

устанавливают на своем компьютере пакет программ [3], которые работают в режиме скринсейвера, а потому не доставляют владельцу никаких неудобств. Эти программы участвуют в расшифровке сигналов, принятых радиотелескопом. До настоящего момента к проекту присоединились 5 млн пользователей в двухстах с лишним странах мира; вместе они потратили электричества больше чем на миллиард долларов, но каждому пользователю участие в проекте стоило недорого [4].

Этот и другие примеры показывают, что возникла новая форма предприятия с возможностями по-новому организовывать ресурсы, создавать добавочную стоимость, конкурировать совершенно иначе, чем традиционные организации. Происходят важные изменения в соответствующих отраслях экономики. Меняются законы конкуренции.

Все выше сказанное является актуальным и важным для лесного сектора экономики. Первым этапом является переход к технологиям Web 2.0. УГЛТУ имеет опыт создания и внедрения новых сетевых технологий на базе платформы ASP.NET с использованием средств C#, HTML5, CSS3, AJAX, JavaScript, Visual Studio 2012, ADABAS, Natural как в учебном процессе, так и в бизнесе. Дальнейшие исследования и разработки ведутся в интересах и на примере экологии Уральского региона.

Библиографический список

1. Винер Н. Кибернетика и общество./пер. с англ. Е.Г. Панфилова. М.: Иностранная литература, 1958. 200 с.
2. Кук Н. Предприятие 2.0. Социальное программное обеспечение сегодня и завтра /пер. с англ. – Шашлов Г.А. М.: Акваринная Книга, 2010. 224 с.
3. Официальный сайт <http://setiathome.berkeley.edu>.
4. Официальный сайт <http://ru.wikipedia.org/wiki/SETI>.

УДК 37.013

Л.А. Чернышев
(L.A. Chernyshev)
УГЛТУ, Екатеринбург
(USFEU, Ekaterinburg)

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МЕНЕДЖЕРА (FORMATION OF THE PROFESSIONALISM OF THE MANAGER)

Рассмотрены способы в формировании профессионализма менеджера и роль таланта в новой экономической атмосфере.

Methods in the formation of the professionalism of manager and role of talent in the new economic atmosphere are examined.

После очередного кризиса мир стремительно изменяется (нарастают риски в обеспечении компании кадровыми ресурсами, связанные с ухудшением демографической ситуации, снижением качества обучения, диспропорциями в региональном развитии и т. п.). Руководителям предприятий («эйчарам-практикам») приходится самостоятельно искать решения многих проблем. Сегодня разрабатывать меры реагирования на возникшие трудности уже недостаточно. Главной компетенцией руководителя как бизнес-партнера должна стать «проактивность» [1], т.е. способность активно осуществлять выбор цели, средства её достижения, подчинять этой цели свои стремления, мысли, чувства, действия, проявлять инициативу, отвечать за себя и за действия своих последователей, за осуществление поставленной цели и решение соответствующих ей задач.

Совокупные знания и профессионализм стали основным богатством компаний в новой экономике. Резко возросла роль талантливых людей – основных носителей знаний и идей. Известный советский создатель ракет В.Н. Челомей говорил: «Важно не пропустить талант». При этом слово «талант» следует понимать довольно утилитарно: как такие качества сотрудников, которые позволяют им вносить существенный вклад в развитие организации. А «эффективно использовать таланты» - значит создавать такую организационную среду, которая позволяет талант идентифицировать, проявить в максимальном объеме и, что немаловажно, развить и экстраполировать. Но где взять эти необходимые таланты?

В стандартном образовании, которое может получить менеджер, нет дисциплины, обучающей таланту и базовым компетенциям. Однако некоторые овладевают этими качествами. Как это происходит?

Уровень базовых компетенций растет, когда человек проходит через жизненные испытания. Считается, что этот способ обучения доступен лишь тем людям, которые способны сохранять безупречность, не привязываясь к результату. Это означает способность действовать с максимальной самоотдачей, не ожидая за это награды в виде успеха.

Другой способ обучения – оказаться рядом с сильным человеком, обладающим высоким уровнем развития личностных качеств. В такой ситуации некоторые люди вольно или невольно перенимают умения и навыки учителя. Этот механизм является наиболее действенным в современном процессе обучения. Например, известно, что больше половины нобелевских лауреатов – ученики нобелевских лауреатов. Каждый мастер создает школу, передавая таким образом свое искусство. В духовных традициях ученик также приобретает важнейшие внутренние качества через непосредственный контакт с «традицией» или с Учителем.

А как быть руководителю в современном бизнесе? Ведь не каждому выпадает удача работать рядом с человеком, обладающим высоким уровнем личной зрелости и силы, или, говоря по-другому, с высоким уровнем владения базовыми компетенциями и знаниями.

Поэтому одним из научных направлений в обучении должно стать - моделирование стратегий поведения и мышления гениев, творивших в различных областях человеческой деятельности, таких как Эйнштейн, Эдисон, Дисней и др. Такие стратегии, как правило, не осознаются своими носителями, и так же бессознательно копируются учениками.

Важным шагом в этом научном направлении является переход от моделирования стратегий отдельных личностей к моделированию успешных стратегий развития личностных качеств.

Японские новаторы И. Нонака и Х. Такеучи призывают дополнять традиционное мышление и обучение с помощью книг и лекций, интуитивными гипотезами [2]. Такие знания могут передаваться метафорами и образами или демонстрацией. В литературе о них говорят как об интуитивном образе мышления в обществе. Это успешно используется в обучении и в решении разнообразных проблем, в том числе в бизнесе.

Для традиционной экономики ранее были характерны должностные инструкции, жесткие информационные каналы, принятие решений за закрытыми дверями, антагонизм отделов, кастовость управления, отношение к сотрудникам, как к рабочей силе и как к детям. Существовало мнение, что работников интересует только зарплата. Работодатели, которые это понимали, создавали надлежащую атмосферу и добивались удивительных высоких результатов.

А что нужно, чтобы создать новую экономическую атмосферу?

Для начала нужно отказаться от традиционной полувоенной структуры менеджмента. Роль менеджера более не состоит в том, чтобы направлять действия сотрудников, а в том, чтобы обеспечивать процесс их обучения и развития, чтобы каждый мог руководить своей собственной работой, что дает каждому члену команды контроль над результатами работы. То есть, чтобы успешно выполнять свои должностные обязанности, каждый сотрудник должен эффективно взаимодействовать с другими и управлять собой, то есть требуются компетенции по управлению людьми и связанные с личной эффективностью.

В отношении профессиональных знаний установлено, что по мере приближения к вершине управленческой пирамиды объем необходимых узкоспециальных знаний уменьшается. Например, руководителю предприятия или фирмы не обязательно так же досконально знать

технологии производства, как ее знает главный технолог. Однако он должен знать, соответствуют ли производственные процессы мировым стандартам, каковы технологические и экономические связи между предприятиями отрасли, каковы наиболее перспективные виды продукции и т.п. Наряду с необходимыми знаниями менеджеры и руководители высшего уровня должны обладать профессиональными качествами, позволяющими: выявлять проблему с учетом ее взаимосвязей с другими задачами управления; принимать оптимальные решения с учетом мнения различных специалистов; оперативно руководить и контролировать работу сотрудников.

С повышением уровня управления возрастают требования к таким психологическим качествам руководителей, как чувство ответственности, способность перспективно мыслить, настойчивость и целеустремленность.

Новая экономическая атмосфера – это минимум бюрократии, отсутствие жестких должностных инструкций, четкая и понятная миссия компании, полный доступ к финансовой и прочей информации, участие в принятии решений, нескончаемая вереница увлекательных проектов (при возможности работать в нескольких проектах одновременно); полная свобода и ответственность при разумной отчетности, постоянное новаторство.

На основе теоретического осмысления изложенного следует вывод: система по формированию таланта и профессионализма менеджеров в новой экономической атмосфере должна включать не только традиционные элементы образования в вузе (ознакомительная, учебная, производственная, преддипломная и др. практики), но и конкретные изменения и дополнения в теоретических образовательных курсах; в выполнении практических и лабораторных заданий, курсовых проектов и курсовых работ, связанных с практической зоной реализации, специально разработанные тренинги и семинары, круглые столы и конференции.

Библиографический список

1. Управление талантами: «проактивность» [электронный ресурс] – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/upravlenie-talantami-proaktivnost/> Дата обращения 12.11.2012.
2. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания: Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах /Пер. с англ. А. Трактинский. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 361 с.