

УДК 378.147:338.24

ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СОДЕРЖАНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЭКОНОМИСТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ

Морусов А. А.

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет», Краснодар, Россия (350072, Краснодар, ул. Московская, д. 2, кор.А), e-mail: shtale@yandex.ru

В статье раскрыты возможности использования гуманистического потенциала содержания дополнительного образования экономистов-менеджеров. Дисциплина «Менеджмент» выбрана в качестве предметной области для подтверждения основных педагогических принципов и подходов. Содержание разделов дисциплины «Менеджмент» обладает большим потенциалом для формирования гуманистических качеств специалиста-управленца, способствуя их органичному взаимодействию с культурой управленческой деятельности менеджера-профессионала. Показана возможность использования содержания специальных дисциплин для формирования гуманистических качеств специалистов на примере изучения специальной дисциплины «Управление персоналом», а также в процессе изучения дисциплины по выбору студентов «Этика делового общения» и дисциплины регионального компонента рабочего плана «Психологические особенности взаимодействия личности и коллектива».

Ключевые слова: гуманистический потенциал содержания, дополнительное образование, менеджмент.

HUMANISTIC POTENTIAL OF ADDITIONAL EDUCATION CONTENT IN ECONOMICS AND MANAGEMENT

Morusov A. A.

Kuban State Technological University, Krasnodar, Russia (350072, Krasnodar, street Moskovskaya, 2, k.A), e-mail: shtale@yandex.ru

In article possibilities of use of humanistic potential of additional education content in economics and management are opened. The discipline "Management" is chosen for acknowledgement of the basic pedagogical principles and approaches. The discipline content "Management" possesses high potential for formation of humanistic qualities of the expert-manager, promoting their organic interaction with culture administrative activity of the manager-professional. Possibility of use of the maintenance special disciplines for formation of humanistic qualities of experts on a studying example special discipline "Human resource management", and also in the course of discipline studying for choice students «Ethics of business dialogue» and discipline of a regional component of the working plan «Psychological features of interaction of the person and collective» is shown.

Keywords: humanistic potential of the maintenance, additional education, management.

Менеджмент – процесс планирования, организации, мотивации и контроля. Его содержание можно рассматривать и как науку, и как практику управления. Раскроем некоторые возможности использования гуманистического потенциала содержания дополнительного образования экономистов-менеджеров на примере основной дисциплины «Менеджмент». Наибольшими возможностями для этого обладают такие ее разделы, как: «Менеджмент как вид человеческой деятельности», «Организация как объект управления», «Коммуникация и эффективность управления», «Процесс принятия решений, его природа и методы. Особенности принятия решений», «Мотивация как важнейшая функция менеджмента», «Природа руководства и лидерства». Раскроем подробнее содержание данных разделов.

1. Менеджмент как вид человеческой деятельности

Понятие «менеджмент» и его содержание: определение менеджмента; система дисциплин управленческого цикла; разграничение понятий «менеджер», «предприниматель»; функции менеджмента;

Эволюция управленческой мысли. Важнейшие подходы в развитии теории и практики управления. Представители теории управления. Подход к управлению на основе выделения различных школ: школы научного управления; административной школы; школы человеческих (гуманистических) отношений; школы науки управления [5].

Менеджмент как система. Элементы системы менеджмента и их взаимодействие: системный подход в менеджменте; взаимоподчиненность элементов менеджмента.

Социальная ответственность и этика менеджмента. Роль предпринимательства в экономике и социальной жизни; социальные последствия предпринимательской деятельности и их учет в менеджменте: аргументы в пользу социальной ответственности.

2. Организация как объект управления

Сущность, функции и виды стратегического планирования; определение стратегического планирования; задачи стратегического планирования; функции стратегического планирования; виды управленческой деятельности; определение стратегии; значение планирования; значение миссии; характеристики целей; принципы стратегического менеджмента.

Внутренняя и внешняя среда организации. Сущность организации. Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления организацией. Основные внутренние переменные организации. Внешняя среда организации и ее значение для менеджмента. Оценка и анализ внешней и внутренней среды. Изучение стратегических альтернатив. Параметры оценки внешней среды. Анализ внутренней среды. Оценка организации. Изучение стратегических альтернатив.

3. Коммуникация и эффективность управления

Процесс коммуникации и эффективность управления: сущность коммуникации; коммуникация с внешней средой; коммуникация между уровнями и подразделениями; неформальные коммуникации; формальные и неформальные коммуникации в организации; коммуникационный процесс; различные теории коммуникаций.

Межличностные и организационные коммуникации: преграды, обусловленные восприятием; семантические барьеры; оптимизация коммуникации; пути преодоления барьеров; психологические и экономические последствия барьеров коммуникации [6].

4. Процесс принятия решений, его природа и методы. Особенности принятия решений

Запрограммированные решения; компромиссы как необходимый элемент принятия решений; принятие решений в условиях повышенной ответственности и важности; условия

неопределенности и их учет в принятии управленческих решений; дефицит времени и информации и его влияние на принятие управленческого решения; диагностика проблемной ситуации; формулирование ограничений внешней и внутренней среды; определений альтернатив; выбор альтернатив; реализация выбранной альтернативы; системность информации; релевантность информации.

Модели и методы принятия решения: интуитивные решения; решения, основанные на суждениях; рациональность решений; информационные ограничения; поведенческие ограничения; временные ограничения; принцип моделирования принятия решения (системность); научный подход к принятию решения; постановка задачи и построение модели; обновление модели; метод платежной матрицы; дерево решений; методы прогнозирования; мозговой штурм; опрос общественного мнения; метод экспертных оценок.

5. Мотивация как важнейшая функция менеджмента

Мотивация и ее современные теории. Авторы основных теорий мотивации и их научные позиции. Теория Маслоу. Теория Мак-Клелланда. Теория Герцберга.

Содержательные и процессуальные теории мотивации. Сущность и специфика процессуальных теорий. Теория ожидания. Теория справедливости. Модель мотивации Портера-Лоулера. Специфика содержательных теорий и их основные положения.

Мотивационная структура. Первичные потребности и их место в мотивации. Потребности высших уровней и их учет в организации мотивирования. Мотивация через потребности.

Мотивирование и его типы. Роль вознаграждения как мотиватора деятельности. Внешнее и внутреннее вознаграждение.

Характеристика деятельности, на которую оказывает влияние мотивация. Факторы повышения производительности. Психологические параметры деятельности. Результативность и эффективность деятельности.

Внутренняя и внешняя мотивация. Сущность внутренней мотивации. Сущность внешней мотивации. Точки уязвимости различных типов мотивации.

Мотивационный процесс и его стадии. Мотивация и мотивационный процесс. Стадия целеполагания. Стадия борьбы мотивов. Стадия принятия решения. Стадия предметной деятельности.

6. Природа руководства и лидерства

Социально-психологические предпосылки существования группы. Понятие «лидерство», «группа» в менеджменте. Необходимость и функции руководства. Влияние и

власть. Лидер и организация. Взаимодействие формальных и неформальных факторов в организации. Общее и различное в этих понятиях. Характеристика власти в формальной группе. Характеристика власти в неформальной группе. Особенности функционирования неформальных лидеров и их учет в управлении организацией.

Формы власти и влияния. Личная (харизматическая) власть; законная (традиционная); через вознаграждение; через наказание; эталонная.

Поведенческий подход к лидерству. Авторитарное и демократичное руководство. Предпосылки авторитаризма. Руководитель, сосредоточенный на работе. Руководитель, сосредоточенный на человеке. Подход с позиции человеческих отношений.

Ситуационный подход к лидерству. Ситуационная модель Фидлера. Подход «путь-цель» Митчелла и Хауса. Теории жизненного цикла Херси и Бланшара. Модель принятия решений Врума-Йеттона.

Как можно видеть из содержания данных разделов, они обладают большим потенциалом для формирования гуманистических качеств специалиста-управленца, способствуя их органичному взаимодействию с культурой управленческой деятельности менеджера-профессионала.

Кроме того, имеются возможности использования содержания *специальных* дисциплин для формирования гуманистических качеств специалистов. В качестве примера приведем отдельные темы дисциплины «Управление персоналом».

При изучении темы «*Коммуникационный менеджмент*» необходимо помнить, что коммуникации – это связующий процесс, необходимый для любого управленческого действия. Исходя из того, что жизнь не стоит на месте, новая эпоха ставит перед людьми новые задачи, формирует новые взгляды, ценности, идеалы, изменяются формы общения между людьми. Эти изменения обуславливают факторы, влияющие на формирование и развитие межличностных отношений, значимые ранее факторы перестают быть действенными в новых условиях, другие, напротив, усиливают своё значение, перерастая в определяющие факторы межличностных отношений. Опыт общения обусловлен знаниями, умениями, чувственным и социальным опытом в сфере межличностного взаимодействия [6].

Рассматривая процесс общения как систему внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации и социального взаимодействия, необходимо учитывать три стороны его проявления: коммуникативную, интерактивную и перцептивную. Коммуникативная сторона общения проявляется через действия личности, сознательно ориентированные на их смысловое восприятие другими людьми. Интерактивная сторона общения (англ. *interaction* – взаимодействие) представляет собой взаимодействие (и

воздействие) людей в процессе межличностных отношений. Перцептивная сторона общения (лат. *perceptio* – восприятие) проявляется через восприятие и оценку людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, других социальных общностей). Все стороны общения взаимосвязаны, взаимообусловлены и обеспечивают контакты субъектов общения [1].

Известно, что общение, в силу его социально-психологической природы, является «трудной» деятельностью. В нем реально и потенциально содержатся элементы, затрудняющие оптимальный уровень деятельности. Особенности экспрессии и речи, социально-перцептивной сферы личности, системы ее отношений, форм обращений, уровень развития навыков взаимодействия и условия общения превращают любой акт общения в сложную задачу и многоаспектную деятельность. Все эти аспекты необходимо рассматривать не только в процессе реализации темы «Коммуникационный менеджмент», но и в процессе изучения дисциплины по выбору студентов «Этика делового общения» и дисциплины регионального компонента рабочего плана «Психологические особенности взаимодействия личности и коллектива».

При изучении темы «*Методы оптимизации управленческих решений*» необходимо помнить, что каждое важное решение сопряжено с компромиссами, основу которых составляет толерантное сознание. Реформы общего и профессионального образования, гуманизация и гуманитаризация, воплощенные в современных образовательных стандартах, указывают на то, что государственная идеология понимает толерантность как знание о мультикультурной социальной реальности и умение сообразовываться с ней. Терпимое отношение друг к другу создает обстановку миролюбия, сочувствия, добра, благополучия и достигается в коммуникациях [2, 4, 8].

Сегодня очень важно формирование толерантных отношений в социально-экономической деятельности [9]. Это обуславливается рядом обстоятельств: обострением межнациональных конфликтов в многонациональной России; ростом миграционных потоков, порождаемых сложной социально-экономической обстановкой; развивающейся тенденцией к межэтническому обособлению, зачастую переходящей в национальную нетерпимость и др. В этой связи педагогическое сообщество призвано обратить особое внимание на развитие культуры межнациональных и этнических отношений. Основой гражданской позиции молодежи должны стать: признание полиэтнического, поликультурного, поликонфессионального построения государственности, формирование дружественных межнациональных отношений (в том числе и экономических). Таким образом, необходимо создавать условия для формирования толерантной культуры будущих экономистов-менеджеров [7].

Данные позиции необходимо формировать и при изучении темы «*Управление внешнеэкономическими отношениями*». Все чаще российский бизнес становится международным – в нем принимают совместное участие фирмы разных государств и в нем используется международный капитал. Переход деловых взаимоотношений в сферу международных контактов привел к существенным изменениям в практике менеджмента. Совершенно очевидно, что в этом случае все управленческие акции должны осуществляться на основе стандартов, принятых на международных рынках. Тот российский менеджер, который намерен развивать деловое партнерство с контрагентами в других странах, просто вынужден действовать на основе правовых, этических, моральных и иных норм, принятых в этих государствах. Международный менеджмент призван в полной мере учитывать различную экономическую, культурную, правовую среду каждого национального рынка. В свете этого работа менеджера при заключении внешнеэкономических контрактов должна учитывать специфику международного права и особенности национальной юриспруденции.

При изучении темы «*Инновационный менеджмент*» также раскрывается потенциал гуманизации образовательного процесса: творческая деятельность должна систематически осуществляться с целью увеличения объема знаний, включая знания о человеке, природе и обществе, а также поиска новых областей применения этих знаний. Для этого необходимо использовать методы поддержки инноваций: обеспечение ресурсами, создание специальных подразделений, выработка правил и механизмов координации работ по инновациям.

В условиях инновационного процесса задачи управления усложняются, так как управление должно быть основано на знании не только общих закономерностей управления, но и инновационного процесса и, прежде всего, инновационной деятельности. Управленцы должны владеть методами научного анализа, как объекта, так и субъекта управления. Для того чтобы эффективно воздействовать на объект, надо хорошо знать, что с ним происходит, то есть организовать управленческую диагностику.

Управленческая диагностика, которую на практике часто отождествляют с управленческим мониторингом, будет эффективна в случае соответствия общенаучным принципам познания – системности, научной обоснованности, целенаправленности. Ее организация требует высокой управленческой культуры руководителей, составляющими которой выступают теоретические знания в области теории и психологии управления, менеджмента, психологии труда и психологии личности, педагогики, психодиагностики, математической статистики и др., а также практические управленческие умения и навыки. Особенно важны рефлексивные умения руководителей, которые позволяют не только анализировать результативность своих действий, их способов, методов и средств, но и соотносить их с ценностными, концептуальными основаниями управленческой системы.

Результаты управленческой диагностики – важнейший рабочий инструмент руководителей. Благодаря им высвечиваются слабые и сильные стороны управленческой системы, выявляются проблемы, требующие первоочередного решения, оцениваются конкретные успехи и достижения педагогического коллектива. При изучении темы *«Управление конфликтами и изменениями в стилях поведения»* важно рассмотреть такие проблемы, как ухудшение социального взаимодействия и коммуникаций, лояльность к подгруппам и неформальным организациям и др. Эффективное вмешательство в конфликт может иметь положительный результат при организации более глубокой работы по поиску решений, выявлению разнообразных мнений для улучшения сотрудничества в будущем. Необходимо рассмотреть пять стилей разрешения конфликтов: уклонение (как уход от конфликта); сглаживание (как такое поведение, словно нет необходимости раздражаться); принуждение (применение власти или давления, чтобы навязать свою точку зрения); компромисс (уступка до некоторой степени другому мнению, которая является эффективной мерой, но может не привести к оптимальному решению); решение проблем (стиль, предпочитаемый в ситуациях, которые требуют разнообразия мнений и данных, характеризуется открытым признанием разницы во взглядах и столкновением этих взглядов для поиска решения, приемлемого для обеих сторон). Важное значение необходимо придавать организационному развитию, представляющему собой долгосрочную работу по совершенствованию способности организации обновить себя, по решению проблем и реагированию на перемены. При этом особо выделяется более эффективное управление культурой организации, особенно в формальных рабочих группах, применении методики науки о поведении. Данные позиции также необходимо формировать в процессе изучения дисциплины по выбору студентов *«Этика делового общения»* и дисциплины регионального компонента рабочего плана *«Психологические особенности взаимодействия личности и коллектива»* [6].

Раскрывая тему *«Социальная ответственность и этика менеджера. Корпоративная культура»*, помимо адекватного реагирования на экономические обстоятельства необходимо формирование умения ответственно относиться к гуманитарному и социальному воздействию деловой активности на работников, потребителей и сообщества, в среде которых функционирует компания. Исходя из этой точки зрения, организации должны вносить позитивный вклад в жизнь общества. Этика менеджмента – деловая этика, базирующаяся на честности, открытости, верности данному слову, способности действовать на рынке в соответствии с законодательством. Широкая публика зачастую считает, что среди предпринимателей происходит падение ценности этического делового поведения [3].

В настоящее время, как на Западе, так и в России, общепризнанными ценностями считаются: самоопределение, участие, коллектив, ориентирование на потребителя, раскрытие личности, творчество, способность идти на компромисс, децентрализация. Корпоративная культура рассматривается как выражение ценностей, которые воплощены в организационной структуре и кадровой политике, оказывая на них свое влияние. Под корпоративной культурой понимаются позиции, точки зрения и манера поведения, в которых воплощаются основные ценности организации [7]. Формирование корпоративной культуры также является одним из условий гуманизации содержания дополнительного образования экономистов-менеджеров.

Список литературы

1. Абульханова-Славская, К. А. Личностный аспект проблемы общения / К. А. Абульханова-Славская // Проблемы общения в психологии / отв. ред. Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1981. – С. 218-243.
2. Алексашина, И. Ю. Теоретико-методологические основы освоения идей гуманизации образования в процессе повышения квалификации: автореф. дис. ... д-ра пед. наук / И. Ю. Алексашина. – СПб., 1997. – 45 с.
3. Болотина, Т. В. Культура мира, права человека, толерантность, ненасилие и миролюбие : учеб. пособие для учащихся средних школ / Т. В. Болотина, Т. Г. Новикова, Н. К. Смирнов. – М.: АПК и ППРО, 2003. – 186 с. – ISBN 5-8429-0074-2.
4. Воронцова, В. Г. Гуманитарно-аксиологические основы постдипломного образования / В. Г. Воронцова. – Псков, 1997. – 421 с. – ISBN 5-7434-0209-4.
5. Рахманин, В. Образование как фактор гуманистической безопасности и социального развития // Alma mater. Вестник высшей школы. – 1997. – № 2. – С. 4-12. – ISSN 0321-0383.
6. Шеламова, Г. М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образ. / Г. М. Шеламова. – М.: Academia, 2002. – 127 с. – ISBN 5-7695-1025-0.
7. Шепель, В. М. Человековедческая компетентность менеджера: управлен. антропология / В. М. Шепель. – М.: Нар. образование, 2000. – 430 с. – ISBN 5-87953-134-1.
8. Шиянов, Е. Н. Гуманизация педагогического образования: состояние и перспективы / Е. Н. Шиянов. – М.: Ставрополь, 1991. – 206 с.
9. Этика ненасилия : матер. междунар. конф., ноябрь 1989 г. / общ. ред. А. А. Гусейнов ; отв. ред. Р. Г. Асперян. – М.: Философское общество СССР, 1991. – 242 с.

Рецензенты:

Шапошникова Т. Л., д.п.н., к.ф.-м.н., проф., зав. кафедрой физики ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет», г. Краснодар;

Архипова А. И., д.п.н., профессор, ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет», г. Краснодар.