

Иванов В.Ф., Макаревич А.И. Перспективы развития нанотехнологий в Беларуси. Экономический бюллетень, 2012, №10

Обзор материалов XIII Международной научной конференции, г. Минск, 25-26 октября, 2012г.

Петрович Э.И., Боган С.А. Инвестиции в основной капитал. Экономический бюллетень, 2013, №2

**Микулинская Т. А.**, аспирант

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, г. Гомель, Республика Беларусь

[mikulinskaya1981@rambler.ru](mailto:mikulinskaya1981@rambler.ru)

## **СТАНОВЛЕНИЕ ЭКОНОМИСТА-МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ ВУЗА – ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Современные требования к организации инновационной деятельности предприятия жидутся на том, кто и как будет ее организовывать и коммерциализировать результаты на рынке, иначе – реализовывать в работе предприятия. Во многом успех работы предприятия будет зависеть от того, какими специалистами оно укомплектовано, какие управленцы, и прежде всего экономисты-менеджеры, стоять у истоков инновационной деятельности предприятия. А ведь подготовка таких управленцев начинается в вузе.

Необходимо обратить внимание на содержание обучения экономистов, поскольку квалификация большинства не позволяет после окончания вуза заняться профессиональной деятельностью на высоком уровне. Безусловно, в современных условиях неизмеримо возрастает роль и значение профессионально подготовленных экономистов-менеджеров. Практическим работникам сегодня приходится сталкиваться с множеством организационных, экономических и социальных проблем в процессе профессиональной деятельности. Требуется более высокое качество подготовки специалистов, отвечающим более высоким стандартам качества труда и умеющим потребовать это от своих подчиненных.

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 [1].

Эмпирические исследования свидетельствуют о том, что требования к компетентности управленцев существенно превышают у ныне действующих руководителей. Большинство проблем и возникающих трудностей в управлении связаны прежде всего с низкой социально-психологической компетентностью и психологической культурой руководителя. Именно психологическая компетентность и психологическая культура руководителя становятся одним из основных критериев его профессионального мастерства.

В качестве одного из крайне важных с практической точки зрения качеств управленца А.В. Карповым [2] называется интегративная способность, а именно умение подбирать кадры, а это уже связано с понятием «психологическая культура», со знанием, пониманием и адекватной оценкой себя и окружающих.

Формирование психологической культуры руководителей в процессе обучения в вузе нельзя сводить только к теоретическому просвещению. Приоритетным является содействие их личностному становлению, приобретению умений продуктивного взаимодействия с людьми в различных видах деятельности.

Профессиональный и личностный рост – это два взаимосвязанных и в тоже время различающихся процесса. Результатом личностного роста выступают личностные качества, смыслообразующие мотивы, жизненные цели, ценности и т.п. Результатом же профессионального роста являются усвоенные знания, сформированные умения и навыки, соответствующие требованиям выполняемой профессиональной деятельности. К моменту начала активной профессиональной деятельности студент имеет определенный стартовый уровень психического и социально-психологического развития, являющийся основой дальнейшего личностного и профессионального роста.

Процесс личностного роста характеризуется реализацией возможностей личности и включает в себя: социально-психологический рост – активность в отношениях личности с окружающим миром; увеличение коммуникативного потенциала; индивидуально-психологический рост, в результате которого происходит накопление личностных потенциалов (морально-нравственного, интеллектуального, творческого).

Основным внутренним механизмом личностного роста является саморазвитие, происходящего за счет самопознания, самоотношения, самопобуждения, самопрограммирования, самореализации. Данный механизм выражается в стремлении к творчеству; высокой интеллектуальной активности; эмоциональной чувствительности; мобильности способностей; рефлексии. Личностный рост – это сложный, динамичный процесс обретения человеком самого себя, своих потенциальных возможностей и принятия на себя ответственности за это самоосуществление. Центральной характеристикой личности является ответственность – способность самостоятельного управления собственной жизнью и развитием.

Исследуя проблему формирования личности в учебной деятельности, А.И. Крупнов [3] выделяет три группы интегральных переменных личностного роста: 1) свойства личности, выражающие ее активность (инициативность, любознательность, трудолюбие и др.); 2) свойства личности, выражающие ее направленность (коллективизм, альтруизм, общительность и др.); 3) свойства личности, характеризующие уровень саморегуляции личности (целеустремленность, ответственность, организованность и др.).

Н.И. Рейнвальд [4], изучавший личность студента, выделяет пять наиболее важных «базовых» свойств личности: 1) коллективизм, предполагающий действенный учет различных потребностей, прав и интересов других людей, умения видеть их нужды, готовность к содействию; 2) трудолюбие – тяга к активной созидательной деятельности, проявляющаяся в поиске возможностей полезного приложения своих сил; 3) любознательность – стремление как можно шире и глубже ознакомиться с разными сторонами окружающего мира; 4) эстетическое развитие – способность видеть прекрасное в окружающем мире, наслаждаться им и строить свою деятельность по законам красоты; 5) организовать – целесообразное планирование, самоконтроль, умение распоряжаться своими физическими и умственными возможностями, доводить начатое дело до завершения.

Личностный рост – это процесс постановки человеком новых задач, соответствующих смыслу его жизни, и приобретение способности к решению задач в будущем. Смысл личностного роста для самой личности состоит в отказе от уже сложившейся структуры личностных свойств и жизненной обстановки. Динамика личностного роста заключается в преодолении препятствий, психологический смысл которых перерастает в значимые задачи, поставленные личностью. При этом возникают качественно новые характеристики личности, которые закрепляются, дополняются и усиливаются.

Изменения личности, обусловленные личностными смыслами, имеют свою логику движения от прошлого к настоящему и будущему. Взаимное влияние прошлого, настоящего и будущего осуществляется в отношениях личности. Личность соткана из отношений, представляющих особое психическое образование, в котором интегрируются результаты познания различного рода явлений, а также, вызванные ими переживания и поведенческие реакции. Показателем личностного роста является преодоление затруднений путем рефлексивной саморегуляции, обогащение личности новыми способами видения ситуации, новыми средствами самоорганизации в значимых ситуациях. Личностный рост характеризуется способностью постановки и решения задач, трудных ситуаций действительности.

Процесс личностного роста характеризуется формированием навыков саморегуляции личностных процессов, максимальным развитием способностей, создающих доминирующую направленность личности и придающих смысл всей жизнедеятельности. Детерминантой личностного роста является деятельностно-опосредованный тип взаимоотношений, который складывается у личности с наиболее значимой для нее группой или группами. При этом, ведущей является потребность, быть в максимальной степени представленным значимыми качествами в жизнедеятельности других людей.

На основании положений С.Л. Рубинштейна [5] о двух способах жизни выделены две модели личностного роста: 1. Адаптивно-приспособительная модель личностного роста (менее эффективная). Когда человек подчиняется внешним обстоятельствам в виде выполнения предписанных требований, правил, норм. Приспособление осуществляется по принципу экономии сил, и отличается стереотипностью и шаблонностью поведения. 2. Социально-активная или ценностно-смысловая модель личностного роста (более эффективная преодолевающая). В данном случае человек становится полноправным хозяином своего настоящего и будущего. Он принимает, осознает и оценивает противоречия и трудности, возникающие в процессе деятельности. Самостоятельно и конструктивно их разрешает, преодолевает внутриличностные барьеры и комплексы.

Современные условия жизни общества требуют смены адаптивной модели личностного роста на социально-активную. На сегодняшний день обществу нужна личность, знающая свое дело, способная самостоятельно принимать решения и нести ответственность за эти решения, умеющая рисковать, искать, созидать. Практика профессиональной деятельности ставит перед человеком проблему роста мастерства, надежности и высокой работоспособности, что может быть обеспечено достижением взаимного соответствия качеств человека и требований профессии на основе интегративного применения знаний педагогики, психологии, медицины, эргономики, техники, технологии развития производственных сил.

Для изучения сущности профессионального роста человека необходимо знание закономерностей развития субъекта труда, нормативных характеристик труда, этапов формирования профессионально важных качеств, надежности человека при выполнении профессиональных задач. При этом необходимо учитывать санитарно-гигиенические, социально-психологические и материально-правовые характеристики труда.

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, анализа 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.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Уткин Э. А. Профессия – менеджер. – М. : Логос, 1992.
2. Карпов А. В. Психология менеджмента. – М. : Гардарики, 2005.
3. Крупнов А. И. Психологические проблемы целостного анализа личности и её базовых свойств // Психолого-педагогические проблемы формирования личности в учебной деятельности: сб.тр. – М. : Изд-во Ун-та дружбы народов, 1988.

4. Рейнвальд Н. И. К вопросу об основных свойствах личности студента // Психолого-педагогические проблемы формирования личности в учебной деятельности : сб.тр. – М. : Изд-во Ун-та дружбы народов, 1988.

5. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности: к философским основам современной педагогики / Вопросы психологии. – 1986. – № 4.

**Морозова Н.Н.**, к.э.н., доцент,  
Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь  
[morozova7373@mail.ru](mailto:morozova7373@mail.ru)

## **РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ НЕМЕЦКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ**

На фоне развития рыночной экономики наблюдалось проявление таких составляющих как безработица, бедность, незащищённость отдельных слоев населения. Поэтому в данном русле начало развитие особое направление – социальная экономия, предусматривающая сглаживание социальных последствий, неравенства, усиливающую безработицу женщин и необходимость проведения активной политики государства в социально-экономической области. Теоретические основы такого подхода заложил профессор Фрайбургского университета Вальтер Ойкен (1891-1950) в работах «Основания национальной экономии» (1947) и «Основные принципы экономической политики» (1950), который сформулировал понятие хозяйственного порядка, с позиции управляемости и рыночной составляющей. По словам В. Ойкена, его направление «ордолиберализм» было направлено на то, что государство должно активно участвовать в экономической жизни, особенно в создании так называемого «экономического порядка» на основе жестких правовых рамок. Если Кейнс объяснял недуги капитализма недостатком эффективного спроса, что при невмешательстве государства в экономику лишает этот строй стимулов к развитию, то ордолибералы видели источник бед в подрыве совершенной конкуренции, монополизации. К монополистам он причислял профсоюзы, этим обосновывая правомерность принятия предпринимателями и государством ограничительных мер против них. Дальнейшее изучение социального рыночного хозяйства можно наблюдать в работе А. Мюллера-Армака «Регулирование экономики и рыночное хозяйство» (1947 г.). Если Ойкен провозглашал венцом социальной справедливости рыночное распределение доходов в условиях совершенной конкуренции, то Мюллер-Армак выступал за активную социальную политику, подчиненную принципу социальной компенсации, что являлось основным отличием социального рыночного хозяйства от капитализма. Главным инструментом социальной компенсации Мюллер-Армак считал прогрессивное налогообложение лиц с высокими доходами и перераспределение этих средств в пользу менее имущих слоев в виде бюджетных дотаций на содержание детей, выплату квартплаты, строительство собственных жилищ. К другим формам социальной политики он причислял развитие системы социального страхования: по безработице, болезни и достойной для человека социальной инфраструктуры. Выдающуюся роль в практической реализации ордолиберальных идей сыграл Людвиг Эрхард (1897-1977 гг.) – вице-канцлер ФРГ при Аденауре, отраженных в книге «Благосостояние для всех» (1956 г.), которая явилась отчетом о проделанных преобразованиях. Эрхард отмечал основные цели социального рыночного хозяйства – свобода и справедливость, причем экономическая свобода невозможна без политической свободы, без государственных гарантий обеспечения прав и свобод человека, без социальной защищенности и социальной справедливости. В 1947 г. Мюллер-Армак писал о том, что социальная справедливость, наряду и вместе со свободой, должна быть возвышена до того, чтобы стать составной частью нашего будущего экономического порядка. Это же подчёркивал и Вальтер Ойкен говоря о социальной надёжности и справедливости как главного вопроса человеческого бытия на решение которого должны быть направлены все помыслы и дела. Начиная с 1948 г., эти идеи приобрели в послевоенной Германии статус государственной доктрины, успешная реализация которой получила впоследствии название «немецкое экономическое чудо». Всё это дало возможность Л. Эрхарду в начале 60-х гг. заявить о том, что в ФРГ завершена программа создания «социального рыночного хозяйства». При этом Л. Эрхард подчёркивает необходимость государственного вмешательства, ибо именно оно обеспечивает синтез между свободным и социально обязательным общественным строем. Он пришел к заключению о том, что социальный смысл рыночного хозяйства в том и состоит, что любой успех экономики, любое достижение рационализации, любое повышение производительности труда идёт на благо народа. Сформировавшееся в результате социальное рыночное хозяйство имело следующие основные характеристики: 1) обеспечивало баланс между рыночной эффективностью и социальной справедливостью; 2) вело активную государственную поддержку конкуренции на основе создания единых правил; 3) проводило социальную политику на основе компромиссов и предоставления социальных благ; 4) стимулировало инновации; 5) осуществляла активное социальное партнёрство на базе договорных равноправных отношений социально-экономических партнёров, особенно в вопросах заработной платы, условий труда и т. п. Успешному преобразованию экономики, как отмечают немецкие исследователи, способствовали следующие факторы: создание государственной системы поддержки экономических преобразований; образование сильных социальных институтов – социальное страхование, пенсионный фонд; формирование системы социального партнёрства; поддержка из-за рубежа. Так практически сложилось социальное рыночное хозяйство в послевоенной Германии.

Поскольку функцией любой экономической системы является обеспечение материальных условий жизнеспособности