

О.И. Чубарова

Проблемы подготовки и переподготовки руководителей

Одной из наиболее значимых проблем, препятствующей экономическому росту в регионе, является проблема низкой эффективности управления предприятиями всех форм собственности и всех секторов экономики. Это связано прежде всего с тем, что значительное число управляющих всех уровней не обладают необходимыми знаниями и навыками результативного и эффективного управления в условиях рынка. Без кардинального повышения их квалификации, существенных изменений в развитии экономики региона произойти не может. Следовательно, должна действовать высокоэффективная система переподготовки управленческих кадров и повышения квалификации.

Сегодня полноценное бизнес-образование можно получить в небольшом числе вузов. В результате одного из исследований работодатели наиболее часто упоминали 40 из 150 названных вузов. Для исследуемого региона (Алтайский край) эти вузы недоступны.

Переподготовка действующих руководителей высшего и среднего звена может осуществляться несколькими способами:

- интенсивные, практически ориентированные и короткие по времени (до двух-трех недель) учебные курсы и семинары (тренинги);
- учебные курсы продолжительностью от трех месяцев до 1,5–2 лет;
- обучение в процессе реформирования предприятий при содействии профессиональных консультантов по управлению.

Наиболее приемлемой формой для руководителей предприятий региона являются краткосрочные курсы. Но даже такая продолжительность курсов создает для них проблемы из-за невозможности оставить рабочее место, нехватки денежных средств и по многим другим причинам. Тем не менее такие семинары проводятся и приносят большую пользу, однако методика их проведения нуждается в совершенствовании. Во-первых, такие семинары редки. Во-вторых, они проходят по конкретной программе, включающей иногда только общие вопросы управления. В-третьих, они не всегда сопровождаются таким раздаточным материалом, который мог бы впоследствии исполнять функцию спра-

вочников при решении неоднозначных проблем. Многие руководители, особенно малых предприятий, испытывают потребность в конкретных знаниях, обусловленных целями и задачами своего предприятия.

Особое значение имеет подготовка и переподготовка руководителей и специалистов как пользователей информационных систем. Здесь речь вообще может идти только об опережающем во времени обучении на базе соответствующих структур вузов и межвузовских центров.

Для жителей регионов, удаленных от крупных образовательных центров, проблема получения качественного образования, переподготовки, повышения квалификации многократно усиливается. Социально-экономические условия жизни удаленных регионов таковы, что люди не могут это сделать из-за недостатка средств на обучение, неприемлемой продолжительности, высоких транспортных расходов, условий проживания, невозможности оставить работу. По этим причинам специалисты уже много лет не проходили переподготовку, постепенно превращаясь в интеллектуальных банкротов. А это в свою очередь означает, что проблема подготовки и переподготовки кадров для регионов, удаленных от крупных образовательных центров, существует и не может быть решена только с использованием традиционных форм и методов обучения.

Одной из таких форм сегодня является дистанционное обучение, которое можно организовать на базе регионального вуза или филиала крупного столичного вуза. Но для того, чтобы принять решение об организации дистанционного обучающего центра при каком-либо учебном заведении, необходимо выявить потребность в переподготовке с точки зрения конкретных профессий и специальностей. Применительно к юго-западному региону Алтайского края с центром в Рубцовске эта работа осуществлялась следующим образом.

Были проведены маркетинговые исследования отношения рынка образовательных услуг к дистанционному обучению. В качестве одного из целевых сегментов исследовались специалисты и руководители высшего и среднего звена различных предприятий Рубцовска, кро-

ме малых. Были опрошены работники промышленных предприятий, банков, вузов и некоторых социальных учреждений. Численность руководителей была рассчитана с помощью анализа организационных структур исследуемых организаций. За генеральную совокупность была принята общая численность руководителей высшего и среднего звена и специалистов экономических служб (отдела маркетинга, отдела сбыта, планово-экономического отдела, финансовых отделов), которая составила 368 человек. Объем выборки был рассчитан по следующей формуле:

$$n = t^2 * \delta * N / (\Delta^2 * N + t^2 * \delta),$$

где t – коэффициент доверия, показатель, определяющий размер ошибки в зависимости от ее вероятности (в нашем случае равен 2 с вероятностью 0,9545); δ – дисперсия изучаемого показателя в генеральной совокупности. Максимальная дисперсия равна 0,25; N – численность генеральной совокупности; Δ – предельная ошибка.

В данном случае n показывает, каким должен быть объем выборки, чтобы с вероятностью 0,9545 можно было бы гарантировать точность результата до 7%.

$$n = (22 * 0,25 * 368) / (0,072 * 368 + 22 * 0,25) \approx 131.$$

Структура наблюдаемой совокупности имеет следующие параметры: 42% составили руководители высшего и среднего звена; 58% – специалисты в разных областях деятельности.

Интересными оказались данные об уровне образования: высшее образование имеют 69% опрошенных, среднее – 26%, ученую степень – только 5% опрошенных.

Распределение по возрастным группам, как видно на рисунке, достаточно неравномерно.

Средний возраст составляет 40–49 лет (45%). Немало и молодых специалистов, и руководящих работников, чей возраст составляет 25–29 лет (19%). Это говорит о том, что в последнее время руководящие должности нередко занимают молодые специалисты. Данный сегмент наиболее перспективен в плане платежеспособности, что делает его более привлекательным. Так, у 48% опрошиваемых доходы составляют 1000–3000 руб., доходы 35% варьируются от 3000 до 5000 руб., и 17% имеют доход 5000–10000 руб.

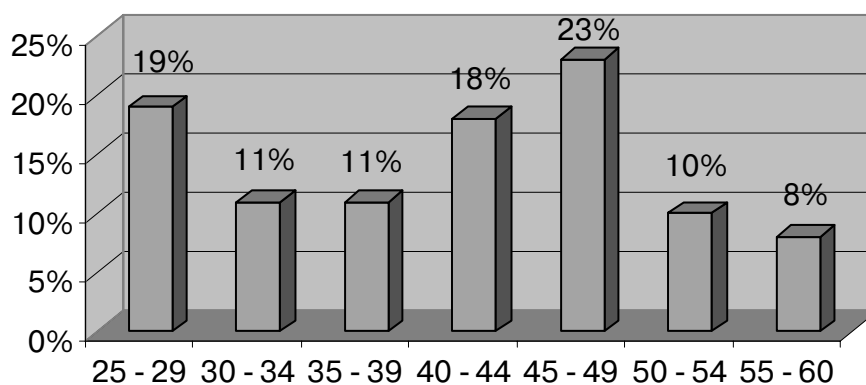
Положительно относятся к дистанционному образованию 88%, остальные – отрицательно. Однако их отрицательное отношение обусловлено не столько негативным отношением к таким видам образования, сколько незнанием и неинформированностью.

Ответы на вопрос о необходимости в таком виде образования распределились так: очень нужно – 11%, нужно – 51%, менее нужно – 20%, не нужно – 18%. Интересно, что многие, отрицательно относящиеся к такому виду образования, на самом деле нуждаются в нем. Опыт же такого обучения имеют лишь 14% опрошенных.

Получить второе образование с помощью дистанционных технологий хотели бы 16%, повысить квалификацию – 41% и приобрести знания по отдельным курсам – 43%.

Требуемые специальности, за редким исключением – экономические. Знания в области экономики хотели бы получить 23% опрошиваемых, психологии – 18%, финансов – 7%, юриспруденции – 10%, менеджмента – 16%, маркетинга – 7%, бухгалтерского учета – 11%, АСУ – 8%.

На вопрос об удобном объеме услуг, получаемых с помощью новых образовательных технологий, ответы распределились следующим образом: полное высшее образование желают получить 21%, прослушать часть курсов – 44%,



Распределение лиц в сегменте по возрастным группам

использовать дистанционное образование как информационную технологию – 35%.

Персональным компьютером владеют лишь 34% опрошиваемых, опытом работы на компьютере обладают 62%, выход в Internet и доступ к электронной почте есть у 29%.

Как уровень задачи, дистанционное образование оказалось: легкой для 7%, средней сложности для 70%, сложной для 22%, очень сложной – 1% опрошенных. 73% считают такой способ получения образования рискованным.

Такое распределение ответов имеет под собой некоторые основания. Конечно, это опять же неполная осведомленность в этом вопросе, не всегда верная оценка своих возможностей. Для большинства сложность заключалась в своем слабом финансовом положении, его нестабильности, а также во временном факторе.

Результаты исследования рынка образовательных услуг юго-западного региона Алтайского края позволили сделать следующие выводы:

1. В целом покупательская способность населения низка, поэтому получить новые, перспективные специальности по традиционным технологиям обучения, а тем более обучаться в других городах достаточно дорого и недоступно для основной части населения.

2. Огромную роль в этом плане играет и расположение Рубцовска. Удаленность города от крупных образовательных центров является основной причиной, по которой лишь около 15% желающих получить высшее образование могут обучаться в других городах.

3. Потребители нуждаются в дистанционном обучении, и развитие таких технологий находит у них положительный отклик. Руководители предприятий считают такую технологию реальной перспективой, которая позволит им повысить свою квалификацию, получить дополнительные знания в различных областях, продолжая при этом заниматься своей основной деятельностью.

4. Технология дистанционного образования является новой для большинства населения, многие просто не знают о таких его методиках. Необходимо развивать связи с общественностью, рекламную деятельность, причем нужно не только рекламировать дистанционные технологии, а рассказывать, что это такое, для чего нужно и что может дать обучающемуся такая методика образования.

Следовательно, разработка концепции дистанционной подготовки и переподготовки кадров на базе филиала АГУ в Рубцовске для предприятий юго-западного региона Ал-

тайского края является актуальной и своевременной.

Структурно и методически организация такой подготовки может быть оформлена в виде регионального центра дистанционного обучения (РЦДО).

Цели создания такого центра дистанционного обучения – удовлетворение объективных потребностей общества в высококвалифицированных специалистах и предоставление лицам, проживающим в регионах, удаленных от крупных образовательных центров, равных образовательных и информационных возможностей по получению образования в форме подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно в месте их проживания. РЦДО должен обеспечить решение следующих задач:

- дистанционное обеспечение повышения квалификации и переподготовки руководителей различных уровней управления по индивидуальным программам;

- дистанционное обучение студентов филиала дисциплинам, качественное проведение которых невозможно обеспечить в силу объективных обстоятельств;

- дистанционная информационная поддержка деятельности руководителей.

Организация РЦДО применительно к среде обучения ориентирована на следующие группы, выявленные в результате исследования рынка образовательных услуг юго-западного региона Алтайского края:

- молодежь, проживающая в населенных пунктах, удаленных от крупных образовательных центров;

- специалисты, имеющие образование и желающие приобрести новые знания (руководители, преподаватели, работники социальной сферы);

- уволенные и сокращенные лица, зарегистрированные в федеральной службе занятости.

Таким образом, за счет создания гибкой информационно-образовательной среды, практически не имеющей территориальных (пространственных) ограничений, и значительного сокращения удельных затрат на одного обучаемого в сравнении с традиционными системами образования РЦДО должен обеспечить принципиально новый уровень доступности и пропускной способности образования при сохранении его качества. Можно полагать, что уже в ближайшей перспективе РЦДО будет играть роль основного средства массового повышения квалификации и переподготовки специалистов.