

Системный анализ помогает понять (вплоть до разработки модели) сложную структуру взаимоотношений сотрудников предприятия, оценить на основе результатов этого исследования существующие и предлагаемые методы управления с точки зрения оптимизации производства. Для вуза последнее означает решение следующей задачи: за минимальное время дать максимальное количество необходимой информации таким образом, чтобы студенты ее усвоили наилучшим образом. Время, отводимое по учебному плану на изучение дисциплины, может быть рассмотрено как одно из ограничивающих условий. В современной России учебные заведения, как и другие предприятия, работают в условиях рынка. Получение наибольшей прибыли за достаточно длительный период (большой, чем отчетный период, принятый в бухгалтерском учете) представляет другой критерий оптимизации. Обозначенные два критерия различны, но длительность их применения должна уменьшить различия результатов их применения. Этому же может служить миссия вуза, если, конечно, она сформулирована и активно влияет на работу организации. Организационная культура, структура вуза должны помогать преподавателю в обучении студентов, ведь число последних в аудитории может превышать 100 человек.

При использовании системы филиалов значимыми носителями организационной культуры выступают руководители подразделений. Часто они обладают уникальными знаниями, навыками, что делает актуальным вопрос о проведении достаточно частых совещаний «по обмену передовым опытом» (как это было во времена социализма); с другой стороны, это будет способствовать созданию и поддержанию единой «идеологии организации».

Непосредственные наблюдения показывают, что кураторы и старосты групп могут оказывать значительное влияние на усиление внутривузовских информационных потоков, на создание организационной структуры для повышения качества обучения.

В. Б. Савельев

ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА КОРПОРАТИВНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ К ПРИНЯТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

The author examined the model of innovations and project methodology based on making a corporative team, process of work accomplishment and model of possible risks.

Практически во всех случаях, связанных с преобразованием на том или ином предприятии, возникает активное или пассивное противодействие сотрудников на различных уровнях организационной иерархии. Прежде всего это

обусловлено особенностями человеческой психики, которые выражаются в опасениях относительно любых нововведений, несформированностью у работающего персонала предприятия соответствующего уровня готовности к принятию управленческих решений, боязнью утратить собственную независимость и т. д.

Современное предприятие представляет собой сложную систему, отличительными признаками которой являются целостность и корпоративность. В течение последних лет развернулась целая дискуссия, касающаяся проблемы развития корпоративного менеджмента на современном предприятии.

Как показывает опыт деятельности ряда предприятий, одной из возможностей в подготовке персонала к принятию управленческого решения является создание условий для организации и внедрения новой политики мотивации труда. Одновременно с этим требуются проведение разъяснительной работы с персоналом относительно неизбежности нововведений, формирование у сотрудников твердого убеждения в важности и необходимости преобразований.

Первым этапом в создании модели нововведений, осуществляемых на предприятии, является разработка проектной методологии, которая базируется на формировании трех основных компонентов: модели корпоративной команды, модели выполняемых работ и модели возможных рисков. Модель корпоративной команды представляет собой сообщество людей, работающих на данном предприятии, объединенных совместными идеями и проектами, несущих ответственность за выполнение поставленных задач.

Модель выполняемых работ или процессов описывает регламент выполнения тех или иных работ, отчетную документацию и правила представления отчетной документации.

Модель возможных рисков определяет возможные риски, оценивает их с различных позиций и одновременно осуществляет стратегическое планирование мероприятий по их устранению. Риск всегда является неотъемлемой составляющей любого сложного и ответственного процесса. Следует отметить, что некоторые риски зачастую неизбежны, но это отнюдь не означает, что попытка их определить и управлять ими может вредить развитию предприятия. Главным преимуществом стратегического планирования является то, что оно ставит под сомнение саму логику развития. На основе анализа предыдущих этапов развития предприятия выбирается будущая логика его развития с учетом традиционных сильных сторон, т. е. происходит формулирование стратегии.

Стратегическое планирование направлено на принятие стратегических решений, и его успешность зависит от ряда факторов, таких как случайность, турбулентность окружающей среды, сбалансированность, оптимальность.

Быстрое внедрение различных нововведений на современном предприятии определенным образом зависит от слаженности работы всех рассмотренных моделей и управления ими.

М. М. Скорев, А. В. Чистяков

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

The organization of continuous education at technical university and also a way of its improvement is considered.

Развитие системы непрерывного образования в Шахтинском институте Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института) (ШИ ЮРГТУ (НПИ)) ведется в соответствии с концепцией регионального университетского комплекса. Созданы и эффективно работают различные организационные структуры непрерывного образования.

В структуру системы непрерывного образования в настоящее время входят отделение довузовской подготовки, отделение начального профессионального образования, промышленно-гуманитарный колледж (ПГК), отделение дополнительного образования (ОДО), центр содействия трудоустройству выпускников ШИ ЮРГТУ (НПИ).

Выпускникам школ существенную помощь оказывают структуры довузовской подготовки: подготовительное отделение, специализированная двухгодичная школа и различные виды подготовительных курсов (9-месячные, 6-месячные, 3-месячные и 2-недельные). В ШИ ЮРГТУ (НПИ) совместно с Управлением образования городской мэрии созданы профильные лицейские классы в общеобразовательных школах, ориентированные на технический университет, и ПГК – структурное подразделение по подготовке специалистов со средним профессиональным образованием на базе основного общего образования и полного среднего общего образования. Профильные лицейские классы нацелены на серьезную специализацию, в них учащиеся самоопределяются как в практических, так и в теоретических сферах будущей деятельности.

Организация обучения на ОДО имеет специфические особенности, к которым относятся: режим работы (занятия проводятся 1–2 раза в неделю); контингент учебных групп (студенты старших курсов и недавние выпускники, имею-