

Рыснаева Н.С.

**КОМПАНИЯЛАРДЫН «ӨЗҮН-ӨЗҮ ОКУТУУ» МЕНЕН БАЙЛАНЫШКАН
ТААСИР ЭТҮҮ ӨЗГӨЛҮКТӨРҮ**

Рыснаева Н.С.

**ВЛИЯНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ КОМПАНИИ, СВЯЗАННЫХ
С ЕЕ «САМООБУЧЕНИЕМ»**

N.S. Rysbaeva

**THE INFLUENCE OF THE COMPANY RELATED
TO ITS «SELF-LEARNING»**

УДК: 657:657,261.

Берилген илимий макалада автор башкаруу долбоорлорунун ийгиликтери, анын өзүн-өзү окутуу чөйрөлөрүнөн башка, техникалык же профессионалдык чөйрөлөрдө жеңил белгиленши, анын максаттарынын ийгиликтерин аныктоо аркылуу кең-кесири түрдө изилдөө жүргүзгөн. Автордун көз карашы боюнча бүгүнкү күндө экономикалык жана саясий чечимдердин алдында биринчилик ишканалардын кызыкчылыгына берилери жана жалпы сыналганда дүйнөлүк кризистин шартында өзгөчө чоң тобокелчилик менен жүргүзүлгөн өз ара келечегинин мүмкүнчүлүктөрү жөнүндө илимий түрдө кең-кесири талдоо жүргүзүлөт.

Негизги сөздөр: окутуу, уюштурууну үйрөтүү, компания, ишкердүүлүк, концепция, ыкма, технология, эффективдүү, классификация, план, стратегия, киреше.

В представленной научной статье автор рассматривает идеи термина «обучающаяся или самообучающаяся организация». По мнению автора к этим специальным методам или технологиям можно отнести также управление проектами и все его возможные разновидности, поскольку управление проектом – это целенаправленное управление изменением. Успешность управления проектом определяется достижением его целей, которые легко устанавливаются в технических или профессиональных сферах, но не в сфере самообучения. Превращая каждый проект в «обучающийся», можно заложить основы создания «обучающейся организации».

Организация учится преодолевать разрыв между теорией предполагаемых действий (знаниями) и практикой (деятельностью), используя технологию «обучения действием». Эволюция хозяйствующих субъектов породила десятки форм образования и организации капитала. Сегодня уже ни для кого не секрет, что при экономических и политических решениях приоритет отдается интересам предприятий. В целом для предприятий интеграция мировой экономики дает как огромные перспективы и возможности, так и большие риски и неопределенность, особенно в условиях мирового кризиса.

Ключевые слова: обучение, организация, обучать, компания, предпринимательство, концепция, метод, эффективность, технология, классификация, план, стратегия, доход.

In the presented scientific article the author examines the idea of the term "a learning or self-learning organization." According to the author in this special technique or technology can also include *upravlennie project* and all its possible variations, as *project management* - it is a purposeful change management. Successful project management is determined by the achievement of its objectives, which can be easily installed in technical or professional fields, but not in self. Turning

every project in the "Student", you can lay the foundations for creating a "learning organization." The organization learns to overcome the gap between theory proposed actions (knowledge) and practice (work), using the technology of "learning by doing". Evolution of economic entities has created dozens of forms of education and organization capital. Today it is no secret that the economic and political decisions of the priority given to the interests of enterprises. In general, enterprises integration of the world economy provides a huge prospects, opportunities, big risks, and uncertainty, especially in the context of the global crisis.

Key words: training, organization, teaching, company, business, concept, method, efficiency, technology, classification, plans, strategies, and other income.

«Идея» термини 70-жылдардын аягында «окутууну же өзүнү-өзү окутууну уюштуруу» деп чечмеленген. Мындай идеяны Т.Питерс менен Р.Уотерман тарабынан [1,2], эң мыкты компаниялар – бул окутуучу компаниялар деп чечмелешкен. Алардын жолу менен башка изилдөөчүлөр бул темага да кайрыла башташкан. Азыркы учурда жок дегенде эле «уюштурууну үйрөтүүчү» үч концепция катар белгилүү [3].

«Окутуучу» компаниялар – деп бардык жумушчуларга окутуу жана өнүктүрүү үчүн бардык шарттарды түзгөн жана дайыма өзүн-өзү өнүктүрүү процессинде болуу аркылуу аны курчап турган дүйнөнү өзгөртүүгө аракет кылгандарды айтууга болот.

Бул шарттарга төмөнкүлөр кирет:

1. Жетекчиликтин кызыкчылыгы иштердеги ийгиликтерди уюштуруу;
2. Атайын ыктарды (методдорду), технологияларды пайдалануу.

Долбоорду башкаруу – бул максаттуу түрдө өзгөртүүнү башкаруу болгондуктан, мындай атайын ыктарга же технологияларга, башкаруу долбоорлорун жана анын бардык ар түрдүү мүмкүнчүлүктөрүн киргизүүгө болот. Башкаруу долбоорлорунун ийгиликтери, анын өзүн-өзү окутуу чөйрөлөрүнөн башка, техникалык же профессионалдык чөйрөлөрдө жеңил белгиленши, анын максаттарынын ийгиликтерин аныктайт. «Окутуучу» ар бир долбоорду, «уюштуруу үйрөтүүлөрүн» түзүүнүн негиздерин кошууга болот. Окутууну уюштуруу «окутуу аракеттеринин» технологияларын пайдалануу менен сунушталган аракеттер теориялардын (билимдердин) жана тажрыйбалардын (ишкердүүлүктүн) ортосундагы ажырымдарды жоюуга үйрөтөт.

«Окутуу аракеттери» жумушчулардын аң сезимин «окутууну уюштуруу» аркылуу маданиятты калыптандыруунун бирден-бир абдан эффективдүү ыктарынан болуп саналат. Муну менен айтып түгөтө алгыс «ноу-хау» уюштуруулары алардын айкын болбогон жумушчуларынын тажрыйбалары менен билимдери эмес, ал эми, окутууну жана өнүктүрүүнү уюштуруу маданияты болуп калат.

Уюштуруу өнүктүрүү балким компаниялардын бирден-бир эффективдүү критерийлеринен болуп калат. Изилдөөчүлөр [4,5,6] мындай эффективдүүлүк баалоо критерийлерин үч топко бөлүү менен төмөнкүдөй ыктарын классификациялайт:

- мындай ийгиликтин даражасына же анын максатына жетүү жөндөмдүүлүгү компаниялардын эффективдүүлүгүн аныктайт.

- компаниялардын эффективдүүлүгү, өзгөрмөлүү чөйрөдө же «өзүнүн иш аракеттерин колдоо максаты менен сейрек жана баалуу ресурстарын колдоо үчүн өзүлөрүнүн курчап турган чөйрөсүн пайдалануу» аркылуу уюштуруу жашоо жөндөмдүүлүгү менен байланышат.

3. Компаниялардын эффективдүүлүгү – бул анын өз алдынча бирдиктүү жеке максаттарга ээ болгон өнүгүүсү же уюштуруунун ички индивиддери менен социалдык топтору үчүн минималдык деңгээлдеги канааттандыруу жөндөмдүүлүгүн камсыздоо болуп саналат.

Азыркы убактагы компаниялардын өнүгүүсүнө жетиштүү түрдө абдан олуттуу көңүл бурулууда, ошентсе да, төмөнкүдөй алып бара турган бир катар проблемалар бар:

- *ишканалардын өнүгүү же стратегиялык өнүгүү пландары жок. Анын себеби, компаниялардын алдына ала келечеги тууралуу түшүнбөстүк менен байланышкан өнүгүү бизнесинин «келечегин күн мурун таң болжобогондугу» болушу мүмкүн. Дагы бир башка себеби, компаниялардын атайын кыска жашоосуна багытталган кирешелердин максимизациясы болуп эсептелиши мүмкүн. Бул пландарды ишке ашыруучу жана убакыттын жазуу белгилери жетекчиликтин жоктугу менен байланышкан «колум тийбейт» деген синдром. Анын себеби, жетекчиликтин компетенциясынын же жөн эле жетишсиз билими болушу мүмкүн.*

- *өнүгүүгө карат жалпы көз караштын жоктугу. Местникалык кызыкчылыктары.*

- *«калган принциптер» боюнча өнүгүү ресурстарын бөлүүнүн – натыйжасы катары, бирдиктүү каржылык өнүгүүсү жана негизги бизнес-ишкердүүлүгү. Каржылоонун мындай принцибинин мүнөзү туруктуу эмес, ресурстардын көлөмү ишкердүүлүктүн негизги чыгашасына байланыштуу өзгөрөт. Ошондой эле, бул анын ишкердүүлүктү начар ресурстар жана катуу эмес мөөнөттөрдүн карамагына айландыруу менен ишкердүүлүктүн өнүгүүсү боюнча статустук абалына таасирин тийгизет.*

- *ишкананын негизги бизнес-ишмердүүлүгүнө ар тараптан кысым көрсөтүү: артыкчылык багыттары, ресурстардын агымын, начар колдоосу, имидж чыгымдары ж.б.у.с. төмөндөтөт.*

- *консерватизмдин салтык уюштуруу структуралары, демилгелүү топтор аралык аракет кылууларды түзүүгө же өнүгүү үчүн жооп берүүчүлөрдүн майдалап бөлүктөргө бөлүнүүлөрүнө мүмкүнчүлүк бербейт. Буга чейин айтылгандай, өнүктүрүү боюнча типтүү ишкердүүлүк эске алынбайт, ошондой эле, майдалап бөлүктөргө бөлүнүүлөр жана кызматкерлердин кызматтык көрсөтмөлөр жөнүндөгү жоболорду, типтүү милдеттерди аткаруу үчүн типтүү ишканалар уюштурулган. Буга ылайык, кызматкерлер уюштуруу документтеринде киргизилбеген милдеттерди жана тапшырмаларды аткарууда, кошумча кыймылга келтирүүдө (рычаг) – түрткү же көрсөтмө берүүдө бар болушат. Ушундай жана башка туруштук бере ала турган салттуу түрдөгү структураларга зарыл түрдө көңүл бурулбайт.*

- *ишкердүүлүктү өнүктүрүү боюнча кызматкерлердин жумуш жүзү эске алынбайт (мындан тышкары, өнүктүрүү боюнча милдеттенмелер кызматкерлердин кызмат абалынын милдеттеринде жазылган эмес) жана башкаларда да.*

Айтылгандарды жалпылоо менен мындай деп, сырткы чөйрө менен байланышка жана ага карата өзүнүн өзгөртүүсүз мамилесин көрсөткөн, социалдык-экономикалык системаларды көрсөтүүчү белгилүү уюштуруу түзүлүшкө жана башкарууга ээ болгон ишканаларды айтсак болот. Субъектилердин өрчүп бараткан чарба жайын билгендиги ондогон формдарды түзүү менен капиталдык уюштурууларды жараткан. Бүгүнкү күндө экономикалык жана саясий чечимдердин алдында биринчилик ишканалардын кызыкчылыгына берилери эч кимге деле жашыруун эмес. Жалпысынан алганда дүйнөлүк кризистин шартында өзгөчө чоң тобокчилик менен белгисиздик, зор келечегин мүмкүнчүлүгү катары каралат.

Адабияттар:

1. Питерс Т., Уотермен Р.В. В поисках эффективного управления. – М.: Прогресс, 1986.
2. «Обучающаяся организация» - будущее лучших компаний // Статья. – http://www.sreda-mag.ru/material/02.October.23.06.09.20/obuch_organizacia.doc
3. Коротков Э.М. Концепция обучающейся организации // Статья. – <http://smb.economy.gov.ru/mmmethods/staff/concert/f/Kadr3.doc>.
4. Менар К. Экономика организаций. - М.: ИНФРА, 1996.
5. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Пер. с англ. под общ. ред. И.В. Андреевой. - СПб.: Питер, 2001.
6. Попова Е.П. Проблема критериев организационного развития: выживание или эффективность // Статья. – <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2004-09/popova.Pdf>.

Рецензент: д.э.н., профессор Кулова Э.У.