

УДК 005:33.012.42

Какие экономисты-менеджеры нужны рынку сегодня?

Т.А. МИКУЛИНСКАЯ

В статье доказывается, что формирование в процессе обучения системных знаний, обобщённых умений, ценностных ориентаций, научно-гуманитарного кругозора, интегративного стиля мышления и других интерсоциальных качеств личности не может быть обеспечено сложившейся в университетах частнопредметной методикой обучения, а может быть достигнуто только при интегративном подходе.

Ключевые слова: экономист-менеджер, высшая профессиональная школа, профессиональный навык, образование, компетенция, рыночная экономика, психологическая подготовка.

In the article it is proved that in the course of training the formation of the system knowledge, generalized abilities, valuable orientations, scientific and humanitarian outlook, integrative thinking way and other intersocial qualities of the personality cannot be provided with the current many-subject teaching methods at universities, but can be achieved only with integrative approach.

Keywords: economist-manager, higher professional school, professional skill, education, competence, market economy, psychological training.

Переход на новый уровень хозяйствования в конце XX века привёл к развитию новых направлений общественной жизни. Так, в бытовом и научном обиходе закрепились понятия «менеджмент» и «менеджер», что объясняется развитием науки управления в нашей стране.

Для повышения эффективности экономической деятельности в Беларуси, становления теперь уже необратимых рыночных отношений требуется соответствующий аппарат управления, специально подготовленные специалисты-менеджеры, которые способны организовать социально-экономические структуры и рационально (научно) управлять ими.

Цивилизованный мир уже давно понял одну основополагающую истину: благосостояние современного общества в первую очередь зависит от сложных факторов его развития, к формированию которых общество имеет самое непосредственное отношение. Речь идет о таких факторах, как наука, образование, культура, технология. Состояние образования, национальной системы подготовки высококвалифицированных кадров имеет при этом первостепенное значение. И наука, и культура, и технология, не говоря уже о производстве, являются производственными функциями по отношению к образованию.

Однако современное общество в развитии систем образования и подготовки высококвалифицированных кадров столкнулось с целым рядом новых проблем как международного, так и национального уровня.

Интегративные процессы науки и практики вызывают существенные изменения в содержании и структуре профессиональной деятельности менеджера-экономиста. Она уже не ограничивается узкой направленностью применения специальных знаний, а выходит в сферу социально-экономических, социотехнических, экологических, психолого-педагогических проблем. Вследствие этого происходит расширение профиля подготовки в вузе менеджера-экономиста, укрупнение направлений.

Узкопрофессиональная организация и структура подготовки в вузе менеджеров-экономистов уже не соответствуют потребностям ни работодателя, ни личным потребностям, ни изменившимся требованиям к осуществлению профессиональной деятельности. В таких условиях практически невозможно привить будущему специалисту те профессиональные навыки, за которые он будет востребован на рынке труда. Это подтверждается исследованиями Ассоциации менеджеров, показавшими, что из каждых 100 специалистов 81 считает, что его необходимые профессиональные навыки сформировались на практике, и только 7 – что они были приобретены в процессе учебы.

Ввиду того что современное экономическое образование является мощным фактором и ресурсом экономического развития страны, реформирование университетских экономических программ в нашей республике должно стать объектом приложения интенсивных усилий. Важно представлять, в каких направлениях следует сосредоточить подобные усилия в будущем, чтобы наиболее эффективным образом дополнить национальные ресурсы.

Формирование нового спектра разнообразных предложений на рынке труда выявило то, что уровень подготовки в вузе экономистов-менеджеров оказался существенно ниже требований, предъявляемых к ним современным уровнем экономики производства во всех без исключения измерениях.

Целью современного высшего профессионального образования является не только подготовка менеджеров-экономистов для конкретной области деятельности, но и развитие личности каждого обучаемого, повышение его общей культуры, умение сотрудничать с людьми, быть корпоративным, с высоким уровнем самостоятельности, самоуправления и дисциплинированности, необходимых для обеспечения безопасности и надёжности профессиональных процессов.

Формирование в процессе обучения системных знаний, обобщённых умений, ценностных ориентаций, научно-гуманитарного кругозора, интегративного стиля мышления и других интерсоциальных качеств личности, которые не может обеспечить сложившаяся в вузах частнопредметная методика обучения, может быть достигнуто только при интегративном подходе.

Задачей является создание комплекса педагогических условий, которые позволят преодолеть антикреативный характер образовательных технологий, создание условий для реализации творческого потенциала будущего менеджера-экономиста во всех сферах его возможной профессиональной деятельности.

Таким образом, главной для высшей профессиональной школы становится задача – обеспечить соответствие содержания образования новым перспективам и приоритетам научного, технического, экономического и социального развития, ликвидировать противоречие между дисциплинарным характером обучения и междисциплинарным характером профессиональной деятельности, осложняющее формирование нестандартного мышления, широты взглядов, целостного содержания.

Исследуя современное профессиональное образование республики, белорусский ученый А.Д. Лашук пришел к выводу, что рыночная экономика вскрыла недостаточность формального профессионального образования, в ходе которого молодежь овладевает только дозированной суммой профессиональных знаний. На сегодняшний день нужны не просто исполнители, а самостоятельные работники, творцы, новаторы, способные вести активную управленческую деятельность [1].

На наш взгляд, значимыми являются внутренние условия организации профессионального образования. Необходимо обратить внимание на содержание профессионального обучения и профессионального воспитания учащихся. Главная существующая проблема: кого надо готовить? Суть в том, что менеджер должен быть очень разносторонним человеком, творческим агентом, самостоятельно выбирающим из множества факторов эффективности будущего решения наиболее существенные в конкретной ситуации, а факторов очень много – от межкультурных различий до личных качеств отдельного подчиненного. Важнейшим требованием к менеджеру любого уровня является умение управлять людьми. Настоящий менеджер, кроме того, должен быть и организатором, и экспертом, и человеком, умеющим понимать других.

В условиях рыночной экономики меняются требования к деловым качествам руководителя. По оценкам некоторых исследователей, в Республике Беларусь около 100 тысяч руководителей различных статусных групп. Но руководитель – это не профессия, а должность, которую можно занимать, не имея для этого специальной подготовки. Никому не придет в голову доверить управление поездом или самолетом человеку, не имеющему соответствующего образования, а руководство коллективом часто поручают специалистам, совершенно некомпетентным в управлении людьми. Профессии руководителя нужно учить так же, как профессии врача или педагога.

Данной проблемой занимается ряд исследователей как в нашей стране, так и за рубежом – Ю.Н. Белокопытов, А.Г. Ковалев, Г.В. Панасенко, А.М. Попов, Э.А. Уткин, М. Вудвок, Д. Френсис, Р. Марр и др. Например, английские консультанты по психологии управления М. Вудвок и Д. Френсис отмечают, что руководителям необходимы следующие навыки и способности: способность управлять собой, четкие личные цели, навык решать проблемы, изобретательность, высокая способность влиять на других, знание современных управленческих подходов, способность руководить, умение обучать подчиненных и т. д.

Специалист в области психологии управления А.Г. Ковалев выделяет четыре блока среди качеств, которыми должен обладать руководитель: 1) профессиональная подготовленность: знания, умения, навыки по профилю деятельности, знания науки управления, опыт работы; 2) психологическая подготовленность: интерес к деятельности, чувство ответственности, коллективизм; 3) организаторские способности: способность к быстрой и четкой ориентировке в психологии людей, практический склад ума, сила воли; 4) педагогические способности: специфическая наблюдательность, педагогическая изобретательность, любовь к людям, интерес к их психологии и духовному развитию [2].

По мнению Э.А. Уткина, современному руководителю должны быть присущи следующие черты: 1) наличие комплекса специальных знаний, высокая компетентность; 2) предприимчивость, инициативность, способность к риску; 3) гибкость и рациональность мышления и действий; 4) логичность поступков, динамичность поведения; 5) ориентация на конкуренцию; 6) умение общаться с людьми, способность обеспечить хороший психологический климат в коллективе. И умения: 1) принимать правильные управленческие решения; 2) подбирать, отбирать и обучать работников; 3) вести деловые переговоры [3].

Все умения и качества менеджера Р. Марр подразделяет на три блока. Первый блок – профессиональная компетентность, под которой понимаются специфические знания, умения и навыки. Второй – методическая компетентность, к которой относится способность к восприятию и интерпретации информации, к системному мышлению. Третий – социальная компетентность, которая включает в себя способность к общению, сотрудничеству, разрешению конфликтов. При этом к социальной компетентности Р. Марр также относит такие способности и качества, как контактность, умение вести переговоры, достигать поставленных целей, способность к адаптации, обучению, личной инициатива, готовность принимать на себя ответственность и т. п.

Поскольку эту проблему давно изучают за рубежом, накоплен достаточный опыт в подготовке менеджеров, который можно использовать в Беларуси. Остановимся на классификации Р. Марра, наиболее адекватно отражающей все аспекты профессиональной деятельности менеджера. В условиях рыночной экономики происходит изменение профиля необходимых руководителю качеств. Если ранее ведущее место занимала профессиональная компетентность, то в современных условиях наряду с ней такое же, если не большее, значение занимает методическая, а также социальная компетентность.

Наибольший интерес для нас представляет социальная компетентность. По Марру, 70% своего времени руководители тратят на общение. Следовательно, успех предприятия или фирмы зависит от способности руководителя общаться с людьми внутри коллектива и вне его. Когда в 90-х годах XX века в США появились первые школы бизнеса, школы подготовки менеджеров, в программе обучения не было узкопрофессиональных предметов по экономике, праву, политике. В учебное время занимались развитием четырех главных умений управляющих и бизнесменов: 1) умения слушать – полностью понимать собеседника, выбирать главное, ценное из его слов; 2) умения говорить – кратко, ясно, вежливо, убедительно; 3) умения читать – быстро, избирательно, внимательно, запоминая прочно и надолго; 4) умения писать – грамотно, точно, соблюдая правила делового письма [4].

И сейчас во многих институтах и школах бизнеса в США и Западной Европе читается курс «Процессы коммуникации», где можно найти такие разделы, как «Умение быть понятным для собеседника», «Умения убеждать и уговаривать». В этом курсе большое внимание уделено процессу беседы. К сожалению, подобных курсов нет в учебных планах подготовки в Беларуси. А ведь только через общение с людьми можно добиться четкого понимания це-

лей работы коллектива, создавая тем самым основу мотивации сотрудников. При этом неформальному общению нужно уделять внимания не меньше, чем формальному.

Значение словесного общения велико для руководителя, будь то инструктаж с подчиненными, публичное выступление на совещании или собрании, постановка целей и задач перед коллективом, дружеская или воспитательная беседа, анализ ошибок подчиненных, разговор по телефону, деловые переговоры и многое другое. Перефразируя В.А. Сухомлинского, М.И. Станкин пишет: «Я твердо убежден, что множество производственных конфликтов, нередко оканчивающихся большой бедой, имеют своим источником неумение управляющего говорить с подчиненными». Люди часто теряют уважение к тем, кто не может как следует говорить, и они, наоборот, проникают уважением к тому, кто легко манипулирует словами [5, с. 54].

Слово – один из важных инструментов воздействия на подчиненных в процессе управления. Речь руководителя может вызвать как положительные (радость, удовлетворение, гордость), так и негативные эмоции (обиду, страх, недовольство), в результате чего меняется и настроение и психологический климат в коллективе, и работоспособность сотрудников, что напрямую сказывается на эффективности деятельности коллектива.

Будучи назначенным или выбранным на должность менеджера, молодой руководитель должен владеть арсеналом знаний по взаимодействию с людьми. Вся необходимую информацию он может почерпнуть из справочной литературы и учебников по управлению, психологии. Но одно дело теория, другое – практическая стажировка. Владение умениями и навыками общения с людьми должно стать неотъемлемой частью подготовки менеджеров. Когда молодой руководитель встанет во главе коллектива, то в своей работе с людьми он будет воспроизводить ту культуру деловых отношений, те навыки общения, которые он видел, которым его обучали в вузе. И даже если в своё время он относился критически, то став руководителем, берет их на вооружение.

Такие широкие, многоплановые требования к менеджерам накладывают свой отпечаток на предметы и методы их обучения в высших учебных заведениях. При рассмотрении этого вопроса следует остановиться на содержании образовательных стандартов. На сегодняшний день на базе Гомельского государственного университета имени Франциска Скорины в программах ознакомительных, производственных, преддипломных практик, а также методических указаниях для дипломного проектирования деятельность студентов, будущих менеджеров, заключена в рамки «чисто экономической» интерпретации производственно-хозяйственной деятельности предприятия (учреждения, организации, фирмы – то есть базы исследования). Темы курсовых и дипломных работ (проектов) более чем на 90% чисто экономической направленности.

В связи с зарождением и распространением в XX веке подхода к управлению с позиции «человеческих отношений», где во главу угла ставится человек, особенности проявления его психики, в вузах включены соответствующие разделы в дисциплину «менеджмент». Кроме того, в курсах «Управление персоналом», «Психология менеджмента» содержатся общие представления о связи психологии и экономики. Однако эти разделы не являются в достаточной мере систематизированными и могут претендовать только на категорию дополнительных сведений.

Компании готовы принимать на работу специалистов, имеющих опыт работы по специальности, но с большим трудом принимают молодых специалистов. В поисках решения данной проблемы в развитых странах высшие учебные заведения, коммерческие фирмы и корпорации идут друг другу навстречу, работая на достижение общей цели. В университетах вторым по значению структурным подразделением после деканата факультета является департамент профессиональной карьеры, главной функциональной обязанностью которой является оказание помощи студентам в определении будущего места работы, в заблаговременном контакте с перспективным работодателем, а также преподавателем в оптимизации учебной программы и плана каждого конкретного студента [6, с. 3–7].

По проблеме подготовки менеджеров сложилось несколько разнородных точек зрения. Первая точка зрения, в том числе и многочисленных специалистов в нашей стране (да и за рубежом), отражает мнение о том, что данного вида специалистов необходимо готовить на

базе экономических специальностей: либо на факультетах менеджмента, либо на факультетах экономики, 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 [7], [8], [9].

По преимуществу именно в экономических показателях задаются стратегические ориентиры деятельности организации. В этих показателях оцениваются и результаты менеджерской деятельности в любой сфере. Типична точка зрения Р. Марра и Г. Шмидта, которые убеждены, что прежде всего экономику персонала следует рассматривать в качестве формирования деятельности в сфере управления человеческими ресурсами наукой [7, с. 68–98]. При этом особенно важны, по их мнению, функция формирования кадровой стратегии организации, определение количественных и качественных требований к персоналу на перспективу, исследование рынка труда, оценка работы персонала, стоимостная регуляция поведения, их обучение. Однако 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.

Подготовка соответствующих специалистов в вузах – это важнейшая задача, которая связана с активизацией человеческого ресурса и которую в республике еще предстоит решить.

В иерархии видов деятельности, возникающих на базе социальных наук, менеджерская деятельность со времен К. Поппера обычно оценивается как разновидность социоинженерной практики [11, с. 35].

При подготовке менеджеров в силу социоинженерной специфики их деятельности (по аналогии с подготовкой инженера) изначально предполагается изучение, с одной стороны, широкого круга предметных дисциплин, особую роль среди которых должны играть поведенческие науки (социология, психология, политология, социальная антропология, культурология и др.) в сочетании с определенным объемом экономической подготовки, а с другой стороны – изучение широкого круга собственно управленческих теорий, социальных технологий, методологии управления персоналом и др.

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 стране 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. Познание, оценка и самооценка данных компонентов должны подкрепляться психологической подготовкой учащихся в широком смысле. При этом 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.

Содействие личностному и профессиональному росту студентов-менеджеров в процессе обучения в вузе реализуется преимущественно в учебной деятельности. Следует признать, что значительная роль при этом будет принадлежать дисциплинам психолого-педагогического цикла («Психология и педагогика», «Психология делового общения», «Социальная психология», «Конфликтология»). Процесс развития профессионала неоднороден. На него влияют индивидуальные (профессиональные и личностные) особенности человека и его деятельности. Потребность в самоизменении основана на знании и оценке себя и окружающих, содержательном сопоставлении своих возможностей с требованиями выполняемой профессиональной деятельности, анализе личного образа жизни и мировоззрения. Активизация и научное обеспечение самопознания, развития рефлексии являются неотъемлемыми задачами указанных выше 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 общетеоретической подготовкой специалиста в вузе.

Трансформация всей системы профессионального образования с учетом условий рыночной экономики повлекла внедрение в учебные планы ряд 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 лишние. 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.

Литература

1. Лашук, А.Д. Моделирование специалиста профессионала / А.Д. Лашук. – Минск, 1997. – 137 с.
2. Ковалёв, А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалёв. – М. : Наука, 1997. – 279 с.

3. Уткин, Э.А. Профессия – менеджер / Э.А. Уткин. – М. : Логос, 1992. – 176 с.
4. Марр, Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Р. Марр. – М. : Наука, 1997. – 480 с.
5. Станкин, М.И. Искусство убеждать / М.И. Станкин // Управление персоналом. – 1996. – № 11. – С. 53–59.
6. Ефремов, В.С. О национальных и международных проблемах подготовки высококвалифицированных кадров / В.С. Ефремов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 3–7.
7. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М. : Наука, 1997. – 428 с.
8. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом / П.В. Журавлев, С.А. Каташев, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М. : МГУ, 2000. – 368 с.
9. Дятлов, В.А. Управление персоналом : учеб. пособие для вузов / В.А. Дятлов, А.С. Кибанов, В.Т. Пихало. – М. : Культура, 1998. – 397 с.
10. Щербина, В.В. Социально-психологическое обеспечение работы с кадрами / В.В. Щербина, Л.Б. Садовникова. – Кишинёв, 1998. – 327 с.
11. Щербина, В.В. Средства социологической диагностики в системе управления / В.В. Щербина. – М. : Юнити, 1993. – 248 с.

Гомельский государственный
университет им. Ф. Скорины

Поступило 12.03.13