

Ахметов Л. А.

*доктор экономических наук, профессор,
Российская академия предпринимательства*

Ботавина Р. Н.

*кандидат экономических наук, доцент, соискатель,
Российская академия предпринимательства*

Современные требования к труду менеджеров в предпринимательских структурах

В статье определяются современные требования к деловым, профессиональным и личностным качествам менеджера, к его этической компетенции в предпринимательских структурах.

Ключевые слова: менталитет, деловые, качества, менеджер, предпринимательские, структуры, цели, оценка, профессиональные, личность, компетенция, этика.

Modern requirements to work of managers in enterprise structures

In article modern requirements to business, professional and personal qualities of the manager, to his ethical competence of enterprise structures are defined.

Keywords: mentality, business, qualities, manager, enterprise, structures, purposes, assessment, professional, personality, competence, ethics.

В настоящее время продолжает оставаться актуальной проблема формирования корпуса российских менеджеров в предпринимательских структурах, которые должны по своим личностным характеристикам, менталитету, деловым качествам, по компетенции и профессионализму, — отвечать современным требованиям экономики.

Служебное поведение, отдельные поступки менеджера, его оценка действий подчиненных и умение находить пути к достижению целей предпринимательской структуры зависят от ряда факторов, из которых важнейшим является менталитет.

Рассматривая менталитет как способ, манеру восприятия человеком (на уровне подсознания) окружающей реальности и выстраивания, в соответствии с этим, сознательных действий индивида, необходимо отметить, что источник и основа менталитета — это совокупность различных факторов, в разной степени влияющих на таковой: демографи-

ческих, этических, географических, природно-климатических, социальных, политических, экономических, исторических (см. Рис. 1).



Рис. 1. Взаимосвязь менталитета и менеджмента

Для того, чтобы влияние вышеперечисленных факторов было ощутимым, их воздействие должно быть достаточно длительным, но иногда природожденные или социально-политические потрясения бывают столь значимыми для людей, что приводят к относительно быстрому изменению менталитета или его отдельных сторон.

В служебном поведении и действиях менеджера, в функционировании предпринимательской структуры, как «коллективного менеджера», менталитет обязательно находит своё отражение, более того, — служит основой принятия управленческих решений в предпринимательских структурах.

Итак, можно сделать вывод о том, что «каков менталитет, таков и менеджмент», менталитет — основа, определяющий фактор менеджмента.

Однако, по нашему мнению связь «менталитет — менеджмент» — двусторонняя.

Менталитет, как биологопсихологическая совокупность норм, принципов и др., не является застывшим, окостеневшим образованием догматического характера, влияющим постоянно и непрерывно на менеджмент. Не только менталитет влияет на менеджмент, но и менеджмент, в свою очередь, влияет на менталитет, и это вторая сторона связи «менталитет — менеджмент».

Но наряду с этим необходимо отметить, что выработаны и некоторые общие черты, присущие менталитету менеджеров в предпринимательских структурах:

- деловые качества;
- профессиональные качества;
- личностные качества.

К деловым качествам менеджеров можно отнести:

- системное мышление;
- абстрактное мышление;
- интуитивное мышление («быстрый ум»);
- самодисциплина;
- умение четко выражать свои мысли устно и письменно.

В настоящем перечне присутствуют главные определяющие успешность действий менеджера деловые качества.

К основным, ведущим профессиональным качествам отнесём:

- лидерские качества;
- умение эффективно общаться;
- желание направлять действия других;
- способность осуществлять самоменеджмент;
- воля;
- способность ранжировать цели и выставлять приоритеты.

Группа личностных качеств включает:

- уравновешенность;
- эмоциональность;
- эмоциональную зрелость;
- способность заражать своими эмоциями других;
- обаяние и др.

Настоящий перечень весьма далек от исчерпывающего, поскольку не ставится задача перечислить *все* деловые, профессиональные и личностные черты менеджера.

Благодаря наличию общих качеств, сходству методов работы, почти полной идентичности функций у менеджеров любой отрасли вырабатывается общее, практически одинаковое мировосприятие и мироощущения, способность воспринимать окружающую реальность, перерабатывать информацию, строить на ее основании линию поведения в организации, принимать решения и т.д.

Можно, таким образом, констатировать, что менеджеры в пределах своей деятельности — «похожи друг на друга», имеют схожий, если не идентичный, менталитет, который можно считать профессиональным. Выполнение профессиональных требований менеджмента при-

водит к формированию профессионального менталитета, для которого основополагающими факторами являются общность в понимании значимости знаний и умений в области формирования стратегии предпринимательской структуры, выработки тактических приемов ее реализации, в умении ставить цели и в общности нахождения приёмов и способов их достижения.

Менеджеров предпринимательских структур объединяет также отношение к внешней среде организации, — прежде всего к конкурентам, способность ориентироваться в сложной экономической обстановке — с учетом требований сохранности окружающей среды.

Перечисленные выше деловые, профессиональные и личностные качества менеджеров вырабатываются на практике, в процессе деятельности менеджера, чаще всего — по мере продвижения его по служебной лестнице; второй вариант получения будущим менеджером соответствующих компетенций для формирования деловых, профессиональных и личностных характеристик и, в конечном счете, профессионального менталитета — обучение в высшем учебном заведении.

Система высшего профессионального образования России проходит этап принципиальных изменений — переход на двухуровневую модель обучения. Хотя переход на двухступенчатую систему подготовки (бакалавр, магистр) произошел в РФ относительно недавно, но аналитики и специалисты, формирующие систему бакалавриата и магистратуры, уже делают некоторые выводы о наборе компетенций, о качествах, необходимых будущему менеджеру, о мнении руководства вузов, высказываемого по вопросам перечня необходимых компетенций.

Приведем в качестве примера таблицу мнений экспертов о том, какие компетенции в обязательном порядке должен иметь бакалавр и магистр [1].

Мнение экспертов РФ о том, какие компетенции в обязательном порядке должны иметь место на факультетах управления на уровне бакалавриата и на уровне магистратуры, %.

Анализируя перечень компетенций в табл. 1, видим, что умение, готовность, способность внедрять в процесс менеджмента этическое начало в единственном числе, во второй группе компетенций: «Приверженность этическим ценностям». Эксперты, как видно из таблицы 1, относят данную компетенцию к обязательным, как для бакалавров, так и для магистров, — но для бакалавров в меньшей степени — лишь 69,6% экспертов считают склонность учитывать мораль в менеджменте обязательной, но для магистров процент утвержденного отношения экспертов к этической составляющей менеджмента повышается до 91,3.

Таблица 1

Мнения экспертов о том, какие компетенции должен иметь бакалавр и магистр

	На уровне бакалавриата	На уровне магистратуры
1. Инструментальные и системные компетенции		
Способность и готовность к анализу и синтезу	63,7	89,2
Способность и готовность к организации и планированию	52,0	89,2
Способность и готовность к использованию навыков управления информацией	79,4	80,4
Готовность к принятию решений	52,9	93,1
Способность применять знания на практике	94,1	79,4
Способность порождать новые идеи	29,4	94,1
Ответственность за качество своей работы	92,2	92,2
2. Социально-личностные компетенции		
Способность к критике и самокритике	86,3	90,2
Умение и готовность работать в команде	91,2	75,5
Наличие навыков межличностных отношений	82,4	83,3
Стремление к успеху	77,5	88,2
Способность и готовность общаться со специалистами из других областей знаний	50,0	88,2
Способность и готовность работать в международной среде	42,2	91,2
Способность и готовность к постоянному обучению	63,7	85,3
Способность быстро адаптироваться к новым обстоятельствам	77,5	82,4
Приверженность этическим ценностям	69,6	91,3
Способность работать самостоятельно	71,6	90,2
3. Экономические и организационно-управленческие компетенции		
Способность организовать работу коллектива	30,4	91,3
Способность оценить результаты деятельности	64,7	95,1
Готовность к использованию инновационных идей	62,7	93,1
Готовность к творческому риску	35,3	95,1

4. Профессионально-профилирующие компетенции		
Способность использовать в работе теоретические знания	89,2	90,2
Способность использовать в работе общепрофессиональные базовые знания	96,1	75,5
Способность использовать в работе углубленные и профессиональные знания	31,4	94,1
Способность к реализации знаний научно-исследовательского характера	28,4	95,1

Примечание к таблице: в качестве экспертов выступали деканы факультетов управления федеральных университетов и пока еще немногочисленных национальных исследовательских университетов [1].

Не имея полной, исчерпывающей информации по всем западным университетам стран, подписавших Болонскую конвенцию, сравним информацию таблицы 1 с перечнем компетенций, необходимых менеджеру, разработанным в Университете прикладных наук Лори в Финляндии [2]. Университет Лори предлагает пять компетенций: этическую, глобальную, инновационную, рефлексивную и компетенцию в создании сети деловых связей и контактов. Каждая из компетенций имеет свой круг составляющих.

Сравнение двух перечней компетенций указывает на их почти принципиальное различие. В Университете Лори этическая компетенция помещена на первое место — перед глобальной компетенцией, перед инновационной, что говорит о необходимости для менеджера каждый свой шаг в любом направлении — при действиях в международной сфере или при выработке решений по инновационному развитию, — оценивать все свои поступки прежде всего с позиции нравственности. В Университете Лори предлагается такая «расшифровка» этической компетенции: 1) восприимчивость к этике; 2) мотивация решать проблемы путем нравственных решений; 3) умение всегда оставаться в рамках нравственности; 4) этические принципы — их наличие и умение их применять [2].

При этом можно ориентироваться на поддержку (или прямые указания) государства (в лице Министерства образования и науки РФ), то есть идти по пути стандартизации высшего образования, что сейчас и делает Российская Федерация. Можно также в большей или меньшей мере учесть опыт американской и английской системы высшего образования: в США роль регулятора объема выпуска специалистов определенного профиля (и бакалавров, и магистров) играет не госу-

дарство, а фирмы-работодатели, то есть, ориентируясь на спрос, университеты формируют предложение выпускников, обладающих тем или иным набором компетенций.

Компетенции, формируемые в процессе обучения студента, будущего менеджера, в дальнейшем, в практике его работы, повышения квалификации, оказывают определяющее воздействие на его менталитет. Менеджер, которому, при обучении в высшем учебном заведении, этическую компетенцию сформировали как главную и первую по значимости, будет иметь соответствующий менталитет, то есть, внешнее поведение и поступки, свое собственное поведение и поступки он будет формировать под углом зрения нравственности, то есть, нравственность, мораль им будет отнесена к ценностям, к идеальным целям.

С помощью формирования системы ценностей можно управлять развитием экономики, общества, страны в целом. Поэтому значение этической компетенции в составе компетенций, получаемых студентом, будущим менеджером, в процессе обучения, следование этическим идеалам в менеджменте, косвенным образом формирующим социум, — трудно переоценить [4].

В заключение необходимо сделать еще одно дополнение, хотя бы в самой краткой форме: повышение квалификации на протяжении всей деловой жизни менеджера обязательно, поскольку знания устаревают все более растущими темпами. При этом, повышение квалификации совсем не обязательно должно носить узко специальный, «шахтный» характер, скорее он должен носить «полевой», «горизонтальный», «стелющийся» характер.

Используемые источники

1. Шереги Ф. Э., Стриханов М. Н., Арефьев А. Л. Спрос на компетенции и квалификации в условиях кооперации производственных компаний, вузов и НИИ. М.: Издатель: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012.
2. Дикинсон П. Г., Мустонен П. Инновационная модель высшего профессионального образования // Экономика и управление. 2010. № 10 (60). Спб.
3. Белкин С., Байдаков М. Развитие и ценности // Развитие и экономика. Научный и общественно-политический альманах. Сентябрь 2011. № 1. М.
4. Ботавина Р. Н. Организационно-управленческие инновации в управлении предпринимательскими структурами. М.: АП «Наука и образование», 2013.

5. Тихонова С. А. (рук.) «Разработка предложений по корректировке государственной инновационной политики Российской Федерации с учетом современных тенденций инновационного развития». М.: Министерство образования и науки РФ. Государственное учреждение «Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП)». 2010. С. 13.