

ИССЛЕДОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЕВРЕЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА И СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Аркадий Исаакович Марон, канд. техн. наук, ректор

E-mail: rector@uni21.org

Максим Аркадьевич Марон, магистрант Высшей школы экономики

E-mail: rector@uni21.org

Григорий Давидович Фаинбург, канд. техн. наук

E-mail: rector@uni21.org

*Международный еврейский институт экономики, финансов и права (МЕИЭФип)
www.uni21.org*

В статье приведены результаты исследовательского проекта, цель которого состояла в выработке рекомендаций по формированию актуальных образовательных программ, их содержания и формата. Эти рекомендации должны были явиться результатом проведения социологического исследования потребностей еврейских организаций в повышении квалификации их сотрудников в области социального проектирования и менеджмента. Проект выполнен на базе Благотворительного фонда поддержки и развития еврейской культуры и образования (БФ ПРЕКО) при поддержке благотворительных фондов Genesis, САФ, Джоинт.

Ключевые слова: повышение квалификации, социальное проектирование, менеджмент, еврейские НКО, социальная направленность.

Введение

В настоящее время в России работает значительное количество некоммерческих организаций (НКО), ставящих своей целью решение социальных задач. Достойной частью этого кластера являются НКО, созданные еврейскими общинами регионов России. Наиболее известными из них являются Хеседы – некоммерческие организации, основная задача которых – помощь пожилым людям. Возник вопрос, является ли необходимым и востребованным обучение менеджеров этих организаций вопросам социального проектирования и менеджмента в рамках программ повышения квалификации. Для ответа на этот актуальный вопрос было выполнено социологическое исследование, результаты которого приведены в настоящей статье.

Объектом исследования являются еврейские некоммерческие организации социальной направленности. *Предметом* исследования является изучение потребности знаний в области общего менеджмента и социального проектирования.

Цель исследования состояла в выработке рекомендаций по формированию актуальных образовательных программ, их содержания и формата.

Были поставлены и решены следующие задачи исследования.

1. Определить, каков уровень образования менеджеров исследуемых некоммерческих организаций.

2. Установить, имеется ли связь между уровнем образования в области менеджмента и качеством работы менеджеров, и если эта связь имеется, то есть ли понимание необходимости повышения квалификации и готовность его оплатить, а также какие темы и формы занятий являются наиболее востребованными.

3. Определить, какие факторы являются наиболее значимыми при выборе учебного заведения для повышения квалификации.



А.И. Марон

Методика и инструментарий исследования

Анализ показал, что наиболее эффективным является использование сочетания методов опроса и глубинного интервью [1; с. 153–200]. Проведение опроса дает возможность получить выраженную количественно информацию по сформулированным вопросам от статистически значимого числа респондентов. Инструментом для обработки результатов опроса выбран программный комплекс SPSS, обладающий полным набором статистических методов (частотный, регрессионный, кластерный, факторный анализы) в сочетании с большим количеством удобных средств визуализации результатов обработки [2; с. 310–315]. Метод глубинных интервью позволил выполнить качественный анализ результатов, полученных статистическими методами.



М.А. Марон



Г.Д. Фаинбург

Для проведения количественной части исследования разработаны «Анкета руководителя» и «Анкета сотрудника». Формы анкет позволяли ввести ответы на вопросы в электронном виде, что обеспечило более оперативное получение заполненных анкет и исключило ошибки при интерпретации данных. Анкеты именные.

Анкеты направлялись руководителям организаций. В обращении к руководителю была просьба заполнить «Анкету руководителя» и передать для заполнения «Анкету сотрудника» тем сотрудникам, которым, по его мнению, необходимы знания в области менеджмента и социального проектирования. Именно их здесь и в дальнейшем будем называть менеджерами. В результате было получено 27 анкет руководителей и 89 анкет сотрудников еврейских НКО. В основном из организаций, связанных с Федеративной еврейской национально-культурной автономией (ФЕНКА) и поддерживаемых БФ Джоинт, руководители которых любезно согласились написать сопроводительные письма с просьбой принять участие в данном социологическом исследовании. Кроме того, анкеты были разосланы в ряд некоммерческих организаций, работающих с САФ и не относящихся к еврейской общине. Руководитель САФ Россия также любезно согласилась написать сопроводительное письмо. В результате был получено 12 анкет руководителей и 25 анкет сотрудников этих организаций. Несмотря на не очень большую выборку, в обоих случаях результаты оказались достаточно представительными из-за достаточно небольшого разброса в ответах. Далее приводятся основные результаты исследования региональных еврейских НКО.

Основные результаты исследования

Первые три вопроса анкеты руководителя были следующими.

1. Общая численность сотрудников организации (штатных и работающих по договору)
1-5 6-15 16-40 41-100 101-250 более 250

2. Количество сотрудников, работа которых требует наличия знаний в области менеджмента

1-3 4-8 9-20 21-50 51-120 более 120

2.1. В том числе сотрудников, постоянно или периодически выступающих в качестве руководителей (координаторов) проектов

Нет 1-3 4-8 9-20 21-50 более 50

3. Количество сотрудников, имеющих диплом об образовании / профессиональной переподготовке с присвоением квалификации менеджера либо свидетельство государственного образца о повышении квалификации в области менеджмента

Нет 1-3 4-8 9-20 21-50 более 50

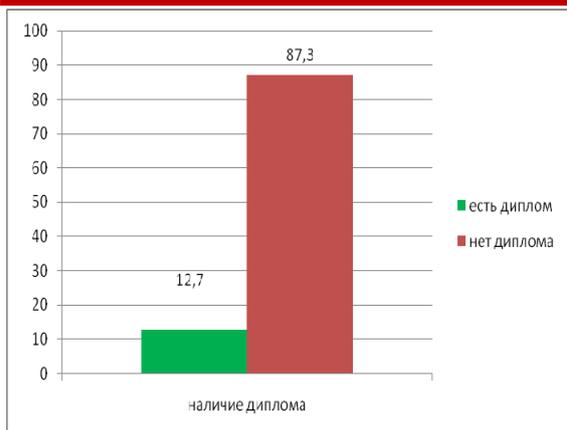


Рис. 1. Процент менеджеров, имеющих хотя бы свидетельство о повышении квалификации

Обработка ответов позволила решить первую из поставленных задач – определить каков уровень образования менеджеров исследуемых некоммерческих организаций. На рисунке 1 приведена диаграмма, показывающая, что, согласно полученным ответам из регионов без Москвы и Московской области, только 12% менеджеров еврейских НКО, включая руководителей организаций, имеют хотя бы свидетельство о повышении квалификации в области менеджмента.

Четвертый вопрос «Анкеты руководителя» был следующим.

4. Удовлетворены ли Вы уровнем квалификации сотрудников Вашей организации в области менеджмента?

Да Скорее да Скорее нет Нет

На рисунке 2 приведена диаграмма, показывающая, что две трети руководителей не удовлетворены качеством работы менеджеров.

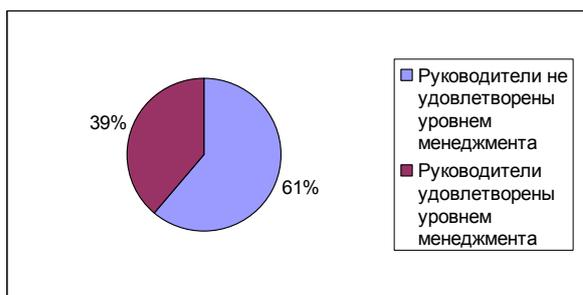


Рис. 2. Процент руководителей организаций, которые не удовлетворены квалификацией менеджеров

Для того чтобы установить, имеется ли связь между уровнем образования в области менеджмента и социального проектирования и качеством работы менеджеров, был определен процент менеджеров, имеющих подтвержденную квалификацию, в тех организациях, руководители которых не удовлетворены уровнем менеджмента. Результаты приведены на рисунке 3.

Сопоставление результатов, приведенных на диаграммах 1 и 3, прямо указы-

вает на то, что уровень образования в области менеджмента и социального проектирования напрямую связан с качеством работы менеджеров.

Для оценки того, есть ли понимание у менеджеров, не имеющих соответствующего образования, необходимости повышения квалификации, были использованы результаты их ответов на пятый вопрос анкет. Этот вопрос содержал таблицу, в которой перечислены основные темы в области менеджмента и социального проектирования.



Рис. 3. Процент менеджеров, имеющих хотя бы свидетельство о повышении квалификации в организациях, руководители которых не удовлетворены уровнем менеджмента

Респондент должен был дать оценку от 1 до 5 по степени интереса к конкретной теме в рамках курса повышения квалификации. В результате оказалось, что менеджеры, не имеющие соответствующего образования, резко разделяются на две практически одинаковые по численности группы. Одни люди хотят повышать квалификацию, и они поставили высокие баллы

заинтересованности по всем темам в анкете. Другие не учились и не желают. Ясно, что учебным заведениям надо ориентироваться на первую половину, предоставив руководителям организаций решать, что делать со вторыми.

Для оценки отношения к оплате обучения соответствующие вопросы были включены в анкеты. При этом у руководителей спрашивалось о готовности направить сотрудников на учебу за счет внешнего финансирования, собственных средств организации, частичного финансирования. Менеджерам был задан вопрос о готовности пройти обучение за собственный счет с полной и частичной компенсацией стоимости обучения. Ответы и последующие глубинные интервью с руководителями показали следующее. Практически все руководители готовы сами пройти повышение квалификации и отправить на учебу менеджеров в том случае, если получают для этого внешнее финансирование. Это связано с тем, что еврейские некоммерческие организации в регионах финансируются на условиях жесткого соблюдения распределения затрат по утвержденным статьям бюджета. Статьи «Повышение квалификации» большинство спонсоров не предусматривают, соответственно, у организации нет денег для обучения сотрудников. Получается замкнутый круг: «Менеджеры не умеют самостоятельно зарабатывать, от них этого требуют, но не учат». В регионах зарплаты сотрудников еврейских НКО невелики, это в основном подвижники, соответственно, самостоятельно оплатить серьезное повышение квалификации им сложно. Выход один: крупные благотворительные фонды должны предусмотреть расходы на повышение квалификации в области менеджмента и социального проектирования для сотрудников поддерживаемых ими еврейских некоммерческих организаций в регионах.

Краткосрочное повышение квалификации с отрывом от работы (40 учебных часов, продолжительность 1 неделя) с последующим обучением на отдельных семинарах по выбранной тематике (от 8 учебных часов, занятия по воскресеньям или в вечернее время) однозначно оказалось наиболее востребованной формой занятий для региональных организаций. По результатам ответов на пятый вопрос анкет были отобраны темы, наиболее востребованные как руководителями, так и другими менеджерами еврейских НКО. Из них составлен содержательный курс, который можно провести за одну неделю. МЕИЭФиП планирует начать его реализацию в самое ближайшее время.

Седьмой вопрос анкет был следующим: **Оцените важность факторов при выборе образовательного учреждения и программы для повышения квалификации** (поставьте для каждой позиции балл от 1 до 5, где «5» – наиболее важно, «1» – наименее важно).

Таблица

№	Фактор	Балл от 1 до 5
1	Известность и/или репутация учебного заведения, выдающего документ об образовании	
2	Наличие среди преподавателей признанных экспертов в конкретных областях знаний	
3	Положительные отзывы обучавшихся ранее, рекомендации людей, которым Вы доверяете	
4	Состав программы обучения, ее сбалансированность и практическая полезность	
5	Приемлемая стоимость обучения	
6	Приемлемые сроки и форма обучения (см. предыдущую таблицу)	

Для менеджеров наиболее важным фактором является «Приемлемые сроки и форма обучения», за ним следует «Состав программы обучения, ее сбалансированность и практическая полезность». Этот же фактор является наиболее значимым для руководителей, для которых второе место занимает «Приемлемая стоимость обучения».

Наименьшее значение для обеих групп имеет «Известность и/или репутация учебного заведения, выдающего документ об образовании». Этот результат оказался неожиданным.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Существует однозначная связь между удовлетворенностью руководителей еврейских некоммерческих организаций работой менеджеров и их подтвержденной квалификацией в области менеджмента и социального проектирования. В организациях, руководители которых не удовлетворены работой менеджеров, сотрудники, занимающие менеджерские должности не имеют даже свидетельств о повышении квалификации в данной сфере. Таких организаций в регионах более 60%.

2. Установлено, что обучение может состояться, только если крупные благотворители включают статью «Повышение квалификации» в бюджет поддерживаемых ими организаций.

3. Однозначно определено, что формой организации занятий со слушателями из регионов должен стать недельный сорокачасовой семинар с отрывом от производства. Затем повышение квалификации должно проходить регулярно в виде коротких семинаров по отдельным темам. Определены наиболее востребованные темы, которые должны быть включены в программу недельного семинара.

4. В результате глубинных интервью с руководителями установлено следующее. Хеседы, которые являются справедливой гордостью еврейской общины, в течение многих лет работают по четким правилам, установленным Джоинт. Работают успешно, но руководители и менеджеры среднего звена во многих из них абсолютно разучились реализовывать собственные проекты. В свете неизбежного прекращения финансирования от Клеймс Конференс эти организации в ближайшее время столкнутся с серьезными проблемами. Выход состоит в том, чтобы прямо сейчас принять и начать реализовывать программу повышения квалификации менеджеров и подготовку кадрового резерва руководителей этих организаций.

Литература

1. *Котлер Ф., Андреасен А.* Стратегический маркетинг некоммерческих организаций. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 854 с.
2. *Назаров С.В. и др.* Информатика: в 2 ч. Ч 2. – М: «Интуит», 2012. – 527 с.
3. *Шмид А.В., Лычагин К.А.* Машинное обучение в экспертных системах: подготовка специалистов // Образовательные ресурсы и технологии. 2014. № 2. С. 102-106.

Study of the educational needs of Jewish organizations in the field of management and social planning

Arkady Isaakovich Maron, Ph.D. in Technical Science, Rector of the International Jewish Institute of Economics, Finance and Law

Maxim Arkadyevich Maron, Master's degree student Higher School of Economics,

Grigoriy Davidovich Fainburg, Ph.D. in Technical Science

The results of the research project, the aim of which was to develop recommendations for the formation of relevant educational programs, their content and format. These recommendations should be the result of sociological research needs of the Jewish organizations in improving the skills of their staff in the field of social planning and management. The project was implemented on the basis of the Charitable Fund of Jewish Culture and Education Support and Development with the support of charities Genesis, CAF, JDC.

Keywords: training, social engineering, management, Jewish NGOs, social orientation.