

МОДЕЛЬ УЧАСТИЯ ВУЗОВ В ФОРМИРОВАНИИ «ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

Аннотация. Исследуемый в работе феномен «полураспада компетенции» обуславливает объективную потребность в формировании концепции обучающейся организации. Предложена модель включенности высших учебных заведений в процесс непрерывного образования работников различных сфер профессиональной деятельности.

Ключевые слова: непрерывное образование, человеческие ресурсы, профессиональные группы, компетенции.

Ставшие классическими оценки П. Сорокина института образования как «социального лифта», с помощью которого индивиды могут занимать более высокие социальные позиции, сегодня приобретают новое актуальное звучание. В современном обществе экономика, опирающаяся на знания, становится доминирующей парадигмой инновационного развития. Ставка на знания как значимый ресурс организации оказала большое влияние на возникновение сетевой экономики, виртуальных и самообучающихся организаций. По оценке консалтингового агентства «Контакт», если вложения в недвижимость дают сегодня эффект порядка 12 %, оборудование и новые технологии – до 40 %, то вложения в людей дают прибыль 300 % годовых [1, с. 63].

Возрастание роли знания в процессах повышения конкурентоспособности организации обусловлено тем, что обучение персонала является важнейшим средством проведения организационных изменений, достижения стратегических целей организации, повышения ценности человеческих ресурсов организации.

Насколько современное российское высшее образование отвечает этим актуальным тенденциям?

Давно замечено, что знания, полученные работниками в высших учебных заведениях, стремительно устаревают, нарастает необходимость их существенного обновления. В литературе этот феномен получил название: «период полу-

распада компетентности». Это промежуток времени, за который половина приобретенных знаний устаревает [3, с. 8]. Создание системы непрерывного образования сотрудников (концепция «обучающейся организации») становится жизненно важной функцией современной организации [2].

В рамках проведенных авторами исследований стояла задача определить готовность работников различных сфер профессиональной деятельности к непрерывному образованию, запросы работников на получение дополнительного образования.

Эмпирической базой публикации послужили результаты социологического опроса, проведенного по заказу Администрации Губернатора Свердловской области «Поведенческие стратегии населения Свердловской области в условиях изменений на рынке труда» в мае–июне 2017 г. Исследование проводилось методом анкетного опроса. Участвовало 3 100 респондентов. По месту работы респонденты распределились следующим образом: 36,5 % – работники промышленных предприятий; 14,1 % – работники социальной сферы (образование, здравоохранение, центры занятости населения и пр.); каждый десятый опрошенный – работник системы государственного и муниципального управления; 25 % – работники бизнес-среды; 14,4 % – индивидуальные предприниматели. Характеристика социально-профессионального статуса респондентов позволяет представить спектр мнений различных социально-профессиональных групп экономически активного населения Свердловской области.

Сравнительный анализ ответов респондентов на вопрос: «Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?» позволяет выявить активность различных профессиональных групп в формировании самообучающейся организации (табл. 1).

Таблица 1

**Активность профессиональных групп по повышению квалификации,
% от числа опрошенных**

<i>Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?</i>	Работник промышленного предприятия	Работник социальной сферы	Государственный, муниципальный служащий	Индивидуальный предприниматель	Работник в бизнес-структуре
В течение этого года	21,9	48,5	11,1	23,3	26,2
Два-три года назад	33,6	27,3	48,1	50	56,5
Более 5 лет назад	16,4	9,1	14,8	3,4	4,3
Ни разу	16,8	6,1	7,5	10	8,7
Нет ответа	11,3	9	18,5	13,3	4,3

Наибольшую активность в повышении квалификации проявляют: работники бизнес-структур (84,4 % повысили свою квалификацию в течении трех лет); работники социальной сферы (75,8 %); индивидуальные предприниматели (73,3 %); только чуть более половины работников органов власти (59,2 %) и промышленных предприятий (55,1 %).

Концепция «самообучающейся организации» предполагает, что все сотрудники включены в процесс непрерывного образования, и инициатором этого процесса становится руководство компании. Ответы респондентов различных профессиональных групп на вопрос «Как вы считаете, кого в первую очередь нужно направлять на повышение квалификации и профессиональную переподготовку?» представлены в таблице 2. Осознание значимости обучения всех сотрудников организации наблюдается, прежде всего, среди работников промышленной сферы (60,5 % считают, что «учиться должен весь коллектив»); социальной сферы (51,5 %); государственных и муниципальных служащих (41 %).

Ориентация на обучение первых лиц более всего представлена в ответах респондентов бизнес-структур: более половины предпринимателей и работников бизнес структур убеждены в приоритетности получения профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящего состава компании.

Примечательно, что в среде работников органов власти и промышленных предприятий Свердловской области этот параметр в числе аутсайдеров.

Таблица 2

**Мнение представителей различных профессиональных групп
о необходимости повышения квалификации различных категорий
сотрудников организации, % от числа опрошенных**

<i>Как Вы полагаете, кого в первую очередь нужно направлять на повышение квалификации и профессиональную переподготовку?</i>	Работник промышленного предприятия	Работник социальной сферы	Государственный, муниципальный служащий	Индивидуальный предприниматель	Работник в бизнес-структуре
Руководителя организации	6,3	18,2	3,7	20	0
Заместителей руководителя организации	3,5	6,1	7,4	26,7	17,4
Руководителей структурных подразделений	6,3	0	11,1	33,3	34,8
Ведущих специалистов	11,3	9,1	14,8	3,3	13
Рядовых сотрудников	4,3	6,1	11	3,3	13
Учиться должен весь коллектив	60,5	51,5	41	10	17,4
Нет ответа	7,8	9	11	3,4	4,4

Включенность высших учебных заведений в систему корпоративного обучения предприятий и организаций требует адаптации методов и форм обучения с учетом занятости и специфических потребностей работников.

Авторами предложена модель участия вузов в формировании концепции «самообучающейся организации», апробированная в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре при подготовке резерва управленческих кадров. Предлагается система, включающая в себя четыре модуля обучения: модуль дистанционного самообразования, модуль очного обучения, коммуникативный модуль, экспертный модуль.

1. *Модуль дистанционного самообразования.* Цель – получение знаний, индивидуальный подход, развитие навыков самообразования. Дистанционная форма обучения позволяет осуществлять образовательный процесс без отрыва сотрудников от работы.

2. *Модуль очного обучения.* Цель – получение знаний, отработка навыков передачи знаний другим людям, работа над эффективностью публичной речи, развитие навыков проектного мышления. Наиболее приемлемыми формами обучения данного модуля являются тренинги, деловые игры. Для лиц, обладающих высоким и средним уровнем развития управленческих компетенций, создается система наставничества, коучинга, консультирования. Лицам с высоким уровнем развития компетенций рекомендуется выступить с публичной лекцией перед студентами вузов и/или коллегами, поучаствовать в конференциях с выступлениями, написать статью в СМИ и т.д.

3. *Коммуникативный модуль.* Цель – передача и обмен опытом, отработка личностных качеств влияния на людей, развитие эмоционального интеллекта. В рамках региона предлагается создать постоянно действующий дискуссионный клуб, заседания которого устанавливаются в плановом регулярном режиме (например, один раз в 3 месяца). Тематика заранее не обговаривается, каждый приходит с актуальной проблемой. Предполагается неформальное общение: это может быть выездное заседание клуба, либо иная неформальная обстановка.

4. *Экспертный модуль.* Цель – самооценка, взаимооценка, проверка эффективности мероприятий, работа над личной эффективностью. Предлагается: расширить систему психологического тестирования (индивидуального и группового), включив проективные методики, элементы психоанализа, психолингвистического программирования, психологических тренингов с целью работы над личной эффективностью; продолжить изучение развития управленческих компетенций методом Ассессмент центра. По итогам модуля производится анализ роста профессионального мастерства и выстраивание личных перспектив.

Предлагаемая модель позволяет, на наш взгляд, включиться высшим учебным заведениям в процесс создания «самообучающейся организации», использовать гибкие современные формы обучения.

Библиографический список

1. Жданова М. Формирование кадровой политики на основе процессного подхода // Муниципальная служба. – 2013. – № 3. – С. 63–68.
2. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования. – М.: Гардарики, 2005. – 383 с.
3. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 264 с.

A.S. Vatoropin

A.A. Mursalimov

N.G. Chevtayeva

Ural Institute of management –

Branch of Russian academy of National Economy and Public Administration

MODEL OF PARTICIPATION OF HIGH SCHOOLS IN THE FORMATION OF A «STUDYING ORGANIZATION»

Abstract. The phenomenon of «half-decay of competence» investigated in the work causes an objective need for the formation of the concept of a studying organization. A model for the inclusion of higher education institutions in the process of continuous education of workers in various spheres of professional activity is proposed.

Keywords: continuous education, human resources, professional groups, competences.