

Наука, образование и практический менеджмент – проблемы и пути решения Science, education and practical management - problems and solutions

Иванова Людмила Алексеевна, к.п.н, доцент кафедры МиЭД университета управления «ТИСБИ», г. Набережные Челны

Ivanova L.A., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Economic and Mathematical Disciplines University of Management "TISBI" Naberezhnye Chelny

E-mail: sekretar@tisbi.ru

УДК 37.02

Аннотация: Становление менеджмента как науки и как вида деятельности; специальные требования к специалисту-менеджеру; главная задача системы профессионального образования - подготовка компетентных специалистов-менеджеров, что требует изменений в подходах к образовательному процессу.

Abstract: Formation of management as a science and as a kind of activity; special requirements for a manager specialist; the main task of the vocational education system is the training of competent managerial specialists, which requires changes in the approaches to the educational process.

Ключевые слова: Менеджмент, рыночное управление, профессионально-важные психофизиологические качества менеджера, информационная культура менеджера, личностно-развивающее и практико-ориентированное обучение.

Key words: Management, market management, professionally important psycho-physiological qualities of the manager, information culture of the manager, personality developing and practice-oriented training.

Сложность управления в условиях быстро развивающейся рыночной экономики привела к тому, что еще во второй половине XIX в. был впервые поставлен вопрос о научном управлении предприятиями, т.е. построении руководства ими с привлечением ученых, проведением специальных исследований, использованием данных любых наук, имеющих отношение к повышению его эффективности. Как важнейшее условие успешности такого управления стал рассматриваться особый профессионализм и качества личности менеджеров, базирующиеся на специальной научной подготовке, главное в которой – рыночное управление.

Управление в сфере производства товаров и услуг носит своеобразный характер и является особым видом управления, обозначаемым специальным понятием – менеджмент. Если рассматривать эти два понятия в отдельности – управление и менеджмент - можно увидеть существенное отличие. Менеджмент это такая деятельность любого руководителя, которая приведет к изменению состояния управляемого объекта. Финансы - возрастут; трудовые ресурсы – повысят профессиональный уровень, а значит и свое благосостояние; основные фонды – будут соответствовать современным требованиям рынка и, главное, - все ресурсы будут направлены на удовлетворение потребности потенциального клиента.

Менеджмент – это особое управление. Основа его особенностей – маркетинг, построение системы управления организацией, всеми ее элементами с целью производства товаров и услуг, пользующихся спросом, обеспечивающих сбыт и приносящих прибыль. П. Друкер популярно прокомментировал эту цель так: сделать усилия по сбыту ненужными, что возможно, если хорошо изучить и понять клиента и предложить товар или услугу, которые будут точно подходить ему и «продавать себя сами» [1, 96]. Менеджмент определяется как наука и искусство побеждать, добиваться поставленных целей, используя труд, мотивы поведения и интеллект других людей [2, 62].

Процесс развития менеджмента в наши дни привел к повышению требований ко всем сторонам личности менеджера, а не только к отдельным его качествам. Эффективный менеджмент включает способность общаться, быть доступным, поощрять и воспринимать поток идей, демонстрировать гибкость в поведении. Стандарты менеджмента служат ориентирами для подготовки менеджеров, их отбора, развития и

помогают им лучше работать. Наиболее современное, на наш взгляд, определение понятия «менеджер» – это обладатель профессионализма в управлении организацией, который добивается успеха, управляя не людьми, а вместе с людьми - поскольку оно включает основное назначение менеджера, в том числе и менеджера среднего звена, а также специфику его деятельности.

Отметим, что такой специалист должен обладать разносторонними знаниями, высокой профессиональной подготовкой. Он должен уметь принимать решения, общаться с людьми, побуждать их к эффективной деятельности, давать объективную оценку деятельности сотрудников, уметь разрешать возникающие в процессе производственного взаимодействия сложные и конфликтные ситуации. Специалист-менеджер должен уметь подбирать и обучать сотрудников. Он должен обладать аналитическими способностями, широтой интересов, гибкостью в отношениях с людьми, быть лидером. Он должен иметь высокую работоспособность, устойчивость к стрессам, быть самостоятельным, активным, ответственным, выдержанным. Но самое главное требование, и в этом мы солидарны с М.Т. Громковой [3, 315], - это наличие у менеджера субъектной позиции, которая предполагает самостоятельность, ответственность за полученное право управлять, разумность в принятии решений, человечность в экономических преобразованиях, гуманизм и демократичность в социальных отношениях.

Требование о наличии у менеджера субъектной позиции подтверждается современными реалиями: сегодня он не «командир производства», как это было принято считать еще двадцать-тридцать лет назад, а в гораздо большей степени – консультант (понятный работникам и понимающий их), непосредственно менеджер (принимающий решения и ответственный за их исполнение), управленец, обеспечивающий саморегуляцию управляемой системы. Такая позиция объективно формируется и подкрепляется целым комплексом личностных качеств, которые преимущественно относятся к группе психофизиологических качеств и должны соответствовать определенным требованиям, чаще всего квалифицируемым как специальные.

Такие специальные требования к менеджеру определяются спецификой деятельности, которая обусловлена конкретной отраслью производства, а также необходимостью воздействовать на людей, на технологические процессы, организовывать достижение поставленных перед ними целей и т. п. Эти требования относятся к следующим профессионально-важным психофизиологическим качествам менеджера: сила нервной системы, сила воли, объем внимания, уровень развития памяти, логика, критичность и нестандартность мышления, грамотность и экспрессивность речи, творческость (креативность).

По мнению Т.Ш. Мухарямова, отдельно необходимо выделить такое требование к менеджеру как высокий уровень информационной культуры. Совершенно очевидно, что, чем информационно образован менеджер, тем полнее и целенаправленнее он обеспечивает себя информацией, и тем лучше он может взаимодействовать с окружающими его людьми и миром в целом. Информационная культура позволяет ему максимально полно раскрыть свой материальный и духовный потенциал, наиболее благоприятным образом реализовывать свои уникальные природные задатки и способности [5, 67].

Менеджер – это профессионал по организации и управлению производством, сбытом и сервисом, обладающий административно-хозяйственной самостоятельностью. Его деятельность как наемного работника, специалиста в области социально-рыночного цивилизованного управления направлена на реализацию намерения предпринимателя по обеспечению прибыли социально-приемлемыми способами и средствами [6, 244].

Менеджер – творец конкретной деловой ситуации. Он не ждет, когда кто-то создаст ему благоприятные условия для деятельности, а создает эти условия сам, поскольку современный менеджмент – это многообразие различных вариантов действий в конкретных условиях. При этом менеджер категорически воздерживается от участия в незаконном или безнравственном деле и предпримет все возможное, чтобы не допустить его [4, 29].

Эффективная цивилизованная экономика это, прежде всего, эффективное управление её организациями, основанное на мировых достижениях развития и использования современного менеджмента. Специалисты-менеджеры за достаточно короткий срок должны будут обеспечить высокую конкурентоспособность своих организаций на отечественном и международном рынках. А по мере укрепления новых социальных и экономических отношений в мире роль управления и управленцев, по мнению П. Друкера [1, 132], будет расти, так как менеджмент – это мощный двигатель и ускоритель общественного развития.

Между тем, и по сей день проблема эффективной подготовки высококвалифицированных специалистов в профессиональных учебных заведениях относится к числу весьма актуальных проблем. Особенно остро она встала с появлением современных технологий, широким применением средств вычислительной техники, несовершенством и нестабильностью правовой базы. Современная Россия остро нуждается в квалифицированных рабочих и специалистах, в качественной подготовке кадров, успешно конкурирующих на рынке труда. Быть конкурентоспособным – актуально и важно! Но очевидно, что одного желания недостаточно. Поэтому главной задачей системы профессионального образования на данном этапе является подготовка компетентных специалистов, что требует изменений в подходах к образовательному процессу.

По мнению Г.М.Романцева [7, 17] необходимо кардинально менять взгляд на подготовку высокопрофессиональных специалистов, особенно для малого и среднего бизнеса. На современном этапе развития таким предприятиям требуется работник принципиально нового типа. Он должен сочетать в себе качества рабочего очень высокой квалификации и менеджера, способного спроектировать, обеспечить ресурсами трудовой процесс, наладить качественное производство, постоянно ориентируясь на максимальное удовлетворение запросов заказчика. России требуются управленческие кадры способные решать задачи в сложных и постоянно меняющихся условиях. Те, кто планируют и регулируют свою деятельность, анализируют ситуацию, умеют выстраивать ее «под себя» – находятся в более выгодном положении, чем придерживающиеся принципа реагирования на возникшие ситуации. Их ошибки могут приводить к катастрофическим для предприятия последствиям.

Между тем, по мнению многих исследователей в области менеджмента (Н. Д. Амаглобели, О. С. Виханский, В. И. Маслов, Б. Мильнер, А. М. Столяренко и многих других) в целом практика подготовки менеджера в России, особенно менеджера среднего звена, отстает от уровня подготовки менеджера за рубежом.

Подготовка менеджеров требует от педагогических коллективов профессиональных образовательных учреждений многочисленных изменений и, прежде всего, перехода от личностно-ориентированного к личностно-развивающему и практико-ориентированному обучению, опоры на новую парадигму, обеспечивающую не только усвоение обучающимися знаний, а и быстрого, но при этом качественного перевода их в профессиональные умения, навыки.

Данные изменения в образовании позволят обеспечить изменение качественных характеристик субъекта обучения, таких как: осознание значения положительного отношения к обучению; стремление к познанию практических проблем и способов их

решения; развитие коммуникативных способностей; расширение творческих составляющих собственной деятельности; наличие системных знаний и владение способами их использования в трудовой деятельности и повседневной жизни; способность к самореализации и самосовершенствованию, достоинство и личная ответственность, способность к защите своих прав и свобод.

Такие качественные характеристики при практико-ориентированном целеполагании и соблюдении соответствующей ему логики построения практико-ориентированного учебного процесса позволяют субъекту обучения успешно пройти путь от студента до квалифицированного, конкурентоспособного и профессионально-мобильного работника. Подобный подход особенно важен при подготовке менеджеров для малых предприятий, сферы индивидуальной трудовой деятельности, где труд носит многофункциональный характер.

Таким образом, важнейшей задачей профессионального образования является создание системы доступного, вариативного, многоуровневого, практико-ориентированного образования, направленного не только на овладение знаниями, умениями и навыками, но и на формирование личности, способной жить и работать в условиях высокого динамизма социально-экономической системы, а также готовой к успешной профессиональной деятельности и непрерывному самообразованию, то есть личности конкурентоспособной.

Автор статьи около десяти лет назад защитил диссертационное исследование на тему «Совершенствование профессиональной подготовки специалиста менеджера в условиях интерактивного обучения» и данный текст – это выдержки из названного исследования. Но, согласитесь, текст вполне современен, те же проблемы существуют и в наши дни. Скорее они даже усугубились – мы имеем теперь менеджеров по продажам, менеджеров склада, офис-менеджеров и тому подобных. Понятие размыто окончательно! А что же в плане профессиональной подготовки специалистов менеджеров? По стране прокатилась волна приостановок и окончательных закрытий факультетов и кафедр менеджмента в ВУЗах. Отличное решение проблемы – если не можем, то лучше не делать! А может быть вернуться к началу, когда понимание того, что без грамотного управления невозможно добиться успеха, заставило обратиться к первоисточникам по управлению, когда повсеместно стали появляться курсы, школы, факультеты менеджмента... Только теперь, после приобретения опыта от совершенных ошибок, необходимо вначале заняться подготовкой грамотных преподавателей, обладающих не только знаниями в области менеджмента, но и методикой преподавания этих дисциплин!

Список литературы и примечания

1. Друкер, Питер Ф. *Задачи менеджмента в XXI веке.* / Пер. с англ. / Питер Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2008. – 272 с.
2. Паркинсон, С.Н. *Искусство управления* / Пер. с англ. К. Савельева / С.Н. Паркинсон, М.К. Рустомжи. – М.: Экономика, 2000. – 280 с.
3. Громкова, М.Т. *Психология и педагогика профессиональной деятельности: Учеб. пособие для вузов* / М.Т. Громкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 415 с.
4. Драчёва, Е.Л. *Менеджмент: Учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования* / Е.Л. Драчёва, Л.И. Юликов. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 288 с.
5. Мухарьямов, Т.Ш. *Трансформация социального мышления и деятельности менеджеров под влиянием новых информационных технологий в энергетике: дис. ... канд. социол. наук* / Т.Ш. Мухарьямов; Казанский энергетический ун-т. – Казань, 2006. – 190 с.
6. Столяренко, А.М. *Психология менеджмента: Учеб. Пособие для студентов вузов* / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 608 с.
7. Романцев, Г.М. *Ремесленное профессиональное образование как инновационное направление* / Г.М. Романцев // *Профессиональное образование. 2006.* – №12 – с. 17 – 19.
8. Иванова, Л.А. *Совершенствование профессиональной подготовки менеджера среднего звена в условиях интерактивного обучения (на примере подготовки менеджеров для индустрии питания): Монограф.* / Л.А. Иванова. – Набережные Челны: НГТТИ, 2010. – 132 с.