

9001-2009”, “Эффективный мерчендайзинг в торговых объектах различного формата”, “Применение нанотехнологий в текстильной промышленности”, “Новое в технике и технологии прядильного производства”. Как видно из плана предлагаемый рост слушателей повышения квалификации составит 14%, а по переподготовке на уровне высшего образования - около 22%.

Стратегия цель факультета сводится к завоеванию монопольного положения на рынке дополнительного образования взрослых по экономическим специальностям (относится к группе стратегий концентрированного роста). Это стратегия усиления позиции на рынке, при которой факультет делает все, чтобы с данными видами образовательных услуг на данном рынке завоевать лучшие позиции. Эта стратегия завоевания предпочтительной доли рынка образовательных услуг дает следующее: - возможность успешно соперничать с другими поставщиками образовательных услуг; обеспечить рост объема предоставления образовательных услуг; завоевать значительную долю рынка, что обеспечит устойчивое развитие образовательной организации. Препятствием в достижении основных целей данной стратегии являются высокие наборы по первой ступени высшего образования по экономическим специальностям, что по отдельным дисциплинам приводит к дефициту ППС. Этот тип стратегии требует для реализации больших маркетинговых усилий на основе разработки комплексного плана взаимодействия факультета с институциональной средой.

На образовательные услуги на факультете повышения квалификации и переподготовки кадров спрос стабилен. Руководству необходимо совершенствовать маркетинговую стратегию. Однако в современных условиях высокой неопределенности экономики и перестройки системы образования прогноз спроса является сложной задачей и может служить темой для отдельного исследования.

УДК 331

ОБЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ ИЗМЕНЕНИЙ В ИЕРАРХИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ¹⁸

*С. Сирко, директор института менеджмента
УО «Академия национальной обороны»,
г. Варшава, Польша*

Организации, как и их окружение, всегда подлежали преобразованиям, однако в настоящее время их динамика более высокая¹⁹. Нарушение состояния равновесия в системе организация-окружение ведет к изменениям²⁰. Организации по-разному ведут себя перед ними. Эластичные быстро приспосабливаются к потребностям и требованиям окружения, успевают за изменениями и развиваются²¹. Те же, которые построены и управляются по механистической модели, нередко применяют адаптационно-органическую модель управления. Как в случае с эластичными, так и при функционирующих традиционным способом, не

¹⁸ Научная работа финансируется из средств на науку в 2010-2013 годах как исследовательский проект Министерства науки и высшего образования, № О N115311238 Локальная и региональная обусловленность функционирования воинских частей на территории страны.

¹⁹ Начиная от начала двадцатого века, преобразования касались отдельных элементов организации. В середине прошлого столетия проводили изменения средней величины на основании проекта, в реализации которого участвовали эксперты и пользователи. С восьмидесятых годов они охватывают организации полностью и проводятся в большом масштабе. Ср. Б. Вавжиняк, Обновление предприятия – на встречу XXI веку, Полтекст, Варшава 1999, с. 110.

²⁰ Изменчивость – это одна из тех черт, которые в большой степени влияют на все элементы организации.

²¹ Об этом пишут напр.: Д. Брилман, Современные концепции и методы управления, ПВЭ, Варшава 2002; Й. Черская, Совершенствование стоимостного потока, Дифин, Варшава 2009; У. Мюллер, Худые организации, Варшава 1997;

следует забывать, что отношения с окружением являются двусторонними, что в последствии может вызывать изменения в организациях, а также определенные трудности в их окружении.

Некоторые последствия изменений в иерархической организации для ее персонала²²

Анализируя преобразования польских вооруженных сил после окончания второй мировой войны, можно указать на определенные периоды, когда вследствие разных факторов их структура подлежала изменению. В последствии это вело к увольнению многих солдат и работников армии. Напр. в годах (1957-1960) из армии ушло 25.8 % всего офицерского состава. Увольняли как тех, кто не соответствовал требованиям, так и достойных людей, главным образом молодых офицеров. Сокращениям также сопутствовали многочисленные служебные переносы (напр. в 1955 году переносы из гарнизонов касались 23.9 % всех профессиональных солдат, а в следующем году из гарнизонов было перемещено 11.5 % всех кадров Польской армии)²³. Недочеты во время увольнений и служебных переносов способствовали нарушениям в сфере передачи знаний от старших сотрудников более молодым (рисунок 1) или в дальнейшем приводили к старению персонала.

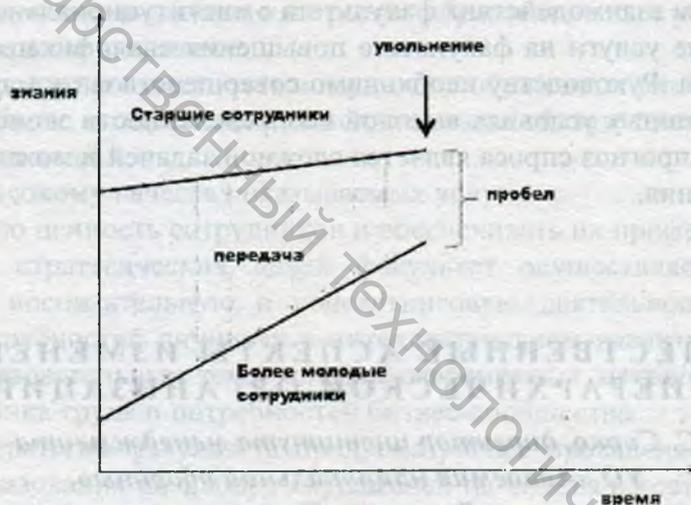


Рисунок 1 – Возникновение пробела в знаниях в результате увольнения старших сотрудников

Источник: собственная разработка

Увольнения приводили к нарушениям в функционировании частей, а также вели к перекутам на локальных рынках труда. Стараясь облегчить уволенным приспособление к новой действительности, для них организовывали обучение, а органы государственной администрации обязали обеспечить им рабочие места. Напр. среди тех, кто окончил обучение в пятидесятые годы (7670 человек), позже были приняты на работу: в промышленности (35.1 %), горном деле и энергетике (12.9 %), торговле (9.5 %), связи (9.5 %), ремесле (3.1 %), администрации (3.0%) и других отраслях (7.6%)²⁴.

²² В дальнейшей части будут представлены избранные и обобщенные результаты исследований, проведенных в рамках упомянутого проекта в Центральном архиве Польской армии и среди жителей десяти гмин, расположенных на территории всей страны (506 респондентов), на территории квартирования воинских частей, а также в избранных частях Польской армии (624 опрошенных).

²³ Статистические отчеты и Народное Войско Польское 1945-1955. ч. II. Развитие Народного Войска Польского в 1956-1980 годах. р. XV.

²⁴ Там же, с.115

Практика не всегда соответствовала задуманному. Частым предлогом, который приводили при отказе от приема на работу уволенных из армии, было отсутствие квалификации для занятия определенных должностей.

Сокращения солдат и работников армии проводились также в более поздние годы, в том числе на рубеже XX и XXI столетий²⁵. Также в этом периоде можно указать на определенные недочеты, которые оказывали неблагоприятное воздействие на увольняемых и их семьи. По оценке некоторых из них, не было действий, направленных на смягчение последствий реформ в частях (учреждениях). Те, кто ощутили такие действия, проходили главным образом обучение, подготавливающее их для работы за пределами армии²⁶. Негативное влияние изменений проявлялось в фрустрации увольняемых, проблемах со здоровьем, снижении мотивации к работе и отсутствии удовлетворения от выполняемых заданий. Однако к позитивным аспектам реструктуризации можно было отнести стремление к повышению квалификации. Иногда эти действия воспринимались как очередная „болезнь” профессии солдата²⁷.

Возможные последствия изменений в иерархической организации для ее окружения

Профессиональная активность солдат и работников армии за пределами вооруженных сил может быть связана с переносом практических умений²⁸, которые типичны для определенных категорий профессий и обогащены индивидуальными достижениями, вытекающими из выполняемой работы²⁹. В локальных средах увольнения однако вызывают определенные опасения. Угрозы для локального рынка труда в результате этих увольнений отметило 48.0 % опрошенных жителей гмин. Их отметили главным образом те лица, которым трудно найти работу. Чаще всего на них указывали жители северо-западной Польши: Свиноуйсьце (88.0 % исследуемых из этой гмины), Слупск (76.0 %) и Дешно (52.0 %). Мнения исследуемых по вопросу влияния ликвидации воинской части на уровень безработицы в определенной степени зависели от характера гмины (существенная статистически зависимость со слабой связью), поскольку жители городских гмин (главным образом Свиноуйсьца и Слупска) чаще других указывали на возможность появления проблем на рынке труда. Ухудшение ситуации на этом рынке в результате ликвидации воинских частей часто отмечали лица, которые не указали свой профессиональный статус (75.0 % исследуемых из этой группы), пенсионеры (60.0 %), работники умственного труда (55.4 %) и работники физического труда (50.3 %).

²⁵ Об этом пишут напр. Т.Иванек, Проблемы управления человеческим фактором в аспекте реструктуризации вооруженных сил Польской Республики, ВББС, Варшава 2002; М. Чеслярчик, Общественные последствия реструктуризации вооруженных сил при приемке локального военного окружения, ВББС, Варшава 2000. С. Ярмошко, Офицеры Войска Польского на рубеже веков: очерк по эмпирической социологии профессии офицера, Адам Маршалек, Торунь 2001.

²⁶ В настоящее время предпринимаются действия по реконверсии, результаты которых могут быть не одинаковы в разных регионах страны. Это продиктовано напр. состоянием безработицы в определенном районе, в котором после окончания службы в воинской части бывший профессиональный солдат старается устроиться на работу. Больше: Я. Ях, Реконверсия в вооруженных силах Польской Республики, «ПВЛиОГІ» 2004, №4; Я. Латач, Оценка реконверсионных действий в МНО, ВББС, Варшава 2007; Я. Латач, Я. Дзедзиц, Общественная и профессиональная ситуация работников армии, ВББС, Варшава 2009; Р. Рогонь Реконверсия кадров вооруженных сил Польской Республики, ЦОАЗ, Варшава 2011.

²⁷ Я. Мачеевский, Офицеры Войска Польского в контексте глобализации [в:] Социологические аспекты войска и обороноспособности, ДвиП МОН, Варшава 2004.

²⁸ Проблематика трансферта представлена, в частности, в изданиях: Й. Наката, Мобильность знаний и архитектурный барьер трансферта технологий [в:] Новые направления в менеджменте технологий, Токийский университет, Токио 2008; М.Я. Станкевич (ред.) Управление знанием как ключевой фактор международной конкурентноспособности предприятия, Торунь 2006.

²⁹ Сравн. Д. Тьерри, Ч. Саурет, Прием на работу и компетенция на предприятии в процессе изменений, Полтекст, Варшава 1994, с. 191.

Появление большего числа людей на локальном рынке труда не всегда является производной структурных изменений в воинской части. Иногда это новые возможности для устройства на работу за пределами армии. Интересны мнения солдат по этому вопросу, касающиеся того, в какой степени привлекательность рынка труда склоняет их остаться после окончания службы на месте, где в данный момент квартирует воинская часть (существенная статистическая зависимость с высокой связью). Солдаты, оценивая возможность остаться в гмине после окончания службы, в частности, обращали внимание на: возможность устройства на работу, организацию определенной хозяйственной деятельности, доступность услуг, привлекательность (напр. туристическую) определенного региона и условия для семьи.

Ликвидация части может также приводить к проблемам у тех субъектов, которые до сих пор с ней сотрудничали. Может также способствовать снижению чувства уровня безопасности граждан или прервать ее сотрудничество напр. со школами. По оценке большинства (57.0 %) жителей гмин, наличие воинской части способствует развитию местных фирм, которые поставляют армии продукты. Такие мнения чаще выражали жители городских гмин, главным образом лица с меньшими доходами. По мнению большой группы опрошенных (55.0 %), наличие воинской части стабилизирует спрос в гмине благодаря постоянным доходам, которые получают работники армии. Наличие воинской части приводит также к тому, что в местный бюджет регулярно поступает налог на недвижимость. Это отметили 50.0% опрошенных жителей гмин. Респонденты также отметили, что наличие воинской части на их территории способствует возникновению новых рабочих мест (46.0 % исследуемых), повышению уровня образования (30.0 %) и способствует притоку населения (29.0 %). По мнению 15.0 % участвующих в исследованиях, воинская часть - это главный или один из главных работодателей в гмине. По оценке опрошенных, от присутствия армии в гмине получают пользу главным образом продовольственные магазины (20.0 % опрошенных), пекарни (10.0 %), транспортные фирмы (7.0 %), строительные фирмы и производители одежды (по 5.0 %), и прочие. Участвующие в исследовании солдаты отметили, что из числа местных фирм главным образом автозаправочные станции, бары/пабы, автомобильные ремонтные мастерские, магазины с товарами общего потребления и дискотеки в значительной степени получают пользу от присутствия армии. Воинские части также сотрудничают с другими субъектами, которые находятся на территории гмины. Исследуемые солдаты указывали разных субъектов. Чаще всего это были местные власти, школы, костел, местное радио.

По оценке большой группы (43.26 %) исследуемых жителей гмин, наличие воинской части в их местности влияет на чувство безопасности ее жителей. Лица, отмечающие это воздействие, чаще позитивно оценивали помощь армии для местной общественности. Эти мнения важны, поскольку 100 % опрошенных, которые позитивно оценили помощь армии, были свидетелями того, как армия оказывала такую помощь (существенная статистическая зависимость со средней силой связи). Это были респонденты, живущие главным образом на западе и севере Польши, из гмин: Дещно (84 % исследуемых из этой гмины), Длуголенка (74.0 %), Пысковице (63.5 %), Слупск (52.0 %), Свиноуйсьце (52.0 %).

По оценке большой группы жителей гмин (41.3 %), воинские части сотрудничают со школами. Каждый четвертый из опрошенных, однако, такого сотрудничества не замечал (24.9%). Остальные не сумели занять однозначную позицию по этому вопросу. Установлено, что такое сотрудничество больше отмечают в гминах северо-западной Польши (существенная статистическая зависимость со средней силой связи): гмина Свиноуйсьце (80.0 % исследуемых), Слупск (66.0 %), Дещно (60.0 %), чем в других гминах на территории страны. Это сотрудничество реализуется в форме бесед, встреч в школах (47.0 % показаний). Солдаты также участвуют в организации свободного времени или выполняют для школы разные работы. С точки зрения исследуемых солдат (27.1 % из них), воинские части в зна-

чительной степени способствуют укреплению патриотического отношения среди молодежи. Такие мнения были характерны для младших офицеров, сержантов и рядовых профессиональной армии, воинские части которых находятся на территории гмин, расположенных вблизи государственной границы.

Изменения в организациях отражаются на работе их сотрудников, а также на их окружении. Организациями, которые используют знания и вводят изменения, необходимо руководить с мыслью о будущем. Если удастся установить такой подход к управлению, то они смогут эффективно функционировать в динамической действительности. По оценке исследуемых жителей гмин, на территории которых квартируют воинские части, они не влияют в значительной степени на ее развитие, но также и не ограничивают их функционирование. Однако их ликвидация вызывает определенные проблемы.

Список использованных источников

1. Бабуля Й., Войско польское 1945-1989. Проба операционного анализа, Беллона, Варшава 1998.
2. ДеЦензо Д.А., Роббинс С.П., Основы менеджмента человеческих ресурсов, Нью-Йорк 2007.
3. Дэсслер Г., Менеджмент человеческих ресурсов, Прэнтис Холл, Нью-Джерси 2000.
4. Дэсслер Г., Менеджмент. Руководство людьми и организациями в 21 столетии, Прэнтис Холл, Нью-Джерси 2001.
5. Крыньская Е. (ред.), Стимуляция мобильности рабочей силы. Методы и инструменты, Варшава 2001.
6. Крупский Р., Эластичность организации, УЕ, Вроцлав 2008.
7. Народное войско польское 1945-1955. Дзело I, Варшава 1986.
8. Робинс Джон О.П., Первин Р.В., Руководство личности. Теория и исследования, Нью-Йорк 2008.
9. Развитие Народного войска польского в 1956-1980 годах. Дзело II, Варшава 1986.
10. Сирко С., Мобильность офицеров воздушных сил. АОН, Варшава 2006.

УДК 658

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ АДАПТАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ К РЫНОЧНОЙ КОНЬЮНКТУРЕ

*В. А. Скворцов, доцент, П. А. Ткаченко, старший преподаватель
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

В условиях динамичной рыночной конъюнктуры предприятия легкой промышленности должны обладать организационным потенциалом достаточным для эффективной адаптации производственной системы к условиям рыночной среды.

Современный этап развития предприятий легкой промышленности характеризуется:

- частой сменой ассортимента в связи с изменением моды и потребительского спроса;
- ужесточающейся конкуренцией как на внутреннем, так и на внешних рынках и сокращением жизненного цикла изделий;
- необходимостью совершенствования системы подготовки производства новых видов продукции;
- созданием организационных форм производства на основе комплексной механизации и автоматизации основных производственных процессов;