

Для развития специальностей ИБМТ, и в частности специальности «Управление информационными ресурсами», и увеличения конкурентоспособности выпускников целесообразно было бы расширить контакты ИБМТ не только с ведущими IT-компаниями, но и с органами государственного управления и исполнительной власти, заинтересованными в притоке молодых перспективных специалистов из сферы бизнес-образования. Это позволит скорректировать учебные программы с учетом перспективных направлений развития рынка труда, повысит мотивацию студентов к учебе и преподавателей к активной деятельности.

С учетом взаимного интереса всех участников - субъектов рынка образовательных услуг качественное высшее и профессиональное образование сегодня становится одной из важных сфер образовательного кластера. Университет в структуре образовательного кластера должен стать центром, ведущим вузом инновационного развития высшего и профессионального образования в регионе.

Активное участие предприятий заказчиков кадров в этих процессах позволит решить задачи подготовки специалистов, которые сразу смогут обеспечить решение профессиональных задач без дополнительного обучения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Гриневич, Е.Г.** Государственно-частное партнерство и инновационное образование / Е.Г. Гриневич, А.И. Шемаров // Материалы XIV Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы бизнес-образования», г. Минск, 16-17 апреля 2015 г., Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, стр. 83-87.

2. **Попкова, Е.Г.** Образовательный кластер на пути модернизации высшего образования в соответствии с европейскими стандартами, – Режим доступа: <http://www.marka-volga.ru/klastery/237-obrazovatelnyj-klaster-na-puti-modernizatsii-sistemy-vysshego-obrazova-niya-v-sootvetstvii-s-evropejskimi-standartami.html> – Дата доступа: 26.07.2017.

### ЛИДЕРСТВО И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

**Громова Виктория Сергеевна**

Белорусский государственный университет,  
Институт бизнеса, Минск  
[vsgromova@gmail.com](mailto:vsgromova@gmail.com)

Современность генерирует проблемы быстрее, чем мы успеваем их разрешить, что приводит критической ситуации для большинства - к заикливанию самого поиска решений. Именно лидер, благодаря своим

компетенциям и авторитету, может минимизировать сам риск возникновения проблем.

Лидер ясно видит общие черты проблем в бизнесе и может эффективно применять уже опробованные на практике методы их решения, более того, он предвидит само возникновение проблем по косвенным признакам, уже ранее замеченным в других ситуациях.

С другой стороны – лидер постоянно совершенствуется, решая новые проблемы и анализируя новые факторы и альтернативы.

Привлекая имеющиеся ресурсы и прошлый опыт, лидер должен заранее запастись стратегией решения проблемы, которая будет призвана эффективно использовать тот пул необходимых изменений, который с большой долей вероятности потенциально содержит решение конкретной проблемы.

С другой стороны, нельзя торопиться – любое решение должно сгенерироваться после нескольких пробных примеров, отступлений назад, взгляда на проблему с необычного ракурса.

Таким образом, в бизнесе на передний план выходят следующие черты лидера: наблюдательность, объективность, аналитическое мышление, интуиция. Все это будет работать на развитие бизнеса и упрочение репутации компании.

В современных реалиях, как и на заре зарождения бизнеса, главное – не потерять доверие клиентов, поэтому бесполезно замалчивать и скрывать возникшие проблемы, надо наоборот показать, что вы в любой ситуации найдете оперативное и эффективное решение, которое позволит не ущемлять интересы ваших клиентов. Лидерство в бизнесе обязывает не только держать руку на пульсе достижений современных технологий, но и демонстрировать открытость в части нахождения эффективных решений проблем, возникающих в процессе жизненного цикла предприятия.

Партнеры и клиенты должны быть уверены в мощи и оперативности вашей аналитической деятельности.

Роль лидера важна и при создании надлежащего климата в коллективе. Главное при этом – поддержание атмосферы оперативного сотрудничества.

Очевидно, что одно из важных условий успешной работы лидера – всесторонняя поддержка со стороны команды, желание коллектива быть с лидером единым целым в критической ситуации. Это требует от лидера большой работы по завоеванию авторитета и убеждению коллектива в своей правоте.

Для этого необходимо выстроить подсистему взаимосвязи между сотрудниками всех уровней.

В системе бизнеса эффективная коммуникация должна иметь высокий приоритет быть четко структурированной, оперативной и надежной.

Часто неудачи лидеров связаны именно с плохой коммуникацией с разными уровнями бизнеса, что мешает донести лидеру свое видение путей решения проблемы до каждого сотрудника, а ему - учесть мнение всех и каждого. Всё это требует оперативной и гибкой работы с каждым членом команды с использованием своей харизмы и компетенции.

Опираясь на свой авторитет, лидер может продвигать в части поиска решений те предложения, которые он считает наиболее эффективными, но, безусловно, оставаясь открытым для рассмотрения и других идей.

Ещё одной из важнейших задач является создание лидером такой обстановки, при которой, каждый был бы мотивирован высказать свою точку зрения, предложить пути решения проблемы, не опасаясь за свое рабочее место и получаемые дивиденды.

Нельзя узнать уровень компетенции специалиста, не увидев, как он решает проблемы. Очень важно для каждого сотрудника очертить круг его ответственности и, с другой стороны, открыть каждому поле для взаимного сотрудничества, исследований.

Лидерство предполагает обостренное внимание к самой сути каждого сотрудника. Это помогает оградить бизнес процессы от умышленного внесения хаоса с целью завуалировать собственную некомпетентность.

С другой стороны, всегда следует прислушиваться к мнению тех, кто может генерировать пусть рискованные идеи, но имеющие в себе творческий потенциал продвижения бизнеса. Такие люди могут быть базовым звеном для инноваций. Им следует помогать раскрыться и мотивировать к творческой деятельности, обеспечивать глобальными коммуникациями в открытой бизнес среде. Именно такое звено может трансформировать решение сложной проблемы в инновационное русло.

Лидер должен быть готов принимать болезненные и непопулярные решения, не взирая на прошлые заслуги кого бы то ни было, не учитывая личные симпатии, если кто-то не может соответствовать современным требованиям ведения дел.

С другой стороны, подсистема учета и контроля должна развиваться вместе с бизнесом и гарантировать самодисциплину как работников, так и лидера.

Такое положение вещей дает и самому лидеру большой потенциал влияния.

Если же подобного не будет, то даже при наличии сильного лидера, решение некоторых проблем на должном уровне будет практически невозможно. Дух предпринимательства должен пронизывать все сферы современного предприятия.

Возникновение проблемы – это всегда толчок к изменениям, эволюции бизнеса. Решение проблем может породить как прогресс развития бизнеса, так и хаос. Роль лидера – управлять этим. Если при решении

проблемы начинается хаос, это яркое свидетельство недостатков лидерства.

В развитии бизнеса есть вещи, которые бывает очень сложно заметить и перестроить. Это - самодисциплина лидера, погрешности объективного контроля бизнеса и неэффективное распределение обязанностей. Все эти вещи тесно связаны с личностными характеристиками, а потому являются довольно скрытыми, часто умышленно.

Есть ещё одно условие: корпоративное вдохновение.

Это в большей степени заслуга лидера. Именно благодаря его убеждению, разъяснению и горячему стремлению, его харизме команда зажигается желанием как можно быстрее достичь поставленную цель, которая пока существует только в виде перспективной модели в планах лидера. Духовная сторона сотрудничества часто бывает решающей для прогрессивного скачка развития предприятия.

В заключении хочется отметить, что авторитет лидера и авторитет компании тесно взаимосвязаны, и они оба работают на повышение прибыли, привлекая со стороны лучших специалистов, партнеров, надежных клиентов. В основе авторитета всегда лежит корпоративная культура в широком смысле этого слова, отличающая одно предприятие от другого.

Итогом же будет известность и успешность компании, высокие прибыли.

Таким образом, решение проблем современного бизнеса – это системный процесс, позволяющий эволюционировать как самому бизнесу, так и специалистам, лидерам организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1.4 **biggest** challenges facing business leaders today/ Dana Manciangli// The business Journals [Электронный ресурс]. – 2016. –Режим доступа: <https://www.bizjournals.com/bizjournals/how-to/growth-strategies/2016/04/4-biggest-challenges-facing-business-leaders-today.html>. – Дата доступа: 09.08.2018.

2.4 **Ways** to Define Leadership/ Sammi Caramela// Business News Daily [Электронный ресурс]. – 2017. –Режим доступа: <https://www.businessnewsdaily.com/3647-leadership-definition.html>. –Дата доступа: 08.03.2018.

3.6 **Leadership** Skills That Will Have You Solving Problems Like a Pro/ John Boitnott// Inc. [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <https://www.inc.com/john-boitnott/6-problem-solving-skills-every-successful-entrepreneurs-must-cultivate.html>. –Дата доступа: 08.03.2018.

4.**How** Every Problem Is a Leadership Problem: A Successful Business Boils Down to Great Management/ Shaun Buck// Entrepreneur [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://www.entrepreneur.com/article/299191>. – Дата доступа 09.03.2018.

5.**Management** Is (Still) Not Leadership/ John P. Kotter// Harvard Business Review [Электронный ресурс].- 2013.- Режим доступа:

<https://hbr.org/2013/01/management-is-still-not-leadership>. – Дата доступа: 09.03.2018.

6. **The 4 Most Effective Ways Leaders Solve Problems/** Glenn Llopis// Forbes [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2013/11/04/the-4-most-effective-ways-leaders-solve-problems/#7be217134f97>. – Дата доступа: 08.03.2018.

7. **The Seven Biggest Problems with Leadership Today/** Mark Moses// Ceo Coaching International [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <http://ceocoachinginternational.com/?s=The+Seven+Biggest+Problems+with+Leadership+Today>. – Дата доступа: 08.03.2018.

8. **The Top Leadership Challenges For 2016/** Jeff Boss // Forbes [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/jeffboss/2016/02/02/the-top-leadership-challenges-for-2016/#42476a7719e0>. – Дата доступа: 08.03.2018.

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОВРЕМЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Гуськова Надежда Сергеевна**

Государственное учреждение образования

«Гимназия № 31 г. Минска», Минск

starosta03@gmail.com

Процессы внедрения инноваций в сферу образования связаны с рядом тенденций социокультурного развития общества – информатизацией и глобализацией. Система образования Республики Беларусь сейчас переживает период динамического развития, когда наряду с изменением, совершенствованием содержания образования, разрабатываются новые формы, модели развития способностей и ключевых компетенций учащихся. Все чаще в процесс образования внедряются облачные и дистанционные технологии как инструменты дифференциации образования, построения индивидуальных образовательных технологий каждого учащегося.

Инновационная деятельность определяет новые тенденции в образовании, и, соответственно, приводит к тому, что к педагогам и их профессиональным качествам предъявляются новые требования. Инновационная деятельность учреждения образования приводит к повышению качества образования через развитие профессиональных компетенций педагогов.

Образование ни в коем случае не должно отставать от жизни, всегда адекватно и своевременно отвечать на ее вызовы, поэтому необходимо говорить о создании инновационной системы в учреждении образования. Под системой здесь понимаем совокупность всех ресурсов, учреждений, субъектов образования, нормативных документов, а также ин-