

МЕНЕДЖМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОСНОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ

С.Е. Кирюхина

Кафедра экономико-математического моделирования
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, д. 6, Москва, Россия, 117198

По мере развития науки, методов и механизмов управления принципиальное значение приобретает управленческий научный потенциал как некоторое аккумулированное проблемно ориентированное «знание», которое предполагает внедрение в процесс подготовки менеджеров современных образовательных технологий. К их числу относится рейтинговая система оценки качества подготовки обучаемых.

Ключевые слова: сбалансированная система показателей, образовательные технологии, рейтинговая система

Последней составляющей процесса управления является стратегическая обратная связь, т.е. информирование, или коммуникация. Это, на наш взгляд, самый новаторский и наиболее важный аспект сбалансированной системы показателей (ССП) в менеджменте. Система позволяет контролировать процесс исполнения и корректировать его, а в случае необходимости делать серьезные изменения самой концепции стратегии [2]. Все это видно, если проанализировать схему СПП эффективности в качестве стратегической системы действий. Процесс стратегического изучения (получения информации) начинается с уточнения общего видения (концепции) того, что компания намеревается достичь. Использование системы показателей в качестве языка общения помогает перевести сложные и часто расплывчатые понятия в более точную форму, что в конечном итоге поможет топ-менеджерам прийти к единому мнению. Процесс коммуникации и уточнения стратегии побуждает всех присутствующих к действиям, направленным на достижение корпоративных целей. Акцент на причинно-следственные связи при составлении сбалансированной таблицы показателей способствует тому, что каждый сотрудник компании начинает понимать, как отдельные участки деятель-

ности становятся единым целым, как их собственная позиция влияет на коллег и в конечном счете на всю компанию [2].

Процесс планирования, формулирования задач и стратегических инициатив определяет специфические количественные показатели компании через сбалансированный набор результатов и факторов, приведших к этим результатам. Сравнение желаемых итогов с имеющимися демонстрирует пробел, для ликвидации которого необходимы стратегические инициативы. Таким образом, сбалансированная система является не только набором параметров изменений, но и их пусковым механизмом [5].

Первые три важных процесса управления жизненно необходимы для осуществления намеченной стратегии. Однако сами по себе они не эффективны. Теоретическое обоснование иерархической командной модели бизнеса состоит в том, что «капитан корабля» (генеральный директор) определяет направление и скорость движения «корабля» (компании). «Матросы» (менеджеры и исполнители) выполняют приказы и план командира. Системы оперативного и управленческого контроля обеспечивают соответствие действий менеджеров и исполнителей стратегическому плану, начертанному топ-менеджерами. Такой линейный процесс, состоящий из определения концепции (видения) и стратегии, доведения их до сведения всех работников компании, участия каждого подразделения в ее реализации и построения организационной схемы, направленной на достижение стратегических целей, является примером обратной связи с «одной петлей» (связь в одном направлении).

При такой схеме получения информации цель остается неизменной. Отклонения от запланированной траектории рассматриваются как дефект (брак), при исправлении которого соответствующими средствами компания вернется на изначально начертанный путь [2]. Однако в информационный век подобная стратегия коммуникации не годится — она не может быть такой прямолинейной или негибкой. Сегодня компании действуют в более динамичных условиях и топ-менеджерам необходимо иметь обратную связь для получения текущих данных. Компании нуждаются в получении информации на основе «двойной петли» (обратная связь). Это возможно в том случае, когда менеджеры подвергают сомнению и пересмотру постулаты своей теории, с тем чтобы понять, насколько она состоятельна в существующих условиях. Естественно, им нужны сведения о том, осуществляется ли их стратегия в соответствии с планом, т.е. необходима информационная связь по принципу «одной петли».

Но еще более важной является обратная связь, чтобы отслеживать, насколько разработанная стратегия продолжает оставаться жизнеспособной и успешной (связь по принципу «двойной петли»). Менеджеры нуждаются в таких данных, чтобы понять, не потеряла ли актуальность стратегия с момента начала ее реализации [5]. Правильно составленная сбалансированная система показателей формулирует теорию бизнеса. Она должна быть основана на причинно-следственных отношениях, вытекающих из стратегии и учитывающих временной фактор в принятии решений и пропорциональную зависимость между параметрами. Например, какова связь между улучшением качества продукта и сроком его доставки, с одной стороны, и сроками получения прибыли — с другой? Насколько хороши

будут результаты? Зная пропорциональные соотношения показателей сбалансированной системы, можно использовать периодический анализ и контроль результатов для тестирования различных гипотез на жизнеспособность.

Стратегическая обратная связь и обучение дополняют петлю. Процесс стратегической связи является своеобразным «источником питания» для следующего этапа, на котором поставленные цели анализируются, пересматриваются с точки зрения различных перспектив и заменяются в соответствии с реальными результатами и будущими потребностями [2]. По мере развития науки, методов и механизмов управления принципиальное значение приобретает управленческий научный потенциал как некоторое аккумулированное проблемно ориентированное «знание». Оно реализуется в способности эффективного решения управленческих задач.

Часто выделяют некоторые обособленные признаки и черты знаний об управляемой организации, к ним относят следующие:

- способность организации на основе внутренних и внешних наблюдений постоянно распознавать отклонения или новые явления во всех областях своей деятельности;
- постоянное внимание и чуткое отношение корпорации к самым «незначительным» признакам перемен, сигналам «раннего предупреждения»;
- существование общепринятого и понятного языка общения и электронных носителей информации между внешними системами и корпорацией, а также подразделениями организации;
- стремление, возможности и способности системы знаний к саморазвитию, ориентации на видение будущего, а не консервацию существующего состояния;
- обеспечение условий для формирования у управляющих компетенции и ответственности за эффективное использование знаний;
- объединение различных знаний в обобщенную теорию и системы управления организацией на основе синтеза информационно-вычислительного и человеческого фактора, что приводит к уточнению функций и механизмов управления.

Все это предполагает внедрение в процесс подготовки менеджеров современных образовательных технологий. К их числу относится рейтинговая система оценки качества подготовки обучаемых.

Рейтинг — дословно с английского — это оценка, некоторая численная характеристика какого-либо качественного понятия. Обычно под рейтингом понимается «накопленная оценка» или «оценка, учитывающая предысторию». Принят и такой термин — «индивидуальный, кумулятивный индекс». В вузовской практике рейтинг — это некоторая числовая величина, выраженная, как правило, по многобалльной шкале (например, 20-балльной или 100-балльной) и интегрально характеризующая успеваемость и знания студента по одному или нескольким предметам в течение определенного периода обучения (семестр, год и т.д.).

Предлагаемая рейтинговая система, на наш взгляд, эффективна. Во-первых, она учитывает текущую успеваемость студента и тем самым значительно активизирует его самостоятельную работу; во-вторых, более объективно и точно оценивает знания студента за счет использования дробной 100-балльной шкалы оценок; в-третьих, создает основу для дифференциации студентов, что особенно важно

при переходе на многоуровневую систему обучения; в-четвертых, позволяет получать подробную информацию о выполнении каждым студентом графика самостоятельной работы. Для удобства сравнения рейтинги рассчитываются по 100-балльной шкале. Для перевода рейтинга в 4-балльную оценку предлагается следующая шкала: от 1 до 49 — неудовлетворительно (2), от 50 до 69 — удовлетворительно (3), от 70 до 84 — хорошо (4), от 85 до 100 — отлично (5).

Наиболее известны 2-балльная (которая используется за рубежом) и 100-балльная система (принимается у нас). При 20-балльной системе все контрольные работы также исчисляются по этой шкале, а общая оценка вычисляется как средняя. При 100-балльной системе общая оценка есть простая сумма оценок за отдельные контрольные мероприятия. Одной из особенностей нашей рейтинговой системы является возможность варьирования ее некоторых параметров. Значение этих параметров выбирают кафедры, читающие соответствующие дисциплины. Этими параметрами являются: максимальное и зачетное число очков по каждому контрольному мероприятию, их сроки и нормы штрафа за опоздание к графику на одну неделю. Главным параметром систем является число «N», равное сумме максимальных оценок за контрольные мероприятия, оно же равно максимально возможному текущему рейтингу и выражает (в процентах) долю оценки за самостоятельную работу студента в течение семестра в его итоговом рейтинге. Остальные пороговые уровни вычисляются автоматически (это диктуется выбранной нами 100-балльной шкалой, 50-процентной границей для положительной оценки и концепцией «автомата», гарантирующего 70 очков). Максимальная оценка на экзамене (зачете) должна дополнять «N» до 100, определенный пороговый уровень должен составлять половину от «N», равно как зачетная оценка на экзамене тоже равна половине максимальной. Некоторый пороговый уровень равен 70 минус зачетные оценки на экзамене.

Чем больше контрольных мероприятий (КМ), тем система эффективнее. Но не надо искусственно увеличивать их число. Если число КМ мало, то можно, например, разбивать большие задания на более мелкие, отдельно оценивать выполнение типового расчета и его защиту. Вообще КМ трактуется достаточно широко — это любой вид деятельности в течение семестра, по которому можно объективно оценить всех студентов группы. Все «правила игры» студенту объясняются заранее, и они не меняются в течение семестра. Наконец, у всех студентов есть возможность повысить свой рейтинг за счет необязательных КМ, таких как участие в олимпиаде, написание и защита реферата и т.д., в результате чего их текущий рейтинг может теоретически даже и превысить «N».

Точно так же и на экзамене следует предусмотреть пакет дополнительных вопросов и задач, выходящих за рамки программы, за счет которых студентов может превзойти номинальный максимум на экзамене.

В итоге рейтинг студента по дисциплине может быть даже больше 100. Ведь 100 — это тот максимум, который можно набрать, выполняя все задания и виды работ своевременно и безукоризненно в рамках программы. Рейтинговая система контроля знаний в какой-то мере помогает выбрать направления в решении еще одной важной проблемы — в выработке единого подхода к оценке профессионализма выпускника учебного заведения. В настоящее время единственной

объективной оценкой качества подготовки специалиста является их оценка предприятиями и организациями.

Этот метод неприемлем для использования в процессе подготовки специалиста, поэтому стали разрабатываться целые учебно-методические комплексы управления качеством подготовки, включающие в себя следующие задачи:

- формирование эталонов качества подготовки специалистов;
- разработка средств контроля на базе эталонов качества;
- разработка, проведение процедуры сравнения достигнутого уровня подготовки с эталоном качества.

Для максимальной объективности знаний необходимо применять систему коэффициентов полученных оценок. Величина каждого такого коэффициента зависит от дисциплины, уровня сложности предмета, профиля обучения и установок по части внедрения коэффициентов, которые разрабатываются в каждом учебном заведении самостоятельно. Применяя разные формы проверки знаний, можно использовать коэффициенты значимости выполняемых заданий, например выполнения лабораторных, практических работ и т.д.

Также должен учитываться и коэффициент важности дисциплины в системе обучения. Это зависит от объема предмета и его значения в подготовке по специальности. Коэффициент значимости предмета (K_{zn}) соответствует значению, присвоенному квалификационной группе предметов; так, гуманитарные и социально-экономические дисциплины имеют $K_{zn} = 0,8$; фундаментальные — 1,0; профессионально-ориентированные — 1,2. Кроме того, предметы, выносимые на государственный экзамен имеют $K_{zn} = 1,2$; на курсовой — 1,0; дифференцированный или простой зачет — 0,8.

Для расчета такого коэффициента используется формула расчета рейтинга по специальности:

$$R_c = \sum_{j=1}^l (R_h \cdot K_{zn} \cdot K_{it}),$$

где R_c — рейтинг по специальности, R_h — рейтинг по дисциплине, K_{zn} — коэффициент значимости дисциплины в учебном плане по специальности, K_{it} — коэффициент для определенного вида итогового контроля (государственный экзамен, курсовой экзамен, простой зачет).

Рейтинг по специальности определяется нарастающим итогом до окончания учебы.

Таким образом, внедрение рейтинговой модели обучения в процесс подготовки социально интегрированных логистических менеджеров способствует не только реализации системы сбалансированных показателей эффективности в стратегию современных корпораций, но и реализации принципов собственно социально-интегрированной логистической стратегии.

Как нам представляется, социально-интегрированная стратегия развития корпорации современной России должна строиться на следующих принципах:

- на принципе автаркии, т.е. максимальной опоры на собственные силы в условиях почти исчезнувших возможностей заимствований за рубежом при относительной слабости российской банковской системы;

- принципе импортозамещения товаров и услуг на отечественном рынке с целью дальнейшего максимального вытеснения с российского рынка иностранных товаропроизводителей;
- принципе основного звена российской экономики. В этом качестве, на наш взгляд, должны выступать корпорации оборонно-промышленного комплекса, являющиеся локомотивом развития всей российской экономики;
- принципе максимальной локализации производства комплектующих на ограниченной территории вокруг основного производства сложных технических систем;
- принципе социального партнерства работников корпорации на всех уровнях.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Ерохина Л.И.* Экономика организации. М.: Кнорус, 2014. 274 с.
- [2] *Каплан Р.С., Нортон Д.П.* Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2008. 320 с.
- [3] *Путин В.В.* Быть сильным: гарантии национальной безопасности для России // Российская газета. 2012. 20 февраля.
- [4] *Робертс Д.* Современная фирма: структура организации для достижения эффективности и роста / пер. с англ. М.: Вильямс, 2010. 352 с.
- [5] *Kaplan P.S., Norton D.P.* Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System // Harvard Business Review, 1996, January/February. p. 76.

MODERN EDUCATIONAL TECHNOLOGY IN GROUNDING SOCIAL INTEGRATED CORPORATE STRATEGY

S.E. Kirukhina

Chair of economic-mathematical modeling
Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklaya str., 6, Moscow, Russia, 117198

With the development of science, management methods and mechanisms of fundamental importance managerial scientific potential as a problem-oriented accumulated “knowledge”, which involves the introduction of a process of preparation of managers of modern educational technologies. Among them is the rating system evaluating the quality of training of students.

Key words: balanced Scorecard, educational technology, rating system

REFERENCES

- [1] *Erohina L.I.* Jekonomika organizacii [Ekonmik of the organization]. М.: Knorus, 2014. 274 p.
- [2] *Kaplan R.S., Norton D.P.* Sbalansirovannaja sistema pokazatelej. Ot strategii k dejstviju [Balanced system of indicators. From strategy to the action / Per. s angl. М.: Oлимп-Biznes, 2008. 320 p.

- [3] *Putin V.V.* Byt' sil'nym: garantii nacional'noj bezopasnosti dlja Rossii [Byt strong: guarantees of national security for Russia]. *Rossijskaja gazeta [the Russian newspaper]*. 2012. 20 fevralja.
- [4] *Roberts D.* Sovremennaja firma: struktura organizacii dlja dostizhenija jeffektivnosti i rosta [Modern firm: structure of the organization for achievement of efficiency and the growth] / Per. s angl. M.: Vil'jams, 2010. 352 p.
- [5] *Kaplan P.S., Norton D.P.* Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System [Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System]. *Harvard Business Review*, 1996, January/February. p. 76.