УДК 378.147 + 378.02:005

ДИВЕРГЕНТНЫЙ ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ

В.Н. Фатеев

В данной статье рассматривается необходимость учета различий менеджерских и лидерских знаний и умений, значимых компетенций при получении управленческого образования.

Ключевые слова: дивергентный подход, компетентностный подход, лидерство, тренинг.

Важнейшей тенденцией современной педагогики является утверждение компетентностного подхода. В связи с этим встает вопрос: какие компетенции необходимы современным управленцам независимо от величины предприятий, рода и области деятельности и других особенностей конкретной фирмы; какие знания, умения, навыки, личностные качества, установки и другие личностные новообразования должны формироваться в период обучения менеджеров в вузе? Эти вопросы не могут не волновать специалистов в области образования, поскольку в сложных условиях современного социально-экономического развития менеджмент (и, соответственно, подготовка кадров для него) является ключевым звеном при решении многих проблем, с которыми столкнулась Россия в начале XXI века.

Деятельность менеджера многогранна: управленец – это психолог (так как его работа связана с людьми), юрист (поскольку обязан действовать строго в рамках закона), экономист (так как использует инструментарий экономической науки для описания отношений), хозяйственник и предприниматель, политик и инженер (так как связан с производством прогрессивных изделий), конструктор и ученый [1]. Поэтому трудность подготовки менеджера заключается в том, что качественные знания, сколь бы многосторонни они ни были, сами по себе не гарантируют профессиональной успешности, так как деятельность такого специалиста носит синтетический характер.

Нам кажется, что менеджерское образование не совсем должное внимание оказывает такому различию в качествах, как различие менеджер-ских и лидерских знаний и умений.

Как известно, управленец не всегда обладает лидерскими способностями и качествами. Лидер – это тот человек, который играет в коллективе очень важную роль в отношении деятельности других работников организации, их производительности труда, что, без сомнения, сказывается на достижении целей всего коллектива [2].

В научной литературе выделяют три основные концепции содержания лидерства: теория личностных черт; поведенческий подход к исследованию лидерства; ситуационные теории лидерства.

Первая концепция исходит из того, что преуспевающие руководители обладают уникальными, присущими немногим качествами, которые помогают им выделяться среди других.

Вторая концепция основывается на том, что лидерство во многом определяется поведением руководителя, его стилем отношений со своими подчиненными. Такая гипотеза положила начало поискам оптимального стиля управления в организации.

Третья концепция учитывает ситуационные факторы, влияющие на поведение лидера.

В общественном сознании понятия «менеджер» и «лидер» практически не различаются. Однако понятия эти разные, функции у этих людей различные, качества, свойства тоже неидентичные.

Сегодня руководитель – это индивид, гармонично сочетающий в себе лидерские и менеджерские качества. Как менеджер руководитель имеет законные полномочия, которые необходимы ему для решения организационных вопросов, а как лидер он может использовать свое личностное влияние на подчиненных.

Такое расхождение качеств заставляет задуматься методистов менеджерского образования не только о передаче профессиональных качеств будущим управленцам, но и о развитии у них лидерских способностей. И второе направление в рамках классического университета осуществить гораздо сложнее. Неслучайно учреждения формального образования находятся в заведомо проигрышной позиции по сравнению, например, с корпоративными университетами, то есть образовательными центрами на самих предприятиях, где проблема воссоздания технологического и социального контекста профессии просто отсутствует. Это связано в первую очередь с тем, что образование менеджеров относится к тем образовательным сферам, в которых важна практическая направленность, недаром ведь в советское время в классических университетах факультетов управления фактически не было.

Один из вариантов решения такого дивергентного подхода в обучении будущих менеджеров в классических университетах на наш взгляд лежит в особых требованиях к технологиям обучения. И в первую очередь таких

нетрадиционных для квалификационного подхода технологий и методов, как кейс-стади, тренинги, видеосеминары и телетренинги, групповые формы работы, деловые игры и другие формы обучения в виде игровой деятельности, мозговые штурмы, концентрированное обучение, проектные технологии, предметная система и др. Остановимся, например, на тренинге в плане демонстрации возможностей для обучения менеджеров.

В отличие от элементов предметной системы, тренинги в последнее время очень активно используются в России как в подготовке, так и в переподготовке менеджеров. Тренинг (англ. training от to train – обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок. Кроме того, он рассматривается в качестве метода создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Возникновение тренингов связывают с деятельностью известного социального психолога Курта Левина [3]. В 1946 г. Курт Левин вместе с коллегами основали первые тренинговые группы, направленные на повышение компетентности в общении. В 60-е годы возникает опирающееся на традиции гуманистической психологии Карла Роджерса движение тренинга социальных и жизненных умений, который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров. В 70-е гг. в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, названный социально-психологическим тренингом. Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков.

Практической областью приложения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.

Наиболее распространенный тип тренинга, используемый в образовании – навыковый тренинг, направленный на формирование и выработку определенного навыка (тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.).

На сегодняшний день значительно возросло значение бизнес-тренингов, нацеленных на повышение эффективности работы компании. Тренинги для менеджеров помогают сократить финансовые и временные потери, активизировать ранее не используемые резервы и повысить общий уровень производительности.

Профессиональная подготовка менеджеров имеет отчетливо выраженную специфику, связанную, прежде всего, со спецификой самой профессиональной деятельности управленцев, ее комплексным, творческим, сложным характером. Данное отраслевое образование носит ярко выраженные черты дивергентного характера, что накладывает на него определенные требования, в том числе требует широкого применения в учебном процессе технологий и методик практико-ориентированного подхода.

Библиографический список

1. Горшенин, В.Ф. Введение в специальность «Менеджмент организации»: учеб. пособие / В.Ф. Горшенин. – Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2007. – 173 с.

2. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров / Е.Б. Моргунов. – М.: Изд-во Юрайт, 2011. – 561 с.

3. Википедия. – URL: http://ru.wikipelia.org/wiki/Тренинг.