

ностного развития, осуществлять нравственный выбор и нести за него ответственность перед собой и обществом, в состоянии сделать свою жизнь и жизнь окружающих содержательной, интересной и счастливой».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Максимова В.Н. Введение в акмеологию школьного образования. / В.Н. Максимова. - СПб: ЛОИРО, 2002.-156с.
2. Шмелева Н.Б. Формирование в развитии личности социального работника как профессионала: Учебное пособие / Н.Б. Шмелева - Ульяновск: Издательство УлГУ , 2007.-155с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ЗНАНИЙ

Уварова Т.Г.

*Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

По мере становления рынка образовательных услуг и роста конкуренции, основой повышения результативности деятельности вузов становятся интенсивные факторы, связанные с перестройкой деятельности вуза как хозяйствующего субъекта на основе новейших информационных, управлеченческих и финансовых технологий. Конкурентоспособная модель управления вузом создается и развивается на принципах стратегического управления, менеджмента качества, бюджетирования, информационной интеграции процессов. Современный успешный вуз, будучи организацией реального сектора экономики, позиционирует себя в сфере образования как прогрессивная организация, также как развивающиеся организации и предприятия в других отраслях экономики [1].

Наряду с данными фактами, необходимо принять во внимание то обстоятельство, что вуз по своему предназначению изначально является генератором новых знаний в разных областях образовательной и научной деятельности, а в свете кардинально изменившихся в последнее десятилетие экономических условий функционирования субъектов сферы образования, добавляется необходимость генерации знаний в области достижения успешности вуза.

Актуальность управления знаниями как базовой технологии управления современным университетом признается руководителями и менеджерами вузов в разных сферах ответственности. Более того, современный вуз как сообщество профессионалов как никто другой способен стать генератором новых знаний, необходимых для результативного развития, как самого вуза, так и отрасли образования в целом. Такие новые знания необходимы в сфере университетского

управления и касаются всех его аспектов, в том числе, стратегии, финансов, маркетинга, развития человеческого потенциала вуза [2].

Необходимо отметить важность современных тенденций, которые привели к созданию единого контекста для построения системы менеджмента знаний и бизнес-инжиниринга как базовой технологии управления современным предприятием [3]. Менеджмент знаний (Knowledge Management, или KM) рассматривается сегодня как целенаправленная организация деятельности на основе «знаний». Взаимосвязанными аспектами этой глобальной задачи являются: управление систематизированной информацией (стратегия в области KM ориентируется на объективированное знание) и Human Research Management (HR, акцент делается на человеческий фактор).

Для получения синергического эффекта системы менеджмента знаний необходимо высокоэффективное взаимодействие сотрудников как в части работы с информацией, так и в части организации совместной деятельности. Это требует выявления и встраивания в систему корпоративной информации, во-первых, организационного знания (о стратегиях, целях, функциях, зонах ответственности и процессах в вузе в соответствии с его миссией и стратегическими приоритетами), а во-вторых, знания о мотивации носителя знаний - человека. Знания о мотивации необходимы также с учетом того, что у вуза появляются новые функции, связанные не только с удовлетворением все возрастающих и изменяющихся требований к продукции вуза – его выпускникам, но и с формированием новых потребностей рынка труда и рынка образовательных услуг, что значительно расширяет содержание деятельности персонала вуза. Вопросы мотивации персонала необходимо рассматривать именно в контексте управления деятельностью.

Повышение заинтересованности в результатах труда и результативности труда становится одним из важнейших вопросов стратегического развития вуза. Система менеджмента знания призвана и способна решать задачу мотивирования, одновременно удовлетворяя фундаментальные потребности человека в творческом развитии и приобретении нового опыта. В рамках обсуждаемой темы особый интерес представляет потребность в достижении успеха и влияние мотива достижения на поведение человека, а также рассмотрение аспектов того, как увеличить силу мотивации и самоотдачу сотрудников.

Термины «мотив» и «мотивация» не имеют однозначного толкования. В данном обсуждении достаточно определить *мотив* как представление о желаемом результате действия (сделать что-либо лучше, оказать влияние на кого-то и т.п.), которое актуализируется под влиянием разных стимулов. С этой позиции, мотив – это периодически повторяющаяся заинтересованность в

целевом состоянии, основанная на естественном побуждении, потребности [4, с. 15]. Задачей мотива является придать побуждению энергию, задать ему определенное направление и определить действие (избрать то или иное поведение). Наряду с этим, по мнению профессора Ильина Е.П., мотив включает также: убеждения, ценности, учет внешних обстоятельств и знания, как удовлетворить потребность [4, с.15]. В [4] рассматриваются четыре важнейшие социальные потребности, от которых зависит эффективность проявляемых человеком усилий:

- потребность в достижении (побуждение к более совершенному действию в сочетании с выбором реально достижимых целей и видов деятельности, в которых виден вклад и эффективность индивидуальных усилий при достижении результата);
- потребность в аффилиации (стремление к сотрудничеству);
- потребность во власти (стремление к лидерству и руководству, статусу),
- потребность избегания (неудачи, неприятности).

В результате апробации инструментов стратегического управления во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса выявлено, что проблема мотивации персонала в значительной степени является проблемой обеспечения роста вовлеченности коллектива вуза в процессы стратегического планирования и управления, которые по существу являются продуктами коллективного творчества. Результативность вуза непосредственно зависит от актуализации потребностей, компетенций и знаний персонала в ходе как индивидуальной, так и совместной деятельности.

Известный психолог с мировым именем Дэвид Макклелланд, ведущий специалист по проблемам управления, утверждает, что «метод количественной оценки силы индивидуального мотива применим в продуктам коллективного творчества», что делает возможным проведение исследований влияния мотивационной идеологии на поведение групп людей [4, с. 661]. Следовательно, для разработки системы мотивации вуза, акцентированной на результат (как проекции потребности достижения успеха), необходимо учитывать и оценивать значение уровней коллективного мотива.

Одним из конструктивных вариантов для целей данного обсуждения является определение мотивации как некой системы для самооценки, уместной на уровне как индивида, так и коллектива [4, с. 544]. Обязательным элементом модели мотивации по результату, на которое может быть спроектировано данное определение, является обратная связь – получение информации о том, насколько достигнуты поставленные цели. Для индивида речь может идти об успешности выполнения заданий или функциональных обязан-

ностей в рамках профессиональной деятельности (заказчиком в данном случае является руководитель вуза определенного уровня). Для вуза в целом речь идет о самооценке степени достижения стратегических и тактических целей, напрямую связанных с удовлетворением потребностей внутренних заинтересованных сторон и внешних заинтересованных сторон (прежде всего, потребностей общества). Важно отметить, что удовлетворение потребностей широкого круга заинтересованных сторон также относится к целям системы управления знаниями.

По Макклелланду, мотивы (потребности, мотивационные диспозиции) «есть результат научения» [4, с.661]. Важным выводом из этой позиции является то, что развитию мотива достижения и изменению поведения индивида или коллектива способствует обучение или научение, и по существу, вопросом является чему и как учить. В контексте исследования проблем стратегического управления вузом это тема соотносится с обучением и повышением квалификации персонала для приобретения необходимых умений и навыков, развития организационных компетенций, требуемых для достижения поставленных целей. Важной задачей является также формирование эффективных управленческих команд, обеспечение их современными инструментами управления, как на уровне высшего руководства (ректора, проректоров), так и среднего звена менеджеров вуза.

При разработке программ обучения с целью увеличения силы мотивации в конкретной деятельности, следует учитывать выводы современных исследований о том, что на сегодняшний день не выявлена прямая взаимосвязь между результатами активного обучения (например, тренинга на усиление мотивации) и усилением заданного мотива [4, с. 664]. Хотя при этом может быть изменено поведение человека и эффективность проявляемых усилий в областях деятельности, к которым человек уже имеет склонность. Данная проблема связана с проблемой сопротивления персонала изменениям, готовность к которым вуз (и его базовое подразделение в контексте данного исследования) должен демонстрировать и последовательно реализовывать на всех уровнях управления, чтобы обеспечить успех своей деловой стратегии в современных условиях развития постиндустриального общества.

С учетом приведенных факторов, а также осознания того, что знания сотрудников являются экономической реальностью, и проблемой становится их развитие, извлечение и встраивание в систему корпоративной информации, становится ясно, что нужно трансформировать корпоративное обучение, «построенное преимущественно на методологии передачи готовых знаний» в обучение исследовательское или проблемное, способствующее формированию новых знаний вследствие пройденного обучения [5]. Интерактивные

методы обучения, интенсивно применяемые в корпоративном обучении в последнее время (модерация, тренинги, методики группового принятия решения, например, мозговой штурм), «нельзя считать исследовательскими, так как они не предусматривают серьезной аналитической работы с базами данных и другой необходимой информацией, анализ сводится в основном к коллективной вербальной активности». Мнение о том, что требованиям исследовательского обучения отвечают в полной мере только информационные обучающие технологии, основанные на принципах искусственного интеллекта, заслуживает всестороннего рассмотрения вузов, которые в ряде случаев уже имеют развитую корпоративную информационную среду, позволяющую обеспечить реальную интеграцию с современными обучающими системами [5].

Проблемами являются как стремительный темп изменений, так и дефицит необходимых организационных компетенций персонала вуза. Для решения упомянутых проблем необходима оценка готовности коллектива к преобразованиям. Наряду с этим во время проведения изменений необходимо разработать систему коммуникаций (информационную политику), так как структурные изменения в компании определяют переходный период, в процессе которого задача руководства – содействовать сотрудникам в их адаптации к изменяющейся ситуации [6, с. 227]. «Для успешного осуществления перемен членам команды необходимо определить сроки и направления деятельности (инструкции, предписания и т.п.), обеспечить доступ к информации (базы данных и др.) и эмоциональную поддержку (создание в организации атмосферы доверия)» [6, с. 227].

Менеджмент знаний в вузе призван решить обсуждаемые проблемы и обеспечить следование стратегическим приоритетам вуза для решения важнейших задач: становление вуза как саморазвивающейся организации; выработка механизмов достижения конкурентных преимуществ и их воспроизводимости; максимальная реализация профессиональных и личностных возможностей сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Управление современным университетом: Кол. монография / Под общ. ред. Г.И. Лазарева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005.
2. Исследование организационно-экономических моделей управления вузом в условиях модернизации образования / Мальцева Г.И., Уварова Т.Г., Ниязова М.В. и др. / Под ред. Г.И. Мальцевой. – Владивосток, 2005. – 78 с. – Деп. в ИИОН РАН 17.05.05, №59262.
3. Гаврилова Т.А., Григорьев Л.Ю. Разработка корпоративных систем управления знаниями. Доступно на <http://www.big.spb.ru/publications>

/bigspb/km/create_kms.shtml. Последнее посещение 10.12.2007 г.

4. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.

5. Лунев Ю. Психологические основы системы менеджмента знаний. Доступно на http://bigc.ru/publications/bigspb/km/psyh_osn_smk.php. Последнее посещение 10.12.2007г.

6. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 304 с.

ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Харламова Т.М.

*Пермский государственный педагогический
университет
Пермь, Россия*

Особенность нынешнего состояния системы образования заключается в том, что её реформирование проходит на фоне неоднородности и ограниченности кадровых ресурсов образовательных учреждений. Число новых проблем и порожденных ими новых задач, неуклонно возрастает, при этом многие из них принципиально новы и не могут быть решены на основе прежнего опыта. Сложившаяся ситуация усложняет управляемую деятельность, в частности в плане работы по найму персонала.

Целью нашей работы стало изучение особенностей понимания значимых качеств профессионализма с точки зрения работодателя и выпускника педагогического вуза. В исследовании приняли участие руководители ряда образовательных учреждений г. Перми и студенты выпускных курсов Пермского государственного педагогического университета. Для изучения обозначенного феномена была разработана «Анкета для работодателей», основное содержание которой составили следующие факторы:

I. Уровень социализации личности (конвенциональность, нормативность поведения): высокий уровень правосознания, социальной ответственности; честность, гражданское мужество, совместливость; принципиальность, непримиримость в борьбе с нарушениями правопорядка; обязательность, доброжелательность, исполнительность, дисциплинированность; доминирование социально значимых мотивов в сфере профессиональной деятельности; низкий нравственный облик, нечестность, склонность к обману, употреблению алкоголя; безответственное отношение к выполнению служебных заданий, недисциплинированность.

II. Нервно-психическая (эмоциональная) устойчивость личности: выносливость к длительно воздействующим психофизическим перегруз-