

**И. А. Аксёнова**

Экономический факультет,

кафедра экономической теории и мировой экономики

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИСТОВ**

В современном обществе возрастает роль психологического сопровождения профессионального развития и деятельности человека. В этой связи весьма актуальным является вопрос психологической

компетентности экономистов, профессионально решающих задачи определения перспектив и направлений общественного развития. Для решения этой задачи в процессе обучения в вузе ведущая роль должна отводиться психологическому сопровождению профессионального становления экономистов и, в первую очередь, экономистов-менеджеров.

Необходимым условием успешности психологического сопровождения в процессе обучения становится ориентация на программу осваиваемой деятельности. Поэтому при организации психологического сопровождения профессионального становления управленца крайне важно знать специфику управленческой деятельности и требований, которые она предъявляет к субъекту: управленческие способности, а также индивидуально-типические особенности субъектов, осваивающих рассматриваемую деятельность.

По проблеме подготовки менеджеров сложилось несколько разнородных точек зрения. Первая точка зрения, в том числе и многочисленных специалистов в нашей стране, отражает мнение о том, что специалистов данного вида необходимо готовить на базе экономических специальностей, поскольку любая управленческая и менеджерская деятельность в деловой организации (в том числе в сфере работы с персоналом) не без оснований рассматривается как тесно связанная с экономической наукой [1].

По преимуществу именно в экономических показателях задаются стратегические ориентиры деятельности организации. В этих показателях оцениваются и результаты управленческой деятельности в любой сфере, поскольку экономику персонала следует рассматривать в качестве основы для обучения деятельности в сфере управления человеческими ресурсами наукой. Но слабым местом такой подготовки является социально-гуманитарная проблематика знаний будущих управленцев.

Вторая точка зрения, гораздо менее поддерживаемая, отражает мнение специалистов, которые связывают подготовку менеджера по управлению человеческими ресурсами с базовыми гуманитарными, поведенческими науками. Как правило, обучение ведется или на факультетах социологии, или на факультетах психологии в рамках узких специализаций, ориентированных на подготовку менеджеров.

Сегодня профессиональная подготовка менеджеров не может считаться полноценной, если она ограничена познаниями только в сферах экономики, финансов, правоведения и др. В настоящее время отчетливо прослеживаются новые тенденции в преподавании менеджмента. Их общей чертой является акцент на психологической подготовке обучаемых.

Заметим, что у нас в республике руководитель до сих пор рассматривается как должность, а не как профессия, поэтому система образования

еще не ориентирована должным образом на подготовку руководителей-профессионалов. Как правило, отсутствует практическая психологическая подготовка представителей технических специальностей, которые сравнительно часто становятся руководителями. Из поля зрения как психологов, так и руководителей организаций, выпадают вопросы психологической адаптации менеджера к профессиональной деятельности, что приводит к снижению профессионализма, стрессам, эмоциональному выгоранию, психосоматическим заболеваниям.

Знания о закономерностях управления, о психологических особенностях поведения человека в организациях рассматриваются сегодня как неотъемлемый компонент общей культуры личности специалиста любого профиля. Условием его эффективной деятельности, а в конечном итоге и жизненного успеха, является знание организационных, управленческих закономерностей. Главным звеном менеджмента является человек, его психологические особенности остаются неизменными и имеют универсальное значение.

Сегодня значение психологического компонента в процессе профессиональной подготовки непрерывно возрастает. Осознание роли психологического фактора в учебно-воспитательном процессе отразилось на трансформации модели профессионально-квалификационной характеристики. Так, введенный в структуру учебно-квалификационной характеристики компонент «профессионально-значимые свойства личности работника» включает требования к уровню профессиональной направленности и обоснованности мотивов выбора работы, опыту социального поведения, склонностям и способностям, профессионально-познавательной и эмоционально-волевой сферам. Познавание, оценка и самооценка данных компонентов должны подкрепляться психологической подготовкой учащихся в широком смысле. Причем одним из ее ведущих звеньев будет наличие в учебном плане психологических учебных дисциплин или тех, что с ними связаны: культура молодого специалиста, профессиональная этика и т. п. Анализ данного аспекта показал, что сегодня мы стоим перед выбором наиболее эффективной системы подготовки кадров в условиях рынка.

Формирование психологической культуры руководителей в процессе обучения в вузе нельзя сводить только к теоретическому просвещению. Приоритетным является содействие их личностному становлению, приобретению умений продуктивного взаимодействия с людьми в разных видах деятельности.

Проблемность, вариативность, активизация в процессе подготовки специалистов управления в вузе содействуют позитивным изменениям у студентов в отношении к себе и к другим людям; повышению

рефлексии, уверенности в себе; формированию большей самостоятельности, осознанности, ответственности в поведении; точности самовосприятия и восприятия окружающих, общительности, что указывает на овладение основами психологической культуры будущих руководителей как субъектов общения.

Содействие личностному росту, саморазвитию экономистов-менеджеров в процессе обучения в вузе должны реализовываться в учебной деятельности. При этом, не умаляя возможностей иных учебных курсов, следует признать, что наибольшая роль в этом процессе принадлежит дисциплинам психолого-педагогического цикла («Психология», «Педагогика», «Психология общения», «Социальная психология» и «Конфликтология»).

Процесс саморазвития профессионала неоднороден, на него влияют индивидуальные (профессиональные и личностные) особенности человека и его деятельности [2]. Потребность в самоизменении основана на знании и оценке себя и окружающих, содержательном сопоставлении своих возможностей с требованиями выполняемой профессиональной деятельности и социумом, анализе личного образа жизни и мировоззрения. А активизация и научное обеспечение самопознания, развитие рефлексии являются неотъемлемыми задачами изучения указанных психологических дисциплин.

Актуальность вопроса психологической компетентности экономистов-менеджеров определяется содержанием и спецификой решаемых ими профессиональных задач. Эффективность управленческой деятельности определяется системой личностных и профессиональных качеств руководителя, формированию которых следует уделять внимание наряду с теоретической подготовкой специалиста в вузе.

Трансформация всей системы профессионального образования с учетом условий рыночной экономики, повлекла внедрение в учебные планы ряда дисциплин: «Основы предпринимательства», «Основы менеджмента», «Основы маркетинга», «Этика деловых отношений» и т. д. с психологическим содержанием. Изучение данных дисциплин является необходимым условием профессиональной подготовки современных специалистов. В свою очередь, дисциплины, в рамках которых обосновываются теоретические подходы к мотивации, ценностным ориентациям и другим личностным характеристикам, нередко воспринимаются как лишнее. Однако при кажущейся отдаленности от практики они имеют огромное значение в подготовке высококвалифицированных специалистов. Психологический компонент, определяющий содержание данных дисциплин, помогает учащимся скоординировать свое профессиональное становление в условиях рынка, открыть

и оптимально развить резервы собственных психологических возможностей, способствует развитию у учащихся активности, саморазвитию, самосовершенствованию.

Неустойчивость и нестабильность современного общества, невостребованность специалистов, дипломированных кадров, из года в год пополняющих армию безработных, разрушают привычные стереотипы вузовской подготовки. Наряду с этим, в результате совершенствования техники, процессов интеграции наук предъявляются высокие требования к подготовке специалистов в области менеджмента. Очевидна необходимость подготовки специалистов с новыми личностными качествами, понимающих ценность своего образования, умеющих не только адаптироваться к новым условиям, но и постоянно, проявляя собственную активность, повышать уровень своих знаний, развивать свой творческий потенциал.

### **Список используемой литературы**

1 Журавлев, П. В. Технология управления персоналом / П. В. Журавлев, С. А. Каташев, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – М. : МГУ, 2000. – 368 с.

2 Битянова, Н. Р. Проблема саморазвития личности в психологии : Аналитический обзор / Н. Р. Битянова. – М. : МПСИ: Флинта, 2011.