

*Е. А. Криштапович, канд. филос. наук, доцент
АУП РБ (Минск)
О. А. Стаценко
БГПУ им. М. Танка (Минск)*

СОВРЕМЕННОЕ КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

Всегда считалось, что организации, особенно в рыночной среде, предназначены для получения денег. Но главное в системе образования — производство знаний. Это и новое направление в бизнесе, связанное с резкой интенсификацией инновационного процесса, и новое направление обучения в высшей школе, и новая область экономики. Применительно к высшей школе процесс производства знаний тесно связан с процессами взаимодействия вузов с предприятиями и организациями.

Поиск знаний и их воплощение в учебном процессе требуют поиска соответствующих организационных структур. Начнем с «мягкой» стороны организации. Сначала была миссия — утверждение о смысле существования компании не в денежных терминах. Потом видение, описание цели и пути к ней на некоторый отрезок времени. Отсюда вытекает стратегический анализ и планирование. Они ограничены корпоративной культурой и анализом рыночных ниш. Далее следуют бюджет и механизмы обеспечения качества. Все это вместе порождает собственно организацию, что позволяет проектировать ее структуру [1, с. 16]. Похоже, что традиционная вузовская структура уже не отвечает требованиям времени.

Речь идет о конфигурации «проект — процесс — команда». Самый естественный источник проектов — это заказчик. Он формирует техническое задание на разработку и производство требуемой продукции или услуги. Применительно к вузу это задание на подготовку специалистов, обладающих некоторым набором знаний, навыков и умений. Кроме того, сам вуз может формировать проекты и искать под них клиентов. Главное, чтобы возникло техническое задание и источники финансирования.

Получив техническое задание, вуз разрабатывает учебный план и программу обучения. Для этого находится лидер, готовый стать руководителем создаваемого проекта. Он подбирает себе команду из специалистов, которые могут охватить все аспекты технического задания. Команда должна быть межфункциональной, включающей представителей разных кафедр. В новой структуре кафедры сохраняются как «клубы по интересам». Они утрачивают властные полномочия и сосредотачиваются на методической и научной работе [2, с. 123]. А факультеты вообще теряют смысл, поскольку лидер команды и владелец процесса взаимодействуют с руководством вуза. Для успешного развития вуза все проекты должны быть экономически автономными и информационно открытыми.

Смысл совместной работы команды заключается в том, чтобы описать реализуемый процесс и создать условия для его совершенствования. Совершенствование может вестись в нескольких направлениях. Это исключение из процесса действий, не создающих ценности ни для одной из заинтересованных сторон, это снижение себестоимости действий, это уменьшение вариабельности всех действий для повышения гарантий качества. Процессные структуры позволяют существенно улучшить конкурентоспособность по сравнению с традиционными иерархическими организациями. Именно такие гибкие адаптивные структуры представляются сегодня наиболее подходящими для организации учебного процесса.

У нас есть основа человеческих отношений в организациях, целей организаций и их структур. На этой основе можно заняться построением эффективной системы менеджмента качества образования.

Литература

1. *Деминг, Э.* Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Э. Деминг. — М., 2007. — 370 с.
2. *Кондо, Ё.* Хосин канри — один из подходов японского менеджмента качества / Ё. Кондо // Методы менеджмента качества. — М., 2009. — № 5. — С. 18–22.

И. И. Рифицкая, канд. психол. наук, доцент
Е. А. Куделевич
БГЭУ (Минск)

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В условиях инновационной экономики основным источником конкурентоспособности организаций наряду с информационными технологиями является персонал, от уровня компетенций, мотивации и лояльности которого во многом зависит эффективная реализация принятой стратегии.

В научной и специальной литературе по управлению персоналом можно встретить огромное разнообразие подходов к содержанию понятия «лояльность».

«Лояльность персонала — это доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия» [1].