

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МЕНЕДЖЕРА

В современных условиях развития рыночных отношений и стремления мирового сообщества к глобализации экономических процессов профессия менеджера выходит на одно из важнейших мест в жизни общества. Подготовка менеджеров в высших учебных заведениях является достаточно сложным и ответственным педагогическим процессом.

В него традиционно включают две основных составляющих: профессиональное образование и профессиональное воспитание. Исследованию профессионального образования менеджеров, под которым понимается набор необходимых знаний и навыков, а также система их передачи студентам, посвящено большое количество научных работ. Однако второй составляющей педагогического процесса подготовки менеджера – профессиональному воспитанию – уделено недостаточно внимания со стороны исследователей.

Именно с целью определения структуры профессионального воспитания менеджеров и выработки практических рекомендаций по оптимизации данного процесса на базе нашего университета совместно с Белорусским государственным педагогическим университетом им. М. Танка проводились научные исследования, результатом которых является методология формирования профессионализма менеджеров в ВУЗе.

Специализация и профессионализм стали настоящей «религией» современного общества. Отвечая на вопрос, *что вы больше всего цените в работнике?*, большинство работодателей отвечает - *профессионализм*.

Но что такое «профессионализм»? Если понимать под ним способность выполнять работу, т.е. обладание набором знаний и навыков, то это будет не в полной мере отражать его суть.

Профессионализм, на наш взгляд, - это не просто способность выполнять тот или иной набор профессиональных действий, но и выполнять его *успешно*.

В данном случае показатель отношения к профессионализму у менеджеров. До сих пор нет чёткого определения специальности «менеджер». Но при этом есть очень чёткое целеполагание этой профессии. Менеджер – это специалист по достижению коммерческого успеха. Следовательно, критерием профессионализма менеджера является степень коммерческого успеха организации, которой он управляет, либо на которую он работает.

Для того, чтобы эффективно формировать профессионализм необходимо иметь инструмент его измерения.

Инструментом измерения профессионализма менеджера мы предлагаем считать интегральный показатель менеджера

ИППМ, который обобщает уровни развития основных профессиональных качеств личности менеджера и уровень его профессиональных знаний.

Профессиональные личные качества (ПЛК) были отобраны и включены в ИППМ на основании результатов проведенного опроса специалистов, анализа содержания их труда и биографического исследования наиболее успешных менеджеров. В число таких качеств вошли: креативность, стрессоустойчивость, организаторские способности, коммуникабельность, потребность в достижениях; в качестве второстепенных – скорость реакции и достоверность (правдивость).

Профессиональные знания тестируются с помощью ситуативных и психологических тестов по 12 отраслям экономических знаний (производство, кадры, финансы, маркетинг, снабжение, сбыт, качество, менеджмент, микро- и макроэкономика, внешнеэкономическая деятельность, психология).

В процессе проведения исследования была выбрана типичная группа студентов экономического факультета Брестского государственного технического университета, получающих квалификацию «менеджер» первоначальным составом 31 человек. Эта группа проходила тестирование основных профессиональных качеств личности начиная с момента формирования и по момент выпуска. Последнее исследование было проведено на втором семестре пятого курса.

Исследование проводилось с помощью специально разработанного Брестским областным центром поддержки предпринимательства «Персонал» программного обеспечения с использованием ЭВМ. В процессе исследования проводилось тестирование общего уровня профессиональной подготовки с помощью опросника профессиональных ситуаций с ограничением времени (авторская разработка ЦПП «Персонал») по 100 - бальной системе, психологическое тестирование следующих основных профессиональных качеств.

**Организаторские способности**, измеряемые по шкале от 0 до 1, характеризующие развитие личной организованности и умения организовать других, причем значение показателя равно единице означает абсолютный уровень организаторских способностей, значение показателя равно нулю – отсутствие организаторских способностей.

Организаторские способности были определены как один из наиболее важных показателей развития профессионализма личности по причине специфики труда менеджеров. Основной предмет труда менеджеров – информация, основной продукт их труда – решения. Сущность труда менеджеров можно выразить как переработка поступающей информации и выра-

Таблица 1 – Динамика показателей профессионализма студентов.

Среднее значение показателя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Организаторские спос.	0.35	0.49	0.56	0.63	0.69	0.78	0.83	0.87	0.86	0.88
Креативность	0.27	0.28	0.33	0.36	0.47	0.49	0.58	0.62	0.66	0.71
Коммуникабельность	0.63	0.64	0.68	0.73	0.75	0.77	0.84	0.89	0.91	0.90
Стрессоустойчивость	0.32	0.48	0.56	0.63	0.60	0.63	0.62	0.65	0.69	0.70
Потребность в достижен.	0.71	0.82	0.80	0.83	0.81	0.86	0.85	0.83	0.84	0.85
ИППМ	0.21	0.27	0.32	0.35	0.68	0.71	0.70	0.73	0.75	0.82

\* Источник: собственная разработка.

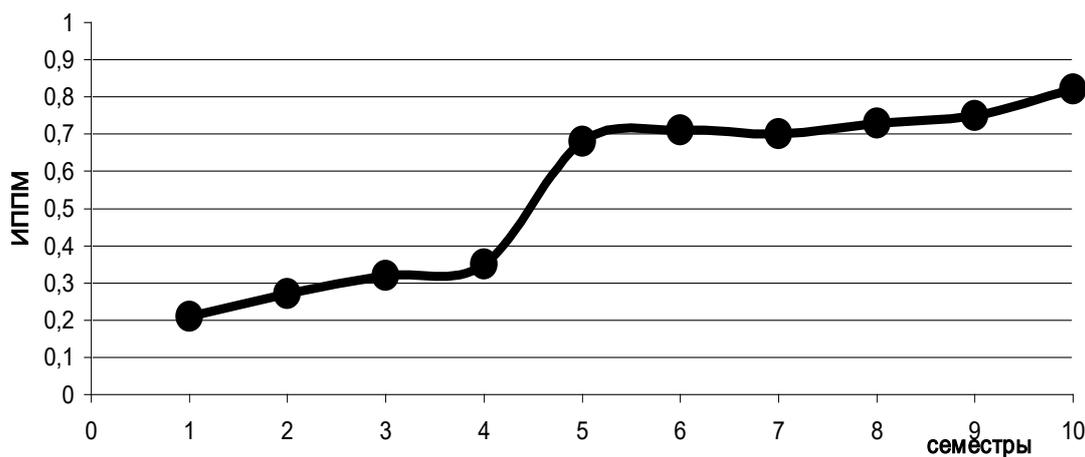


Рисунок 1 – Динамика интегрального показателя профессионализма (ИППМ) студентов-менеджеров.  
\* Источник – собственная разработка

ботка на основе ее управленческих решений.

#### **Креативность**, по той же шкале.

Наличие креативности является важнейшим условием эффективного планирования, способности мыслить нестандартно и творчески при принятии управленческих решений стратегического и тактического уровней. Отсутствие креативности у менеджера приводит к тому, что организация, которой он управляет неспособна к развитию, поскольку при реализации управленческой функции планирования будет отсутствовать творческое начало. Кроме того, такой менеджер не будет в состоянии принимать правильные решения в нестандартных динамических ситуациях управления, которые составляют порядка 30-40% всех задач, решаемых практическим менеджером.

#### **Коммуникабельность.**

Продуктом труда менеджера являются управленческие решения, которые принимаются менеджером на основе анализа и переработки информации, полученной как правило от других лиц. Поэтому, без умения общаться с людьми менеджер просто не получит качественную информацию, а следовательно может принять неправильные решения. В повседневной деятельности обычный менеджер среднего звена управления в день общается примерно с 7-10 людьми, причем около 30% всех его контактов приходится на общение с людьми малознакомыми и незнакомыми. Естественно, что менеджер, который не умеет налаживать и поддерживать хорошие отношения с людьми, не умеет доступно говорить и внимательно слушать не сможет продвигаться по карьерной линии.

#### **Стрессоустойчивость.**

Специфика управленческой работы такова, что лицо, принимающее решения постоянно находится в стрессовых ситуациях. С одной стороны – это стрессы большой информационной нагрузки и ограничения времени на принятие решений, с другой – стрессы, связанные с принятием ответственности за реализацию решений.

#### **Потребность в достижениях.**

Наиболее важным из всех профессиональных качеств личности менеджера является на наш взгляд наличие у него потребности в достижениях, которая является побудительным мотивом всей деятельности специалиста – менеджера. Английский глагол to manage, от которого и пошло само понятие «менеджмент», означает «удаваться, получаться». Поэтому личность, лишенная потребности в достижениях или с низким уровнем ее развития не может быть менеджером по опреде-

лению. Иными словами, менеджер – это «человек успеха» и он должен быть ориентирован на достижение успеха. Потребность в достижениях, в успехе является стержнем профессиональной мотивации менеджера.

Дополнительно производится расчет скорости реакции и оценка достоверности тестирования.

Использование ЭВМ в проведении тестирования позволило в значительной мере сократить время проведения тестирования и снизить трудоемкость процессов обработки результатов.

Проследим результаты тестирования в табличной форме. Поскольку численный состав студентов в период обучения изменялся, приведем средние данные по группе, характеризующие динамику изменения показателей профессионализма по семестрам обучения (таблица 1.)

Проанализируем данные обследования динамики профессионализма студентов менеджеров.

Интегральный показатель профессионализма менеджера ИППМ изменялся в диапазоне от 0,21 до 0,82. При этом, значительный скачок показателя в 5-м семестре и более быстрый его рост был обусловлен развитием его интеллектуальной составляющей. Действительно, с 3-го курса объем специальных дисциплин резко возрос и поэтому профессионализм стал резко повышаться. (Рисунок 1.)

В целом на выпуске группа продемонстрировала достаточно высокие значения ИППМ, что свидетельствует об эффективной подготовке группы.

В зависимости от результата ИППМ выделяют несколько уровней профессионализма (критерием разделения интервалов ИППМ являлась функция желательности Харрингтона).

#### **1. Уровень любительского управления.**

$$(0 < \text{ИППМ} < 0,33)$$

Характеризуется низким профессионализмом менеджера. Такой специалист не в состоянии контролировать хозяйственные системы.

#### **2. Уровень интуитивного управления.**

$$(0,34 < \text{ИППМ} < 0,63)$$

При этом уровне менеджер может выполнять задания оперативного руководства, но его карьера не возможна без корректировки личности и повышения образовательного уровня.

#### **3. Уровень профессионализма.**

$$(0,64 < \text{ИППМ} < 0,85)$$

Руководитель в состоянии выполнять текущее управление и элементы стратегического. Это - уровень начальника отде-

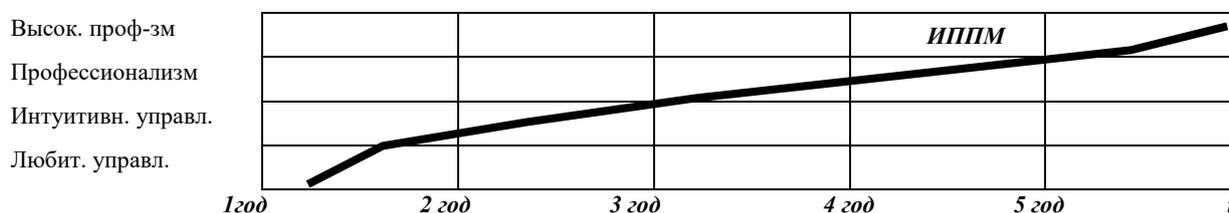
ла, цеха, службы. Тем не менее, он недостаточно готов для принятия решений, определяющих стратегию фирмы.

#### 4. Уровень высокого профессионализма.

$(0,86 < ИППМ < 1)$

Специалист с таким показателем является собой образец менеджера и, при наличии у него эффективной мотивации, он способен решать практически любые задачи управления.

Такой подход в оценке и анализе профессиональных личностных качеств позволяет говорить о полномасштабном процессе воспитания и развития высококвалифицированных специалистов-менеджеров. Отличительной особенностью данного процесса является его ориентирование на самооценку и самокорректировку.



УДК 316

*Ракицкая В.Г.*

## СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ЕЁ ПРОБЛЕМЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Как особая дисциплина социология образования сформировалась на рубеже XIX—XX веков. В своих работах Э. Дюркгейм, Д. Дьюи и другие социологи обратили внимание на необходимость специального анализа тех проблем, которые затрагивали роль, назначение и функции образования.

Последние же несколько лет ознаменовались повышенным интересом мирового сообщества, и белорусского в частности, к вопросам образования. Появилась необходимость осознания тех процессов, которые происходили во второй половине XX в. и которые привели к существенным сдвигам, к пониманию и восприятию того, что значит образование в современной цивилизации. Поэтому по-прежнему актуальным остается вопрос о том, что определяет интерес людей к процессу овладения знаниями, какова оценка его действительности и эффективности, какие проблемы образования волнуют людей в условиях информационного общества.

Образование относится к числу тех реальных явлений и процессов общественной жизни, которые привлекают пристальное внимание представителей ряда наук: педагогики, психологии, философии, истории, экономики, социологии. Каждая из них исследует ту грань, которая специфична для каждой из них. Причем любая из названных наук не может не учитывать того, что сделано в смежной области знаний. Социология так же, как и другие науки, опирается на обобщенную информацию, которую не может игнорировать ни одна из наук: что собой представляет система образования, численность обучающихся и преподавателей в целом и по отдельным формам, инфраструктура образования, сравнение с другими странами и т.д. Вместе с тем социология имеет свои специфические задачи.

Прежде всего, социологический подход к образованию нацелен на определение его места и роли в обществе. Это значит, что речь должна идти о выявлении диалектики взаимодействия, взаимовлияния образования и различных подсистем общества: экономических, политических, социальных, культурных. Социологию волнует эффективность образования, трактуемая в широком социальном — экономическом и культурно — нравственном диапазоне.

Образование как социальное явление и процесс, как социальная система, наконец, как социальный институт, являясь

элементом общества, испытывает на себе практически все изменения, происходящие в нём. Это вдвойне справедливо по отношению к образованию в обществе, переживающем трансформации, каким сегодня оказывается наше общество. Таким образом, одной из задач социологии образования является анализ зависимости образования от общественных преобразований в стране, выявление его места и роли в жизни трансформирующегося общества.

Социологический подход означает также изучение образования как одного из наиболее значимых элементов образа жизни людей. Поэтому социологию интересует влияние на образование труда, быта, свободного времени, условий жизни, ценностных ориентаций, различных форм и видов деятельности. Вместе с тем она изучает и обратное воздействие образования на разные стороны образа жизни человека, социальных групп.

Специфика социологического подхода к образованию состоит также в том, чтобы анализировать степень удовлетворенности им различных социальных общностей как непосредственно включенных в его систему, так и косвенно связанных с ней. Речь идет о выявлении социального самочувствия различных групп в сфере образования, факторах социального комфорта и дискомфорта, готовности людей продолжать образовательную деятельность в течение всей жизни либо достаточно долгого времени.

Таким образом, использование социологического подхода позволяет сочетать в изучении образования две его стороны — общественную и личностную.

В последнее время в нашем обществе высказывались суждения о том, что среди молодежи значительно снизился престиж образования, в том числе и высшего. Наличие диплома якобы не позволяет обеспечить материальный достаток, деньги имеет тот кто «крутится» и т. п. Мнение такого рода небезосновательно, если взглянуть на оклады многих дипломированных специалистов различных сфер деятельности в нашем государстве. Но фактом является и то, что интерес к образованию, в том числе и высшему, не уменьшился. Об этом свидетельствуют и высокие конкурсы при поступлении, и востребованность платного обучения в государственных и коммерческих учебных заведениях. На современном этапе в Рес-

*Ракицкая Вероника Георгиевна. Аспирантка кафедры социологии и культурологии Академии управления при Президенте Республики Беларусь.*

*Беларусь, АУ при Президенте РБ, 220007, г. Минск, ул. Московская 17.*