

Что касается топ-менеджера, то его основная функция – обеспечение постоянного роста эффективности деятельности предприятия, что выражается в приросте прибыли, повышении уровня организационной культуры персонала, вовлечении большего числа сотрудников в деятельность, направленную на развитие и укрепление организации.

Система стимулирования представляет собой совокупность двух направлений: как следствие результативной деятельности и внутриорганизационной культуры в коллективе, которая в своей основе «заботится» о моральном (нравственном) духе людей.

При таком понимании вопроса становится ясно, что чем нравственнее дух коллектива, тем легче ему справляться с поставленными задачами. В этом суть корпоративной культуры в предпринимательской деятельности, ее значимость для развития предпринимательства. Система стимулирования персонала только тогда будет иметь положительный результат, когда будет сочетать в себе развитие двух указанных направлений.

Литература

1. Менар К. Экономика организаций / Клод Менар. – М. : ИНФРА-М, 1996. – С. 159.
2. Акимова О. В Америке основной мотиватор – деньги, в Европе – карьерный рост, в России – творческая самореализация / О. В. Акимов // Управление персоналом. – 2006. – №14.

Ларина Екатерина Викторовна
аспирант кафедры экономики и управления
НОУ ВПО «Волгоградский институт бизнеса»,
преподаватель кафедры экономики,
менеджмента и товароведения
Урюпинского филиала
НОУ ВПО «Волгоградский институт бизнеса»,
E-mail: meon_nauka@mail.ru

Бизнес-образование и стратегии развития человеческих ресурсов

Business Education and the Strategy of the Development of Human Resources

Автор акцентирует внимание на необходимости развития системы образования в современном вузе, способствующей формированию творческого мышления студентов. В статье изучаются системы индивидуальных ценностей участников образовательного процесса, обосновывается необходимость их коррекции, обсуждаются проблемы осуществления предполагаемых изменений.

The author emphasizes the necessity of the educational system's development in a modern higher educational institution that makes possible to promote students' creative mentality.

In the presentation the systems of the individual values of the educational process's participants are investigated.

The necessity of their correction is settled down and the problems of realizations of expected changes are discussed.

Ключевые слова: инновационное образование, стратегии, корпоративная культура, ценностные ориентации.

На первый план профессиональной образовательной политики современной России как на федеральном, так и на региональном уровнях выходит разработка стратегий развития и совершенствования системы профессионального образования.

До сравнительно недавнего времени образование рассматривалось в первую очередь как собственность предприятий, организаций и учреждений, в которых человек работал. Выпускник любого профессионального учебного заведения должен был отработать

определенный срок по распределению, а все занятое население было наемными государственными работниками. Сейчас акценты меняются. Образование, профессиональная квалификация становятся в условиях рыночной экономики личным капиталом граждан. А для того чтобы этим капиталом можно было выгодно распоряжаться, он должен быть, условно говоря, «конвертируемым» на рынке труда, легко находить себе применение.

Недостаточная интеграция науки и производства, а также снижение конкурентоспособности традиционных институтов образования свидетельствуют о необходимости создания принципиально новых учреждений высшего образования.

В настоящее время сложилась уникальная возможность реализовать идею инновационного образования, в результате улучшить нравственное и физическое здоровье населения, поднять суммарный творческий и экономический потенциал региона и, как следствие, качество жизни.

В рамках национального проекта «Образование» правительством РФ планируется развивать «инновационное образование». В лучших своих образцах оно ориентировано не столько на передачу знаний, которые постоянно устаревают, сколько на овладение базовыми компетенциями, позволяющими затем, по мере необходимости, приобретать знания самостоятельно, важным становится освоение техник, с помощью которых можно получать, перерабатывать и использовать новую информацию.

Система образования в инновационном вузе должна быть открыта современным научным исследованиям и современной экономике. В учебном плане такого вуза должны присутствовать такие формы обучения, как проектные разработки, тренинги, стажировки на производстве, в научно-исследовательских организациях. Технологическое оснащение учебного процесса должно соответствовать уровню передовой науки.

В настоящее время наиболее успешными в плане обеспечения инновационного характера развития образовательной деятельности становятся такие высшие учебные заведения, в которых одновременно реализуются следующие три типа процессов:

- использование образовательных технологий, обеспечивающих студентам возможность выбора учебных курсов;
- проведение исследований фундаментального и прикладного характера;
- разработка студентами реальных проектов в различных секторах экономики.

Анализ концепций, инновационных педагогических технологий, новых методик и методов обучения, существовавших до настоящего времени, выявляет как постепенно, медленно передовой педагогический опыт поворачивает вектор обобщенной педагогической мысли в сторону развития заложенных природой творческих способностей и возможностей студентов, формированию творческого мышления.

Новая образовательная парадигма требует новых целей образования, ориентированных на развитие личности, на формирование у нее креативных качеств, а это требует новых подходов, разработки новых дидактических методов и корректировки традиционно существующих, разработки новых, адекватных новым целям, креативных инновационных педагогических технологий.

Качество результатов обучения в вузе можно улучшить путем формирования новой корпоративной культуры, в которой студенты рассматриваются не только как слушатели, но и как активные участники процесса подготовки специалиста. Корпоративную культуру определяют ценности, разделяемые большинством сотрудников организации. Наличие общих ценностей является важным условием эффективного сотрудничества людей в организации, направленного на осуществление миссии и достижение ее стратегических целей.

В соответствии с современными тенденциями развития экономики и его кадрового обеспечения в миссии и стратегических целях вуза должна быть прописана подготовка специалистов, отвечающих высоким требованиям профессионализма, склонных к инновациям и способных работать в командах.

Заметим, что для создания доброжелательной социально-психологической атмосферы в любом подразделении компании важны искренность и правдивость ее сотрудников, терпимость

к особенностям и различиям других людей, способность прощать чужие ошибки, готовность помочь.

В Урюпинском филиале НОУ ВПО ВИБ был проведен опрос по определению ранга ценностных ориентаций. В опросе приняли участие преподаватели и студенты разных групп и разных специальностей института.

Анализ данных опроса позволяет сделать вывод о том, что ни студенты, ни преподаватели не считают приоритетными такие ценности, как красота природы, счастье других людей и развлечение. Это, скорее, пренебрегаемые ценности. Студенты относят к менее значимым ценностям, чем преподаватели, уверенность в себе, жизненную мудрость, признание. Студенты очень хотели бы получить интересную работу. У преподавателей эта ценность находится в середине списка, возможно, потому, что они ее уже имеют. Неожиданными для нас оказались очень большие отличия в отношении к здоровью, семейному счастью, любви, дружбе, свободе. Студенты к этому стремятся, а преподаватели считают эти ценности менее важными. Или у большинства из них все это уже есть.

В другой части зоны больших отличий находятся активная жизнь, развитие, познание и творчество. Студенты в отличие от преподавателей не считают эти ценности приоритетными.

Стремление к компетентности и профессионализму можно связать с тем, насколько человек любознателен, ценит возможность работы над собой и добивается конкретных результатов. В этом стремлении опрошенные студенты сильно уступают преподавателям.

В инновационных командах ценятся активные, работоспособные люди, настроенные побеждать, склонные к творчеству и готовые к разумному риску. Оказалось, что большинство опрошенных студентов эти качества к приоритетным ценностям не относят. Преподаватели отличаются от студентов более высокой активностью, работоспособностью и склонностью к творчеству.

Ни студенты, ни преподаватели не относят к своим достоинствам самокритичность и исполнительность.

Это означает, что системы ценностей преподавателей и студентов слабо согласованы с миссией и стратегическими целями вуза. Требуется их коррекция. Известные методы управления ценностями основаны на морализации и личном примере менеджера, примере действующих авторитетов, культивировании доброжелательной атмосферы в компании и совершенствовании внутренних коммуникаций, включая расширение возможностей диалога между менеджером и персоналом.

В то же время ясно, что коррекция ценностей – непростая задача. Специалисты по стратегическому менеджменту отмечают, что цель соединения стратегии и культуры носит долгосрочный характер. Необходимо время, чтобы новые убеждения возникли и закрепились в умах людей.

Управление ценностями предполагает решение трех взаимосвязанных проблем:

- достижение полной ясности относительно ключевых факторов успеха организации;
- определение стратегически значимых ценностей подразделений и отдельных работников организации;
- достижение согласия и ясности относительно того, что каждый работник должен делать изо дня в день для успешной работы.

От вузов внешняя среда требует молодых специалистов, готовых к немедленному полноценному включению в деятельность фирмы-работодателя и способных своим участием повысить ее конкурентные преимущества. Для нерадивых студентов это требование представляет угрозу, а для тех, кому близки установки на исполнительность, сотрудничество, работоспособность, предприимчивость, развитие компетентности и навыков творческой активности, – открывает возможности.

На основе такой структурированной оценки обсуждаемой проблемы можно сделать следующие выводы:

1. Проблема согласования систем ценностных ориентации студентов и преподавателей со стратегией вуза является актуальной.

2. Задачу управления ценностями в вузе целесообразно представить в виде некоторой технологической задачи управления образовательным процессом.

3. Наибольшее сопротивление изменениям следует ожидать со стороны преподавательского состава.

Удачные нововведения в образовательный процесс могут повысить конкурентоспособность вуза, поднять его имидж и увеличить доходы. Студенты могут увидеть в них источник гарантий будущего благополучия.

Литература

1. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учебник для вузов : пер. с англ. /А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд ; под ред. Л. Г. Зайцева, М.И. Соколовой. – М. : Банки и биржи, 1998. – 576 с.
2. Яхонтова Е. С. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании / Е. С. Яхонтова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 73-81.
3. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. – М., 2003.

Бушуева Ирина Серафимовна

к.б.н., доцент кафедры
товароведения и организации торговли,
НОУ ВПО «Волгоградский институт бизнеса»

**Современные технологии, используемые при подготовке студентов,
обучающихся по специальности 080401 «Товароведение и экспертиза товаров»
и направлению 260100 «Технология продуктов питания»
Modern Technology in Students' Training of the Specialization 080401 "Merchandise and
Expert Examination of Goods" and on the Direction 260100 "Technology of Food Products"**

Исходная концептуальная ориентация кафедры товароведения и организации торговли НОУ ВПО ВИБ – усовершенствование ассортимента вырабатываемой продукции предприятиями общественного питания и улучшение качества товаров народного потребления, реализуемых на потребительском рынке г. Волгограда и Волгоградской области.

Initial conceptual orientation of the department of Merchandise and trade settlement of NOU VPO VIB is the perfection of the product assortment produced by public catering enterprises and improvement in the quality of goods for national consumption of Volgograd and Volgograd region.

Ключевые слова: кафедра, профессиональная деятельность, лабораторные занятия.

Основная цель кафедры заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов – товароведов-экспертов и инженеров-технологов пищевых производств, которые владеют знаниями в области оценки качества и умеют проводить экспертизы по определению уровня качества продовольственного сырья и пищевых продуктов.

Профессиональная деятельность товароведа направлена на профессиональное функционирование хозяйствующих субъектов всех правовых форм собственности Волгограда и Волгоградской области. В соответствии с тенденциями социально-экономического развития товаровед должен на основе профессиональных знаний формулировать ассортиментную политику, осуществлять оценку, экспертизу качества товаров, проводить идентификацию на всех этапах товародвижения, разрабатывать мероприятия по предупреждению дефектов и потерь, анализировать динамику товарооборота и других показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятий, организовывать производство и эффективную