

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: Реализация системно-интегративного подхода в обучении управленческого персонала в современных организациях (на примере ООО «Амплуа-Брокер»)

Автор ВКР: канд, социол., наук, ст. преподаватель кафедры креативно-инновационного управления и права Мхеидзе Л.Р.

Научный руководитель ВКР: канд. социол. наук, ст. преподаватель кафедры креативно-инновационного управления и права Мхеидзе Лия Ревазовна.

Сведения об организации-заказчике: ООО «Амплуа-Брокер».

Актуальность темы исследования обусловлена, во-первых, спецификой современной экономической ситуации и, как следствие, новыми требованиями к руководителям современных отечественных компаний, во-вторых, необходимостью внедрения инновационно - технологического инструментария в процесс обучения, отвечающего запросам бизнес - среды. Вышеописанное не представляется возможным без реализации системно-интегративного подхода в обучении управленческого персонала, опыт организации которого в нашей стране носит фрагментарный характер.

Цель работы: анализ теоретических и эмпирических основ реализации системно-интегративного подхода в обучении руководителей современных организаций и разработка мероприятий по его совершенствованию.

Задачи работы:

- обозначить понятийно-категориальный аппарат обучения управленческого персонала как функции кадрового менеджмента;
- рассмотреть сущность и содержание системно – интегративного подхода в обучении руководителей в современных организациях;
- выявить особенности обучения управленческого персонала в современных отечественных и зарубежных организациях;

- охарактеризовать деятельность, организационную структуру и кадровое обеспечение;
- проанализировать используемые технологии обучения управленческого персонала в ООО «Амплуа-Брокер»;
- разработать мероприятия по внедрению системно-интегративного подхода к обучению управленческого персонала в ООО «Амплуа-Брокер».

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что основные идеи работы, ее выводы и рекомендации формулируются с учетом возможностей их практической реализации в рамках современных отечественных организаций. В работе дана многосторонняя характеристика теоретических положений в части реализации системно-интегративного подхода в обучении руководителей, а выводы и рекомендации исследования могут использоваться руководителями, управленческим персоналом и сотрудниками организаций для повышения эффективности своей деятельности.

В работе обозначены конкретные выводы и выработаны мероприятия по внедрению системно-интегративного подхода в систему обучения управленческого персонала ООО «Амплуа-Брокер», что, безусловно, обеспечит повышение профессионализма руководящего состава, а, следовательно, и конкурентоспособности компании в целом. Результаты исследования могут получить применение в деятельности данной организации.

Результаты исследования. Рассмотрев систему обучения в рассматриваемой нами компании можно выделить ряд ее положительных особенностей, таких как: формирование альянсов и совместных программ с зарубежными образовательными институтами, ориентацию на краткосрочные программы обучения, модульные программы и программы part-time, активизацию программ и тренингов по формированию лидерских качеств, активное применение инновационных форм и методов обучения

руководителей. Для дальнейшего совершенствования системы обучения в ООО «Амплуа-Брокер» существует объективная необходимость в использовании системно-интегративного подхода, опыт которого в рассматриваемой организации носит фрагментарный и неотрефлексированный характер. Для практической апробации системно-интегративного обучения, мы предлагаем первоначально внедрить его в систему обучения управленческого персонала ООО «Амплуа-Брокер».

Рекомендации: Мероприятия по внедрению системно-интегративного подхода заключаются в следующем:

1. Внедрить системно-интегративный коучинг как эффективный инструмент получения результата, как особый процесс достижения результата. Благодаря внедрению системно-интегративного коучинга формируется культура непрерывного совместного развития и роста, общества довольных и успешных людей, вносящих вклад в гармонизацию и развитие общества в целом.

2. Использовать компетентностный подход в обучении управленческого персонала, для введения которого необходимо: следовать принципам компетентностного обучения; разработать и внедрить в практику метод входной диагностики, увеличить арсенал передовых технологий бизнес-образования, интерактивными практикоориентированными методами обучения; привлечь к преподавательской деятельности не только педагогов-теоретиков, но в большей степени и специалистов-практиков, успешных в бизнесе; сконструировать модель компетенций руководителя.

3. Разработать и ввести систему оценки эффективности программ обучения. Система оценки эффективности программ обучения позволяет оценить возврат инвестиций обучения. Внедрение данного мероприятия позволяет оптимизировать бюджеты на обучение.