

ментов, которыми обладает лидер, перерабатывается, перестраивается для выполнения новой функции, для достижения нового результата; то есть лидер меняет карты, изменяет отношения, которые он должен уметь синхронизировать для неповторимой, новой функции.

3. Развитие интеллектуальных способностей.

Прогностичность мышления, скорость мышления, способность схватывать и выдвигать новые идеи, развитая интуиция, системность мышления, умение мыслить от целого к частному и наоборот.

В заключении можно сказать, что бизнес-образование позволяет соединить эти два важных компонента.

Лидеры являются наиважнейшей частью социального общества, ибо они производят благо и ускоряют эволютивный процесс, являются новаторами.

Лидер – это человек, который, удовлетворяя собственный эгоизм, реализует общественный интерес. Великий лидер, руководя интересами, распределяя блага и развивая собственную деятельность, обеспечивает работой сотни людей, стимулирует прогресс в обществе, вносит оживление, диалектику, дающие толчок эволюции.

Лидер обладает неординарным, врожденным потенциалом, проявляющимся как талант создателя и координатора. Глубокими познаниями и профессионализмом в отраслях, наиболее востребованных социальной группой или обществом в целом. Неоспоримым превосходством результатов, полученных в определенном виде деятельности.

Дагаева Е.А.

Внутрикорпоративная система обучения как конкурентное преимущество негосударственного вуза

Сегодня тот факт, что персонал – это основная ценность организации, ее конкурентное преимущество, является общепризнанным. Все большее число руководителей осознает, что через развитие и профессиональный рост сотрудников происходит развитие самой организации. А поскольку сфера труда постоянно усложняется, одним из базовых принципов обучения и развития персонала становится его непрерывность.

В ряде работ отечественных и зарубежных исследователей (Ю.С. Борцов, Г.И. Герасимов, Senge) отмечается необходимость непрерывного обучения в связи с изменениями, происходящими в современном обществе: появлением новой техники и инновационных технологий производства, возрастающей конкуренцией на рынке товаров и услуг. Не случайно в последние годы все больший интерес исследователей вызывает феномен «обучающейся организации» (learning organization) – организации, которая «поощряет обучение своих сотрудников и постоянно трансформируется». Организация, которая называет себя «обучающейся», понимает необходимость изменений и активно стремится к их проведению. Именно способность организации и ее персонала к научению выступает как необходимое условие ее выживания и развития. Все это в полной мере относится и к высшим учебным заведениям.

В связи со сложившейся ситуацией на рынке образовательных услуг, когда количество высших учебных заведений увеличилось в непропорциональной степени, а количество выпускников стало стремительно уменьшаться, как никогда остро стоит вопрос о формировании системы повышения квалификации преподавательского состава. Построение внутренней системы обучения для преподавателей в период усиления конкуренции между вузами особенно актуально.

Так, согласно данным опросов, проведенных под нашим руководством в 2004 и 2006 гг. (общая выборка – 296 человек), одним из наиболее важных критериев выбора вуза абитуриенты считают уровень квалификации преподавательского состава. Таким образом, можно утверждать, что внутрикорпоративная система обучения преподавателей способна стать конкурентным преимуществом вуза.

Одним из инструментов внедрения непрерывного профессионального развития сотрудников является внутрикорпоративное обучение, отличительной особенностью которого выступает использование организацией собственных внутренних ресурсов для развития и обучения персонала.

Помимо обеспечения и развития финансовой устойчивости организации, внутрикорпоративная система обучения обладает следующими дополнительными преимуществами, как для самой организации, так и для ее сотрудников (табл. 1).

Достоинства внутрикорпоративного обучения

Для организации	Для сотрудника
<ul style="list-style-type: none"> • Позволяет разработать образовательные программы под потребности организации и с учетом ее специфики 	<ul style="list-style-type: none"> • Позволяет адаптировать образовательные программы под потребности каждого обучающегося в организации
<ul style="list-style-type: none"> • Позволяет сэкономить временные ресурсы, поскольку организация может за короткое время осуществить подготовку или переподготовку значительного количества сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставляет возможность обучения сотрудников без длительного их отрыва от работы
<ul style="list-style-type: none"> • Сокращает адаптационный период вхождения в должность 	<ul style="list-style-type: none"> • Способствует более быстрой адаптации к коллективу и должности
<ul style="list-style-type: none"> • Позволяет сэкономить материальные ресурсы организации, т.к. услуги внешних специалистов, как правило, являются дорогостоящими 	<ul style="list-style-type: none"> • Позволяет экономить собственные материальные ресурсы, т.к. внутреннее обучение, как правило, является бесплатным
<ul style="list-style-type: none"> • Оказывает существенное влияние на мотивацию трудовой деятельности работников 	<ul style="list-style-type: none"> • Способствует росту удовлетворенности трудом
<ul style="list-style-type: none"> • Повышает уровень лояльности персонала 	<ul style="list-style-type: none"> • Позволяет ощутить приобщенность к ценностям компании
<ul style="list-style-type: none"> • Способствует созданию благоприятной корпоративной культуры организации 	<ul style="list-style-type: none"> • Позволяет выявить свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности и в результате построить планы собственного развития в профессии

Отличительной особенностью внутрикорпоративной системы обучения, по сравнению с другими формами повышения квалификации, является то, что она позволяет сформировать системные знания в предметной области, развивает деловые качества и «погружает» обучающихся в корпоративную культуру. Следует учесть тот факт, что помимо образовательной, внутрикорпоративная система обучения выполняет функцию информационного канала, транслирующего на все уровни организации ее корпоративные ценности, традиции, стандарты корпоративного поведения.

Как отмечают отдельные специалисты, система внутрикорпоративного обучения может быть эффективной, если будет проанализировано существующее положение, оценена перспектива и сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения, определены сроки и затраты. Что касается выбора методов обучения, то лучше использовать комплекс методов (или форм) обучения, каждый из которых служит для достижения определенной цели обучения и больше подходит при изучении того или иного раздела материала.

Наш собственный опыт разработки и реализации программы повышения квалификации преподавателей вуза, а также опыт коллег, позволяет утверждать об эффективности такой формы внутрикорпоративного обучения, как тренинг.

Цель корпоративного тренинга, как известно, обеспечить человека знаниями, умениями и установками, необходимыми для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач. К преимуществам данного метода обучения и развития персонала традиционно относят: приближенность к реальной ситуации, так называемое «обучение действием», которое обеспечивает эффективность усвоения практических, поведенческих навыков, возможность учета познавательных потребностей учебной группы при формировании программы обучения.

Программа повышения квалификации преподавателей Таганрогского института управления и экономики, была составлена нами как на основе анализа результатов диагностики потребностей участников учебной группы, так и с учетом запросов вузовской практики.

В качестве участников учебной группы выступали преподаватели, чей стаж преподавательской деятельности насчитывал менее трех лет. Предварительная диагностика потребностей в обучении показала, что наиболее актуальным для данной категории преподавателей является освоение активных методов обучения, применение которых, как известно, направлено не на формирование преподавателем готовых знаний и их воспроизведение, а на активизацию восприятия и мыслительных процессов обучающихся. Следует отметить, что данный запрос совпадал как с новыми тенденциями в образовании, так и со стратегическими задачами развития вуза, в частности, проблемой повышения качества образования посредством внедрения инновационных методов обучения.

Учебные занятия были выстроены в формате тренинга, что предполагало акцент на формировании и отработке навыков использования активных методов обучения. Особое внимание уделялось отработке навыков использования таких методов, как кейс-стади, групповая дискуссия, ролевая игра.

Итак, практика показывает, что повышение квалификации персонала организации с помощью собственных ресурсов – весьма выгодный и перспективный процесс. Во-первых, это возможность самосовершенствования для преподавателей за счет получения новых знаний, а во-вторых, такие внутрикорпоративные тренинги – это своего рода «лаборатории» по отработке преподавателями уже имеющихся навыков для решения самых разнообразных задач, в том числе и в плане конструктивного реагирования на нестандартные ситуации.

Деятовская И.В.

Преодоление выученной беспомощности как психологического барьера развития карьеры

Осуществление в настоящее время преобразований в формах и методах управления, организационных структурах, направленных на стимулирование предприимчивости, конкурентоспособности и развитие рыночных отношений предприятий с различными формами собственности существенно изменили социально-психологическое состояние субъектов труда: специалист имеет большую возможность свободно распоряжаться своей квалификацией; в силу чрезвычайно высокой подвижности рынка труда каждому человеку не только приходится часто менять место работы, но возникает необходимость изменить профессию. Уровень риска потерять работу, профессию, квалификацию в современных условиях неизмеримо возросли.

Специфика управленческих проблем современного этапа обуславливает необходимость перманентного освоения личностью нового социально-экономического, профессионального опыта, способствующего развитию карьеры. Развитие технологий существенно изменяет требования к профессионально-личностному потенциалу специалиста: помимо профессиональных знаний и умений, востребованными стали такие метапрофессиональные качества как самостоятельность, саморегуляция, самокон-