

К сожалению, подготовка большинства сотрудников подобных отделов не отвечает всем требованиям, предъявляемым к менеджерам в инновационной деятельности. Проблема патентных отделов зачастую состоит в том, что работники в большинстве своем обладают отличными знаниями по защите и правовой охране объектов интеллектуальной собственности, однако не имеют или имеют недостаточные знания в области коммерциализации, юридическом оформлении сделок по трансферу технологий, составлению различных контрактов и т.д.

И тем не менее, как показывает практика, именно в данные отделы, в первую очередь, обращается руководство вуза в случае поступления запросов по той или иной разработке и предложений заключить лицензионный договор. Это происходит потому, что только работники патентных отделов обладают полной информацией по всем разработкам организации. Поэтому представляется более логичным не создавать новые отдельные подразделения по коммерциализации, а производить реорганизацию, обновление патентных отделов, расширять штат за счет юристов и специалистов по маркетингу (как один из вариантов).

В идеале, подобные подразделения вуза должны быть способны обеспечить полное организационно-правовое сопровождение объекта интеллектуальной собственности, включая содействие в получении правовой охраны объекта, ведение переговоров с заинтересованным лицом, оценку возможностей коммерциализации, защиту интересов правообладателей всеми способами, не запрещенными законом, в том числе и в суде.

Обновление патентных отделов разрешит множество мелких, но неприятных проблем, которые неизменно возникают в случае, если в организации создается другое подразделение (к примеру, отдел трансфера технологий), которое начинает функционировать наравне с патентным отделом.

Объединение в одном подразделении специалистов различных профессий, имеющих, однако, одну общую базу – работу с интеллектуальной собственностью – должно обеспечить организации более активное развитие инновационной деятельности.

КУЛЬТУРОСООБРАЗНОСТЬ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Саксонова Л.П.

*Сызранский филиал Самарского государственного
технического университета,
Сызрань*

Профессиональный успех, карьерный рост, выживание человека обеспечиваются его целевой творческой и интеллектуальной полнотой, запасом индивидуального энергетизма и прочности. Образовательные системы должны способствовать "окультуриванию" человека. Образование и обучение обязаны вводить будущего специалиста в культурное существование, применение культурных форм в реальной жизни и профессиональной деятельности. Современный процесс "окультуривания" становится непрерывным и

способствует проектированию "траектории" профессиональной культуры будущих специалистов. *Культуросообразность обучения* – это организация учебно-воспитательной среды, способствующая достижению высокого уровня профессионализма, философскому осмыслению и саморефлексии профессии, это мера и способ творческой самореализации специалиста в разнообразных видах деятельности и общения, направленных на освоение, передачу и создание профессиональных ценностей и новых технологий. Модель "человек – культуросообразная профессиональная среда – это сложная открытая система. Развитие системы качественно не меняется, если среда подвергается незначительным изменениям. Возникающие возмущения утихают благодаря действию отрицательной обратной связи. Система возвращается к структуре и на тот же режим движения. Она покоится в сфере притяжения одного и того же аттрактора (притягивающего ядра структуры). Если возмущения превосходят предел (критическое пороговое значение параметров, связанное с неравновесными состояниями под воздействием среды), то режим движения меняется качественно. Сразу актуализируется процесс выбора и отбора, система попадает в область другого аттрактора. Качественное изменение открывает новые возможности и возникновение новых путей и структур.

Синергетическое познание культуросообразной среды, готовность специалиста к творческой деятельности, синтез знаний, умений, навыков, видов деятельности и способность к саморазвитию – все эти качества близки и взаимосвязаны. Они – части нелинейного мышления. Поиск решения профессиональных задач в условиях культурной быстроменяющейся среды может быть реализован на основе генетических алгоритмов. Этот метод основан на трансформации объектов пространства профессионально-культурной среды в модель пространственных представлений. Эта система кодирует исследуемые объекты и представляет базовые компоненты профессиональной культуры как производственной, управленческой, экологической, научной, учебно-познавательной деятельности. Исходя из концепции А.И. Субетто, модель можно представить в виде трехмерного куба, вершинами которого являются базовые компоненты культуросообразной деятельности. Ее восемь структурных составляющих отражают пространство представлений профессиональной деятельности. Пространство начинает играть роль "концентратора" (В.М. Нестеренко). Причина его эффективности – это нелинейная, пороговая зависимость эффекта от прилагаемых усилий к решению проблем. Концентрация информации может достичь критического значения своего уровня. Эффект ее действия резко возрастает, происходит качественный скачок. В нелинейной информационной среде на первом этапе затрагивается больше ресурсов на ее создание, чем при линейном формировании. Создается порог сложности информации. Его превышение открывает самоподдерживающийся механизм генерации новой информации.

В духовной среде концентратором информации становится образ. Он обеспечивает преодоление порога восприятия и получения сверхлинейного эффек-

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-