

Критерии оценки отдела маркетинга

Критерии оценки	Частота использования (%)
Профессиональные знания	80
Прилежание и участие в работе	74
Поведение в отношении руководителей и сотрудников	72
Надежность	64
Качество работы	62
Величина выполняемой нагрузки	58
Способность к самовыражению	54
Темп работы	54
Способность к организации и планированию	48
Готовность нести ответственность	45

По результатам аттестации строится индивидуальный план развития каждого специалиста, предусматривающий повышение его квалификации (семинары, тренинги, стажировки, консультации) и его карьерный рост.

Негативные стороны аттестации (оценки) отдела маркетинга – частые (ежегодные или чаще) аттестации демотивируют отдел маркетинга, направляя усилия сотрудников исключительно на выполнение установленных нормативов. В результате игнорируется все то, за что "оценки" не ставят. Для работника на первый план выходит не успех организации в целом, а личный результат. В коллективе возникает излишне высокий уровень конкуренции между сотрудниками регулярно вспыхивают межличностные конфликты [2].

Научн. рук. Мозговая Л. А.

Литература: 1. Менеджмент персонала предприятия : учебн.- практ. пособие. – 5-е изд. – М. : Дело, 2003. – 272 с. 2. Управление персоналом. Аттестация персонала : словарь-справочник [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/personal/personal1-24.htm> <http://www.bibliotekar.ru>. 3. Профессия маркетолог [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://works.tarefer.ru/55/100374/index.html>. 4. Оценка персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.kursach.com/mehedjment/1_2_7.htm.

Гринько В. Г.

УДК 005.336.4

Студент 5 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

МОДЕЛИРОВАНИЕ ТЕРМИНОСИСТЕМЫ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ РАБОТНИКА

Аннотация. Рассматривается сущность интеллектуального капитала. Определена терминосистема процесса формирования уникального интеллектуального ресурса человека.

Анотація. Розглядається сутність інтелектуального капіталу. Визначено терміносистему процесу формування унікального інтелектуального ресурсу людини.

Annotation. The essence of intellectual capital is considered. The term system of the formation of a unique intellectual resource person is defined.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, интеллектуальный ресурс, сознание, подсознание, генетические задатки, поведение, обучение, ценности, культура, воспитание.

Формирование информационного общества, общества знаний требует теоретико-методологического обоснования не только диагностики наличия и использования в работе предприятий

новых форм капитала, но и процесса их формирования. Для отечественных предприятий развитие процессов интеллектуализации капитала особенно актуально, поскольку все большее количество их руководителей убеждаются в необходимости нахождения уникальных, оригинальных способов формирования взаимоотношений с внешним окружением для поддержания своей значимости и надежности бизнес-деятельности.

Хотя понятие интеллектуальный капитал уже можно считать традиционным предметом исследований экономистов, социологов, менеджеров, тем не менее многие вопросы еще требуют уточнения и анализа. К ним относится и проблема представления цепочки рождения предпосылок и ресурсов для формирования интеллектуального капитала отдельных работников, на основе которого можно сформировать интеллектуальный капитал предприятия, предоставившего ему рабочее место. Для ее построения, в первую очередь, необходимо выполнить работу по созданию системы понятий и терминов, позволяющих логически представить процедуру поиска новых проблем, формулирования новых гипотез и порядка их проверки.

Целью данной статьи является обоснование терминов, позволяющих построить словарь, как системное целое, позволяющее концентрированно изучать информационные источники и обеспечить взаимопонимание специалистов разных профессий, включенных в процесс создания научной и практической основы интеллектуализации капитала производственного предприятия.

Существует большое количество определений понятий "интеллектуальный капитал", "интеллектуальные ресурсы". Не ставя перед собой цель выполнить их анализ и обобщение, представим излагаемые в данной статье идеи, исходя из определения интеллектуального капитала, которое дал английский ученый J. Daum. Он обращает внимание на тот факт, что понятие "интеллектуальный капитал" сформировалось из трех элементов – латинское "интер", что означает "между"; "лектио", означающее "чтение, приобретенное знание", и "капитал", что означает "общая сумма" [1]. В связи с этим автор определяет интеллектуальный капитал как основанное на связях структурированное знание и способности, обладающие потенциалом развития и создания стоимости.

Объективные процессы интеллектуализации капитала производственного предприятия предполагают наличие определенных ресурсов, которые вовлекаясь в воспроизводственный капитал, превращаются в особенные интеллектуальные капитальные блага. По мнению многих ученых, представивших сравнительно недавно результаты своих исследований интеллектуального капитала организаций (например, Л. Городянская [2], Е. Марусинина [3], В. Абрамов [4], А. Доронина [5] и др.), интеллектуальные ресурсы формируются умственным трудом высококвалифицированного персонала, создающего продукты интеллектуальной деятельности и инновационные технологии, совокупность которых формируют интеллектуальный капитал организации. Основной умственного труда каждого работника является набор его уникальных знаний и умений, которые при накоплении опыта совершенствуются, приумножаются и остаются собственностью носителя – человека.

Природа формирования и создания уникального интеллектуального ресурса человека может быть понята при условии рассмотрения процесса его формирования от зарождения, начиная от восприятия человеком внешнего мира, до готового для формирования интеллектуальной части капитала результата. Его вовлечение в воспроизводственные экономические процессы предприятия позволяет увеличить ценность капитала не столько в стоимостном выражении, сколько в контексте обеспечения надежности существования отдельного работника и предприятия. Анализ и обобщение многих литературных источников [1 – 6] позволил представить вариант терминосистемы, позволяющей описать процесс формирования такого ресурса (рис. 1).



Рис. 1. Терминосистема формирования уникального интеллектуального ресурса человека



Известный психолог А. Карпов считает, что фильтром восприятия или отторжения информации для каждого человека являются генетически заложенные задатки, которые определяются как морфологические и функциональные особенности нервной системы и организма в целом, и которые выступают в качестве природных – биологически обусловленных. Пространством реализации задатков служат индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условиями успешного осуществления какой-либо деятельности и обнаруживающие различия в динамике овладения необходимыми для нее знаниями, умениями и навыками [5, с. 526].

Идентификация полученной информации из внешнего мира, ее сравнение, анализ и принятие решения происходит в сознании человека, через которое реализуются способности. Словарь определяет сознание человека как сформированную в процессе общественной жизни высшую форму психического отражения действительности в виде обобщенной и субъективной модели окружающего мира в форме словесных понятий и чувственных образов [7]. Одной из составляющих сознания является человеческое подсознание, которому присуще хранение и выдача информации. Оно постоянно проверяет, действует ли человек в точном соответствии с тем, как запрограммирован [8]. Сознание человека состоит из множества психических процессов. Каждый из них непосредственно влияет на формирование уникального информационного ресурса. В этом контексте для анализа процесса формирования интеллектуального ресурса человека целесообразно использовать разработанную В. Дерябиным [6, с. 10] классификацию психических процессов, представленную на рис. 2.

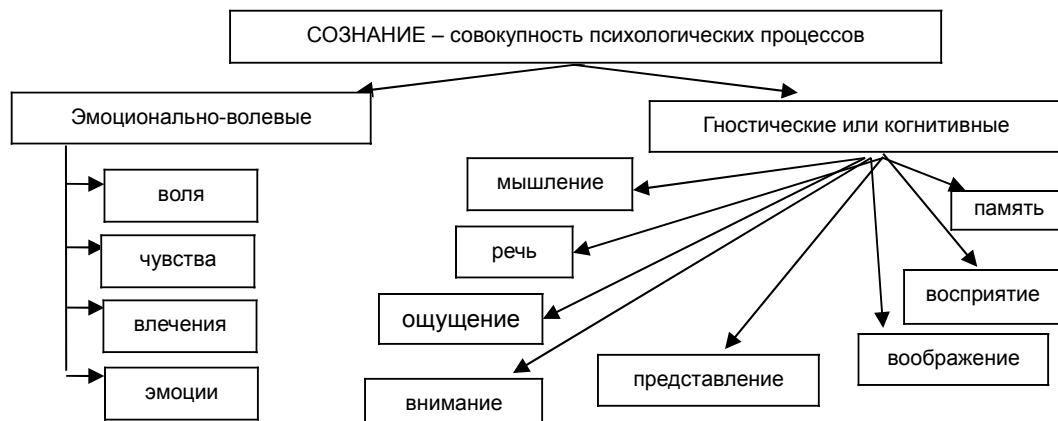


Рис. 2. Классификация психических процессов человека

После исполнения сознанием своего функционального назначения у человека формируется определенное представление о конкретном явлении. Дальнейшая цепочка представляет своего рода процесс генерирования нового понимания, нового смысла – "представление – интерпретация – уникальный ресурс". Они употребляются в связи с целью статьи в таком значении: представление – процесс мысленного воссоздания образов предметов и явлений, которые в данный момент не воздействуют на органы чувств человека [7]; интерпретация – индивидуальная трактовка мысленного образа [8]; уникальный интеллектуальный ресурс – уникальная формулировка понятия, наиболее принимаемая человеком.

Поведение – способность человека изменять свои действия под влиянием внутренних и внешних факторов [9, с. 483]. Одним из внешних факторов является образование, как целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином установленных государством образовательных уровней [7]. Внутренними факторами выступают сознание и ценности, принимаемые человеком с проекцией на его культурный уровень и уровень культуры в обществе. Ценности – указание на личностную, социально-культурную значимость определенных объектов и явлений [6].

Кроме внутренних факторов, на восприятие человеком информации и ее согласования с внутренней моделью интерпретации, влияют такие внешние факторы: культура (культурный уровень самого человека и общества в целом); воспитание (воспитание человека в семье, создание первичной картины мира); образование, обучение (как школьное, так и в процессе жизни) как процесс постоянного обучения чему-то новому.

Результатом восприятия человеком внешнего мира является формирование его уникальных представлений о явлениях и процессах внешней среды, особенно интеллектуального ресурса, использование которого в трудовой деятельности может приносить пользу и организации, и каждому работнику. Вовлечение в воспроизводственный процесс такого ресурса позволит развивать интеллектуальный капитал каждого работника и организации. Эффективность его исследования во многом определяется обоснованной системой соответствующих терминов (терминосистемой). Предложенная в статье система позволит концентрированно изучать информационные источники, обеспечивать взаимопонимание специалистов разных профессий, занимающихся

изучением ресурсного обеспечения интеллектуализации капитала. Дальнейшие исследование целесообразно проводить в направлении операционализации представленных в терминосистеме понятий и обоснования информационного обеспечения их анализа.

Научн. рук. Доронина М. С.

- Литература:** 1. Daum J. H. Intangible Assets / J. H. Daum. – Bonn : Galileo Press GmbH, 2002. – P. 152–154. 2. Городянська Л. В. Управління інтелектуальним капіталом і забезпечення підприємств інтелектуальними ресурсами / Л. В. Городянська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 1(79). – С. 127–131. 3. Марусинина Е. Ю. Управление интеллектуальными ресурсами предприятия в рамках реализации внутриорганизационного маркетинга : авт. дисс. на соиск. ученой степени канд. экон. наук / Е. Ю. Марусинина ; Волгоградский государственный университет. – Волгоград, 2007. – 25 с. 4. Абрамов В. Л. Интеллектуальные ресурсы конкурентоспособности современной организации / В. Л. Абрамов // Открытое образование. – 2005. – № 2. – С. 76–80. 5. Доронин А. В. Новые источники интеллектуализации капитала производственной организации / А. В. Доронин // Бизнес-Информ. – 2009. – № 8. – С. 114–121. 6. <http://www.google.com/imgres>. 7. Карпов А. В. Психология менеджмента : учебн. пособ. / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с. 8. <http://ru.wikipedia.org/wiki>. 9. Дерябин В. С. О закономерности психических явлений / В. С. Дерябин // Иркутский медицинский журнал. – 1927. – Т. V. – № 6. – С. 10. 10. Биологический энциклопедический словарь / под. ред. М. С. Гилярова. – 2-е изд., исправ. – М. : Советская энциклопедия, 1989. – 864 с.

УДК 005.35

Бережна О. М.

Студент 5 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ ЗА ДОПОМОГОЮ СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Анотація. Шляхом порівняльного аналізу було уточнено поняття "група" та "команда", а також обґрунтовано необхідність застосування соціальних технологій для формування управлінських команд.

Аннотация. Путем сравнительного анализа были уточнены понятия "группа" и "команда", а также обоснована необходимость применения социальных технологий для формирования управленческих команд.

Annotation. The concepts of the "group" and "team" are refined by comparative analysis and also the necessity of application of social technologies for forming of management team is justified.

Ключові слова: група, команда, управлінська команда, соціальні технології.

В останній час у виробничій сфері спостерігаються постійні зміни, зростає роль кооперації та співпраці на робочому місці, йде постійний обмін інформацією та її оновлення в організації. У зв'язку з цим значно зріс інтерес науковців і практиків до вивчення груп та команд.

На сьогодні, в умовах високої світової конкуренції і використання новітніх технологій, командна робота відіграє важливу роль у досягненні високих кінцевих результатів за рахунок створення конкурентоспроможних переваг організації.

Зміни є нормою у бізнесі, тому дуже важливо не лише прийняти правильне рішення про їх здійснення, а й забезпечити адаптацію людей, які повинні швидко пристосовуватися до нових ситуацій. Зазвичай головною фігурою у прийнятті таких рішень виступає керівник, але на сьогодні особливого значення набуває поведінка його оточення, яке визначає специфіку впливу, стиль управління та характер взаємовідносин в організації. Це дає можливість говорити про необхідність створення управлінської команди на підприємстві. На жаль, в Україні ця проблема в достатній мірі ні теоретично, ні практично не досліджена, тому наразі потребує детального розгляду.

Вагомий внесок у вивчення сутності команд зробили такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як: Авдєєв В. В., Агєєв В. Є., Андрєєв Г. М., М. Армстронг, Р. Берд, Галкіна Т. П., Гуленко В. В., Лапигін О. Н., І. Салас, С. Таненбаум, Шарпай С. В. та ін.

© Бережна О. М., 2011