

МОДЕЛЬ СПЕЦИАЛИСТА-МЕНЕДЖЕРА

В.Н. Бобриков, Ю.Ю. Ивачёва

В современных условиях, когда быстро меняется состояние многих параметров среды (научно-технический прогресс, демографический кризис, конкуренция, развитие рынка молодых специалистов в России), подход, позволяющий прогнозировать будущие потребности в специалистах определенного профиля, должен базироваться на анализе моделей специалистов.

Понятие «модель» ввел Г. Лейбниц в XVII веке, рассматривая ее как удобную форму знаний об окружающем мире, информационный эквивалент конструируемого в определенных практических целях объекта. Следовательно, если говорить о модели специалиста, можно рассматривать ее как описательную характеристику выпускника вуза, способного решать практические задачи в определенной сфере.

Модель специалиста – это описание того, к чему должен быть пригоден специалист, к выполнению каких функций он подготовлен и какими качествами обладает [1].

Модели позволяют отличать одного специалиста от другого, а также устанавливают уровни качества подготовки специалистов одного и того же типа. Модель выступает системообразующим фактором для отбора содержания образования и форм его реализации в учебном процессе.

По мнению В.Д. Шадрикова, конкретная модель по конкретной специальности будет отличаться целями, функциями, компетенциями, качествами, знаниями, решающими правилами и критериями достижения цели, информационным обеспечением [1].

В отечественной профессиональной педагогике достижения в данной области связаны с именами Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Г.В. Суходольского, Н.Ф. Талызиной и других. Большинство названных авторов выделяют две составляющие модели специалиста: профессиональные знания и личностные качества. Так, например, Г.В. Суходольский указывает, что для биографических моделей личности характерен выбор базовых свойств «от профессии», основывающийся на системе предъявляемых к специалисту требований, и на специальных способностях, которыми в определенной мере должен обладать представитель определенной профессии.

Действующие в нашей стране стандарты высшего профессионального образования построены на базе квалификационной модели специалиста и достаточно жестко привязаны к объекту и предмету труда. В последнее же время наметилась явная тенденция к переходу от квалификационной модели к компетентностной.

Компетентность не должна противопоставляться профессиональной квалификации, но и не должна отождествляться с ней. Обращение к оценке качества образования через компетенцию означает, что образование тесно связано с трудоустройством. Для отечественной системы образования такой подход к системной модели (квалификационной и компетентностной в их единстве) представляется крайне актуальным.

Модель специалиста выступает определенным перечнем всех требований, которые предъявляет практика к выпускнику вуза, а значит, они должны учитываться при построении учебного процесса.

Современный специалист должен:

- уметь трансформировать приобретаемые знания в инновационные технологии;
- знать, как получить доступ к глобальным источникам знаний, владеть современными информационными технологиями;
- иметь мотивацию к обучению на протяжении всей жизни, обладать навыками самостоятельного получения знаний и повышения квалификации;
- владеть методологией и аналитическими навыками;
- знать и уметь применять методы проведения научных исследований;
- обладать коммуникативными способностями, уметь работать в команде, адаптироваться к переменам, способствовать социальной сплоченности;
- разделять ценности, необходимые для того, чтобы жить в условиях сложного демократического общества, быть его гражданином, обладать необходимыми социальными компетенциями [1].

Модель специалиста показывает отличие выпускников вузов, получивших одинаковую квалификацию, но обучающихся по разным специальностям. Например, модели специалистов-менеджеров по специальности «Государственное и муниципальное управле-

ние» и «Социально-культурный сервис и туризм» имеют принципиальные отличия, что должно отразиться в формировании учебного процесса. Однако в основе и той и другой специальности лежит управление, следовательно, и модели специалистов должны иметь базовые общие черты.

Качественные преобразования в организациях (их структуре, масштабах), а также изменение их взаимосвязей с внешней средой обусловили острую потребность в формировании квалифицированных управленческих кадров, которые смогут создать качественно новую систему управления [2]. Рассмотрим, какими базовыми характеристиками должен обладать специалист-менеджер.

Процесс управления – деятельность объединенных в определенную систему субъектов управления, направленная на достижение целей фирмы путем реализации определенных функций с использованием методов управления. Центральное место в процессе управления занимает процесс принятия управленческого решения. Любое управленческое решение связано с оценкой и анализом ситуации, эффективности и вариантов решения, выбором наиболее оптимальной из числа имеющихся альтернатив. Отсюда следует, что аналитические навыки необходимы любому менеджеру. Новые подходы к реализации управленческих функций требуют радикального изменения самой технологии управления. Сегодня велика потребность в специалистах, владеющих инструментами проведения анализа, определения оценки состояния хозяйственной деятельности предприятий, способных изменить текущее состояние в лучшую сторону.

По мнению Р. Дафта, автора многих учебников по менеджменту, менеджер должен обладать концептуальными, человеческими и техническими навыками. Концептуальные навыки – это когнитивные (познавательные) способности человека воспринимать организацию как единое целое и в то же время четко выделять взаимосвязи ее частей. К числу таких навыков относятся мышление менеджера, его умение обрабатывать поступающую информацию и его способности к планированию. Под человеческими навыками понимают способности менеджера к работе с людьми и посредством людей, а также умение эффективно взаимодействовать в качестве члена команды.

Технические навыки – это специальные знания и умения, необходимые для выполнения рабочих задач, т.е. способность приме-

нять нужные методы, технологию и оборудование при выполнении конкретных функций, таких как исследование или разработка, производство или финансы. Владение менеджером техническими навыками предполагает наличие профессиональных знаний, аналитических умений правильно применять инструментальные и иные средства для разрешения проблем в данной конкретной области.

Исходя из инновационного подхода к подготовке менеджеров и с учетом выше изложенного, можно сформулировать профессиограмму или профессиональные требования, предъявляемые к управленческим кадрам.

Менеджер должен обладать:

- определенными социально-личностными характеристиками, такими как соблюдение нравственных и правовых норм, социальная и гражданская ответственность;
- новым экономическим и политическим мышлением; знаниями экономической теории, основами правового обеспечения экономических реформ; психологии, социологии;
- умением хорошо ориентироваться в быстро меняющихся экономических условиях;
- способностью к самостоятельному творческому анализу реальных ситуаций и данных;
- умением принимать наиболее оптимальные в конкретных ситуациях управленческие решения;
- искусством общаться с людьми;
- способностями работать с информационными потоками, умением анализировать и отбирать релевантную информацию;
- умениями читать и анализировать финансовую и бухгалтерскую отчетность;
- формами и методами разрешения и профилактики социальных конфликтов;
- организаторскими способностями по обеспечению выполнения обязанностей подчиненными, использовать при этом элементы планирования, мотивации и контроля;
- умением четко определять цель, ставить задачи и предлагать конкретные механизмы их решения;
- стремлением и способностью к повышению своей квалификации, совершенствованию и самоподготовке.

В настоящее время работодателем, принимающим на работу специалиста-менеджера, наиболее востребованы умения: анализировать информацию, давать аналитическую оценку ситуации, ее описанию, принимать оптимальное управленческое реше-

ние [3]. Все перечисленные умения тесно взаимосвязаны.

Наличие у будущего менеджера аналитических умений предполагает овладение им способами (приемами) рассуждать, разбирать и раскладывать на составные части что-либо (например, полученные данные, информацию, конкретную ситуацию и так далее). В свою очередь, аналитические умения дают возможность делать выводы и принимать решения, что в работе любого управляющего является основным.

Любое предприятие и организация – своеобразный организм, обладающий составными частями и свойствами. Управляющий должен уметь различать эти составные части, видеть все изменения и процессы, происходящие в них, определять тенденции будущих изменений. Это необходимо для принятия оптимальных управленческих решений, касающихся сохранения положительных или прекращения отрицательных тенденций и дальнейшего развития организации, региона, города, страны. Каждое управленческое решение принимается в конкретной ситуации, имеющей определенные характеристики. Для того чтобы правильно оценить ситуацию, менеджеру необходимо ее проанализировать. В каждой ситуации обычно имеется не одно, а несколько возможных альтернативных решений, из которых необходимо выбрать наиболее оптимальное. Для этого необходимо сравнить все альтернативы, провести их анализ и оценить каждую.

Менеджеру постоянно поступает поток информации, которой может быть слишком много для осуществления эффективной деятельности. Следовательно, всю информацию необходимо разложить на составные части, оставить релевантную, а ненужную «выбросить в корзину». При разрешении конфликтной ситуации менеджер возвращается к анализу ситуации и ее оценке.

Таким образом, вся деятельность менеджера представляет собой циклический процесс принятия управленческих решений, эффективность которых напрямую зависит от умений анализировать ситуацию. Принятию всякого управленческого решения предшествуют аналитические расчеты, поэтому представитель аппарата управления любого уровня (предприятия, города, региона, страны) – от топ-менеджеров до рядовых специалистов – просто обязан быть хорошим аналитиком.

Очевидно, что анализ, являющийся одной из составных частей грамотного управ-

ления, должен выполняться постоянно, не только в ретроспективе, но и перспективе. В основе управления лежит умение принятия обоснованных управленческих решений перспективного характера. Аналитические умения позволяют менеджерам выявлять тенденции как уже сложившиеся, так и складывающиеся, а это позволяет управлять развитием, тот есть подключать перспективное стратегическое управление.

Для того чтобы организовать работу организации, правильно выбрать исполнителей для конкретных заданий, выбрать эффективные способы мотивации необходимо также провести организационный и функциональный анализ. Положительные результаты требуют от менеджера принятия нового решения, например, о дальнейшем развитии, а отрицательные результаты требуют выявления негативных факторов и принятия решения об их устранении. Специалист-менеджер должен уметь эффективно использовать все методы, приемы и инструменты управления, и во многом это зависит от организации подготовки менеджеров в системе высшего профессионального образования.

Выступая в апреле 2004 года на Форуме менеджеров России, президент Центрально- и Восточноевропейской ассоциации развития менеджмента, директор IEDS – Школы менеджмента, профессор Даница Пруг отметила, что «грандиозные изменения, свидетелями которых мы все являемся, требуют нового поколения и лидеров, способных вести за собой бизнес, организацию, страну. Новым лидерам необходимо будет найти эффективный баланс, основанный на принципе «тройного конечного результата»: экономической конкурентоспособности, результативности, эффективности, социальной ответственности и экономически сбалансированного развития» [4].

ЛИТЕРАТУРА

1. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высш. образование сегодня, 2004, № 8. – С. 26-31.
2. Хартанович К.В., Краев В.Н. Основы менеджмента: учеб. пособие. – М.: Академ. проект; Трикта, 2006. – 272 с.
3. Книгин Л. Кадры управления и менеджмента // Высш. образование в России, 2003, №4. – С. 115-119.
4. Гагкуев Р. Форум менеджеров России // Высш. образование сегодня, 2004, № 5. – С. 12-13.