

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-

троль, способность к самоактуализации и к профессиональному самосохранению личности; профессиональная жизнь сопровождается деструктивными изменениями сознания, поведения и деятельности человека.

В условиях нестабильности социально-экономической ситуации, неопределенности профессионального будущего, социальной незащищенности, жесткой конкуренции, характерных для системы рыночных отношений, отчетливо проявляется пассивность личности, отсутствие желания что-либо изменить в своей профессиональной жизни, а также принять на себя ответственность. Изменения мотивационной сферы в процессе профессиональной деятельности порождают выученную беспомощность.

Выученная беспомощность – это привычка жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя (Н. А. Батурин). Проявлениями выученной беспомощности в профессиональной деятельности являются пассивность, неуверенность, уход от проблемных ситуаций, стремление к избеганию негативных переживаний, отсутствие инициативы в деятельности, а также ответственности за свои действия. Это является психологическим барьером планирования и развития профессиональной карьеры, отражается на динамике профессионального развития, искажает профиль личности, изменяет траекторию профессионального развития.

Психологический барьер рассматривается как ощущения, переживания, понятия, отражающие ограничения проявления жизнедеятельности человека, препятствия удовлетворения его потребностей (Р. Х. Шакуров). Психологические барьеры являются необходимым условием, фактором профессионального развития человека и его карьеры. Они придают этому процессу личностный смысл, определяют профессиональное будущее человека.

Преодоление профессионального барьера резко повышает активность личности, актуализирует личностный и профессиональный потенциал, стимулирует рост профессионализма и развитие карьеры. Карьера является органичной частью человеческой жизни, которая может быть полноценной только в том случае, если личность берет на себя ответственность за свою судьбу и опирается в своем выборе на глубокие, пережитые во внутреннем мире ценности.

Преодоление выученной беспомощности путем развития профессиональной мотивации, активности, целеполагания, планирования, а также способности преодолевать препятствия на пути достижения цели создает

условия для перехода на качественно новую ступень профессиональной карьеры, когда формальные передвижения по служебной лестнице подкрепляются адекватным уровнем личностного и профессионального развития.

Дорогина О.И.

Управление человеческими ресурсами

В наши дни у организаций большую популярность стало приобретать формирование «стратегии общения с людьми». Эта тема отношений в коллективе между служащими часто выносится на обсуждение в организации, поскольку для исполнения основного предназначения корпорации требуются человеческие ресурсы. Действительно, компаниям удаётся вместить суть этих стратегий в свои рекламные логотипы, используя такие фразы, как «выдвижение человеческого фактора на первое место» или «человеческий фактор важнее всего».

Выдвижение человеческого фактора на первое место – безусловно, замечательная цель. Компания, считающая главной своей целью помещение имеющихся у неё активов в человеческие ресурсы, укрепит своё положение на международном рынке, где уделяется внимание талантливым служащим организации и способам, с помощью которых этот талант можно раскрыть и увеличить. Тем не менее ресурсы компаний ограничены, и им ежедневно приходится сталкиваться с настоятельными требованиями рынка. Поэтому решения должны приниматься в соответствии с наиболее важными приоритетами, на которые ориентированы служащие, а также со способами распространения, осуществления и дальнейшей поддержки этих приоритетов. И каковы тогда основные составляющие оптимальной корпоративной «стратегии людей»?

Некоторые организации могут создать новые модели компенсации, уделяя особое внимание поощрению труда с помощью повышения заработной платы. Другие организации могут повышать объем льгот. Эти стратегии важны, но исследования выявили, что эти внешние типы поощрения часто оказывают отрицательное влияние на мотивацию служащих, необходимую для отличного выполнения работы, и поэтому внутренние поощрения результатов труда намного эффективнее.

Динамика взаимоотношений, которая оказывает существенное воздействие на работу организации берёт начало из экспериментов Гоуторна,