

торое включает подготовку, повышение квалификации и переподготовку специалистов. Разбор кейс-стадий, имитационных игр, тренинги дают хороший результат в системе обучения менеджеров, но это только имитация проблем и возможностей, наработанных и отработанных чаще всего преподавателями по определенным дисциплинам. Когда молодой специалист приходит на предприятие, то у него появляется осознание потребности в определенных знаниях, потребности в навыках и умениях, необходимых для работы на конкретном предприятии, в конкретных условиях. При этом знания должны перерасти в умения, необходимые для реального бизнеса. Следовательно, обучение должно быть не только средством подготовки и повышения квалификации специалиста, но и средством решения проблем организации, условием ее выживания.

А ведь можно использовать не только стажировки и практики молодых специалистов, применяемые для написания курсовых и дипломных работ. Создание системы практикоориентированного обучения является одной из форм инновационного образования в вузе. Но при этом необходимо признать необходимость практической работы студентов на предприятии. Это можно реализовать в любой форме: использование опыта работающих студентов, договорная работа предприятий и вузов, опыт специалистов предприятий малого и среднего бизнеса. Реализация такой формы обучения/научения действием возможна и в условиях проведения занятий, проводимых в классической форме. Для этого необходимы новые структуры на базе высших учебных заведений, которые способны эффективно соединить два важных процесса: процесс обучения и процесс реальной деятельности в бизнесе. В бизнес-образовании в настоящее время сложилась ситуация, в которой действуют, активно коммуницируют многие факторы, среди которых наиболее важными являются: сам бизнес, бизнес-образование и бизнес в образовании. Каждый из факторов располагает определенными технологиями управления и обучения, их более или менее систематизированной, отрефлексированной номенклатурой. Задача состоит в том, чтобы объединить эти усилия в расчете на длительную культурную перспективу. Для удобства реализации такого подхода в обучении можно использовать учебные и оценочные центры. Зарубежный опыт использования центров оценки не нашел применения пока в Беларуси. Поэтому, возможно слияние подобных форм (центров оценки, центров подготовки и повышения квалификации и вузов).

Данные центры могут быть структурными подразделениями вузов (это наиболее оптимальный вариант) и решать проблемы бизнес-образования и бизнеса в образовании по всем перечисленным направлениям. Сочетание и слияние в одной структуре студентов, обучающихся в системе бизнес-образования и специалистов, получающих второе высшее образование и проходящих переподготовку, позволит разработать и использовать новые технологии обучения. Объединяющие знания студентов и опыт специалистов. Это сложная задача, но вполне реализуема. И еще, чтобы создать менеджеров новых компетенций, необходимы высококвалифицированные специалисты, работающие в системе высшей школы и в данных центрах. Это решает, в какой-то степени, вопрос внедрения инновационных технологий в бизнес-образовании. Речь идет о процессе вложения результатов интеллектуальной собственности в экономику, это процесс последовательного превращения идеи в товар через этапы исследований, маркетинга, стратегий и тактики.

Образование в нашей стране проходит многоэтапную эволюцию совершенствования и адаптации к мировому опыту. Так: "Насколько наши выпускники конкурентос-

пособны по сравнению с выпускниками других стран"? Ответ на этот вопрос во многом будет зависеть не только от того чему и сколько учить, но и "как учить". Речь идет о бизнес-образовании, как об особом типе образования. В отличие от традиционного образования оно направлено не на изучение чего-то, а на обучение/научение чему-то, на получение дополнительных возможностей студентов в результатах того, что они учились чему-то. Бизнес-образование направлено на созидание, развитие способностей воображения, способностей создания результата. Если в традиционном образовании взгляд в основном обращен в прошлое, студенты изучают уже разработанные теории и отрабатывают ранее созданные методы решения задач, то в бизнес-образовании взгляд в основном ориентирован в будущее. Обучающиеся учатся ставить цели, искать пути движения к цели, предвидеть возможные последствия своих решений и действий.

1. Инновационная методика бизнес-образования в области Интернет-технологий: Учебное пособие/ А.А. Большаков, А.А. Бороздюхин и др. – Саратов: Сарат. гос. тех.-нич. ун-т, 2002.
2. Управление фирмой – от теории к практике (Использование деловой компьютерной игры "Бизнес-курс" в развитии практических навыков управления фирмой студентов экономических специальностей): Учеб. пособие / Под ред. д-ра экон. наук, профессора, СГСЭУ Яшина НС. – Саратов: Издательский центр СГСЭУ, 2000.
3. Повышение инновационной эффективности экономики России / Отв. ред. В.П. Логинов, А.С.Кулагин. – М., 1994.
4. Образование и наука на пороге третьего тысячелетия. – Новосибирск: СО РАН.–1995.
5. Лапин Н.И., Пригожин А.И., Сазонов Б.В., Толстой В.С. Нововведения в организациях. (Общая часть исследовательской программы) // Структура инновационного процесса. – М., 1981.
6. Инновационные процессы в педагогической практике и образовании / Под ред. Г.И. Прокументовой. Барнаул-Томск, 1997.
7. Инновационная методика бизнес образования в области Интернет-технологий: Учебное пособие/ А.А. Большаков, А.А. Бороздюхин и др. – Саратов: Сарат. гос. технич. ун-т, 2002. С.9

УДК 37.018.46; 378.046.4; 331.104; 331.107

УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

И.Н. Шульженко-Суханова, Н.И. Суханов
*Полоцкий государственный университет
Новополоцк, Беларусь*

Идея доклада заключается в выдвигении проблемы участия в управлении как инновационного и перспективного направления последипломного образования. Обосновано введение учебного курса по участию в управлении. Впервые в отечественной науке ставится проблема введения в образование взрослых курса по участию в управлении, выявлен педагогический и практический потенциал изучения системы участия. Для реализации инновации в учебном процессе последипломного образования требуется пакет документов, включающий нормативное, научно- и учебно-методическое обеспечение курса "Участие в управлении".

Реалии XXI века и новая экономика объективно требуют от специалиста универсальности, гибкости, способности быстро адаптироваться в постоянно меняющихся условиях профессиональной деятельности.

В связи с этим особую актуальность приобретает модернизация организации и содержания последилового образования, внедрение инноваций в системе повышения квалификации и переподготовки кадров.

К сожалению, акцент в модернизации системы образования в целом и последилового образования в частности затрагивает в основном внешние, организационные, или компьютерноинформационные аспекты, особенно в процессе образования взрослых. Содержательный же аспект в образовании взрослых реализуется в направлении освоения смежных областей профессиональной деятельности, причем применение полученных знаний на практике далеко не всегда становится возможным.

Между тем, сегодня в рамках осуществляемой реформы системы образования в Республике Беларусь особое значение придается компетентностному подходу, ориентации на практическое применение полученных знаний, умений и навыков. Формирование системы последилового образования в Республике Беларусь должно строиться на основе совершенствования содержания образовательного процесса, создания условий для раскрытия творческих возможностей и профессионального потенциала специалистов народного хозяйства.

В системе повышения квалификации и переподготовки кадров должны разрабатываться спецкурсы, позволяющие развивать профессиональную культуру, сознание и мышление, дающие возможность специалисту по новому увидеть свою роль в производственном процессе в условиях формируемой в Республике Беларусь инновационной социально-ориентированной рыночной экономики. Однако здесь к повышению квалификации и последилового образованию специалиста подход остается традиционным.

Курсы по основам менеджмента, организационному поведению, психологии, экономике и пр. ввиду их общей направленности не позволяют на практике применить в полной мере полученные знания даже для руководящих специалистов, получающих второе высшее образование или обучающихся на курсах повышения квалификации, а тем более – потенциал рядовых специалистов-исполнителей, составляющих большинство обучаемых в последилового системе образования.

Новая философия организации и менеджмента основывается на демократизации, гуманизации, концепции группового сотрудничества. Развивать указанные направления функционирования предприятия (фирмы, организации) позволяет участие в управлении (соучастие, партиципация). Несмотря на всю важность указанных направлений, а также знаний и технологий в этой сфере для эффективной деятельности предприятия (фирмы), в отечественной системе последилового образования и практике не уделяется внимания экономическому образованию в сфере участия в управлении. На сегодняшний день подобные спецкурсы вообще отсутствуют.

Концепция участия в управлении имеет важное значение для нашей страны для формирования цивилизованной системы трудовых отношений. В конце XX века сложились три основных подхода к проблеме участия наемных работников в управлении производством [1; 2]: 1) автономное участие; 2) институциональное ("включенное", "интегрированное") участие; 3) комплексное ("унитарное") участие. Представим краткую их характеристику с учетом современных тенденций и позитивного содержания для научного обеспечения предлагаемого ин-

новационного учебного курса для взрослых – "Участие в управлении".

1. Автономное участие (распространено в Великобритании, Республике Беларусь, Российской Федерации) основывается на представлении, что наличие конфликта интересов между трудом и капиталом делает невозможным прямое участие наемных работников в управлении предприятием. Управление – прерогатива предпринимателей и менеджеров. Возможности участия профсоюзов и наемных работников в управлении фактически ограничиваются критикой принятых администрацией решений. Многие зарубежные и отечественные исследователи рассматривают коллективный договор как наиболее приемлемую для профсоюзов, гибкую и конструктивную форму конфликтного участия, эффективную систему защиты интересов рабочих и служащих, поскольку представители последних в механизме коллективного договора в качестве автономной противодействующей силы оказывают воздействие на систему управления извне, не связывая себя предпринимательской ответственностью. Коллективный договор как форма конфликтного участия согласуется с традиционной ролью профсоюзов как защитников интересов своих членов.

Однако автономная система участия подвергается критике за ограниченность по следующим направлениям: уменьшение зоны действия (снижение численности рабочих, охваченных соглашениями); конфликтность ("антагонистическое сотрудничество"); вступление в силу *post factum* (уже после решения проблем менеджментом).

Для обеспечения бесконфликтной основы сотрудничества между наемными работниками и администрацией предприятия предлагается развивать прямое и институциональное участие (от уровня рабочего места до корпоративного представительства).

2. Институциональное участие (распространено в большинстве западноевропейских стран) основано на законодательном регулировании и практике включенного участия рабочих в управлении предприятиями и фирмами, предполагает разделение предпринимателями работающих по найму предпринимательской ответственности, участие в управлении предприятиями и фирмами посредством производственных советов и представительств в наблюдательных советах. Причем в теории и на практике прослеживается стремление вытеснить профсоюзы с предприятий органами представительства персонала. Включенное участие как инструмент разрешения конфликтов между предпринимателями и наемными работниками более совершенно по сравнению с автономным участием.

Система институционального участия наемных работников в управлении производством иногда критикуется за жесткое государственное регулирование, которое якобы противоречит развитию социальной ответственности бизнеса, ибо предприятие как открытая система должно уметь адаптироваться к меняющимся условиям окружающей среды. Четкость законодательных рамок участия "препятствует в значительной мере гибкости предприятия и требует бюрократизации" [3, с. 164]. Подобной точки зрения придерживается часть крупных предпринимателей консервативного направления, отвергающая участие рабочих в управлении на корпоративном уровне на том основании, что оно ограничивает свободу распоряжения частной собственности. Взамен предлагается "участие в собственности", а участие рабочих в управлении предлагается ограничить уровнем рабочего места. И все же, представляется, что данная система имеет определенные перспективы для внедрения в отечественных условиях с учетом активной институциональной составляющей государственного регулирования экономики.

3. Комплексное участие означает целесообразность совместного функционирования институтов институционального и автономного (коллективно-договорного) участия как с точки зрения управления на макро-, так на микроуровне. Коллективный договор как форма автономного участия без соответствующего дополнения институциональными органами участия в управлении предприятиями не в состоянии эффективно регулировать организацию труда, что подтверждается зарубежной практикой коллективно-договорного регулирования на предприятиях и фирмах.

В настоящее время прослеживается тенденция к сближению указанных трех направлений в зарубежных исследованиях участия рабочих в управлении производством. Наиболее эффективной считается такая система, которая предусматривает наличие полного спектра участия рабочих и служащих в управлении производством, включая участие в управлении на рабочем месте, производственные советы и рабочее представительство в органах управления компаниями, совместные консультации рабочих и менеджмента. Причем формы участия должны взаимодействовать и интегрироваться с системой коллективных договоров. С таким подходом согласуется и позиция ряда профцентров западноевропейских стран, стратегия которых ориентируется на дополнение сложившихся структур участия в управлении соучастием на рабочем месте, что отвечает современным особенностям НТП, связанным со всесторонней гибкостью производства.

Важнейшими целями отмеченных концепций участия в управлении, допуска наемных работников к участию в управлении производством, являются формирование социального партнерства, интеграция наемных работников в систему современных рыночных отношений и предпринимательства. Причем обе цели – социальное партнерство и интеграция – тесно взаимосвязаны. Стратегия на интеграцию наемных работников и профсоюзов в систему предпринимательства реализуется посредством различных вариантов социального партнерства.

Введение инновационного курса по участию в управлении позволит формировать экономическую и развивать профессиональную культуру специалиста, будет способствовать трансформации мышления и сознания специалиста конкретной сферы народного хозяйства в социально ориентированном рыночном направлении. Образование взрослых в сфере участия в управлении содержит большой практический потенциал для обеспечения эффективного функционирования предприятий (организаций), развития социального партнерства и производственной демократии, преодоления отчуждения наемных работников от труда и его результатов, совершенствования трудовых отношений на предприятиях всех форм собственности и т.д., что представляет особую важность с учетом практикоориентированного подхода в образовании.

Таким образом, внедрение инноваций в образовательный процесс взрослых должно развиваться не только в сфере учебнометодических и компьютерно-информационных (дидактических и/или практических) технологий, но и в "традиционной" сфере формирования содержания курсов с акцентом на развитии профессиональной культуры специалиста в условиях формирования в Республике Беларусь инновационной социально ориентированной рыночной экономики, где главную роль играет человеческий фактор, активная, творческая личность, что становится возможным благодаря введению курсов по социально-экономическим аспектам трудовых отношений, в частности курса "Участие в управлении".

1. Суханов Н.И. Система участия в смешанной экономике // Формирование российской модели рыночной экономики: противоречия и перспективы: Междунар. научн. конф. "Ломоносовские чтения" 24-25 апр. 2002 г. – М.: МГУ-ТЕИС, 2003. – С. 358-376.
2. Суханов Н.И. Система участия и трудовые отношения в смешанной экономике: опыт стран ЕС и возможности его использования в Беларуси и России // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия А: Гуман. науки. – 2002. – Т.1. – №1. – С. 14-19.
3. Ulrich H. Unternehmungspolitik. – Bern; Stuttgart: Haupt, 1978. – 246 S.

УДК339.5:658.15

РОЛЬ ИННОВАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ

Н.В. Кочетов

ГИПКУПРРиС Министерства торговли Республики Беларусь
Минск, Беларусь

Анализируются причины, сдерживающие развитие инновационного потенциала предприятий, основной из которых являются недостаточно развитые навыки предпринимателей в творческих подходах при решении нестандартных проблем. Выявлено, что привитие творческих навыков на основе обучения, позволяет во многом снизить остроту и других проблем предпринимателей: недостаточности финансирования, высоких цен на материальные и трудовые ресурсы. Приведены примеры решения подобных трудностей в практике зарубежных компаний.

Показано, что миссию повышения творческого потенциала предпринимателей способны выполнить учреждения повышения квалификации, инновационные парки и бизнес-инкубаторы, роль которых растет в связи с обострением международной инновационной конкуренции.

На основании статистических данных, полученных путем опроса руководителей предприятий и специалистов [1] автором была сделана весовая оценка проблем продвижения инноваций [2]. Результат приведен в табл. 1.

Кроме нехватки прямого финансирования, существуют и другие негативные факторы, причем их роль значительна, примерно 79 процентов, и преодоление этих факторов может быть облегчено соответствующим обучением предпринимателей и наемных работников. Это обучение носит практический характер, например, на собственном "горьком" опыте. Но для большей эффективности такой опыт целесообразно дополнить опытом других и своевременными консультациями по конкретным ситуациям.

Необходимо учесть синергетический эффект, действие которого будет выражаться в том, что снижение остроты рассмотренных факторов будет способствовать финансированию инновационного процесса, особенно из негосударственных источников. А рост финансирования, в свою очередь, вызовет ослабление других отрицательных факторов, например, позволит улучшить инновационную инфраструктуру, организовать подготовку кадров и т.д.

Для ослабления влияния каждого из приведенных отрицательных факторов в работе [2] даны рекомендации.