

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Т.Ф. Балашова (г. Могилев)

Одной из важных проблем, которые на наш взгляд, препятствуют экономическому росту и подъему промышленности в Республике Беларусь, является проблема низкой эффективности управления предприятиями всех форм собственности и всех секторов экономики.

Большинство руководителей по-прежнему считают, что основой развития промышленного предприятия являются инвестиции, передовые технологии, а персонал рассматривается как одно из орудий производства, от которого требуется лишь добросовестное выполнение своих функций при отсутствии инициативы.

Специализированное образование в области управления и развития управления в промышленности являются достаточно новым явлением.

Доклад Гордона-Хоуэлла в конце пятидесятых годов двадцатого века об американском образовании в области управления оказал значительное воздействие на управленческое образование в США и привел к формированию того, что является сегодня преобладающей моделью обучения. Европейские страны при создании большинства своих учебных заведений и программ в 1960–1970-х годах следовали американской модели. Современное образование в области управления является ответом на определенные технические, экономические и социальные потребности в конкретные периоды истории человечества. Оно устаревает, если происходят изменения в окружающей обстановке. Это особенно актуально для современной ситуации в Республике Беларусь, где необходима адаптация к новым проблемам окружения, к управлению в рыночных условиях.

Происходящие изменения требуют программ подготовки управленческих кадров нового образца, способных адаптироваться к новым ситуациям и потребностям и вбирающих в себя новые цели и разнообразные ценности. Задача образования заключается в том, чтобы подготовиться к неизвестному, используя известное.

Современный управляющий, менеджер работает в радикально изменившейся деловой среде, в условиях напряженной конкурентной борьбы, вследствие глобализации рынков и постоянно растущего уровня сложности задач, в условиях уменьшения времени на принятие решений, и сопряженного со всем этим стресса. Изменившуюся среду отражают: необходимость приобретения промышленной фирмой конкурентных преимуществ; быстрый рост видов услуг и числа программ, предлагаемых все более широким кругам организаторов обучения; компании больше не довольствуются типовыми курсами, а стремятся получить специально разработанные для них программы, созданные на основе долговременного партнерства с организаторами обучения; обучаемые больше не хотят выступать в качестве пассивных потребителей, а ожидают полноправного участия в формировании структуры, содержания, качества и цены программ.

В связи с этим изменились требования к содержанию и форме обучения менеджеров: необходим переход от теоретического построения содержания к практически ориентированному. Современные менеджеры ожидают в результате обучения не общего повышения квалификации, а получить умения решать конкретные задачи.

При обучении в области менеджмента и развитии управленческой сферы в промышленности в настоящее время все больше внимания должно уделяться также развитию необходимых исследовательских и творческих навыков – в той же мере, что и в системе технического или медицинского образования.

Делая основной акцент на деловые ценности, обучение промышленному менеджменту не должно упускать из виду социальную сферу и экологию.

Скорость и все большее использование новых информационных и телекоммуникационных технологий стали теперь явлением, общим для большинства стран, вступившим в постиндустриальную эпоху. Это привело к внедрению дистанционных форм в обучении менеджменту и возникновению нового вида менеджмента.

Обучение менеджеров в течение всей жизни – это достаточно дорогостоящий процесс. Рядом экономистов высказывалось опасение, что возможно переманивание хорошо подготовленных менеджеров другими фирмами, которые, не затрачивая больших средств на долговременное обучение работников, могли предложить им значительно более высокий заработок и другие блага.

Однако известно, что специальный капитал соотносим лишь с конкретным предприятием, включает знания особенностей его руководства, коллег по работе, их возможностей, достоинств и недостатков, клиентов, специфики отрасли и региона, а так же практические навыки по использованию этого рода знаний. Специальный капитал накапливается в процессе трудовой деятельности, по мере приобретения практического опыта.

Хотя переманивание высоко квалифицированных менеджеров действительно имело место в современном производстве, однако его масштабы сравнительно не велики. Главным ограничителем подобной практики служит специальный капитал, который применим лишь к данному предприятию. При чем некоторые менеджеры, сменив место работы и попав в другую производственную среду, часто вообще оказываются неспособными достичь своих прежних результатов на новом месте.

Одним из парадоксов совершенствования менеджера является то, что он должен иногда отказываться от части своего прежнего накопленного профессионального багажа; такой отказ позволяет ему периодически менять сферы служебной ответственности.

Поскольку в большинстве компаний не практикуется уже долгосрочное планирование продвижения по служебной лестнице, менеджерам

самим приходится заботиться о своем будущем, заранее продумывая, что может произойти с их работой и как усилить и развить те качества, которые помогут найти им работу в будущем. При этом им, возможно, понадобится двигаться в следующих направлениях: географически, концептуально, между компаниями или в качестве предпринимателей.

Большинство руководителей занимающих сегодня ключевые посты в промышленности Республики Беларусь, получили образование основанное на теориях и ценностях 19 века, в то время как окружающий мир быстро меняется и усложняется. Задачи реформирования экономики и промышленности решаются медленно, в том числе, из-за недостаточной подготовки в области управления. Развитие фирмы на всех уровнях задерживается из-за недостатка культуры предпринимательства в самом широком смысле.

В промышленности не хватает управленцев, способных выйти за рамки собственной специализации, в основном технической, чтобы решать коммерческие и стратегические проблемы, которыми им не приходилось заниматься в прошлом. Их профессиональная компетентность и их способность управлять своими предприятиями должна повлиять на скорость и глубину экономических и социальных перемен.

Велико значение влияния мирового сообщества на становление белорусской системы обучения менеджмента. Проекты и программы, внедряемые в Республике Беларусь, позволили на основе переосмысленных зарубежных достижений создать новые учебные заведения, программы и курсы. Сотни преподавателей и хозяйственных руководителей прошли переподготовку в области менеджмента и обучились новым методам преподавания.

Варианты обучения должны сочетать преподавание и консультирование, опираться на консалтинг, когда задачи реформирования промышленного предприятия и преодоление кризиса управления берут на себя консультанты.

Система подготовки управленческих кадров в промышленности только формируется, накапливается первый опыт.

Сложившаяся в Республике Беларусь система подготовки экономистов-менеджеров обладает рядом недостатков. По мнению руководителей предприятий, большинство выпущенных экономистов, имеющих квалификацию "экономист-менеджер" обладает минимальными знаниями о технической стороне производства, что не допустимо в современных условиях. Производственная практика в общем случае не дает

студенту возможности в полной мере понять организацию производства на предприятии, а также сущность своей будущей профессии.

Таким образом, в качестве путей устранения указанных недостатков можно назвать следующие:

1. для преподавания в университете надо привлекать узких специалистов и руководителей предприятий;

2. создавать филиалы кафедр на предприятии с целью закрепления знаний студентов по организации производственного процесса на предприятии;

3. производственную практику целесообразно было бы заменить на конкретную работу студента во второй половине рабочего дня по избранной специальности.