривается как средство создания и поддержания конкурентного преимущества, что поднимает ее до уровня стратегического капитала, которым необходимо квалифицированно управлять на всех уровнях руководства компании. Эта актуализирует необходимость **подготовки управленческих кадров в области технологического развития и инноваций, с разработкой специальных образовательных программ.**

Показатели формирования инновационной экономики Казахстана

Индекс экономики знаний KEI (The Knowledge Economy Index) Казахстана за 2009 год



Индекс инноваций (The Innovation System) Казахстана за 2009 год



ИНСТРУМЕНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКОЙ НА МИКРО- И МИКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ УРОВНЯХ



1. Промышленная политика, ставящая четкие цели для определенных рынков и промышленных отраслей, призванных обеспечить технологический прорыв и повышение производительности труда, а следовательно и конкурентоспособность всей казахстанской экономики в целом на внешних рынках, что, в свою очередь, позволит обеспечить достижение целей макроэкономической политики.

2. Конкурентная политика, ставящая своей целью обеспечение конкуренции на тех рынках и в тех промышленных отраслях, на которые нацелена промышленная политика.

Промышленная политика неразрывно связана с кадровой политикой. Политика обеспечения необходимыми кадрами является важнейшим инструментом реализации промышленной политики.

УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ГПФИИР

Важнейшими условиями повышения производительности труда и успешной реализации Программы форсированного индустриально-инновационного развития Республики Казахстан:

- кадровое обеспечение;
- трансферт управленческих технологий.

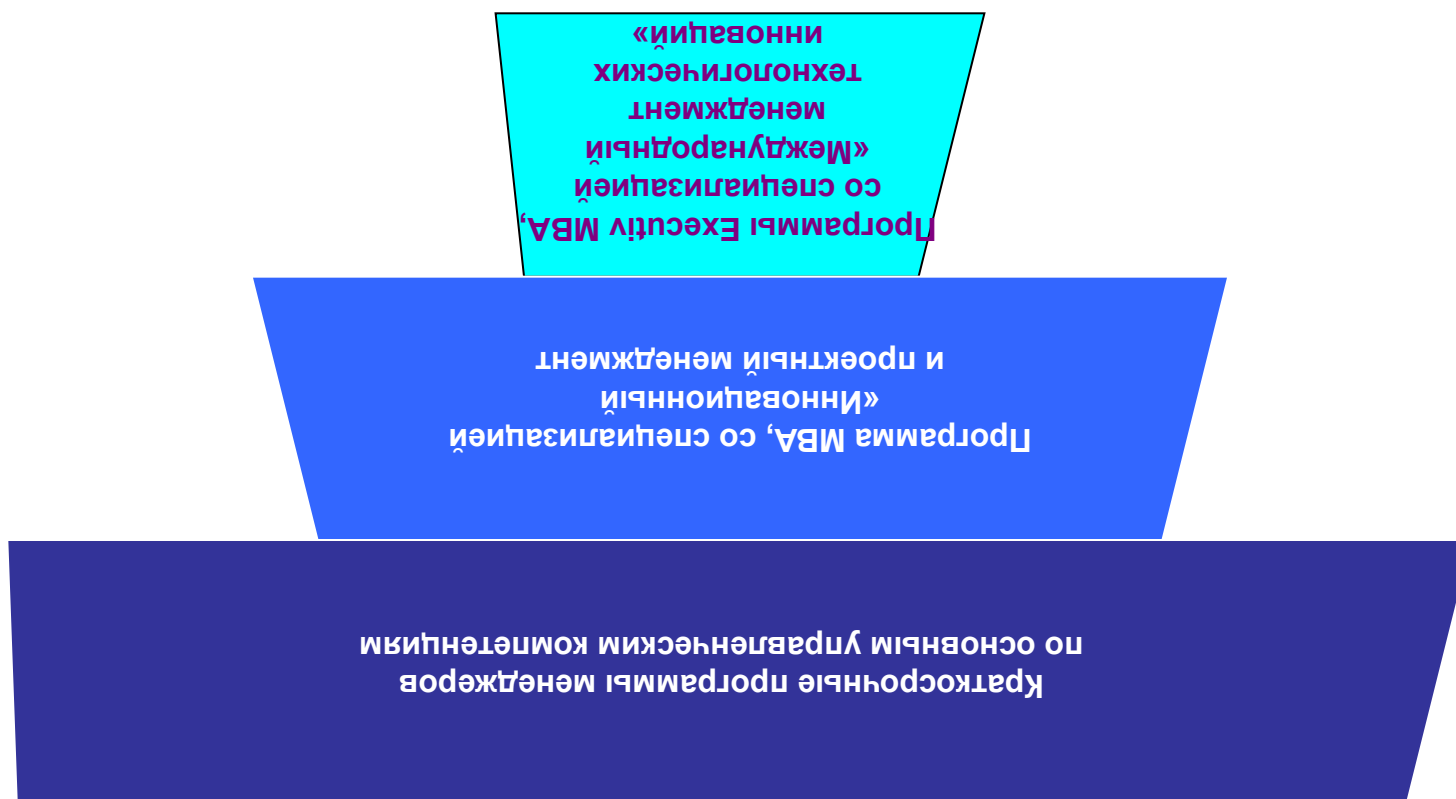
Это предполагает обучение высшего и среднего звена менеджеров предприятий инновационного сектора, равно как и представителей государственных органов управления, национальных компаний и институтов развития по программе подготовки управленческих кадров в области технологического развития и инноваций.

Образовательные программы должны содержать в себе в качестве наиболее приоритетных те инновационные технологии управления, которые наилучшим образом вписываются в реалии современного казахстанского бизнеса, и применение которых будет адекватно и максимально эффективно

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

- ◉ Стратегия Голубого океана (У.Чан Ким, Р.Моборн), в основе которого лежит технологию создания свободной рыночной ниши, позволяющей создать растущий спрос на новую продукцию на расширенных целевых сегментах;
- ◉ Метод управления Адизеса, в основе которого лежит инновационный подход в управлении, определении роли каждого члена управленческой команды с целью (а) выявления ошибок управления и (б) роста прибыльности компании через повышение эффективности топ-менеджмента;
- ◉ Каталитические механизмы управления (Дж.Коллинз), обеспечивающий долгосрочный управленческий эффект через распределение управления в интересах всей системы, избавляя при этом компанию от «вирусов» - персон, не разделяющих основополагающие ценности компании;
- ◉ Технология создания новаторской компании (Дж.Коллинз, У. Лазье), в основе которого лежит принцип развития всех аспектов инновационности (восприимчивость к новым идеям, фокус на потребителя, творчество сотрудников, автономия и децентрализация, др.);
- ◉ Информационные и автоматизированные технологии управления.

Уровни комплексной системной образовательной программы по подготовке менеджеров для ГПФИИР



«КОНЦЕПЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА «ДЕСЯТЬ ТЫСЯЧ МЕНЕДЖЕРОВ ДЛЯ ИНДУСТРИАЛЬНО- ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА»

Цель проекта - подготовка управленческих кадров для успешной реализации Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития Республики Казахстан, что позволит обеспечить устойчивый и сбалансированный рост экономики через диверсификацию и повышение ее конкурентоспособности.

Задачи проекта:

- Разработка комплексных системных образовательных программ обучения менеджеров в области управления технологическим развитием и инновациями,
- Разработка процедур отбора на выявление кандидатов для обучения,
- Разработка процедур для определения уровня подготовки потенциальных слушателей,
- Проведение обучения, с включением выездного модуля стажировки в передовых инновационных центрах мира,
- Оценка результатов обучения, с защитой выпускных проектов.

Реализация проекта обеспечит:

- Технологическую модернизацию и развитие национальной инновационной системы,
- Повышение качества человеческого капитала,
- Создание благоприятной среды для индустриализации,
- Эффективное взаимодействие государства и бизнеса в процессе развития приоритетных секторов экономики.

Ожидаемые результаты проекта:

- Ежегодная подготовка 2000 руководителей высшего и среднего звена, для работы на высших управленческих должностях в организациях реального сектора экономики страны.
- Создание национального кадрового резерва ("критической массы") из высококвалифицированных и компетентных руководителей и формирование управленческого потенциала Республики Казахстан.
- Создание Ресурсного центра единой информационной базы данных обо всех участниках программы и Ассоциации выпускников программы, с целью обеспечения их максимально эффективного дальнейшего сотрудничества.

ДЕСЯТЬ ШАГОВ НА ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ:

- 1). определение текущей производительности;
- 2). формулировка миссии и цели, ориентированные на производительность;
- 3). разработка официальной программы развития производительности компании, со своим бюджетом;
- 4). гибкое распределение работы между сотрудниками;
- 5). обучение менеджеров навыкам эффективной организации работы;
- 6). уменьшение уровней управления в организации;
- 7). увязывание зарплаты и карьерного роста с показателями производительности;
- 8). управление качеством еще до начала производства и в его процессе, избегая затрат ресурсов на дефектные работы;
- 9). улучшение коммуникации между сотрудниками (например, неформальные коммуникации помогают руководству сформулировать ощущение тесного соприкосновения с сотрудниками, которое необходимо, чтобы направить усилия групп на повышение производительности);
- 10). внедрение лидерства, основанного на участие людей в управлении, которое является более эффективным способом стабильного и длительного роста производительности.

Превращение потенциала знаний в коммерческий успех – проблема международная. Мир становится одним рынком знаний и технологий. В условиях жесткой конкуренции добиться результата в инновационном бизнесе можно только путем целенаправленного объединения компетенций специалистов из разных областей знаний. Организация такой деятельности сложная и интересная управленческая задача. Сегодня из трех основных составляющих инновационного бизнеса: финансов, менеджмента и технологий – определяет успех проекта именно менеджмент.

Спасибо за внимание!