

References

1. Chia, S. Y. Foreign direct investment in ASEAN economies // Asian development review. – 1993. – P. 60–102.
2. Chia, S. Y. Singapore: advanced production base and smart hub of the electronics industry. In W. Dobson & S. Y. Chia (Eds.). Multinationals and East Asian Integration. – 1997. – P. 31–61. Canada and Singapore: International Development Research Centre, Canada and Institute of Southeast Asian Studies.
3. Damoeei, J., & Tavakoli, A. The effects of foreign direct investment and imports on economic growth: a comparative analysis of Thailand and The Philippines // Journal of Developing Areas. – № 39(2). – 2006. – P. 79–100.
4. Lee, T. J. Technological learning by national R&D: the case of Korea in CANDU-type nuclear fuel // Technovation. – № 24. – 2004. – P. 287–297.
5. Montes, M.F. Direct foreign investment and technology transfer in ASEAN // ASEAN Economic Bulletin. – Vol. 14. – No. 2. – 1997. – P. 176–189.
6. Prospects for the retention and attraction of investments into the economy of Ukraine News Flash, Accace Ukraine. – URL: <https://accace.com/3-fastest-growing-ukrainian-industries-invest-2017/>. – 2017.
7. Sharma, B., & Gani, A. The effects of foreign direct investment on human development // Global Economy Journal. – № 4(2), 9. – 2004.
8. State Statistics Service of Ukraine. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. UNCTAD. World Investment Report. Investment and the Digital Economy: United Nations Conference on Trade and Development, 2017 – 252 p.
10. UNCTAD. World Investment Report. – URL: <http://unctad.org/wir> or <http://unctad.org/fdistatistics>. – 2018.
11. Voytovych N. The role of international technology transfer offices in EU countries // Management and Education. – Burgas, Bulgaria, 2017. – Vol. 13 (2). – P. 32–39.
12. Zhang, K. How does FDI affect economic growth in China? Economics of Transition. – № 9(3). – 2001. – P. 679–693.

УДК 331.101.262

Высоцкий О. А., д. э. н., профессор,

Хвисевич Н. Ю., м. э. н., аспирант,

УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТА, ПРЕУСПЕВАЮЩЕГО В СВОЕМ РАЗВИТИИ

Цель Комплекса мер на 2016–2020 гг. по стимулированию внедрения в экономику страны передовых методик и современных международных систем управления качеством [5] повысить конкурентоспособность организаций за счет внедрения современных систем менеджмента и передовых техник эффективного менеджмента.

Для достижения этой цели в Комплексе мер поставлена задача – «обеспечить повышение компетентности, стимулирования, мотивации руководителей и специалистов для перехода на требуемые рынком новые уровни стратегического мышления, системного менеджмента и внедрения инноваций».

В Комплексе мер разработаны мероприятия для научных исследований и разработки передовых подходов к менеджменту для приоритетных отраслей экономики. В мероприятия включены задачи, предусматривающие:

- развитие методологии мотивации и стимулирования руководителей и специалистов организаций для повышения эффективности менеджмента и устойчивого развития организаций в рыночных условиях;
- развитие моделей и методологии применения и внедрения в практику работы инженерно-экономических методов, техник качества и эффективного менеджмента.

Компетентность в области качества и эффективного менеджмента предусматривает:

- повышение уровня подготовки студентов инженерно-технических специальностей в области техник качества и эффективного менеджмента;
- создание методик обучения новым востребованным рынкам дисциплинам в области техник качества и эффективного менеджмента.

Программа в комплексе мероприятий предусматривает включение в типовые учебные планы и программы по учебным предметам профессионального компонента профессионально-технического, среднего специального и высшего образования вопросов нормирования, стандартизации оценки соответствия, техник качества и эффективного менеджмента для получения обучающимися знаний и навыков создания отечественной конкурентоспособной продукции.

В стандарте качества ISO/DIS 9004 (2008 – 02 –31) «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход с позиции менеджмента» [2] включены вопросы: менеджмента человеческих ресурсов, компетентности персонала, вовлеченности и мотивации персонала, знаний, инноваций и обучения. Все эти вопросы должны сформировать новый образ специалиста, обладающего стратегическим мышлением, способного управлять процессами устойчивого развития организации и создавать условия устойчивой конкурентоспособности организаций на современных рынках. Практически речь идет о внедрении в практику производственно-хозяйственной деятельности организаций Инновационных Технологий Эффективного Менеджмента создающих условия устойчивого развития организации.

Десятки имен у главного достопримечательности японского города Киото и, вероятно, самой большой его ценности, и десятки толкований сути, какую вложил столетия назад мудрый монах Соами в пятнадцать черных необработанных и разных по величине камней, разбросанных по белому песку. Пятнадцать камней и столько их указано в путеводителе. Но на самом деле замечаешь лишь четырнадцать. Пятнадцатого же камня перед глазами нет. Его загораживают соседние. Делаешь шаг по деревянной галерее, протянувшейся вдоль края песчаного прямоугольника, и снова четырнадцать камней. Пятнадцатый – тот, что до сих пор прятался, теперь оказался в их числе, а исчез другой камень [1].

Характеристики делового человека, специалиста, выпускника высшего учебного заведения, в каждой конкретной ситуации его профессиональной деятельности, то появляются, то исчезают, и от того, насколько полно они проявляются, зависит уровень грамотности в процессах принятия решений специалистом.

Япония обошла американского и западноевропейского конкурентов по многим показателям. С 1950 по 1973 гг. среднегодовой рост в Японии внутреннего продукта составил 10,5 процента. Для всего остального мира он был вдвое меньше. В 1985 году объем японского валового продукта, достигший 1348 миллиардов долларов США, уступал лишь американскому. Производительность труда в японской обрабатываю-

щей отрасли в течение 1970-х и 1980-х годов возрастала в среднем на 8,2 % в год, в то время как в США – на 3,3 %, и соответственно, в ФРГ – на 5,5% [1]. «Трудолюбие – вот основа духовного сплочения в структуре нашего промышленного производства», – провозгласила Федерация японских предпринимателей.

Владимир Цветов [1] пишет. Разговор с менеджером Рюити Хасимото начался с моего вопроса: почему американский бизнесмен вкладывает деньги сначала в капитальное строительство, в технологию, в оборудование и только потом в персонал, тогда как, японский бизнесмен прежде в персонал, а уж затем в строительство, технологию, оборудование?

«– «Нынешняя научно-техническая революция требует», – сказал Хасимото, – максимального использования человеческих способностей, знаний, энтузиазма». Орудовать кувалдой можно было силой, но думать силой не принудишь, причем думать так, чтобы это было полезно и выгодно фирме.

Так в Японии была разработана подготовка специалистов, которые проходили обучение в так называемой школе «дьяволов» (ШД). В данной школе был армейский режим проживания: ранний подъем, поднятие флага, исполнение гимна ШД, зарядка, занятия и отбой. На рукаве формы нашиты семнадцать лент позора, которые необходимо снять, т. е. защитив свою работу. Вот некоторые из них:

- дисциплина – составление отчета, который должен быть лаконичным, четким и полным, а главное – точным;
- занятие – разговор по телефону должен быть вежливым, информативным, коротким (за две минуты дать ответ на любой поставленный вопрос);
- каждый должен объяснить другому быстро и столь же понятно, чтобы тот в одиночку проделал путь, не блуждая и никого не спрашивая (коротко и доходчиво объяснять подчиненным производственные задачи);
- позитивное мышление – совершенно бессмысленный текст в 600 слов надо выучить наизусть без единой ошибки четко грамотно и уверенно, подобным образом и требуется передавать подчиненным приказы;
- научиться быстро и правильно принимать решение на основе полученного приказа;
- не опаздывать с действиями, т. е. ускорить реакцию на «события»;
- добиваться цели, собрав воедино все душевные и физические силы;
- наиболее частая причина невыполнения приказа – чувство стыда за поступок, застенчивость.

Данная теория и подготовка специалиста говорит о том, что необходимо выбирать самые низкие показатели у человека, уже начиная со школы, и доводить их до нужного уровня.

Определив, с какими проблемами сталкиваются молодые специалисты, можно нейтрализовать их влияние на процессы достижения целей.

Вопросы, возникающие у молодых специалистов:

- как прогнозировать свой успех;
- как вести деловой дневник;
- как выполнить анализ эффективности использования своего рабочего времени;
- почему Вы откладываете дела на потом;
- почему Вы пытаетесь слишком много сделать за один раз;
- трудно увязать цели с повседневными планами;
- как освоить самоменеджмент.

Самоменеджмент [3] включает ответы на вопросы делового человека, помогая ему совершенствовать свои деловые качества. Наиболее часто требуются разъяснения по вопросам:

- учёт использования делового времени;
- учёт временных потерь;
- постановки целей;
- формулирование и планирование целей;
- метод АБВ анализа видов работ;
- метод Парето;
- графика трудоспособности человека;
- организация процесса достижения цели.

Проведя диагностику личного уровня организованности, деловой человек анализирует:

- какова техника личной работы;
- насколько он организован;
- какие поглотители времени;
- какие временные потери присутствуют в его графике работы;
- насколько хорошо он справился со своей работой.

Самоменеджмент предлагает деловому человеку два метода самоанализа и самосовершенствования:

- 1) метод самоанализа деловых качеств личности;
- 2) метод самоформирования деловых качеств делового человека.

Теоретический путь делового человека (рисунок 1) практически начинается со школьной скамьи. Годы, прошедшие за школьной партией, определяют основные характеристики творческого развития личности. Десять или одиннадцать лет обучения в общеобразовательной школе определяют первый этап развития личности. Практически именно со школы начинается длинный марафон протяженностью в шестьдесят и более лет, состоящий из девяти этапов и позволяющий молодому человеку определить свое место в жизни.

Завершая обучение в школе и выбирая профессиональный рост, он решает «что завтра?»: рабочий, учащийся ПТУ, техникума или вуза? Человек определяет, куда идти с учетом всех обстоятельств его жизни. Человек входит во второй этап своего «завтра». Студенческие годы пролетают быстро, через четыре – пять лет снова предстоит принять решение «кто ты?» завтра или через пять – десять лет. Этот процесс принятия решения самый ответственный в его жизни, так как решение принимается на всю оставшуюся жизнь. Завершив обучение в вузе, молодой человек становится специалистом, и он должен обладать уже определенным набором деловых качеств, позволяющих ему стать деловым человеком, способным создавать, улучшать и совершенствовать свои деловые качества, свои жизненные цели, свое социальное и общественное положение, свое материальное состояние, свое будущее. Фактически третий этап, этап принятия решений, самый короткий в его творческой биографии, но в то же время он самый ответственный. Он длится год или два, но его влияние распространяется на все остальные этапы, и тут главное правильно распределить скорость своего развития, путь, который надо пройти, условия, при которых придется «бороться» за свое будущее, и ту полноту жизни и творческих сил, которые заложены сопутствовать тебе в твоей жизни.

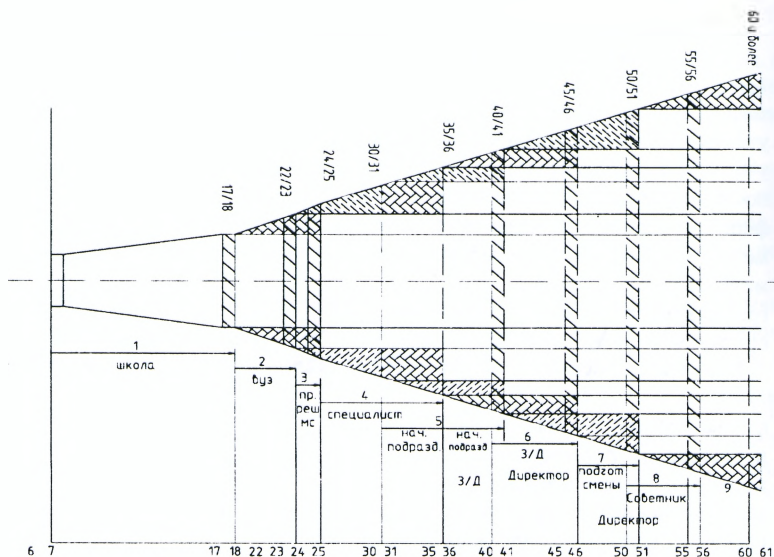


Рисунок 1 – Творческий путь делового человека

Четвертый этап должен длиться примерно от четырех до десяти лет. Специалист на этом этапе опять учится, он пополняет свои знания в области человеческих отношений, в области практики принятия решений, в области совершенствования процессов управления, процессов профессиональной грамотности и надежности устойчивого развития личности. Этот этап определяет специалиста в скорости его развития, в скорости карьерного роста (его движение по служебной лестнице). Специалисту необходимо понимать, что следующая ступень роста – это начальник подразделения, что нужны новые качества, способности, знания, чтобы справиться с этой должностью начальника подразделения. Ему потребуется больше внимания уделять процессам управления производством, людьми и сотрудничества с руководителями разных уровней управления. Он будет отвечать не только за качество своей работы, но и за организацию работы своего подразделения, за качество и своевременность выполнения всех производственных заданий.

Выходя на пятый этап своего развития, на этап начальника подразделения, сотрудник, руководящий небольшой группой специалистов и отвечающий за своевременное и качественное выполнение всех задач подразделения, не допускает срыва производственных заданий, но у него появляются задачи поддержания в коллективе морального климата, позитивных дружеских отношений, взаимопонимания и взаимовыручки. Пятый этап открывает перед специалистом новые знания, новые полномочия, новые обязанности и условия его творческой деятельности. Оглядываясь по сторонам и учитывая скорость его развития, специалист понимает, что следующий этап – это еще больше ответственности, больше обязанностей и соответственно больше людей, с которыми необходимо выстраивать свои взаимоотношения.

Шестой этап – должность заместителя директора предприятия. Специалист достигает этой должности в возрасте 36–41 года и вынужден быть готов к работе уже с рядом подразделений, отвечая за процесс управления одной или несколькими специальными функциями управления. Его ожидает более высокая ответственность, более сложные задачи, большой объем работы, и ему надобно подготовить себя к процессам

управления, охватывающим интересы всего предприятия. Попадая в новую, более высокую среду управления, он словно вступает в процедуру соревнования «кем он является среди прочих заместителей директора». Авторитет и признание его руководителем на уровне заместителей директора еще раз расширяет его профессиональные знания. его возможности управленца, его компетентность в процессах управления организацией.

Седьмой этап наступает в возрасте 40–45 лет, когда специалист достигает зрелости в знаниях процессов управления предприятием и занимает должность директора. Его адаптация к этой должности осуществляется при поддержке заместителей директора и самого директора, который в возрасте 50–56 лет переходит на должность «советника директора» и передает свой опыт в руководстве предприятием «молодому директору».

На следующем, седьмом этапе директор через 5–6 лет начинает отбор резерва кадров и подготовку «будущего» директора из своих заместителей. Директор готовит себе замену, зная, что, когда он станет «советником директора», его опыт и знания будут нужны молодому директору, а его материальное благосостояние не ухудшится.

На восьмом этапе директор становится советником нового директора в возрасте 50–56 лет и более, а ответственность за принимаемые решения и за условия развития предприятия ложится на плечи нового директора.

Завершающий девятый этап у делового человека – специалиста связан с анализом процессов управления устойчивого развития предприятия и с участием во всех представительских мероприятиях, во всех Советах и в процессах подготовки руководящего состава предприятия.

Деловой Человек, зная «модель карьерного роста», готовит себя с учетом личностных качеств специалиста и приобретаемых профессиональных знаний и умений, поддержания уровня достаточного здоровья для работы на каждом этапе карьерного роста специалиста.

На базе вышеизложенной информации можно описать модель развития личности делового человека (рисунок 2):

I. Уровень развития профессиональных знаний (УР ПЗн):

- 1) уровень развития профессиональных знаний университета (УР ПЗнУн);
- 2) уровень развития профессиональных знаний производственных технологий (УР ПЗнПрТ);
- 3) уровень развития профессиональных знаний экономики (УР ПЗнЭк);
- 4) уровень развития профессиональных знаний управления (УР ПЗнУпр).

II. Уровень развития здоровья (УР Зд):

- 1) уровень развития физического здоровья (УР ЗдФ);
- 2) уровень развития психологического здоровья (УР ЗдПс).

III. Уровень развития знаний экономики и управления (УР ЗнЭУ):

- 1) уровень знаний основы экономики (УЗн ОЭ);
- 2) уровень знаний делового администрирования (УЗн ДА);
- 3) уровень знаний экономики предприятия (УЗн ЭП);
- 4) уровень развития знаний инновационных технологий эффективного менеджмента (УРЗн ИТЭМ);
- 5) уровень развития знаний стратегии развития личности (УРЗн СтРЛ).

IV. Уровень развития производственных и психологических качеств (УР ПрПсК):

- 1) уровень развития производственно-функциональных качеств личности (УР ПрФКЛ);
- 2) уровень развития деловых качеств личности (УР ДКЛ);
- 3) уровень развития ситуационно-комплексных качеств личности (УР СКО КЛ);

- 4) уровень развития сложности выполняемой работы (УР СВР ДК);
- 5) уровень развития результатов труда при изучении качеств личности (УР РТ КЛ);
- 6) уровень развития стратегического мышления (УР СтМш);
- 7) уровень развития производственно-психологических качеств личности (УР ПрПс КЛ);
- 8) уровень развития организованности личности (УР ОргЛ);
- 9) уровень развития целеустремленности личности (УР ЦЛ);
- 10) уровень развития коммуникативных способностей личности (УР КЛ);
- 11) уровень развития тревожности личности (УР ТрЛ).

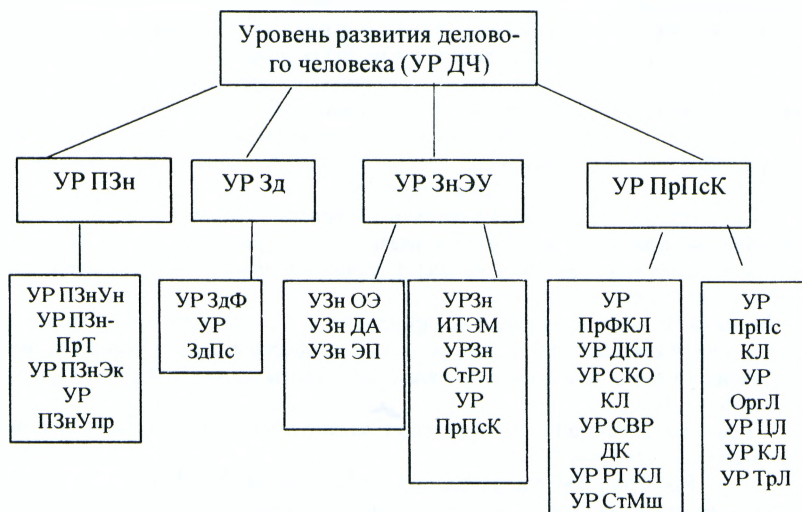


Рисунок 2 – Модель устойчивого развития делового человека

Математическое описание имеет следующий вид:

$$F(\text{УЧ ДЧ}(t)) = (\text{УР ПЗн}(t); \text{УР Зд}(t); \text{УР ЗнЭУ}(t); \text{УР ПрПсК}(t)).$$

Используя модель устойчивого развития делового человека, можно реализовать государственную программу Комплекс мер и сделать конкурентоспособными наших специалистов.

Литература

1. Цветов, В. Я. Пятнадцатый камень сада Рёандзи. – 2-е изд., доп. – М.: Политиздат. 1987. – 366 с., ил.
2. Менеджмент качества. Методические материалы по стандартам ISO серии 9000 версии 2008 года / Под общей редакцией В. Л. Гуревича – Минск: БелГИСС, 2009. – 152 с.
3. Высоцкий, О. А. Руководство по самоменеджменту или деловая книга менеджера. – Брест: Брестский политехнический институт, 1993. – 123 с.
4. Официальный сайт ИСО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iso.org/iso/ru/> – Дата доступа: 05.12.2016.
5. Постановление Совета Министров РБ от 15.09.2016 г № 07/312-255/11704р. Комплекс мер на 2016 – 2020 годы по стимулированию внедрения в экономику страны передовых методик и современных международных систем управления качеством.