



Послевузовская подготовка в интересах повышения эффективности функциональной деятельности организаций

Б.Б. Джакубақынов

(Военный Институт КНБ Республики Казахстан)

В.П. Медведев

Доктор военных наук, профессор

(Всероссийская академия внешней торговли)

Концепция современного менеджмента не случайно определяется как «такая работа с людьми, эффективно управляя которыми, организация (система) любой природы и сложности добивается желаемых результатов».

Следовательно, рассмотрение (анализ) функциональной деятельности любой организации следует начинать с работы с людьми в самом широком смысле слова. Под понятием *люди* понимаются не только сотрудники организации, но и *клиенты* и *партнеры*, с которыми взаимодействует конкретная организация. Значимость и роль людей в системах функциональной деятельности организаций уже не нуждается в специальных доказательствах. Не случайно, начиная с 1989 года, Нобелевский комитет присуждает премии в области экономики тем ученым, которые доказали экономическую значимость персонала (людей) в виде целесообразности и экономической эффективности вложений в профессиональную подготовку, повышение квалификации («доподготовку») и обеспечения здоровья персонала. Персонал организации является основой внутренних (управляемых) факторов любой организации, обеспечивая результативность ее взаимодействия с клиента-

ми и партнерами, делая организацию удобной и привлекательной во взаимодействии с «внешней средой». Такого рода взаимодействия являются основой для обеспечения конкурентоспособности организации, наряду с привлекательностью характеристик «товаров» и «услуг», необходимых для взаимодействующих систем.

Данные требования являются основополагающими для организаций коммерческой направленности (получения максимальной прибыли). Для организаций не коммерческой направленности основополагающим является повышение имиджности (авторитета) на основе выделяемых бюджетных ресурсов (финансы, люди, результаты). Это - государственные (федеральные, региональные и муниципальные) учреждения, которые предназначены для решения самых различных задач, и все силовые системы и структуры. Независимо от того, являются организации коммерческими или не коммерческого характера, качество их деятельности зависит от работы людей, сотрудников данных систем. Они и являются главным и наиважнейшим внутренним, управляемым фактором и основным объектом внимания руководителей всех иерархических уровней.



Нет необходимости доказывать, что внешняя (не управляемая) среда весьма динамично изменяется, что отражается на резком и значительном увеличении объемов информации. Так, за последние годы объем информации о происходящих изменениях в обществе и экономике стал удваиваться примерно в каждые три года, в то время как еще 5-10 лет тому назад он удваивался за каждые пять лет.

В настоящее время многие организации уже не успевают своевременно перестраивать систему управления и не успевают во время адаптироваться к новым условиям. Следовательно, инновационность в деятельности персонала становится определяющим фактором в обеспечении эффективности, результативности и все усиливающейся конкуренции.

В результате задача доподготовки специалистов, особенно для систем управления, до уровня требований «рабочих мест» (должностных обязанностей) и переподготовки при перемещении с одного рабочего места на другое, становится постоянным и обязательным.

Если рассматривать эффективность как фактор оценки результатов работы руководителей (менеджеров) коммерческих и не коммерческих организаций, то ее принято оценивать для коммерческих организаций в виде степени прибыльности и имиджности, в то время как для некоммерческих организаций имиджность становится определяющим фактором. Следовательно, имиджность (авторитетность, надежность) является обязательным элементом в работе руководителей всех уровней и направлений, независимо от того является ли организация коммерческой или не коммерческой направленности деятельности. В силу того, что имиджность организации зависит от качества и результатов работы ее персонала, компетентность персонала, в первую очередь руководства, становятся объектом постоянного внимания руководителей всех уровней.

В силу того, что высокий уровень квалификации уже стал экономической категорией, т.е. расходы на обучение определяют «скорость» и «объем» получаемых реальных результатов, как следствие обучения, необходимо только определить: чему учить, в какие сроки и как оценивать результаты повышения компетентности.

В системе повышения квалификации (доподготовки) и обучения участвуют три относительно самостоятельных группы: работодатель, обучаемые и обучающие, каждая из которых стремится к достижению собственных целей. Работодатели желают иметь компетентных, инициативных исполнителей их стратегических задач на всех рабочих местах, которым можно делегировать определенные должностные полномочия с уверенностью, что руководство подчиненными структурами в оперативные и стратегические сроки (на протяжении текущего года и в будущем) будет эффективным (по запланированным результатам).

Обучаемый ожидает получения тех знаний, умений и практических навыков (компетенции), которые необходимы для результативной работы на своем рабочем месте. Очевидно, что интересы работодателя и обучаемого должны совпадать, с учетом дополнительной самомотивации и личных целей и интересов обучаемых. Обучающие должны четко знать цели каждой из предыдущих сторон и предложить программу и порядок обучения, отвечающие интересам и целям каждого из участников данного процесса.

Проблема заключается только в том, чтобы определить, на какой стадии понимания существа ближайших задач и проблем находится каждый из участников и каково их понимание характера предстоящих изменений и сроков их проявления. Так как каждая организация-работодатель объективно находится на различных этапах своего состояния на «жизненном цикле», трактовка задач и проблем бывает субъективной и не всегда отражает четкие взгляды на оценку скорости и характера предстоящих изменений во внешней среде.

Именно по этой причине обучающая система должна четко понимать характер и диалектическое (объективное) содержание динамически изменяющейся внешней среды, для того чтобы предложить соответствующую программу доподготовки.

Существуют организации-работодатели, которые опережают характер развития «среднестатистических» организаций и системы, которые нуждаются в инновационном и упреждающем обучении своего персонала. Так, если большое число организаций еще не в пол-



ной мере создали необходимые для эффективного управления «базы данных» (БД), то наиболее успешно действуют организации, которые на основе имеющихся БД используют «базы знаний» (в виде методик решения конкретных задач).

Появилось и все больше укрепляется направление, которое получило название «управление знаниями», обеспечивая сотрудников компаний в заданное время не только знаниями, но и способствуя накоплению умений и практических навыков. Очевидно, что обучающие системы должны сосредоточить свое внимание именно на управлении знаниями, упреждая потребности заинтересованных компаний. Так, применительно к подготовке специалистов уровня MBA, один из учебных центров MBA («Интеграл» РЭА им. Г.В. Плеханова) опирается на лозунг «Учить бизнесу, опираясь на бизнес», направляя свои усилия на накопление такого рода учебных программ, которые призваны формировать и накапливать такого рода знания, которые и должны стать предметом и объектом управления.

Совокупность знаний (умений и практических навыков) являются необходимыми в первую очередь для органов управления. Именно применительно к управленческим органам существует объективный критерий к своевременности (наряду с качеством) обеспечения управляющих воздействий на управляемые объекты в соответствии с зависимостью (1):

$$T_{\text{критич.}} \geq T_{\text{упр.}} + t_{\text{действ.}} \quad (1),$$

где: $T_{\text{критическое}}$ – то предельное значение времени, в рамках которого управляющие воздействия еще могут обеспечить достижение желаемого результата;

$T_{\text{управленч.}}$ – время, необходимое на подготовку и реализацию желаемого воздействия на управляемый объект;

$t_{\text{действий}}$ – время, необходимое на реализацию конкретной деятельности (изготовления, транспортировки и/или предоставления товара и/или услуги клиенту).

Опираясь на данную, объективно существующую зависимость, следует опираться на содержание функциональной деятельности в виде требования, ко времени ($t_{\text{действ.}}$) и управ-

лению содержанием функциональной деятельности ($T_{\text{упр.}}$). Естественно, что качество деятельности и процесса управления должны быть не ниже определенного, заданного.

Естественно, что организация («работодатель») становится «заказчиком» уровня компетентности сотрудников, а обучающие системы и структуры должны быть адаптивны к изменяющимся условиям (внутренних факторов и внешней среды) и готовы к внесению корректив в программы и содержание подготовки. В результате, в рыночных структурах и системах, нацеленных на инновационность, требования к коррективам в обучении возникают чаще, а порою и кардинальнее, чем в бюджетных организациях всех уровней, что и определяет частоту и глубину изменений в характере доподготовки и переподготовки.

Таким образом, объективные условия и требования к характеру изменения программ и методов обучения в части инновационности, в соответствии с «центрами» инноваций, для коммерческих систем находятся в функциональных организаций, а для бюджетных организаций, как правило, должны находиться в центрах обучения, где и следует сосредотачивать опыт и накапливать знания применительно к управляющим воздействиям на некоммерческие (бюджетные) и коммерческие (ориентированные на прибыль) системы.

Следовательно, управление знаниями и базы знаний должны сосредотачиваться, накапливаться и своевременно использоваться, в первую очередь, в системах и структурах обучающихся, сосредотачивая в них не только педагогические, но и научно-исследовательские кадры. Не случайно европейская система менеджмента утверждает, что бизнес-школы (как центры обучения) должны все больше становиться центрами-бизнеса в виде научно-исследовательских систем с однозначной доподготовкой и переподготовкой специалистов в виде управлений знаниями.

Итак, возрастающий объем информации требует структуризации и систематизации в виде баз данных, вместе с которыми должны накапливаться теоретические составляющие и различные методики, составляя базы знаний, которые должны систематизироваться и распространяться центрами обучения и переподготовки.



Таким образом, опыт наиболее успешных систем и существующие тенденции работы с информационными потоками, компьютерные технологии и возрастание роли инноваций в деятельности любого рода функциональных и обучающих систем позволяют сделать выводы о:

1. Возрастающей роли центров повышения квалификации (доподготовки) и переподготовки специалистов высшей квалификации.

2. Постепенного превращения центров повышения квалификации (доподготовки) в центры сбора и сосредоточения новых знаний, особенно инновационного характера, в виде научно-исследовательских работ и диссертационных исследований (докторских, кандидатских и магистерских).

3. Накапливаемые результаты исследований использовать в виде развивающихся баз знаний, которые предполагают новые направ-

ления и темы научных исследований для внедрения в учебные процессы и функциональную деятельность организации (систем).

4. Сам подход к формированию, развитию и широкому использованию без знаний на практике требует четких, научно-обоснованных критериев и методик их использования.

5. Очевидно, что система критериев не может быть простой и однозначной в силу того, что требования и условия работодателей (заказчиков), обучающихся и обучающихся различаются, природа и структура систем заказчиков и исполнителей (центров управления знаниями) могут значительно различаться и т.д.

6. В силу последнего, необходимы серьезные исследования в интересах решения такого рода многокритериальных задач, что возможно на основе научно-обоснованного моделирования «больших» и «сложных» разнородных систем.

Госдума приняла закон об изменении принципа квотирования импорта сельскохозяйственных товаров в РФ

Госдума на пленарном заседании 16 ноября приняла во втором и третьем чтениях закон «О внесении изменений в статью 36 закона РФ «О таможенном тарифе».

Закон предусматривает изменения принципа квотирования импорта сельхозтоваров на таможенную территорию РФ. Законом предлагается изменить базовый период при распределении тарифной квоты, перейдя от фиксации предыдущего календарного года к установлению периода, определяемого правительством РФ. Таким образом, базовый период сможет охватывать несколько лет, либо быть фиксированным при установлении тарифной квоты.

Закон должен вступить в силу не ранее чем по истечении одного месяца со дня его официального опубликования.

Соб. инф.