

Вопрос 5 «Кем бы вы хотели стать после школы», оказался одновременно и легким, и трудным. Легкость его в том, что все участники определились с выбором будущей специальности (хотя не факт, что именно по ней они станут работать после окончания вуза). А сложность в том, что не все смогли ответить об учебном заведении, в котором планируют получать избранную специальность. «Популярность» професий распределилась следующим образом:

- 13 человек собираются стать «чистым» программистом.

- 8 чел. прикладные программисты (в т.ч. 2 web-программиста, 1 специалист АСУ, 1 инженер-программист, 1 3D-художник, 2 специалиста в области IT).

- 9 человек выбрали другую специальность (прикладной математик, пилот, рок-музыкант, предприниматель, специалист ТГВ, студент, адвокат, строитель и 1 пожелал стать «человеком»).

- 4 человека не определились с выбором: 2 хотят связать жизнь с программированием, но не выбрали конкретное направление, и 2 не знают еще пока ничего о будущей профессии (вероятнее всего, эти 4 являются девятиклассниками, и у них еще все впереди).

По сравнению с прошлым учебным годом, профессия программиста выглядит менее привлекательной (среди участников олимпиады 2004/2005 годов 28 изъявили желание быть программистами и еще несколько специалистами в области IT). С другой стороны, хотя программистами пожелали стать меньшее число участников олимпиады, большинство считает эту профессию престижной (по крайней мере, достойной в отношении заработной платы).

Вопрос 6 «Почему вы решили выбрать эту профессию?». Большинство респондентов или проигнорировали этот вопрос, или неправильно заполнили ответы. Хотя для нас именно этот вопрос представляет определенный интерес. В вопросе было семь подвопросов, которые ярко иллюстрируют социальную зрелость участников олимпиады. К сожалению, большинство подошло к ответам формально, так что мы вполне допускаем, неточность в характеристике участников. Теперь, перейдем к анализу ответов и интерпретации полученных результатов. Каждому вопросу надо было поставить в соответствие два числа: «степень важности» среди остальных факторов и «вес» (в баллах от 1 до 10 – насколько каждая из них повлияла на выбор респондента).

- *Пример родителей.* На этот вопрос ответил 28 участник из 34, что составило 82,35%. Из числа участников только 8 определили степень важности (38,1 %) и все 28 указали вес. Нас интересуют ответы участников, которые дали ответ на обе части вопроса. Четверо считают пример родителей очень важным, при этом, они указывают минимальную степень влияния. Двое считают пример важным, но один указал степень влияния 3, а другой – нуль. Еще один ответивший, считает пример родителей почти не важным, при этом степень влияния довольно высокая.

- *Пример школьного учителя.* На этот вопрос ответил 27 участник из 34, что составило 79,41%. Из

числа участников только 7 определили степень важности (25,9 %) и все 27 указали вес (причем 3 респондента выставили нуль, что выходит за минимальную границу). Нас интересуют ответы участников, которые дали ответ на обе части вопроса. Только один считает, что этот является самым важным в выборе. При этом, степень влияния оценивается им в 1 балл. Трое считают указанный фактор очень важным, но степень влияния также минимальная. Еще один респондент, считая влияние фактора минимальным, указывает, что важности он занимает срединную позицию. Один ответивший, считает рассматриваемый фактор не самым решающим. Еще один, посчитал, что пример учителя не очень важен, но при этом степень влияния очень высока.

Таким образом, мы получили следующий общий портрет участника городской олимпиады по информатике: ученик 10 или 11 класса, учится чаще всего в специализированном классе или специализированной школе (с углубленным изучением отдельных предметов), принимает участие в нескольких предметных олимпиадах. К сожалению, вместе с тем мы отмечаем отсутствие системной работы в школах по подготовке к олимпиаде по информатике, слабую заинтересованность учителей в подобной работе.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ КАРТЫ BALANCED SCORECARDS В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Осик Ю.И., Гельманова З.С.,

Некрасова Л.А., Аймагамбетов Е.Б.

*Карагандинский металлургический институт,
Темиртау, Казахстан*

*Карагандинский экономический университет
Казпотребсоюза, Караганда, Казахстан*

Одним из основных противоречий деятельности современных организаций является несоответствие между их краткосрочными и долгосрочными целями. Краткосрочные цели связаны в основном с бизнес-процессами, обусловленными производственно-финансовой деятельностью во внутренней среде, а также отношениями с поставщиками, потребителями и конкурентами во внутренней среде. В конечном счете вся деятельность большинства организаций сводится к получению материальной и/или другой выгоды. Относительно долгосрочных целей подобной определенности нет. Разрешение упомянутого противоречия является актуальной задачей, потому что современные фирмы действуют в настолько конкурентной и сложной окружающей среде, что установление точных целей и понимание способа их достижения становятся жизненно важными.

Попыткой связать краткосрочные цели с деятельностью организации, с ее миссией и стратегией на долгосрочную перспективу является концепция стратегических карт, впервые представленная Р.Капланом и Д.Нортом в 1992г. Если исходить из того, что ключевыми терминами, определяющими работу менеджеров в современных условиях, являются ответственность и доверие, то стратегические карты конкретизируют первый из двух терминов. Они не только по-

казывают, за что несут ответственность менеджеры современных организаций, но и предлагают конкретные измерители деятельности. При этом стоимостная форма измерения показателей становится одной из нескольких форм.

В англоязычной литературе существует несколько вариантов термина, переведенного как «стратегические карты», в их числе *balanced scorecards* и *performance scorecards*. Поскольку используемый в англоязычном варианте термин буквально переводится как «карты сбалансированных показателей деятельности», в данном случае речь идет о достижении баланса показателей, что отражено в самом термине.

По Р.Каплану и Д.Норту стратегические карты объединяют четыре основных аспекта деятельности организации [1], включающие стратегические цели, показатели, краткосрочные цели и задачи, стимулы:

1. Аспект финансовой деятельности (временное измерение – прошлое).

2. Аспект организации внутренних бизнес-процессов: какие хозяйственные операции компания должна совершенствовать в первую очередь, чтобы удовлетворить своих потребителей и акционеров (временное измерение – настоящее).

3. Аспект отношений с потребителями: какой имидж должна иметь компания в глазах потребителей, чтобы реализовать свою миссию (временное измерение – настоящее).

4. Аспект обучения и развития: как компания должна развивать свою способность адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам и совершенствовать свою деятельность (временное измерение – будущее).

Таким образом, усилия организации сосредотачиваются на достижении нескольких основных целей в приоритетных направлениях. Иными словами, фирма получает возможность контролировать влияние текущих операций на ее перспективы. Стратегические карты отражают три временных измерения: вчера, сегодня и завтра. Причем, как отмечается в работе [2], «усилия предпринимаемые компанией сегодня для улучшения своего финансового положения завтра, могут не дать очевидного результата вплоть до послезавтра». Далее цитируемые авторы отмечают, что в результате применения стратегических карт расширилось поле зрения менеджеров компании, что позволило увеличить количество контролируемых показателей.

Такой междисциплинарный системный подход позволяет более отчетливо очертить границы компетенции менеджера в организации и более полно представлять состояние дел в ней. Наиболее широко применяющиеся финансовые показатели считаются «запаздывающими» показателями потому, что регистрируют влияние решений не в тот момент, когда они приняты, а позже, когда реализуются финансовые воздействия этих решений. Дополнение финансовых показателей другими, в частности социально-психологическими показателями позволяет одновременно анализировать деятельность фирмы в нескольких сферах.

По данным «Financial Times» по итогам 2002 года, *balanced scorecards* используются во многих лиди-

рующих западных компаниях – 402 организации из рейтинга 500 крупнейших.

По нашему мнению, обсуждаемая система показателей находится в стадии развития и более полного осмысления, некоторые её элементы нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Поэтому и отношение к ней специалистов по управлению неоднозначное.

Нам представляется, что авторы [2], делая акцент на положительной стороне увеличения числа показателей, упускают из поля зрения то, что любое увеличение количества показателей затрудняет их сбалансирование; кроме того, получение, анализ и сбалансирование большего числа показателей отнимает больше времени у менеджера, которому и без того в условиях пресыщения информацией приходится много работать именно с информацией – а значит, все меньше времени остается на общение с персоналом.

Вышеозначенный, а также ряд других моментов и позволяют говорить о том, что метод управления с использованием стратегических карт требует дальнейшего совершенствования и осмысления как с позиций менеджмента, так и с общенаучных, мировоззренческих позиций. Следует отметить, что некоторые исследователи (например, М.Голдсмит, Х.Рамперсад) преподносят его в качестве универсального рецепта, позволяющего изгнать из организаций страх, создать в них атмосферу доверия и высокой мотивации [3], некой «формулы счастья» как для сотрудников, так и для организации в целом. Не исключено, что эта гиперболизация осуществляется с рекламной целью, так как при более детальном анализе некоторые описанные в научной литературе результаты применения карт не являются однозначно положительными.

Так, среди результатов использования метода *balanced scorecards* называется не только постоянное формирование своей личности и самосовершенствование, но и приобретение качества проактивности. Последнее качество, как в человеке, так и в руководителе, можно трактовать широко. Если трактовка термина «проактивность» в английском и русском совпадает, то это качество предполагает эгоцентризм менеджера: он осуществляет свой выбор на основе собственных принципов, а не под влиянием внешних обстоятельств. При этом не только игнорируется предшествующий путь развития, но и совокупность факторов настоящего.

По нашему мнению, сбалансирование стратегических карт не является полным без морально-этического аспекта деятельности организации. Этот аспект вневременной: он объединяет прошлое, настоящее и будущее.

Включение морально-этического аспекта согласовывается с философско-кибернетическим подходом к управлению как к процессу, осуществляющемуся между субъектом и объектом управления посредством прямой и двухконтурной обратной связи [4]. Ранее в работе [5] было показано, что одним из контуров обратной связи в управлении является этика менеджмента, рассматриваемого предельно широко – как управление в социуме, как процесс социальной кибернетики. Поэтому, основываясь на опыте запад-

ных фирм, можно надеяться, что культивирование морально-этической атмосферы в организациях будет способствовать увеличению такого важного капитала в функционировании организации, как капитал доверия. О важности фактора доверия свидетельствуют результаты опроса 1400 топ-менеджеров по всему миру, проведенные известной PR-фирмой «Барсен», которая поставила вопрос «Какими характеристиками должен обладать топ-менеджер для эффективной работы?» Одно из первых двух мест занял ответ «он должен вызвать доверие»; третье и четвертое места поделили два качества, одно из которых – «соблюдение этических норм».

Морально-этический аспект деятельности организации показывает, как фирма должна сохранять стабильность, целостность и преемственность в условиях постоянно изменяющейся внешней среды. Так же, как для четырех групп показателей, предложенных Капланом и Нортон, для оценки группы морально-этических аспектов могут быть использованы конкретные количественные показатели, определяемые как объем функционирующего социального капитала (доверие, сети социальных связей и т.п.).

Таким образом, предложенная система сбалансированных показателей отличается от разработанной Р.Капланом и Д.Нортон тем, что в нее включены не только показатели результатов, но и движители достижения этих результатов. Ожидается, что, обеспечивая оптимальное протекание ряда процессов, организационная система будет «самонастраиваться» на результативность в целом. Это свойство системы свидетельствует в пользу возможности расширения сферы применения обсуждаемого сочетания показателей не только на индивидуальном уровне и уровне организации, но и на мезо- и макроэкономические объекты исследования, в частности, на отраслевые, региональные и национальные системы. Наглядным примером является работа [6], направленная на совершенствование организации и управления металлургическим комплексом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Kaplan R.S., Norton D.P. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. Harvard Business Review. – 1996, January-February. – p. 76.
2. Ольве Н.-Г, Рой Ж, Веттер М. Сбалансированная система показателей. Практическое руководство по использованию. – М.: ИД «Вильямс», 2006. – 304 с.
3. Рамперсад Х.К. Индивидуальная сбалансированная система показателей. Путь к личному счастью, гармоничному развитию и росту эффективности организации. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 176 с.
4. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации. – М.: ВЛАДОС, 1994. – 336 с.
5. Осик Ю.И. Экологическая этика как составная часть менеджмента. – Интеграция в мировую экономическую систему стран с трансформационной экономикой: Материалы междунар. Науч.-практ. конф. – Караганды: Изд-во КарГУ, 2004. – с. 248-250.
6. Колмыков А.М. Совершенствование организации и управления металлургическими предприятиями с использованием метода «Система сбалансирован-

ных показателей». Дисс ... канд. экон. наук. – Брянск, 2004. – 226 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ИССЛЕДОВАНИЕ, ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ

Попова И.В.

Уральский государственный университет им А.М.Горького, Екатеринбург

Исследования модернизации современного отечественного образования зачастую применяют продуктивный в науке межпредметный анализ объектов, которые характеризуются межсистемным взаимодействием. Так, опираясь на методы научно - педагогического исследования, подобные работы активно используют методологию инноватики - новой научно-предметной области, благодаря которой были выявлены закономерности нововведений в процессе формирования постиндустриального общества. Этот методологический подход представляется обоснованным, во-первых, потому, что развитие современного всемирного, в том числе отечественного образования, во многом диктуется глобальными инновациями постиндустриальной эпохи, происходит в их контексте. Во-вторых, при анализе организационных аспектов образования методология инноватики обеспечивает системность исследования, так как оперирует такими объектами, как инновационный процесс, инновационный цикл, инновационная деятельность, инновационный менеджмент, эффективность и разносторонние последствия инноваций и т.д. В-третьих, в условиях реальной глобализации науки, образования целесообразно использовать более чем полувековой международный научный опыт выявления сущности и закономерностей нововведений в современном мировом образовательном пространстве.

Представляя наиболее общую характеристику современных инновационных процессов в профессиональном высшем образовании, прежде всего, необходимо отметить стратегические цели инноваций, связанные с качеством образования, развитием многоуровневого, непрерывного образования, его доступностью, а также формированием специалистов для глобального пространства. Кроме того, существуют тактические задачи нововведений в реальной образовательной практике. Так, инновационное обновление отечественных вузов во многом связано с содержанием образования: использование в преподавании новых научных концепций, потенциала реальной научно-производственной сферы, расширение лингвистической подготовки будущего специалиста, практико-ориентированный и личностно-развивающий характер обучения. Не менее важной задачей является технологизация обучения, обеспечивающая его системный, целостный характер и позволяющая достигать планируемого результата с коэффициентом не менее 0,7, то есть завершенности обучения. Наконец, в условиях происходящих изменений организационной