

3. Мюрдок Дж. Бережливое производство плюс шесть сигм в сфере услуг. Как скорость бережливого производства и качество шести сигм помогают совершенствованию бизнеса. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. 464 с.

4. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2012. 208 с.

РАЗРАБОТКА КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТА ПО ПРОФИЛЮ «АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

А.Б. Галкина,
научный руководитель М.Г. Орлова
*Россия, г. Новосибирск,
Сибирский государственный университет путей сообщения*

Образование сегодня может и должно выполнять такую функцию, как формирование профессиональных и ряда новых личностных качеств человека (критическое отношение к себе и своим стереотипам и привычкам, осознание необходимости преодоления косных взглядов, формирование новых ценностных ориентаций, более гибкого мышления, установок на диалог и сотрудничество). Однако ценностям образования приходится утверждаться в социуме с большими трудностями: снятие или отсутствие здоровых рамочных условий реализации процесса [1]. Возможно, что именно модель поведения, воплощенная в форму Кодекса, позволит студенту вопреки веяниям свободы слова и устоев, понять и принять условный контур – идеал человека и специалиста по антикризисному управлению.

Известно, что модель поведения – это целостный комплекс знаков (речевых, неречевых, поведенческих), направленный на создание некоторого образа. Модель поведения может быть выбрана осознанно или сформироваться самопроизвольно.

В повседневной жизни поведение другого человека воспринимается как целостный образ. Выразить свою позицию человек может одновременно разнообразными средствами. Так, проявление симпатии к какому-либо человеку сопровождается не только словами о своих чувствах, но и мягкими интонациями голоса, приветливым взглядом. Этот комплекс знаков и образует модель поведения. Модель воспринимается как единое целое.

Например, авторитарное поведение включает в себя безапелляционность суждений, категоричный тон, характерную жестикуляцию. Целостность модели нарушается, когда входящие в ее состав элементы противоречат друг другу; например, печальная новость, о которой сообщается с ироничной интонацией [2].

В жизни каждая модель поведения у разных людей воплощается по-разному. Большая часть моделей поведения в повседневной жизни не является объектом специального изучения, но среди множества моделей имеются такие, которые становятся предметом специального изучения. Это этикетные модели (предписания) и стратегические модели [2].

Этикетные модели – правила поведения, предписываемые каждой профессии. Например, этические требования, предъявляемые к врачу и дипломату, различаются между собой. Стратегическая модель – комплекс предписаний по использованию инструментов для выполнения этических предписаний.

Антикризисный управляющий – это тип руководителя, который определяется специальной подготовкой (содержание и структура знаний), условиями работы (предкризисное состояние, кризисная ситуация, этап ликвидации последствий кризиса), особенностями системы управления (цели, стимулы, организация, контроль), а также

индивидуальными качествами личности. Наиболее полное описание специалиста по антикризисному управлению (АУ) дает его модель. Однако студенты в подавляющем большинстве не имеют представления о существовании такой модели и модели выпускника по профилю «Антикризисное управление». В то время как содержание этих моделей может послужить эффективной стартовой площадкой для мотивации студента на профессиональную деятельность.

Отсутствие механизма соотнесения этих моделей побудило авторов статьи предложить к разработке проект Кодекса профессионального поведения студента по профилю «Антикризисное управление».

Кодекс поведения студента необходим для регулирования поведения студентов и подготовки высококвалифицированных специалистов в области антикризисного управления.

Содержание Кодекса, на наш взгляд, должно отражать следующие направления:

1. Административная составляющая – соблюдение норм и правил (Устава) учебной организации.

2. Стратегическая составляющая – контроль и оценка результатов, осуществление коррекции учебной деятельности, координация ее по срокам, времени, ресурсам, участие в системе мер поощрений (наказаний).

3. Инновационная составляющая – целенаправленное изучение новшеств в различных сферах экономики, их оценка и селекция, создание условий для внедрения в учебную практику.

4. Воспитательная составляющая – создание в студенческой среде благоприятного морально-психологического климата, поддержание традиций, предотвращение и разрешение возникающих конфликтов, пропаганда стандартов поведения.

5. Лидирующая составляющая – инициативное и интегрирующее воздействие на интересы студентов одной учебной среды для предотвращения противоречий. От этой составляющей зависят общий настрой в учебной работе и сохранение внутреннего единства группы.

6. Ролевая составляющая – готовность к изменениям в ролевых позициях. В процессе своей деятельности антикризисный управляющий выступает во множестве ролей. Остановимся на этой составляющей подробнее. Личность будущего специалиста влияет на характер исполнения роли, но не на ее содержание – подобно актеру менеджер играет заранее predetermined роль, хотя и реализует в ней свою персональную. Роль – это комплекс образцов поведения, связанных с выполнением какой-либо функции ее исполнителем. Каждая роль связана с другими ролями. Их оптимальное сочетание определяет идеальную модель будущего менеджера.

7. Образовательная составляющая – объединяет в себе агрегированный набор знаний, умений и компетенций, которыми постепенно должен овладеть студент.

Так, структура знаний представляет собой знания и умения, которыми должен обладать будущий выпускник по АУ. Но это не просто перечень знаний, а определенное их соотношение и взаимосвязь. Они должны обеспечить менеджеру по АУ свободу ориентации в разнообразных проблемах организационно-технологического и социально-экономического развития организации, экономическое мышление и широту взглядов, хозяйственную расчетливость, навыки аналитической оценки ситуации, предприимчивость и организованность, изобретательство и творчество в делах, инициативность. Дисциплины, составляющие основу подготовки – менеджмент, право, финансы и бухгалтерский учет и др.

Каждый этап работы антикризисного управляющего требует специфических методов, навыков, приемов труда и соответственно определенных умений, которыми должен обладать менеджер. Способности менеджера по АУ, его «умения» можно классифицировать по следующим основным группам.

Первая группа. Умения, необходимые для реализации функций антикризисного управления (приблизительно 50%). Реализация данной группы умений подразумевает наличие следующих индивидуальных качеств личности антикризисного управляющего: демократичность, целеустремленность, быстрота принятия решений (один способен выбрать оптимальное из пяти вариантов, другой – из двадцати), компетентность, организованность, ответственность, требовательность, коммуникабельность, энергичность, перспективность (предусмотрительность), информированность.

Вторая группа. Умения, связанные с реализацией организаторской функции. Эта группа имеет немаловажное значение на фоне основной деятельности менеджера по АУ. Для эффективной реализации данной функции антикризисный менеджер должен обладать высоким уровнем собственных профессиональных и морально-этических качеств, владеть основами социальной психологии и конфликтологии. Индивидуальные качества по данной группе в основном относятся к моральным: корректность, выдержанность, культурность, внимательность к собеседнику и его проблемам, порядочность, человечность, тактичность, справедливость, доброжелательность, интеллигентность и др.

Третья группа умений связана с коммуникативной функцией. Коммуникационная сеть имеет два контура – личностный и информационный. Потребность оптимизации коммуникационной сети, необходимость построения ее с точки зрения экономичности и качества требуют от антикризисного менеджера умения общаться с людьми, налаживать контакты с сотрудниками, партнерами, представителями внешних организаций и государственных структур. К этой группе относятся умения слушать собеседника, входить в его положение и интересы, владеть письменной и устной речью, контролировать собственные эмоции. К индивидуальным качествам, способствующим реализации этой функции с учетом вышеперечисленных, можно добавить: обаятельность, жизнерадостность, сдержанность, воспитанность и т.д.

Профессиональные умения можно сгруппировать и по фазам жизненного цикла организации. Так, на этапе латентного течения кризиса важны такие профессиональные качества, как:

- 1) умение сформулировать проблему, понять ее содержание, изучить «вглубь»;
- 2) сформировать комплекс идей для оперативного решения проблемы;
- 3) организовать исследовательскую программу: рабочий план, расписание, бюджет;
- 4) обосновать концепции надежности и законности;
- 5) предусмотреть различные пути проведения контроля;
- 6) интерпретировать отсутствие адекватного ответа.

Эти умения невозможно реализовать, не обладая способностью исследовательского, инновационного видения проблемы. Более того, постепенная адаптация студента к решению возникающих проблем, связанных с учебно-воспитательным процессом в ВУЗе, может стать практическим этапом формирования названных выше профессиональных умений.

Важной составляющей модели менеджера по АУ является психология личности. Ее определяют три характеристики: тип личности, темперамент и уровень интеллекта. Оценка личности по данной характеристике может быть условной: говорят о склонности к тому или иному типу темперамента или о преобладании черт. Очевидно, что человек с выраженными меланхолическими чертами вряд ли сможет эффективно управлять кризисной ситуацией. Но Кодекс поведения студента должен учитывать возможности изменения психологических характеристик под влиянием образовательной среды.

Уровень интеллекта имеет три отметки: низкий, средний и высокий. Очевидно, что решение проблем комплексного характера, «сквозных», а также возникающих на

стыке нескольких областей знаний предполагает наличие высокого уровня интеллекта у антикризисного управляющего. Кодекс поведения студента будет учитывать усредненный уровень интеллекта.

В целом, можно сказать, что студент, который будет осознанно и открыто стремиться соблюдать положения Кодекса поведения, в наиболее полном объеме будет соответствовать стандарту выпускника по профилю «Антикризисное управление».

Литература

1. Орлова М.Г. Технологии сорсинга в образовании / Достижения вузовской науки: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции / под ред. С.С. Чернова. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. С. 143-147.

2. Новаковская О.А. Управление человеческими ресурсами в неустойчивых деловых организациях: учебное пособие для студентов экономических специальностей. Улан-Удэ: Издательство ВСГУТУ, 2007. С. 35-37.

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОСТАВА

А.А. Гарифуллин, Э.Э. Горбунова,
научный руководитель А.Р. Фаттахова
*Россия, Республика Татарстан, г. Елабуга,
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета*

Значение организации труда руководителя возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой больший вес приобретает результативность труда, оказывающая решающее влияние на эффективность производства. Кроме того, по мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени.

Мир превращается в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного и управленческого высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Они тем самым имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» повышением эффективности инженерного и управленческого труда. В условиях глобальной конкуренции международная конкурентоспособность каждой страны всё в меньшей степени зависит от запасов её полезных ископаемых и от различных производственных факторов.

Кадры – наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. Состав кадров характеризуется следующими показателями: образовательный уровень, специальность, профессия, квалификация, стаж работы, возраст, соотношение отдельных категорий работников. Управленческий персонал непосредственно не воздействует на предмет труда, т.е. своими руками (с использованием средств труда) не производит материальных ценностей, а создает необходимые социально-экономические и организационно-технические предпосылки и условия для эффективного труда членов коллектива, занятых выполнением производственных операций. В зависимости от функциональной роли в процессе управления выделяются три основные категории: руководители, специалисты и технические исполнители. Особенностью современного этапа развития отечественной промышленности является подготовка квалифицированного управленческого персонала и рабочих кадров, способных на современном научном уровне решать проблемы, стоящие перед отраслью.