

3. Зеер Э.Ф. Саморегулируемое учение как психолого-дидактическая технология формирования компетенции у обучаемых // Психологическая наука и образование. 2004. № 3.

4. Кузьменко В.И., Косолапов М.А. Методика преподавания черчения. М.: Просвещение, 1981.

Н.М. Горяйнова

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УМЕНИЯ КАК КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕНЕДЖЕРА

Состояние современного российского общества, ориентированного на самоорганизацию, в значительной степени зависит от людей, принимающих социально значимые решения, обеспечивающих их выполнение материальными и духовными ресурсами, мобилизующих человеческий потенциал на реализацию собственных мыслей, идей, целей.

Каждая страна мирового сообщества располагает довольно ограниченным числом компетентных менеджеров, которые, по праву, считаются «золотым фондом нации». Их роль в определении стратегии социального развития трудно переоценить, поскольку она связана с ориентацией на успешное, устойчивое и динамичное развитие экономики, укрепление её потенциала. Совершенно очевидно сегодня, что зависимость производства, экономики и общества от менеджмента непрерывно возрастает, поскольку возрастает влияние субъективного фактора в управлении.

В современном социуме расширяются информационные возможности, увеличивается объем интеллектуальной собственности, персонал становится человеческим капиталом, поэтому степень управляемости производством начинает зависеть от действенности таких регуляторов, как культура, традиции, нормы морали, зрелость мышления и искусство работы с людьми. Роль и значение этих регуляторов не только постоянно возрастают, но и меняют сам характер управленческих отношений. Они освобождаются от жесткого воздействия и регулирования (правового, административно-командного, финансово-экономического, информационно-манипулятивного и т.п.) и становятся более партнерским, демократичными и гуманными. В связи с этим в практике управления необходимо учитывать нормы и требования духовности и морали. Эти

новые отношения в организации диктуют необходимость формирования новой управленческой культуры, основанной на особых профессиональных качествах и умениях менеджера, востребованных в условиях современного рыночного общества.

Поскольку проблему совершенствования системы управления, на основе роста профессиональной компетенции менеджмента, давно и успешно изучают за рубежом, накоплен достаточный опыт в подготовке менеджеров, который можно использовать в нашей системе экономического образования.

Наиболее адекватно отражает все аспекты профессиональной деятельности менеджера классификация Р. Мара, который подразделяет все умения и качества менеджера на три блока:

- профессиональная компетентность, под которой понимаются специфические знания, умения и навыки в определенной области;
- методическая компетентность, к которой относятся способности к восприятию и интерпретации информации, к системному мышлению;
- социальная компетентность, которая включает в себя способности к общению, сотрудничеству, разрешению конфликтов, то есть способность к руководству. При этом к социальной компетентности Р. Марр относит также такие способности и качества, как контактность, умение вести переговоры, достигать поставленных целей, способность к адаптации, обучению, личная инициатива, готовность принимать на себя ответственность и т.д. [2]

Английские консультанты по психологии управления М. Вудкок и Д. Френсис настаивают на том, что основную роль в формировании управленческой культуры менеджера играют следующие навыки и способности: способность управлять собой, четкие личные цели, навык решать проблемы, изобретательность, высокая способность влиять на других, знание современных управленческих подходов, способность к руководству и умение обучать подчиненных. [1]

Эту систему профессиональных качеств менеджера несколько расширяет исследователь Э.А. Уткин. Он полагает, что современному руководителю должны быть присущи такие черты: высокая компетентность, предприимчивость, инициативность, способность к риску, гибкость и рациональность мышления и действий, логичность поступков, динамичность поведения, ориентация на конкуренцию.

К профессиональным умениям, обеспечивающим успех в управлении, этот же автор относит умение общаться с людьми, способность обеспечить хороший психологический климат в коллективе, готовность принимать правильные управленческие решения, умение подбирать, отбирать и обучать сотрудников, находить выход из конфликтных ситуаций, вести деловые переговоры. [3]

Мы предлагаем рассматривать в качестве основы для формирования управленческой культуры современного менеджера три блока основных профессиональных, управленческих умений: гностические, коммуникативные и организаторские.

Гностические умения менеджера можно рассматривать как способность к наблюдению, анализу, сравнению, классификации, особенно фактов науки и практики, способность на основе результатов этих действий вносить коррективы в собственную профессиональную деятельность в условиях нестабильности внутренней и внешней организационной среды.

Таким образом, основные гностические умения менеджера включают в себя:

- умение формировать задачи по организации эффективного взаимодействия с подчиненными и сослуживцами, определять свою роль в осуществлении этих задач, анализировать результаты деятельности;
- умение изучать складывающиеся тенденции и ситуации в развитии коллектива, отношения между подчиненными, правильно их оценивать;
- умение осознать причины неудач в собственной деятельности и деятельности коллектива, и целенаправленно их устранить;
- умение активно опираться в своей деятельности на сильные стороны своей личности, как менеджера.

В ряду основных слагаемых управленческой культуры менеджера находятся его организаторские умения, которые представляют собой приобретенную менеджером способность на основе общих и специальных навыков целенаправленно воздействовать на людей и их отношения в изменяющихся условиях деятельности, а также обеспечивать их деятельность материальными средствами.

Организаторские умения становятся результатом развития организаторских способностей, которые следует рассматривать как развитие природных задатков к организации совместной деятельности людей, и основные из них представлены:

- умением планировать деятельность подчиненных и подбирать исполнителей;
- умением оказывать эффективное воздействие на коллектив и организовывать его на успешное выполнение поставленной задачи (мотивация и стимулирование).

Коммуникативные умения - это лучшие способы общения и поведенческие образцы, позволяющие менеджеру активно участвовать в процессе межличностного общения и оказывать необходимое влияние на подчиненных.

Широкий спектр актов общения в управленческой деятельности, предопределяет высокую значимость коммуникативных способностей её субъекта. К числу таковых относят эмпатию (эмоциональное понимание), идентификацию (уподобление себя другому), атрибуцию (как процесс причинного объяснения поступков, мыслей, высказываний других людей).

Таким образом, основные коммуникативные умения менеджера включают в себя:

- умение строить свои взаимоотношения с людьми на основе доверия и ответственности, создавая атмосферу психологического комфорта в коллективе;
- умение проявлять меру требовательности и справедливости во взаимоотношениях с каждым членом коллектива;
- умение предвидеть, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в коллективе;
- умение использовать современные средства коммуникации и связи.

Управленческая деятельность, являясь сплавом науки и искусства, всегда предполагает творчество, поэтому мы не выделяем специально креативных умений менеджера. Эти качества, на наш взгляд, являются сквозными, пронизывающими весь комплекс профессиональных управленческих умений.

Итак, общее и существенное индивидуальности, самостоятельное стремление к активному саморазвитию и наращиванию потенциала творчества в труде, на основе культивирования индивидуального стиля деятельности, составляют менталитет современного специалиста-менеджера. Он выражает комплекс особенностей отношения представителя данной профессии к труду, определяет его подходы, позиции, действия, стиль деятельности.

Такое самоопределение строится в соответствии со стратегией жизни, в которой интегрируются смысловые системы, лично понимаемые ценности и представления о себе, как о профессионале.

Сформированная на основе профессиональных умений управленческая культура позволяет менеджеру эффективно реализовывать свои организационно-управленческие функции, получая при этом стабильные результаты в условиях динамичности и нестабильности социально-экономической и организационной ситуации.

Библиографический список

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Экономика, 1991.
2. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под. ред. Р. Марра. М.: Мир книги, 1997.
3. Уткин Э.А. Профессия – менеджер. М.: ЭКМОС, 1992.

Б.Н. Гузанов, Е.В. Тархова

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРОВ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда приводят к необходимости повышения профессиональной квалификации и переподготовки работников, росту их профессиональной мобильности. Это характерно и для сотрудников пожарной охраны. Переход к новой парадигме стратегии устойчивого развития выдвигает на авансцену формирование новых качеств человека, нового сознания и мышления, нового качества образования и культуры.

Требования современного общества к качеству подготовки специалистов инженерно-технического профиля постоянно повышаются. Не является исключением и подготовка инженеров пожарной безопасности, особенно после вхождения пожарной охраны в структуру МЧС. В результате этого процесса пожарные получили статус пожарных спасателей, что значительно расширило профессиональное поле деятельности выпускников специальных профессиональных учебных заведений МЧС России.