

EXTERNAL ECONOMIC COOPERATION OF THE RUSSIAN FEDERATION AND PEOPLE'S
REPUBLIC OF CHINA

© 2012

T.I. Skazetskaja, candidate of economic sciences, assistant professor of the chair
«Economics and entrepreneurship»
Magnitogorsk State University, Magnitogorsk (Russia)

Keywords: trade and economic cooperation, commercial relations, commodity turnover dynamics, volume of export

Annotation: The level of economic evolution of Russia has a perceptible influence on the China-Russian commercial relations. It evidently affects the commodity turnover dynamics of trade and economic cooperation and the volume of export.

УДК 378

САМООБУЧАЮЩИЕСЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ
КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

© 2012

С.Д. Сыротюк, кандидат педагогических наук, доцент
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: компетентность, самообучающаяся организация, внутрифирменное обучение, управление знаниями.

Аннотация: В статье проанализированы основные параметры функционирования современного предприятия, рассмотрены организационные, социокультурные и психолого-педагогические условия подготовки высококвалифицированных специалистов для выполнения миссии и стратегии и выделены предпосылки создания внутрифирменного обучения персонала.

Новое понятие «компетентность персонала» появилось в работе кадровых служб организаций и предприятий в связи с внедрением международного стандарта системы менеджмента качества (СМК) ИСО 9001. В составе требований данного стандарта имеется пункт 6.2.2. «Компетентность, осведомлённость и подготовка», согласно которому «организация должна:

а) определять необходимую компетентность персонала, выполняющего работу, которая влияет на качество продукции;

б) обеспечивать подготовку или предпринимать другие действия с целью удовлетворения этих потребностей;

в) оценивать результативность предпринятых мер...».

Те же требования определяет российский национальный стандарт ГОСТ Р ИСО 9001:2001.

В стандарте ИСО 9004 в подпункте 6.2.2.2 «Осведомлённость и подготовка» записано следующее: «При планировании потребностей в обучении и подготовке работников необходимо учитывать изменения, вызванные характером процессов, культурой организации и степенью подготовленности работников. Вооружение работников знаниями, приобретение ими навыков и опыта преследуют цель повышения их компетентности. В планы подготовки следует включать оценивание повышения компетентности работников...».

Участие профессорско-преподавательского персонала в реализации основных и вспомогательных процессов в системе высшего профессионального образования, как и в бизнес-структурах, ориентировано на запланированный результат, следовательно, крайне важными и необходимыми являются компетенции, которые применяются при проектировании, организации и реализации процессного подхода в системе менеджмента качества образовательного учреждения.

Анализ работ зарубежных и отечественных учёных показывает, что вопрос развития представлений о проблемах компетентностного подхода является дискуссионным и ключевым в психолого-педагогических исследованиях, имеющим многосторонний, разноплановый и системный характер [9, 10].

Категории «компетентность» и «компетенция» разграничиваются учёными, рассмотрим несколько относительно стабильных подходов к трактовке этих понятий, под-

робно описанных в монографии Ю.К. Черновой [8].

Реализация компетентностного подхода в системе повышения квалификации позволяет под новым углом зрения рассматривать проблему качества подготовки специалистов. Базисным критерием оценки качества образования выступает профессиональная компетентность. Данные исследований свидетельствуют о том, существует несколько различных точек зрения в понимании профессиональной компетентности [2].

Первый подход заключается в рассмотрении профессиональной компетентности как интегративного понятия, включающего три слагаемых: мобильность знаний, вариативность метода и критичность мышления (М.А. Чошанов).

Согласно второй точке зрения, профессиональная компетентность – это система из трёх компонентов: социальная компетентность (способность к групповой деятельности и сотрудничеству с другими работниками), специальная компетентность (подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности), индивидуальная компетентность (готовность к постоянному повышению квалификации и реализации себя в профессиональном труде) (Э.Ф. Зеер).

Третий подход состоит в рассмотрении профессиональной компетентности как совокупности двух компонентов: профессионально-технологической подготовленности, означающей владение технологиями, и компонента, имеющего надпрофессиональный характер, но необходимого каждому специалисту – ключевых компетенций (А.М. Новиков).

Четвёртый подход заключается в понимании профессиональной компетентности как интегральной характеристики специалиста, которая определяет его способность решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности с использованием знаний и жизненного опыта, ценностей и наклонностей». «Способность» в данном случае понимается не как «предрасположенность», а как «умение». «Способен», т.е. «умеет делать». Способности – индивидуально-психологические особенности-свойства-качества личности, которые являются условием успешного выполнения определённого вида деятельности [1].

Профессиональная компетентность понимается как совокупность ключевой, базовой и специальной компетентностей.

Ключевая компетентность необходима для любой профессиональной деятельности, связана с успехом личности в быстроменяющемся мире. Согласно Б. Оскарссону, ключевые компетентности объёмны, «развиваются в дополнение к специфическим профессиональным, ...включают, помимо прочего, способность эффективной работы в команде, планирование, разрешение проблем, творчество, лидерство, предпринимательское поведение, организационное видение и коммуникативные навыки [6].

Базовая компетентность отражает специфику определённой профессиональной деятельности (педагогической, инженерной, медицинской и т.д.). В профессиональной педагогической деятельности базовой считается компетентность, которая помогает выстраивать профессиональную деятельность в контексте требований к системе образования на определённом этапе развития общества [6].

Специальная компетентность отражает специфику конкретной предметной или надпредметной сферы профессиональной деятельности. Специальную компетентность можно рассматривать как реализацию ключевой и базовой компетентностей в области учебного предмета, сферы профессиональной деятельности [6].

Несомненно, что все три вида компетентностей взаимосвязаны, развиваются одновременно и в целом формируют профессиональную компетентность [11].

Высокая степень динамичности окружающей среды, необходимость повышения конкурентоспособности организации требует от сотрудников постоянного прироста компетенций, прежде всего, повышения профессиональной компетентности сотрудников различных уровней и специализаций, индивидуального тренерства руководителей и менеджеров высшего звена (коучинг), создания эффективной команды, внедрения новых технологий, обучение в рамках реинжиниринга организаций и т.д. Поэтому для большинства руководителей предприятий и организаций важной и актуальной является проблема формирования и внедрения системы внутрифирменного обучения персонала, эффективно функционирующая в специфических российских условиях. Программы внутрифирменной подготовки персонала создаются специально для конкретной организации и ориентированы на развитие и подготовку персонала к изменениям в организации.

Карпов А.В. в своей работе выделяют два основных подхода к организации обучающей и консультационной работы в организации [4].

Первый подход – экспертный, предполагающий возможность подготовки программы развития организации, решения определённых проблем, подготовки управленческого решения на базе знаний и опыта приглашённого консультанта. Задача, стоящая перед консультантом, – провести диагностику и подготовить план изменения ситуации. В соответствии с этим подходом программа обучения должна снабдить слушателей знаниями о типичных проблемах, с которыми они могут столкнуться в профессиональной деятельности, нормах их решения и внешней ситуации. Таким образом, целью программ внутрифирменного обучения является передача знаний.

Второй подход – процессный, предполагающий возможность подготовки программы развития организации только в процессе совместной работы с персоналом при участии управленческого персонала организации. У обучающихся, кроме набора профессиональных знаний, должна быть сформирована установка на изменение, овладение новыми формами индивидуального поведения и

развиты способы групповой деятельности. Таким образом, целью данной программы внутрифирменного обучения является не столько передача знаний, сколько формирование, ориентации на изменение индивидуального и группового поведения.

Автор работы выделяет основные общие методологические принципы, на которых построены программы внутрифирменного обучения [4]:

- Нацеленность на решение стратегических и тактических задач, стоящих перед компанией-заказчиком, программа ориентирована на её стратегические цели и приоритетные задачи.

- Обучение на внутрифирменных программах может проводиться не только в формате семинаров и тренингов, но и как обучающий консалтинг. Её результатом является разработка новых принципов работы компании, формирование регламентов, процедур взаимодействия и стандартов предприятия.

- Корпоративное знание: участие в программе обучения сотрудников различных категорий позволяет сформировать единые корпоративные принципы работы, развивать корпоративную культуру.

- Обратная связь: по итогам обучения тренер получает обратную связь, позволяющую оценить эффективность программы, и им также представляется отчёт по обучающимся.

Внутрифирменные программы, разрабатываемые и реализуемые исходя из стратегических задач организации, наряду с учётом интересов всей организации, отдельных подразделений и самих сотрудников, решают задачи командообразования в коллективе, создания в организации «единого поля» - понятийного, информационного, ценностного.

Система внутрифирменной (корпоративной) подготовки может быть эффективной, если будет проанализировано существующее положение, сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения, подготовлены проекты изменения, определены сроки и затраты.

Термины «самообучающаяся организация» (Д. Роберт, Г.Н. Сарган, Г. Игнатьева, Е.А. Гулянская, М. Коргова), «обучающаяся организация» (Г.В. Широкова, В. Пушных, М.А. Дмитриева), «научающаяся организация» (М. Армстронг и др.) можно увидеть в работах не только зарубежных менеджеров, но и российских ученых, исследователей, специалистов по управлению человеческими ресурсами.

Теория управления наряду с различными методами реинжиниринга организации выделяет методы управления знаниями. Формально управление знаниями можно определить как совокупность стратегических и оперативных усилий, направленных на увеличение и повышение использования интеллектуального капитала организации в целях повышения результативности деятельности [8].

Управление знаниями требует поднять проблему обучения на принципиально новый уровень, когда «информационные технологии, организационная структура и бизнес-процессы, организационная культура объединяются для создания условий, при которых знания (опыт, умения, информация и данные, которые имеют значимость для бизнеса) выявляются, собираются, распространяются и используются». Это шаг к осознанию проблемы в целом: как организация может стать самообучающейся системой? [8]

П. Сенге [5] первым ввел эту дефиницию и описал самообучающуюся организацию, где люди постоянно расширяют свою способность порождать результаты, которых они действительно желают; где воспитываются новые, емкие паттерны мышления; где коллектив свободен в

своем устремлении и где люди постоянно учатся учиться вместе.

Педлер и его коллеги считают, что обучающейся является компания, которая фасилитирует обучение всех своих членов и пребывает в процессе трансформации. По мнению Г.В. Широковой понятие «обучающаяся организация» означает коренные изменения в организационной культуре, позволяющие сделать процесс глубоких организационных изменений устойчивым и необратимым. Г.Н. Сартан отмечает, что самообучающаяся организация – это организация, которая постоянно учится из своего опыта и постоянно использует то, чему она учится. Существует большое количество других определений самообучающейся (обучающейся) организации таких авторов, как К. Уик и Л. Леон, П. Гарвин, Д. Бургойн, Б. Гарратт, Х. Скарборо и К. Каргер, Р. Харрисон и др [8].

Р. Кандола и Дж. Фуллертон разработали модель обучающейся организации, взяв за основу следующие 6 факторов: 1. Коллективное видение, позволяющее организации определить, спрогнозировать будущие возможности, учитывать их, извлекать из них пользу. 2. Структура, обеспечивающая возможности для обучения. 3. Поддерживающая культура, которая поощряет сотрудников критически относиться к «статус-кво». 4. Доверяющее руководство – менеджеры, считающие, что передача полномочий по принятию решений и усовершенствование работы в командах приведёт к более высоким показателям работы. 5. Мотивированная рабочая сила, желающая непрерывно приобретать знания. 6. Усиленное обучение – стратегия организации, направленная на поощрение обучения среди всех сотрудников.

Педлер и его соавторы предлагают 11 характеристик, свойственных обучающейся организации: 1. Учебный подход к стратегии. 2. Политика, основанная на участии. 3. Информирование. 4. Учёт и контроль, способствующие развитию. 5. Внутренний обмен. 6. Гибкая система поощрений. 7. Вспомогательные структуры. 8. Внешние работники как контролёры состояния среды. 9. Обмен опытом. 10. Учебная атмосфера. 11. Возможности саморазвития для всех и каждого.

Мы остановимся подробнее на концепции самообучающейся организации П. Сенге, обозначающего 5 дисциплин как неперенные элементы, которые он предлагает освоить и применить на практике любой организации, желающей стать обучающейся: 1. Системное мышление. 2. Интеллектуальные модели. 3. Личное совершенствование. 4. Совместное видение. 5. Групповое обучение и диалог.

Так как менталитет человека предполагает склонность и даже потребность к обучению, обучающиеся организации не только возможны, они перспективны и, следовательно, необходимы для решения важнейших задач управления человеческими ресурсами в целях повышения результативности деятельности организации, достижения стратегического успеха.

Под дисциплиной П. Сенге [5] понимает «...совокупность теории и методов; их нужно усвоить, ими нужно овладеть и их нужно использовать на практике».

Совершенствование личности – это характеристика, присущая сотрудникам организации, занимающимся личностным и профессиональным развитием, способным к самореализации и самоактуализации. Достижение личного мастерства для таких людей является непрерывным процессом. Между индивидуальным обучением и обучением организацией существует взаимосвязь: личное совершенствование – «краеугольный камень» обучающейся организации, растёт мастерство сотрудника, увеличива-

ется его вклад в деятельность компании, это приводит к высоким результатам, достижению успеха организации. «Совершенствование личности равнозначно установке на постоянное обучение и на активное отношение к миру».

Интеллектуальные модели – в силу возникновения у определённой категории людей стереотипов поведения, мышления (застывшие представления, интеллектуальные штампы) в различных ситуациях сложно бывает проанализировать причины неудач, конструктивно разрешить конфликт, управлять своими действиями и принять правильное решение. «Интеллектуальные модели помогают преодолевать зашоренность восприятия мира и способствуют открытости ума».

Общее видение – общие идеи, цели, ценности, образ будущего организации, способы достижения этого образа, путь к нему. Это воспитание в себе чувства приверженности, преданности группе или организации. Многим организациям недостаёт этой дисциплины, которая индивидуальное видение трансформирует в общее. «Общее видение взращивает долговременные обязательства».

Групповое обучение начинается с диалога, отбрасывания штампов, свободного обмена мнениями, взаимодействия в коллективе, что открывает путь к коллективному мышлению. «Групповое обучение развивает способность стремиться к наиндивидуальным целям».

Системное мышление – 5 дисциплина, являющаяся краеугольным камнем обучающейся организации, призванная объединить все остальные умения и знания. Такое мышление предполагает изучение картины в целом, взаимозависимость элементов системы, комплексное восприятие проблем. «Системный подход напоминает нам, что целое может стать чем-то большим, чем сумма его частей». В свою очередь, системное мышление нуждается в умениях и дисциплинах, позволяющих строить новое видение, вырабатывать интеллектуальные модели, организовывать групповое обучение и поощрять личное мастерство. «Ключом к успеху является сдвиг сознания: видеть себя не как посторонних, а как людей, связанных с миром; видеть, что наши проблемы – не результат чьих-то усилий и ошибок, а следствие наших собственных действий».

В основе любой идеи самообучающейся организации – создание возможностей для непрерывного обучения, совершенствования для всех и каждого, командные методы работы, способность к самообновлению, движению, развитию [5].

Приоритетная позиция самообучающихся организаций – способность обучаться, получать практические, а не абстрактные знания, умения, навыки, при этом процесс обучения должен быть интегрированным в контекст повседневной работы.

В организации имеется обычно функциональное подразделение (управление кадров, центр развития сотрудников, отдел повышения квалификации и т.д.), ведущее работу по обучению кадров, или процесс обучения организуется сотрудниками компании, тренерами-профессионалами, функциональной обязанностью которых является создание и проведение тренингов, семинаров исключительно для данной организации. Используется также привлечение наиболее опытных преподавателей, менеджеров из других учреждений, консалтинговых организаций, но наиболее оптимальным вариантом является баланс внутренних и внешних ресурсов.

Основные направления данного сотрудничества:

- Работа внешних консультантов с корпоративными тренерами – «тренинг для тренеров» (повышение уровня тренерской компетентности, методической подготовленности). Иногда корпоративные тренеры не в полной мере

используют законы групповой динамики, жёстко привязаны к разработанной ранее структуре и т.д.

- Консультирование (супервизия) корпоративных тренеров по проблемам, возникающим в их практике (можно на основе видеозаписей).

- Помощь в модификации существующих тренинговых курсов.

- Разработка и проведение новых тренингов.

Чтобы внедрение программ было полезно, успешно и конструктивно воспринято внутренней корпоративной средой, необходимо последовательно выстраивать взаимодействие, коллегиальные отношения. Можно выделить два аспекта корпоративного обучения.

Первый – это решение текущих проблем организации. В основе образовательных программ лежат: мнение руководителя о том, что должны знать и уметь сотрудники; устранение конкретных недостатков в работе, вызванных низкой квалификацией персонала; наращивание персональных компетенций сотрудников; поддержка изменений в управлении или структуре компании; адекватная реакция на изменение требований клиентов. Результатом обучения является повышение уровня знаний, умений и навыков каждого сотрудника в профессиональной сфере, а также в сфере коммуникации внутри и вне организации.

Второй аспект корпоративного обучения – научение сотрудников умению обучаться, в привитии им желаний обучаться, причём не только в своей профессиональной области, но и в сфере соучастия в формировании будущего своей организации.

Таким образом, изучение стандартов ИСО, анализ зарубежных и отечественных публикаций подтверждает актуальность трансформации фирм в самообучающиеся организации, используя зарекомендовавшие себя как успешные компетентностный и процессный подходы. Эти подходы предполагают возможность развития организации через процессы совместной работы с персоналом и внедрение различных методов и форм обучения для формирования у сотрудников актуальных компетенций при достижении стратегических целей. Управление знаниями или управление компетентностью является эффективным способом реализации парадигмы «обучение через всю жизнь», т.к. в основе самообучающейся организации заложено создание возможности для непрерывного обучения, способность к самообразованию и совершенствованию, развитие командных методов работы [7].

Педагогические условия составляют образовательную среду, в которой осуществляется, развивается, совершенствуется педагогический процесс [4]. Поэтому изучение психолого-педагогических условий трансформации предприятия в самообучающуюся организацию связано с анализом образовательного пространства профессионального учебного заведения, в котором осуществляется подготовка специалистов.

В рамках концепции качества TQM были выработаны некоторые представления о процессе обучения персонала. В основе такого инновационного по форме и содержанию обучения лежит идея командного подхода к процессу обучения [7].

Команда обладает следующими характеристиками:

- члены команды преследуют общую цель или задачу;
- осуществление этой цели или задачи требует сотрудничества членов команды и координации их усилий;
- взаимодействие членов команды осуществляется регулярно и часто.

Чаще всего команды создаются для решения конкретных, дискретных задач: для разработки стратегии и политики в определённой области, для выполнения определённых

функций, для осуществления определённых проектов. В командах царит дух сотрудничества, равенства, кооперации и приверженности целям команды, они вовлечены в процесс быстрых изменений. Определение ролей, которые могут играть в команде разные люди, поможет лучше использовать их индивидуальные сильные стороны.

Работа командой имеет следующие достоинства:

- возможность объединения разнообразных знаний и навыков для решения задачи или проблемы;
- повышение ценности особого вклада каждого участника;

- возможность для людей учиться друг у друга;

- взаимная поддержка;

- возможность для членов команды вдохновлять и мотивировать друг друга;

- определённая степень независимости от остальных подразделений организации.

- Недостатки работы в команде, даже если она работает хорошо:

- слишком большая изоляция от остальных подразделений организации приводит к тому, что цели команды вступают в противоречие с целями организации;

- давление команды на своих членов обуславливают нереалистичное восприятие окружающей действительности (групповое мышление);

- конкуренция между командами вызывает конфликты;

- возникают конфликты между отдельными членами команды.

Применение командного подхода даёт возможность решать стратегически важные задачи образовательного учреждения, получать и объединять новые профессионально ориентированные знания и технологии.

Термин «управление знаниями» (knowledge management) в последнее десятилетие стал очень популярен, однако, следует заметить, что его категориальные рамки достаточно расплывчаты. Это связано с тем, что многие исследователи отождествляют управление знаниями по смыслу и словоупотреблению с управлением интеллектуальным капиталом, а иногда и с управлением НИОКР.

Сегодня можно предложить следующее определение *управления знаниями*: это совокупность управленческих воздействий на способы, методы и формы организации социальных отношений в сфере производства, распространения и использования знаний, нацеленная на повышение эффективности этих процессов и осуществляемая в конкретных экономических рамках (предприятия, учреждения подразделения, различные формы кооперации и т.д.). Есть и другие многочисленные определения, более лаконичные, но принципиально одинаковые.

Основная цель управления знаниями может быть определена как сокращение дефицита знаний путем их генерации, выявления диффузии, и использование знаний для повышения конкурентоспособности субъекта.

Управление знаниями невозможно без создания соответствующей структуры управления. В практической деятельности ведущих компаний, основанных на знаниях, структура управления знаниями состоит из следующих элементов:

- дирекция по управлению знаниями;

- межфункциональные проектные группы;

- компьютерные системы на базе знаний.

Сегодня никто не оспаривает тезис, что эффективным обучение может быть только в процессе решения проблем, возникающих в практической деятельности. Такой взгляд актуализирует для организации следующие задачи:

- внедрение в практику проектной деятельности (ПД);

- развитие системы внутрикорпоративного обучения;
- формирование нового понимания качества ПД;
- формирование инфраструктуры для реализации консультационно-образовательных проектов.

Для большинства руководителей предприятий и организаций важной и актуальной является проблема формирования и внедрения системы внутрифирменного обучения персонала, эффективно функционирующая в специфических российских условиях.

В связи с изменениями, происходящими в нашей стране в начале XXI века и проявившимися во всех сферах общественной жизни, важным является вопрос о реформировании системы образования. Акцент в вопросах повышения квалификации сотрудников переносится с общегосударственного на внутриинституциональный. Повышение квалификации – это долгосрочный и систематический процесс, где главную роль играет умение инициировать процессы обучения и управлять ими на уровне организации.

Сотрудник должен быть свободен в выборе содержания обучения, но, наряду с этим, он обязан предвидеть и планировать результат своей деятельности, исходит из модели конкурентоспособного специалиста и различных подходов к повышению качества образования. Сообразно этому важными в учреждении представляются вопросы внутренней методической работы, самоорганизации деятельности персонала, создания эффективной системы повышения квалификации.

Условия составляют образовательную среду учреждения, в которой осуществляется, развивается, совершенствуется образовательный процесс. Поэтому изучение условий реализации задач профессионального обучения связано с анализом образовательного пространства профессиональной деятельности, в котором осуществляется подготовка специалиста. И если эти условия в достаточной степени обеспечивают эффективность образовательного процесса, то качество обучения специалиста будет адекватно поставленным задачам предприятия.

В связи с этим необходима целенаправленная работа служб персонала по повышению квалификации, которая в целом занимает особое место в образовательном процессе. Эта работа многогранна, но на наш взгляд, можно выделить основные четыре элемента, представленные на рисунке 1.



Рис. 1. Основные направления повышения квалификации персонала

Таким образом, проанализировав основные параметры функционирования современного предприятия, рассмотрев организационные, социокультурные и педагогические условия подготовки высококвалифицированных специалистов для выполнения миссии и стратегии, можно выделить следующие предпосылки создания внутрифирменного обучения персонала:

- динамическое развитие внешних условий (запросы рынка, работодателей и социума) и, как следствие, повышение требований к уровню качества персонала с позиции актуализации его компетенций;
- необходимость внедрения международных стандартов серии ИСО 9000 в организацию и управление процессом обучения;
- реализация системно-комплексного подхода к учебно-планирующей документации предприятия;
- отсутствие эффективной системы повышения квалификации педагогического персонала, учитывающей стратегические приоритеты предприятия и сотрудника.

Поэтому проектирование и внедрение системы перманентного повышения квалификации персонала является необходимым условием становления и функционирования конкурентоспособного предприятия, и отражает объективные потребности его в трансформации в самообучающуюся организацию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Егоршин, А. П. Управление персоналом: учебное пособие / А. П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
2. Зимняя, И. А. Общая культура в системе требований государственного образовательного стандарта / И. А. Зимняя, Б. Н. Боденко, Т. А. Кривченко, Н. А. Морозова. – М.: ИЦ проблем качества подготовки специалистов, 1999. – 67 с.
3. Кларин, М. В. Непрерывное образование: идея, принцип, парадигма / М.В. Кларин //Инновационная деятельность в образовании. – 1994. Вып 3. – С. 14 – 21.
4. Карпов, В. В. Психолого – педагогические основы многоступенчатой профессиональной подготовки. Автореферат дис. ... докт. пед. наук. – СПб, 1992. – 52 с.
5. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М.: ЗАО и Олимп Бизнес, 1999. – 312 с.
6. Чернова, Ю. К. Технология реализации компетентностного подхода в образовании и производственной деятельности: монография / Ю. К. Чернова, О. И. Антипова. – Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2009. – 286 с.
7. Чернова, Ю. К. Управление персоналом предприятия на основе внутрифирменного обучения: монография / Ю. К. Чернова, О. И. Антипова, С. Д. Сыротюк. – Тольятти: Касандра, 2012. – 225 с.
8. Чернова, Ю.К. Методы и модели управление интеллектуальными ресурсами для эффективного менеджмента: учебное пособие / Ю.К. Чернова, О.И. Антипова – Тольятти: ТГУ, 2009. – 164с.
9. Ярыгин О.Н., Коростелев А.А. Компетентностный подход: проблемы терминологии // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - 2011.- №2. - с.212-220/
10. Ярыгин О.Н. Эмерджентные свойства аналитической деятельности: компетентность // Вектор науки ТГУ. – 2011. - 3(6). - С.343-346/
11. Ярыгин О.Н., Рогов Е.С. Изучение системной динамики как инструмент формирования компетентности менеджера и исследователя // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. - 2012. - №2. - с.206-209.

S.D. Syrotyuk, candidate of pedagogical sciences, associate professor
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: competence, self-learning organization, intra-firm learning, knowledge management.

Annotation: The paper analyzes the basic parameters of operation of modern enterprises, the organizational, socio-cultural and psycho-pedagogical conditions of excellence to accomplish the mission and strategy and identified prerequisites for creation of in-house training person.

УДК 368

СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ МОНОГОРОДОВ

© 2012

Н.А. Улякина, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Экономика и предпринимательство»
Магнитогорский государственный университет, Магнитогорск (Россия)

Ключевые слова: моногород; градообразующее предприятие; управление, риск.

Аннотация: В статье рассмотрены подходы к определениям «моногород» и «градообразующее предприятие», виды рисков моногородов, способы снижения рисков моногородов.

В настоящее время проблема социально-экономического развития моногородов является одной из приоритетных в стране. Экономический кризис отразился практически на всех отраслях экономики России, при этом особенно остро его последствия испытывают моногорода, жизнеспособность которых зависит от градообразующих предприятий.

В современной экономической литературе нет четко определения понятия «моногород», используются термины «монопрофильный», «моноструктурный», «моноотраслевой», «монофункциональный» город. Наиболее полно отражает содержание анализируемого понятия, по мнению В.А. Ушакова [16], термин «монофункциональный город», который не только подчеркивает низкую степень диверсификации структуры экономики, занятости и градообразующего комплекса, но и акцентирует внимание на специфике пространственных связей городского монопоселения.

А.Г. Гранберг считает, что «монофункциональный» город концентрирует какую-то одну отрасль хозяйства или деятельности: промышленность, транспортные услуги, оздоровительные учреждения. Некоторые города обслуживают только одно предприятие [4, с. 28].

Эксперты НПФ «Экспертный институт» в исследовании «Монопрофильные города и градообразующие предприятия» дают термину «моногород» следующее определение: моногород — поселение, организации или жители которого неспособны своими силами компенсировать риски внешней экономической среды, исключая возможность устойчивого развития этого населённого пункта [2].

Аналитическое агентство RWAY определяет монопрофильный город, как город, в котором градообразующее предприятие определяет практически все экономические и, что особенно важно, социальные процессы, происходящие в городе [1].

В соответствии с этим подходом моногород (монопрофильное поселение) - поселение (город, посёлок), где существует настолько тесная связь между функционированием крупного (градообразующего) предприятия и экономико-социальными аспектами жизни самого поселения, что рыночные перспективы предприятия существенно влияют на судьбу этого поселения как такового.

Союз российских городов к моногородам относит те поселения (город, посёлок), где жизнь и благополучие людей находятся в тесной зависимости от деятельности одного предприятия, либо группы предприятий, связанных

единой производственной цепочкой или обслуживающих один и тот же рынок, на которых занято более четверти экономически активного населения [13].

Министерством регионального развития России определены следующие критерии «моногорода»:

- доля крупнейшего или нескольких предприятий одной и той же отрасли либо группы взаимосвязанных (или работающих на один и тот же рынок) превышает 25% численности занятых в данном населенном пункте;

- доля одной отрасли составляет более 50% общего производства в населенном пункте;

- наличие в поселке городского типа предприятий определенного отраслевого профиля, как правило, создающих ситуацию экономической монопрофильности [11].

Методы определения статуса градообразующего предприятия, характеризующие взаимосвязи численности населения и степени участия в функционировании предприятия, суммы взимаемых налогов также четко не определены.

Так, в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 1001 от 29 августа 1994г. градообразующее предприятие это предприятие, на котором занято не менее 30% от общего числа работающих на предприятиях города, либо имеющее на своем балансе объекты социально-коммунальной сферы и инженерной инфраструктуры, обслуживающие не менее 30% проживающих в населенном пункте [10].

В Федеральном законе «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ в ст. 169 зафиксировано, что градообразующими организациями признаются юридические лица, численность работников которых составляет не менее двадцати пяти процентов численности работающего населения соответствующего населённого пункта [9].

Однако это положение регулирует лишь ограниченный сегмент правовых отношений. Каждый субъект РФ вправе определять критерии отнесения предприятия к градообразующему самостоятельно и они различаются в зависимости от местного законодательства. Определение статуса градообразующего предприятия важно, т.к. в данном случае оно несет особую социальную нагрузку за функционирование и развитие всего города.

Таким образом, моногород представляет собой сложную структуру, в которой город и предприятие неразрывны, при этом градообразующее предприятие реализует не только экономические, но и социальные функции, обеспечивая условия жизнедеятельности в населенном пункте.