

УДК 331.101:330.001.895

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

КОСМАРОВА Н. А.

кандидат экономических наук

Симферополь

Главной тенденцией развития общественного труда на современном этапе является его интеллектуализация, проявляющаяся в повышении удельного веса работников, занятых умственным трудом, роста значимости интеллектуального труда в обществе. Во всех сферах современного производства интеллектуальный труд играет решающую роль. Реализация функций интеллектуального труда требует от работника соответствующих способностей, определенного уровня интеллекта, высокого уровня профессиональных и общеоб-

разовательных знаний, т.е. сформировавшихся компетентностей и компетенций. В соответствии с этим возрастает значение общего и специального образования в формировании специалистов интеллектуального труда, а следовательно и интеллектуальной организации.

Целью данной статьи является обоснование необходимости обучения персонала для формирования интеллектуальной организации, определение задач образовательных программ.

Концепция интеллектуальной организации базируется на организационных знаниях, на которых основаны ее способности к изменениям с целью выживания. Организационные знания развиваются благодаря знаниям каждого сотрудника и включают спектр принципов, навыков, методов, обеспечивающих деловую активность организации и ее кадровый потенциал. Структура организационных знаний включает практические,

теоретические, стратегические, коммерческие, производственные знания.

Устаревание знаний требует интеллектуальных усилий по их обновлению и развитию. Но связывать интеллектуализацию труда только с застареванием знаний нельзя (хотя по различным оценкам в настоящее время устаревает ½ знаний работников в среднем через 3 – 5 лет). Интеллектуализацию труда можно рассматривать как возрастание роли и веса умственного труда в общественном, насыщение всех его видов умственными функциями творческого характера. Интеллектуализация труда – процесс многогранный и затрагивает не только труд общественный, но и, в большей степени индивидуальный [1].

Руководители предприятий понимают, что без профессионально подготовленных кадров, постоянно поддерживающих высокий уровень своих знаний трудно построить успешный бизнес. Повсеместно наблюдается повышенное внимание к корпоративному обучению. Затраты прогрессивно развивающихся компаний на обучение стоят на втором месте после затрат на оплату труда. В ведущих фирмах мира до 10 процентов рабочего времени отводится на повышение профессионального уровня персонала. Такое обостренное внимание бизнеса к обучению внутри фирмы связано с тем, что в условиях конкуренции некомпетентные работники приносят организации прямые убытки, а набрать людей, знающих то, что требуется для организации, почти невозможно.

В соответствии с насущными потребностями и перспективой интеллектуальной организации развитие персонала представляет собой комплексный, многогранный процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. В качестве обучающих процедур используют самые разнообразные мероприятия по профессиональному развитию персонала: семинары по стратегическому менеджменту для руководства фирмы; обучение в школах бизнеса перспективной молодежи; изучение иностранных языков сотрудниками отдела маркетинга; ротацию рядовых сотрудников и менеджеров и т. д. Создаются специальные системы управления профессиональным развитием – управление профессиональным обучением, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры. В крупных организациях существуют специальные отделы профессионального развития, возглавляемые руководителем в ранге директора или заместителя директора, что подчеркивает их большое значение для организации.

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Примером профессионального обучения могут служить курсы по изучению новой компьютерной программы для секретарей-референтов, курсы стратегического менеджмента для высшего управленческого звена компании. Формально профессиональное развитие шире, чем профессиональное обучение и часто включает в себя последнее, однако в реальной жизни различие между ними может быть чисто условным и не столь важным, поскольку и профессиональное обучение и развитие служат одной цели – подготовке персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач [2].

Быстрое распространение организационного обучения является одной из наиболее заметных и характерных особенностей развития профессионального образования и подготовки кадров для предприятий и организаций. Появились новые образовательные учреждения – корпоративные учебные центры и корпоративные университеты объединений, предприятий и организаций осознает большое значение образованию своего персонала в решении своих важнейших производственных, кадровых и социальных задач [3].

С помощью организационного обучения обычно решаются задачи сокращения времени адаптации молодых работников, специалистов и новых сотрудников к условиям их работы в организации, эффективного выполнения ими своих производственных обязанностей, оперативность и гибкость массового обучения и повышения квалификации персонала, обучения персонала для освоения новой техники и технологий, подготовка к аттестации и оценки персонала.

Можно сказать, что задачи, решаемые в рамках организационного обучения, являются достаточно узкими и локальными. Корпоративное обучение в рамках дополнительного профессионального образования необходимо сфокусировать на программах, направленных на формирование единых стандартов обучения и развития в компании. В основе таких программ, как правило, лежат уникальные технологии, отражающие индивидуальность той или иной компании или предприятия. Соответственно, корпоративные образовательные программы должны проводиться в активной форме и быть направлены на выработку практических умений и навыков. Осмысление и приумножение коллективного опыта – это особая задача, которая решается в рамках специальных организационных образовательных программ.

Организационное обучение для развития интеллектуальной организации должно способствовать решению следующих основных задач:

- ✦ создание условий для развития творческой, независимой, социально ответственной личности, обладающей высокой профессиональной компетентностью;
- ✦ культивирование разнообразия как основы развития интеллектуального и культурного потенциала;

- ✦ интеграция образовательных и культурных компонентов, органическое соединение обучения с исследованием;
- ✦ создание творческой среды, поддержка индивидуализированных форм подготовки, развитие самообразования и самовоспитания;
- ✦ расширение временных и пространственных контекстов образовательных программ через информационные технологии, через ознакомление с течениями, школами, направлениями науки, ключевыми фигурами в истории мировых научных исканий, через ознакомление с проблемами сегодняшнего дня, обсуждаемыми в российских и международных дискуссиях в областях преподаваемых дисциплин (включение слушателей в мировое научное и образовательное пространство);
- ✦ создание среды, стимулирующей возникновение у слушателей активной жизненной позиции как конструктивного отношения к себе, к реальной и будущей жизни, к реализации своего личностного и творческого потенциала.

Таким образом, профессиональное развитие персонала, которое базируется на обучающих программах с вышеперечисленными задачами, обеспечит эффективное формирование интеллектуальной организации, а значит и высокие результаты ее деятельности. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. http://www.elitarium.ru/2009/01/26/kultura_truda_upravljenija_gastev.html
2. **Карякин А. М.** Управление персоналом: Электронное учеб. пособие.– 3-я редакция / Иван. гос. энэр. ун-т.– Иваново, 2005.– 167 с.
3. **Скрылева О. В., Насибуллин Э. Н.** Роль корпоративных университетов промышленных предприятий в подготовке молодых работников. / Скрылева О. В., Насибуллин Э. Н.// Образование в техническом вузе XXI веке: международный межвузовский научно-методический сборник / ГОУ ВПО «Камская государственная инженерно-экономическая академия».– Вып. 4.– Набережные Челны: Изд-во Кам.гос.инж-экон.акад., 2009.– С. 55 – 57.