

*Р.М. Шерайзина, доктор педагогических наук,
профессор*
*М.В. Александрова, кандидат педагогических наук,
доцент*

ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ЧЕЛОВЕКА

В современных постоянно изменяющихся условиях общество становится обществом знаний, а его основным капиталом – образование. Существует различное понимание сущности образования. В широком смысле образование рассматривается как «процесс, в котором человек поднимается из царства природы в царство духа» (И.Кант). В этом случае подчеркивается высокий духовно-нравственный потенциал образования. Великий мыслитель-педагог Л.Н.Толстой считал, что образование это «передача того, что думали самые умные люди. А они думали в трех разных направлениях: философски, религиозно о значении своей жизни – религия и философия; опытно, делая выводы из известным образом обставленных наблюдений, – естественные науки: механика, физика, химия, физиология; математически, делая выводы из положений своей мысли, – математика и математические науки» [5].

Способы передачи научных знаний: слова на разных языках (наука – языки); пластическое искусство, рисование, лепка («как для глаза передать то, что знаешь, другому»); музыка, пение (науки, передающие свое настроение, чувство). «Если ученик в школе не научится творить, то в жизни он всегда будет только подражать, копировать» [5].

Социальная значимость образования подчеркнута в Программе развития образования в России до 2010 г., где оно рассматривается как важнейший ресурс для реализации таких ценностных ориентиров, как свобода – благосостояние – безопасность. В этом же контексте Жак Делор в докладе ЮНЕСКО (1947 г.) «Образование – сокровище» выделил следующие черты функциональной цели образования: уметь учиться, уметь жить, уметь жить вместе.

В связи с этим становится понятным, почему качество образования многие исследователи связывают с качеством жизни человека на конкретной территории.

Мы полагаем, что качество жизни человека в первую очередь зависит от того, насколько

человек счастлив. Лев Николаевич Толстой выделил пять факторов счастья: близость к природе, труд, семья, здоровье, общение.

«Близость к природе» означает понимание человеком ее значимости, красоты, бережное отношение к ней, умение наслаждаться природой, черпать в ней силы для творчества и т.п.

«Труд» предполагает прежде всего физический труд, труд творческий, который приносит радость и др. По этому поводу очень хорошо сказано в притче Плутарха: «В конце дня мудрец встретил трех очень усталых рабочих, которые везли на тачках камни. Мудрец, обращаясь к ним, спросил: «Что вы делаете»? Первый ответил с раздражением: «Уж в который раз за день везу эти проклятые камни!» Второй ответил спокойно: «Честно зарабатываю на хлеб». Лицо третьего озарилось удивительной улыбкой. Он распрямился гордо и сказал: «Я участвую в строительстве прекрасного храма». Такое отношение к труду надо целенаправленно формировать.

«Семья» – формирование семейных традиций, сохранение их, отношение к родителям, рассмотрение родственных связей как приоритетной ценности и др.

«Здоровье» – гигиена здоровья, упражнения для физического развития, безболезненная смерть и др.

«Общение» – в семье, с друзьями и знакомыми, с различными людьми города, региона, страны, зарубежья.

Таким образом, качество жизни и качество образования взаимообуславливают друг друга. В связи с этим возникает потребность определить категорию «качество образования». С нашей точки зрения, качество образования связано с развитием компетентности личности, а значит с определением условий развития карьеры человека. В связи с этим компетенция рассматривается нами как мера образовательного успеха личности, проявившегося в её собственных действиях в определенных профессиональных и социально значимых условиях.

Итак, качество образования можно рассматривать как совокупность результата, процесса и условий, обеспечивающих удовлетворение социальных потребностей общества и государства в формировании и развитии компетентной личности.

Исходя из этого становится понятным, почему формирование обучающегося региона является одним из факторов развития профессиональной карьеры человека.

Обучающийся регион – это регион, где создаются условия для постоянного пополнения знаний, экспериментирования, совершенствования качества образования и общественного интеллекта, использования возможностей командного управления [7].

К основным факторам, обеспечивающим становление региона как обучающегося и самоорганизующегося, можно отнести следующие:

- выявление и осознание отличительных особенностей менеджеров коллективов различных организаций региона, а также характеристик усвоения ими информации;
- стимулирование коллективного межотраслевого обучения; поощрение повышения образовательного ценза менеджера (специалиста) и приобретения личного мастерства;
- развитие концептуальных (стратегических) компетенций субъектов региона;
- формирование у менеджеров способности к системной организации своей деятельности и умений развивать эти способности у своих сотрудников.

При определении сущностных характеристик категории «обучающийся регион» мы исходили из теоретического осмысления понятия «обучающаяся организация» в контексте управления самоорганизующимся регионом. Обобщение ряда исследований в области менеджмента (Р.Л.Дафт, А.И.Жилина, Н.П.Литвинова, С.И.Сотникова, Р.М.Шерайзина и др.) позволяет дать определение понятия «обучающаяся организация» и выделить основные ее характеристики.

Обучающаяся организация – это организация, в которой каждый сотрудник занимается выявлением и решением проблем, обеспечивая ей возможность непрерывных экспериментов, изменений и усовершенствований, что благоприятствует росту, обучению и достижению целей организации. Основопологающая идея обучающейся организации – ориентация на разрешение проблем в противоположность ориентированной на достижение высокой эффективности организации, работающей в традиционном режиме. В обучающейся организации каждый сотрудник стремится к идентификации проблем, решение которых

способствует пониманию особых нужд потребителей. К основным характеристикам обучающейся организации можно отнести: лидерство и корпоративную культуру, инновационный потенциал, самоуправление и самоорганизацию, открытый менеджмент, развитие карьеры по горизонтали [7, с.4].

Лидерство и корпоративная культура. Менеджер любого уровня управления в обучающейся организации является прежде всего лидером, видящим будущее своего подразделения и организации в целом, разделяемое всеми сотрудниками; разрабатывает миссию, цели и базовые культурные ценности, формирует их поведение и отношение к труду, сознательно разделяемые и культивируемые членами организации, которые определяют сущность корпоративной культуры, отражающей индивидуальность организации, проявляющейся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

Инновационный потенциал организации определяет меру готовности персонала к реализации проектов и программ инновационных стратегических изменений, осознание менеджментом потенциала сотрудников и создание условий для его раскрытия и развития.

Самоуправление и самоорганизация связаны с созданием новых организационных структур, обеспечивающих поддержку самоуправляемых конкурирующих команд, включающих в себя представителей разных структур и уровней управления. Проблемы качества становятся компетенцией не только отдельных специалистов, но и групп, коллектива, которые самостоятельно контролируют и совершенствуют качество продукции, что способствует сокращению уровней, структура управления становится более плоской.

Открытый менеджмент способствует взаимообмену информацией команд сотрудников, открытости для всей финансово-хозяйственной деятельности, доступности информации каждому.

Развитие карьеры по горизонтали. «Развитие карьеры – это действия, направленные на повышение конкурентоспособности работника для достижения целей организации и личных целей в труде» (С.И.Сотникова). Карьера человека – это длительный процесс, который включает следующие элементы: личностную, производственную и ценностную подструктуры.

Личностную подструктуру составляют мотивация на карьеру; личностные качества; самореализация; социальное признание.

Ценностная подструктура включает социальную принадлежность; социальные ценности (человеческое достоинство, гражданский долг, поведенческие нормы, престижность развития карьеры и пр.).

Производственная подструктура характеризуется расширением производства; внедрением новых технологий и техники; переходом на новые экономические отношения, а также качеством и эффективностью труда работника, подразделением, предприятия, организации; потребностью предприятия в развитии карьеры работника [1, с.106].

Различают два вида карьеры:

- профессиональная карьера – характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей трудовой жизни проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии работник может пройти последовательно в разных организациях;

- внутриорганизационная карьера – охватывает последовательную смену стадий развития работника в одной организации. Внутриорганизационная карьера может быть вертикальной (подъем на более высокую ступень структурной иерархии); горизонтальной (перемещение в другую функциональную область деятельности либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени); центростремительной (движение к ядру, руководству организации, например, приглашение работника на недоступные ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера; получение доступа к неформальным источникам информации; доверительные обращения; выполнение отдельных важных поручений руководства) [3, с.39].

Карьерные ориентации человека непосредственно связаны с ростом его профессиональной компетентности, которая определяет интеллектуальный капитал организации, целого региона. Интеллектуальный потенциал, по определению К.Э.Свейби, состоит из трех элементов: *компетентность субъектов организации (человеческий капитал)* – их способности, создающие внутреннюю и внешнюю структуры; *внутренняя структура (организационный капитал)* – способность организации удовлетворять требо-

ваниям клиентов; при росте культуры организаций внутренняя структура растет, неявные знания одного человека становятся доступными для других и обеспечивают сотрудников постоянной поддержкой; *внешняя структура (клиентский капитал)* – отношения организации с партнерами и клиентами, растущие при налаженной системе обратной связи [6, с.19].

С нашей точки зрения, планирование карьеры человека позволяет региону стать более эффективным за счет усиления не только компетентности, но и внутренней его структуры, сосредоточить мышление субъектов региона на стратегиях профессионального роста, способствовать снижению сопротивления изменениям.

В связи с этим очень важно учесть то, что становление региона обучающимся формирует обучающееся сообщество, обладающее инновационным потенциалом, реализация которого способствует возникновению многообразия разных культурно-образовательных проектов, их продуктивному взаимодействию, вовлечению в них все новых и новых субъектов территории и задает вектор развития образования как в регионе, так и в России в целом.

Литература

1. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М., 1998.
2. Жилина А.И. Образование взрослых как инструмент устойчивого социального развития российского общества // Человек и образование. – 2005. – №1.
3. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности /Под ред. Т.С.Никифоровой. – М., 1991.
4. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФА, 2001.
5. Толстой Л.Н. Полное собрание сочинений. Т.23. – С. 418-421.
6. Управление знаниями: пер. с англ. М.К.Румизен. – М., 2004.
7. Шерайзина Р.М. Лидерство и командный менеджмент в стратегическом управлении вузом: Учебное пособие. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2003.