

та. В этом случае воздействие среды возрастает в соответствии с принципом максимума информации. Образ обладает рядом свойств. Важнейшими являются: определенность, ассимиляция, целостность, конкретность, лаконизм. Пространство представлений на основе восьми компонентов культуросообразной деятельности обеспечивает реализацию этих свойств. Образ отличается от понятий профессиональной культуры и деятельности определенностью признаков и своей концентрацией в малом объеме. Он становится нечувствительным к небольшим отклонениям признаков и позволяет работать на увеличение вероятности. Срабатывает эффект воронки: все в окружении образа притягивается аттрактором и синтезируется. Целостность образа проявляется через наличие связей между его признаками. Образ стремится к предельной конкретности за счет высвобождения от несущественных признаков посредством принципа максимума информации и повышения концентрации вероятности. Поэтому, он приобретает экономность и лаконизм средств выражения. Все эти черты подкрепляют образ пространства представлений в профессиональной культуре на основе восьми деятельностных компонент. Он становится мощной силой утверждения ценностей и норм профессиональной культуры будущего специалиста в современной социокультурной ситуации.

#### **ПРОФЕССИОНАЛИЗМ СОТРУДНИКОВ – ОСНОВА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

\*Серебрякова Л.И.,

\*\*Баюшкина К.О., \*Первышина Е.П.

*Государственный университет  
цветных металлов и золота,*

*\*\*ООО «Инженерно-технологический центр»,  
Красноярск*

Создание среды, в которой люди охотно приветствуют перемены, где определяющим условием их работы является способность бросить вызов трудностям, взять на себя риск, стало одной из главных задач ООО «ИТЦ», которая ведет непрерывную работу, направленную на самосовершенствование. Отличительной особенностью организации является высокий уровень профессионализма ее персонала, менеджерами и руководителями подразделений которой работают сотрудники с учеными степенями кандидатов и докторов наук, уровень компетентности которых чрезвычайно высок. В то же время динамичность решаемых задач постоянно требует расширения диапазона знаний, поэтому руководство «ИТЦ» оказывает своим сотрудникам постоянное содействие в вопросах обучения таким образом, что они сами выбирают обучающую организацию и курс обучения в соответствии с целями организации, а также целями и задачами конкретных подразделений. Для оценки эффективности обучения наряду с обычной оценкой, осуществляемой отделом персонала, было решено «измерить» удовлетворенность курсом обучения самих обучающихся с помощью специально разработанной анкеты.

В целях успешного анкетирования и получения добровольных и достоверных ответов был использован ряд психологических приемов, связанных с расположением шкал, их размерностью, получением одной и той же информации через разные группы закрытых и открытых вопросов. Доставка анкеты респондентам, а также их ответов интервьюеру осуществлялась с помощью электронной почты.

Анкета вызвала живой интерес, о чем свидетельствует то, что 65 % обучившихся сотрудников в течение двух дней прислали свои ответы.

Из анализа анкет следует, что форма занятий понравилась 85 % опрошенных, на 85 % обучение соответствовало целям сотрудников, полнота курса была оценена на 69 %. Был отмечен 100 % уровень удовлетворенности ведущими курса и полной представленности практического применения полученных знаний сразу после обучения высказались 54 % опрошенных, остальные полагали, что степень использования знаний лучше оценить через 3 месяца после проведения обучения.

По результатам проведенного анализа были разработаны рекомендации для повышения эффективности и результативности процесса обучения. Следует, во-первых, максимально сблизить цели сотрудников с целями организации, для чего необходимо формировать перспективный план развития персонала на год с учетом пожеланий сотрудников, опрос проводить таким образом, чтобы максимально точно выявить их личные цели и стремления.

Во-вторых, определять наиболее эффективные формы обучения (лекции, семинары, тренинги), которые в это время наиболее востребованы сотрудниками.

В-третьих, подбирать тематику курсов обучения таким образом, чтобы она учитывала стратегию и планы развития организации, максимально была приближена к специфике работы организации.

В-четвертых, определять наиболее удобные время, место и условия (без отрыва или с отрывом от производства) проведения обучения, формировать группы обучающихся с примерно равными знаниями («новички», «знающие теорию, но не применяющие на практике», «знатоки» и т.д.).

В-пятых, по прошествии 3-х месяцев после обучения проводить дополнительное анкетирование, с целью определения эффективности и результативности обучения.

#### **НОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ ОСНОВАМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Хмеленкова Л.В., Пуляевская О.В.

*ИрГТУ,*

В современном Российском обществе все большую актуальность приобретает проблема формирования компетенции специалистов различных отраслей в сфере интеллектуальной собственности (далее – ИС). Российские ученые и деятели интеллектуального тру-