

петенций и направления пополнения информационно-аналитических материалов из баз электронных библиотек.

В распоряжение кадровых служб гор- райисполкомов в рамках этого проекта дополнительно будут переданы системы компьютерной психодиагностики, дистанционного повышения квалификации кадров в сфере управления и идеологических кадров. Развитие телекоммуникационной сети также создает возможности и для консультационной и информационной поддержки системы заочного обучения. На основании опыта Академии управления эффективность усвоения материала при дистанционной поддержке возрастает на 35 – 40 %.

Результаты самообразования учитываются при проведении аттестации руководителей и их резерва, определении круга лиц, направляемых на обучение в Академию управления.

Существенную роль в решении задач планирования карьеры, подбора рабочих групп, автоматизации процедуры первоначального подбора лиц, выдвигаемых на новую должность и т.п. должно сыграть развитие информационно-аналитических и программно-технических средств автоматизированной информационной системы электронного учета руководящих кадров АИС «Резерв». По этому принципу должна строиться и работа с перспективным кадровым резервом.

Академией управления сформированы предложения и подготовлены технические решения по работе Интернет-форума по вопросам государственной кадровой политики и идеологической работы. Этот инструмент может служить мощным механизмом оперативного сетевого обмена опытом кадровой и идеологической работы, как по вертикали, так и по горизонтали управления.

Сделаем выводы. Современные приоритеты государственной кадровой политики направлены в первую очередь на повышение компетентности кадров в сфере управления, использование соответствующих информационных технологий. На втором месте находятся вопросы адаптивного управления организационной структурой в условиях динамично меняющейся геополитической среды и внутренней обстановки.

УДК 338.24(075)

КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ИДЕОЛОГИЯ

Ивашин Э.Я., Акунец В.П.

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Основу производственной идеологии и управления составляет система производственных норм и нормативов, которая должна быть четко регламентирована по функциональным подсистемам управления. Система норм и нормативов – это совокупность параметров, которые регламентируют управление как форму инновационной деятельности. Если система нормативов и норм является оптимальной, тогда управление организацией можно считать инновационным.

Основой национальной инновационной системы являются инновационно ак-

тивные предприятия – предприятия, формирующие новую корпоративную политику. Политика предприятия – многогранная категория, включающая такие понятия как миссия организации, философия управления, концепция управления, а также систему методов управления – экономических, организационных, гуманитарных и идеологических.

В условиях перехода к рыночной экономике, структурной перестройки национальной экономики, резкого обострения экономических, социальных, правовых и политических проблем возрастает роль идеологических методов управления. Идеологию можно рассматривать в узком смысле, применительно к какому-то конкретному направлению, и в широком смысле – как основополагающую категорию менеджмента.

В Республике Беларусь можно сформулировать определенные идеи, позволяющие ускорить темпы роста экономики. Одной из таких идей может быть разработка оптимальной системы производственных нормативов на предприятии. В плановой экономике между экономическими показателями, производственными параметрами и социальными нормами сложились определенные пропорции.

В условиях рыночной экономики между производственными нормативами и экономическими показателями продукции, а также социальными нормами складываются новые пропорции. На производство продукции требуются более качественные материалы. Появились новые, более совершенные технологии. На смену относительно недорогой продукции пришли новые наукоемкие технологии. Как следствие – возросли цены на более качественную продукцию. Поэтому в настоящее время следует особое внимание обратить на экономические методы управления предприятиями, которые позволяют учесть интересы, как производителей, так и потребителей продукции.

Большой интерес представляют идеологические методы управления трудящимися в первые пятилетки, когда были достигнуты значительные результаты в экономике. Однако в конце семидесятых годов XX века произошли существенные изменения в методах управления экономикой. В этот период идеологические методы, применяемые на уровне предприятий, имели формальный характер и видимых результатов уже не приносили.

Идеологические методы управления позволяют сформировать человеку определенное мировоззрение. Мировоззрение складывается как результат упражнения личности в сознательном освоении разнообразной информации. Оно может быть обыденным и научным. Обыденное мировоззрение формируется под воздействием условий жизни, впечатлений, представлений и знаний на основе личного опыта. Научное мировоззрение человека – это результат развития личности в процессе получения знаний в области науки, культуры и права. Научное мировоззрение формируется с помощью идеологических методов воздействия на персонал. Причем в каждом трудовом коллективе имеются свои особенности воздействия на человека с помощью традиций, нравственных и производственных категорий, а также авторитета руководителя.

При формировании рыночных отношений в системе производственных нормативов возникли диспропорции. Особенно сложное положение сложилось в подсистеме трудовых нормативов и нормативов заработной платы (следствие игнорирования этой проблемы – относительное снижение покупательной способности потребителей). Идея заключается в том, чтобы усовершенствовать систему производственных нормативов, исследовать пропорции между экономическими показателями с учетом опыта других стран. Инструментом реализации этой идеи могут быть экономические методы управления [1], однако они еще далеки от совершенства. Поэтому возникает интерес к исследованию закономерностей реализации идеологических методов управления.

Идеология на уровне производственного предприятия – это своеобразная система правовых, нравственных, социальных и других категорий, выражающих интересы и потребности руководства предприятия. Большой интерес вызывают идеи, высказанные Г. Фордом – дать людям дешевый, доступный автомобиль: «... мы в состоянии снизить цену на наш продукт в соответствии с покупательной способностью» [3]. Для того чтобы реализовать эту идею Г. Форду пришлось выработать целый комплекс своеобразных принципов, методов и приемов, чтобы идея была реализована на практике.

В условиях формирования рыночных отношений предприятия преследуют вполне конкретные цели, связанные с получением максимальной прибыли, повышением конкурентоспособности продукции, расширением рынка сбыта продукции. Часто на предприятии отсутствует четкая система экономических показателей, характеризующих пути достижения цели. Особенно это характерно для малых предприятий. В связи с недостаточной обоснованностью экономических методов управления руководителям предприятий целесообразно обратить внимание на такой своеобразный инструмент управления как идеологические методы.

Идеология обслуживает и защищает интересы руководителей, т. е. узкого круга лиц. К руководству приходят новые люди, формируются другие взгляды и ценности, возникают другие идеи, вырастают новые лидеры. В связи с этим возникает необходимость совершенствования идеологических методов как одного из инструментов реализации новой экономической политики. На рис. 1 приведена классификация идеологических методов управления. Рассмотрим некоторые идеологические методы. Целью корпоративного менеджмента является формирование искренней, сознательной, обостренной, особо выделяемой в сознании человека высокой ответственности за цели фирмы [4]. Для этого все сотрудники должны правильно понимать основные идеи управления фирмой. Большой вклад в развитие идеологических методов управления внесли японские ученые К. Мацусита и Х. Иосихара. Все перечисленные на рис. 1 методы управления широко применяются на японских предприятиях. Идеологические методы управления, позволяющие реализовать систему производственных норм и нормативов, являются своеобразным инновационным предложением, которое позволяет повысить эффективность управления предприятием.

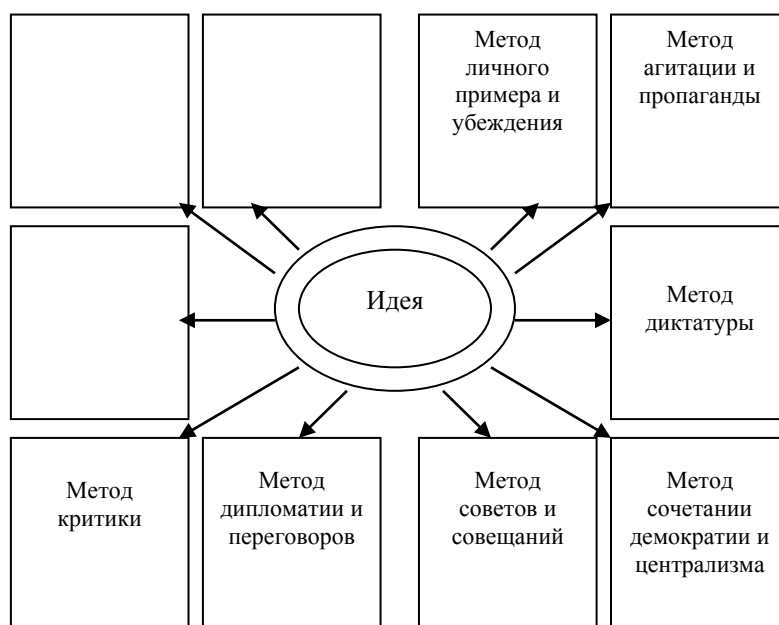


Рис. 1. Общая классификация идеологических методов управления.

Таким образом, при изучении проблем управления, еще на стадии получения инженерного образования, идеологические методы управления как мощная динамичная система правовых, нравственных, гуманитарных и социальных взглядов, позволяет обеспечить достижение конкретных целей предприятий, фирм, общественных движений. В настоящее время к идеологии требуется принципиально новый, инновационный подход, учитывающий возросший профессиональный уровень персонала.

1. Акунец В.П. Экономические методы управления. – Мн. Веды. 2002 – 72 с.
2. Дойль П. Менеджмент, стратегия и тактика. – С.-Пт. Питер. 1999 – 560 с.
3. Форд Г. Организация производства и стратегия управления бизнесом. Мн. НПЧУП «Управленец» – 208 с.
4. Янчевский В.Г. Корпоративный менеджмент как средство социализации персонала деловой организации. Научные труды преподавателей ЧИУП 2004 год 9 – 21 с.

УДК 378.046.4

СОБЛЮДЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРИНЦИПОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Кибак И.А.

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Рассматриваются актуальные проблемы применения инновационных принципов при подготовке инженерно-технических кадров для системы дополнительного образования взрослых.

За короткий исторический период независимости Беларусь сделала прорыв на пути формирования социально-ориентированной рыночной экономики. В системе образования происходит интенсивный процесс образований, который выражается в смене основных концептуальных установок и представлений об обучении. М.Т. Громкова, акцентируя внимание на позициях преподавателя и обучающихся, подчеркивает, что если определить взрослость как степень осознанности собственных действий, а образование как образование самого себя, то в образовании взрослых обучающийся и преподаватель находятся в позиции субъектов, осознанно влияющих на характер взаимодействия в педагогическом процессе, управляемом преподавателем [3].

Особенности обучения в системе профессионального дополнительного образования взрослых, касающиеся целей, принципов, содержания обучения, контингента обучаемых и педагогических условий реализации самого учебного процесса далеко не всегда учитываются. Преподаватель, работающий в системе дополнительного образования взрослых, действует в совершенно иной ситуации по сравнению с учителем в школе или преподавателем вуза. Его аудитория – взрослые, сложившиеся во взглядах люди, обладающие, не только жизненным и профессиональным опытом, но и педагогическим, поглощенные своей деятельностью, оторванные от нее на занятие и зачастую не настроенные обучаться, и если что-то и ожидающее от занятия, то хоть какой-то помощи в решении проблем, со всеми вытекающими отсюда преимуществами и ограничениями.