Колчанова Е. Е.

ПОТЕНЦИАЛ ЧЕЛОВЕКА КАК ИНДИКАТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/4/36.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2007. № 4 (4). С. 105-106. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/4/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

ПОТЕНЦИАЛ ЧЕЛОВЕКА КАК ИНДИКАТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Колчанова Е. Е.
Московский государственный университет экономики, статистики и информатики

Каждый человек как личность обладает только ему присущими свойствами, способностями, умениями, чертами характера, которые определяют его потенциал в выбранной профессиональной деятельности. Сегодня организации оценивают потенциал сотрудника по шаблону: образование, квалификация, возраст, стаж работы, зачастую не придавая никакого значения менее «традиционной» информации, поэтому соответствующие способности человека остаются невостребованными и нереализованными.

Полезность способностей человека определяется миссией, целями, задачами, функциями, предметом деятельности, статусом, занимаемым в иерархической лестнице, организационной культурой компании. Это означает, что для фирмы наиболее ценными являются только те способности сотрудника, которые позволяют эффективно исполнять возложенные на него обязанности. Но нельзя забывать, что человек – уникальное и необычайно сложное существо, обладающее нравственными и гуманистическими началами. В связи с этим профессионал должен не только соответствовать требованиям выполняемой работы, но и предвидеть ее (работы) последствия и нести за них личную ответственность.

Потенциал человека – комплекс физиолого-психологических, приобретенных, коммуникативных, адаптивных, интегративных способностей (как актуализированных, так и резервных), при оптимальном сочетании которых эффективность его профессиональной деятельности будет максимальной.

Таким образом, потенциал человека в организации характеризуют следующие качества:

- физиолого-психологические (состояние здоровья работника, его работоспособность, выносливость, тип нервной системы);
- интеллектуальные (врожденные и приобретенные способности, позволяющие заниматься профессиональной деятельностью определенного уровня);
- адаптивные (способности, позволяющие адаптироваться к изменениям внутренней и внешней среды организации);
- коммуникативные (способности, позволяющие создавать социальные связи и отношения как в пределах организации, так и вне).

Большая часть потенциала человека формируется в процессе его обучения, начиная со школы и заканчивая профессиональным образованием с получением соответствующей квалификации. Это отнюдь не означает, что формирование потенциала на этом и заканчивается.

Считается, что на момент окончания учебного заведения полученные в нем знания уже отстают от реальных требований работы на 5-6 лет, а через 10 лет полностью устаревают, поэтому их необходимо постоянно обновлять и пополнять. Делается это с помощью переподготовки (переобучения) персонала, обучения вторым специальностям, повышения квалификации, послевузовского образования (аспирантуры и докторантуры).

Немаловажную роль в формировании потенциала работника играет его профессиональный опыт в процессе трудовой деятельности. Умение обобщать полученные знания на практике, адаптироваться к особенностям определенных сфер и видов деятельности и применять их в изменяющихся условиях как внешней, так и внутренней среды – все это приходит с опытом. Это особенно ярко выражено у специалистов, которые очень общительны и быстро находят контакт с коллегами в других организациях, занимаются самообразованием, поиском новых и эффективных методов и способов ведения соответствующей профессиональной деятельности, являются полиглотами, имеют потребность «быть всегда первыми» в своей профессии, склонны к исследовательской работе.

В процессе развития потенциала человека должен значительно усиливаться творческий элемент. Обучающийся выступает не как пассивный объект получения информации, а как активный субъект развития своих способностей.

Одним из самых эффективных методов развития потенциала на рабочем месте является обучение в процессе групповой формы трудовой деятельности, которая в наибольшей степени способствует взаимообогащению работников и передаче знаний.

В результате, при использовании самоуправляемых рабочих групп процесс обучения встраивается в рабочую и управленческую деятельность каждого сотрудника. При этом преследуется цель – научиться реагировать на изменяющийся окружающий мир, внешнюю среду, принимать адекватные решения, исходя из имеющегося практического опыта, знаний. В ходе обучения следует выделять два процесса: процесс поступления знаний в рабочую группу как в открытую систему и процесс коллективного усвоения знаний, так называемое «сообучение». Сообучение – это совместное формирование умения извлекать опыт под влиянием внешней среды. Оно должно иметь как минимум две цели: научить людей правильно реагировать на воздействия внешней среды и совместно трудиться, то есть совместно вырабатывать реакции на эти воздействия.

Качество потенциала человека существенно зависит от качества соответствующих компонентов этого потенциала в процессе обучения, самообразования и обобщения профессионального опыта и изменяется на протяжении карьеры. Возможность поддержания у персонала мотивации к повышению своей квалификации, передвижения по иерархической лестнице организации, получения новых наград, званий,

материальных вознаграждений – все это является существенным фактором формирования и развития потенциала человека.

Для более эффективного управления потенциалом сотрудников необходимо учесть, что в определенной сфере деятельности, в рамках одной организации не все способности человека оказываются востребованными и в то же время у него могут отсутствовать или недостаточно развиты способности, необходимые для его профессиональной деятельности. Для оптимизации управленческих задач по задействованию резервных и формированию недостающих способностей человека необходимо провести комплексную оценку потенциала работника. Сегодня наиболее распространенной является аттестационно-диагностическая оценка потенциала работника, которая обеспечивает обоснованность административных решений в отношении оцениваемого, выявляет факторы, благоприятствующие или противодействующие развитию имеющихся способностей, позволяет целенаправленно корректировать имеющиеся недостатки и обеспечивать реализацию отмеченных резервов.

Мониторинг кадрового потенциала, отражающий способности персонала; существующую и перспективную необходимость в соответствующих способностях, следующих из задач организации и функций работников в рамках их должностей; возможности реализации имеющегося потенциала сотрудников, обеспечит эффективное управление развитием потенциала каждого работника и организации в целом.

ПРЕПОДАВАТЕЛИ В ПОИСКАХ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ»

Коржуева Л. М.
Московский авиационный институт (Государственный технический университет «МАИ»)

В наши дни даже обычному человеку не обойтись без компьютера, что же говорить о студентах, особенно если они учатся на экономическом факультете МАИ по специальности «Управление проектами». Сегодня существует много компьютерных программ, предлагающих эффективное решение задач планирования, контроля выполнения проектных работ, управления ресурсами предприятий и т.п. Количество этих программ постоянно растет, рынок требует все более и более совершенные и адаптированные программные продукты (ПП), ведь с каждым годом в развивающихся фирмах (предприятиях) увеличивается сложность проектов, а задачи по достижению целей остаются прежними (в сжатые сроки и с минимальными затратами).

В рамках очередного улучшения работы компьютерного класса на кафедре «Экономика и менеджмент научно- исследовательских и опытно-конструкторских разработках (НИОКР)» МАИ была проведена работа по изучению представленного на рынке ПП по экономической тематике. Данная работа является практическим исследованием по формированию нового портфеля программного обеспечения (ПО) в целях внедрения современных программ для обучения студентов и аспирантов кафедры.

Принцип отбора программ. Для отбора необходимых программ, пригодных для использования на кафедре, использовалась классификация имеющихся на рынке экономических программ по некоторым основным признакам, существенным для их внедрения в учебный процесс института (табл.1) [Корнюшин, 2007: 1-2]. Различными значками в табл.1 отмечены характерные признаки программного и компьютерного обеспечения, используемого в настоящее время в учебных заведениях и на предприятиях.

Таблица 1. Классификация финансово-экономических компьютерных программ

№	Характеристика программы	Детализация характеристики
1	Разработчик программы	Отдельные специалисты*), малые коллективы*), специализированные фирмы (российские, зарубежные)**)
2	Пользователи программы	Индивидуальные лица*), мелкие, средние, крупные предприятия (государственные, коммерческие) **)
3	Степень специализации программы	Узкоспециальные*) **), специальные*) **), универсальные (комплексные) профессиональные**)
4	Операционная система	DOC*), Windows (3.0-3.11; 95; 98; NT; 2000,; XP; Vista) *) **), UNIX и другие**)
5	Компьютерное обеспечение	Автономные компьютеры (286- 486; Пентиум 1-4 и другие) *), компьютерные сети (до 500 компьютеров и более) **)
6	Возможность модернизации программы	Наличие макроязыка, настройка программы пользователем*) **), поставка новых версий программы фирмой- производителем **)
7	Рыночная цена лицензионной программы	Низкая *), высокая**