

ва. Они способны непрерывно профессионально саморазвиваться и усовершенствоваться, реализуя тем самым свой творческий потенциал.

Одним из важнейших требований сегодняшнего дня становится не только профессиональная подготовка специалиста в предметной области знаний, но и определенный уровень сформированности умений работы с компьютерной техникой, владение методами и технологиями творческой деятельности, знанием иностранного языка и т. д. В условиях обновления общества, перехода к рыночным отношениям востребованными становятся специалисты, арсенал профессиональных знаний и умений которых представлен в определенном объеме и по горизонтали, и по вертикали.

Одним из важнейших элементов выступают социально-экономические знания и умения, так как распределение и потребление материальных и духовных благ требует, прежде всего, их воспроизводства. Интересы возрождения государства, общества и экономики вызывают потребность в качественно новом работнике, который готов к активному поиску своего места в социально-профессиональной структуре общества.

В.Б. Савельев (Екатеринбург)

Вопросы готовности персонала к деятельности в корпоративно-информационной системе предприятия

Основные тенденции развития общества предполагают создание условий для подготовки специалистов к деятельности в корпоративно-информационной системе современного предприятия, выполняя тем самым социальный заказ, который предусматривает качественную подготовку специалистов, востребованных и конкурентоспособных на современном предприятии.

По международной классификации различают формальные, внеформальные и неформальные системы образования. Формальная система образования (система государственных образовательных учреждений) отреагировала принятием Правительством страны закона «Об образовании», Национальной доктрины образования в России, Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. Ни в одном из приведенных документов не отражено требований современности в необходимости опережающей подготовки специалистов.

Крупные предприятия стали перед проблемой разработки собственных образовательных программ для обучения персонала, используя при этом внеформальные (внутрипроизводственные системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающего персонала) и неформальные (специально разработанные организационные виды обучения). Особо следует подчеркнуть, что данная проблема касается работающего персонала всех звеньев цепи производственной или непроизводственной сферы, т. е. подготовка, переподготовка и повышение квалификации и рабочих, и служащих.

Прежде всего, в процессе создания системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала должны быть положены акмеологический, андрагогический и синергетический подходы как системообразующие в решении рассматриваемой проблемы. Учет данных подходов может способствовать созданию в самом производственном предприятии самонаучающейся системы, осуществляющей профессиональную подготовку и переподготовку специалистов внутри самого себя, т. е. превращение предприятия в замкнутую систему, которая будет осуществлять подготовку и переподготовку персонала, востребованного на этом предприятии.

Необходимость повышения результативности в направлении повышения качества подготовки специалистов обуславливают изменение подходов к подготовке кадров. Успешная деятельность учебных заведений, осуществляющих реализацию образовательных программ подготовки и переподготовки кадров возможна при условии научно обоснованного соотношения общеобразовательной и профессиональной подготовки, взаимосвязи образовательного, воспитательного и производственного процессов. Но, как показывает практика, только совсем незначительная часть выпускников учреждений профессионального образования способна творчески трудиться в корпоративно-информационной системе современного предприятия.

Эффективность творческой трудовой деятельности выпускников учебных заведений профессионального образования определяется в значительной степени уровнем сформированности готовности к выполнению той или иной деятельности. Остановимся на аспекте сформированности уровня готовности личности к управленческой деятельности в условиях корпоративно-информационной системы современного предприятия.

Готовность к управленческой деятельности следует рассматривать как совокупность качеств личности, выступающих в виде одного из следствий, проявлений ее всестороннего развития, подготовленности к выполнению важнейших социальных и профессиональных функций (Г.Г.Климова). В основном она проявляется в активно-

положительном отношении к организационной и производственной деятельности, социально-ценностном профессиональном выборе и практическом включении личности в профессиональную деятельность, в способности активно и быстро овладевать профессией, добиваться достаточно высоких экономико-производственных показателей, повышать собственную квалификацию (В.В.Сериков).

Нами выявлено, что готовность к управленческой деятельности включает шесть основных соподчиненных групп качеств личности, обеспечивающих выполнение ею соответственно *общекультурной, коммуникативной, профессиональной, когнитивной, рефлексивной и социальной функций*. Каждая из названных функций имеет свое содержание и отвечает за определенную совокупность качеств личности.

Общекультурная функция включает в себя совокупность общечеловеческих качеств личности, уровень образованности, необходимой для самообразования, саморазвития, самореализации личности в профессиональной деятельности менеджера современной информационно-корпоративной системы предприятия. *Коммуникативная функция* – это установление правильных взаимоотношений внутри корпорации (объединения), содействующее наиболее эффективному решению тех производственных задач, которые стоят на предприятии с учетом личностной и профессиональной позиции персонала.

Профессиональная функция предполагает владение профессиональными знаниями и умениями, под которыми понимается совокупность способов выполнения персоналом профессиональных действий, обеспечиваемых системой приобретенных знаний в области профессионально-управленческой деятельности. *Когнитивная функция* отражает глубокое знание структуры, организации, управленческую политику и производственную деятельность самого предприятия. *Рефлексивная функция* выступает регулятором личностных достижений менеджера, побудителем его профессионального роста и совершенствования профессионального мастерства, проявления профессиональной компетенции в соответствующей сфере деятельности. *Социальная функция* – это владение базовыми инвариантными знаниями и умениями, обуславливающими успешность решения широкого круга производственных задач.

Названные качества являются составляющими профессиональной компетентности менеджера, и эффективность профессиональной деятельности в определенной степени определяется уровнем их сформированности у персонала в условиях корпоративно-информационной системы предприятия.