

УДК 65 015(075)

Л.В. Рыбакова, А.Д. Кардасова

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ САМОМЕНЕДЖМЕНТА

В статье рассматриваются вопросы самоменеджмента и разработка стратегической модели формирования личности будущего менеджера. Представлены результаты исследования сформированности у студентов-менеджеров общекультурных и профессиональных компетенций, требуемых Федеральным государственным образовательным стандартом по подготовке бакалавров по направлению подготовки «Менеджмент».

Ключевые слова: самоменеджмент, стратегическая модель, общекультурные компетенции, профессиональные компетенции, будущий менеджер, учебная дисциплина.

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT STRATEGIC PLANNING
IN SELF-MANAGEMENT SYSTEM**

This article deals with the self-management and development of a strategic model of the future manager identity. The article presents the results of the study of the development of common cultural and professional competencies in students majoring in Management. These competences are required by the Federal State Educational Standards for bachelor program «Management».

Key words: self-management, strategic model, general cultural competence, professional competence, the future manager, academic discipline.

Данное исследование посвящено вопросам самоменеджмента и разработке стратегической модели формирования личности будущего менеджера. Проблемы стратегического планирования личностного развития рассмотрены нами на основе теории самоменеджмента [3].

Целью личностного развития и профессиональной подготовки студентов-менеджеров является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, требуемых Федеральным государственным образовательным стандартом по подготовке бакалавров по направлению подготовки «Менеджмент».

Самоменеджмент означает определение того, что важно для нас – наши стратегические цели, и такие изменения в поведении, которые позволят добиваться желаемого. Истории и современности хорошо известно, сколько талантливых людей многого добивались в жизни. Но еще больше тех, кто, несмотря на способности, не осуществил свои высокие замыслы сполна, не смог себя реализовать. Одна из причин неудач кроется в неумении управлять собой, правильно строить взаимоотношения с людьми.

Профессия менеджера требует от специалиста постоянного обновления своей деятельности, развития своей личности. Необходимо умение управлять своей судьбой, своим развитием, проявлять

«самость», о которой в свое время писал К. Юнг, т.е. осуществлять самопознание, самообразование, самовоспитание, самоуправление, саморегуляцию, самосовершенствование, самоорганизацию и, наконец, самореализацию своих возможностей [1].

Самоменеджмент – сложная процессуальная система, состоящая из следующих подсистем: субъект деятельности (Я – реальное); модель выпускника (специалиста) (Я – идеальное) как система целей; собственно деятельность с ее содержанием, организацией, технологией и техникой; условия, в которых функционирует и развивается система; результат.

Основа самоменеджмента – система принципов, основанная на закономерностях процесса обучения и интеграция учебных дисциплин, в частности менеджмента, психологии, педагогики. Общеметодологическими принципами самоменеджмента как науки, технологии управления собой являются системность, целостность, развитие, интеграция.

Решение разного рода задач и проблем самоменеджмента можно представить в виде различных функций, которые находятся в определенной взаимозависимости и, как правило, осуществляются в определенной последовательности, образуя единый самоуправленческий цикл. Недооценка какого-либо из функциональных элементов этого цикла приводит к изменению всего процесса самоменеджмента и снижению его конечных результатов. Взаимосвязь между функциями может быть представлена круговой диаграммой, показывающей содержание процесса самоуправления (рис. 1).



Рис. 1. Взаимосвязь функций самоменеджмента.

Стрелки на диаграмме показывают, что движение от стадии постановки цели (анализ и формулирование личных целей) к контролю (самоконтроль и контроль итогов, в случае необходимости – корректировка целей) возможно лишь путем выполнения работ, связанных с планированием (разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности), принятием решений (принятие решений, выбор приоритетов), организацией и реализацией (организация личного трудового процесса).

Многогранность деятельности по управлению самим собой определяет многообразие методов самоменеджмента. Самоменеджмент обязательно предполагает выбор методов, осуществляемый на основе принципов, задач самоменеджмента, знания и учета ряда объективных и субъективных факторов, влияющих на состояние субъекта. Система методов самоменеджмента располагает четырьмя группами: самооценка и самопознание, общеорганизационные, развитие мышления, развитие общения.

Чтобы облегчить освоение азбуки системного подхода и сущности самоменеджмента, наглядно представим систему в виде схемы (рис.2). Достоинство схематического представления системы заключается в том, что это позволяет представить данную систему относительно целостно. Последующее изучение и анализ системы самоменеджмента осуществляются в форме постоянного обращения к данной схеме как модели системы самоменеджмента.

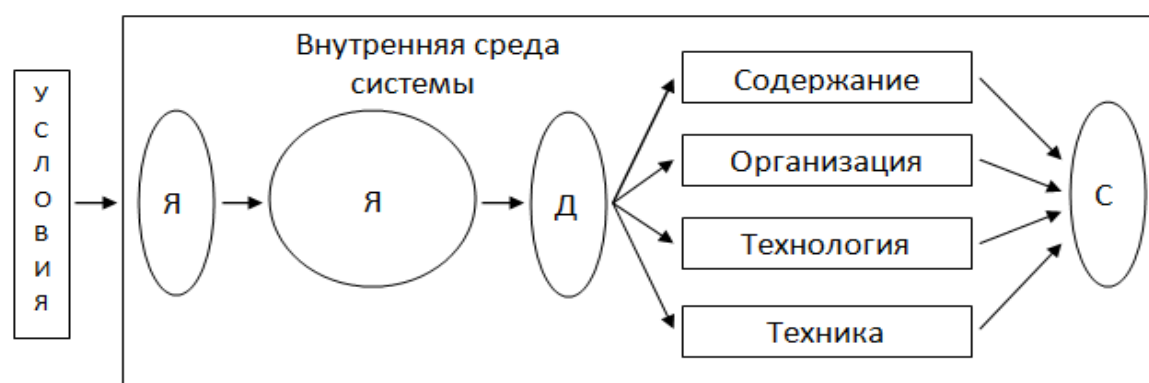


Рис. 2. Самоменеджмент как система.

Для построения стратегической модели самоменеджмента будем исходить из того, что существуют три этапа определения жизни, которую хотелось бы построить:

1. Определение долгосрочных целей (в данном случае добиться долгосрочных профессиональных успехов в менеджменте).
2. Выбор деятельности, которая поможет достичь целей или общих способов их достижения.
3. Выбор ежедневных задач (дел), составляющих выбранные виды деятельности.

Применив данную теорию на практике, взяв определенные стратегические цели и список видов деятельности, составим модель того, как примерно может выглядеть алгоритм разработки стратегической модели самоменеджмента: анализ – планирование – действие.

Стратегическая модель самоменеджмента представлена в табл. 1.

Таблица 1

Стратегическая модель самоменеджмента

Области жизни	Стратегические цели	Конкретные виды деятельности
Личностное развитие	Создать благоприятные жизненные условия для профессиональной реализации и карьеры	Управлять здоровьем, отношениями в семье, с друзьями, коллегами
Финансовое состояние	Повысить собственное благосостояние	Научиться правильно инвестировать, регулярно читать деловую литературу, вовремя оплачивать чеки
Общественная жизнь	Помогать нуждающимся	Участвовать в благотворительных акциях, отдавать нуждающимся ненужные вещи
Будущая профессиональная деятельность в менеджменте	Сформировать требуемые для успешной деятельности менеджера общие и профессиональные компетенции и сделать карьеру	Учиться и совершенствовать навыки работы, деловые связи и знакомства, вести поиск новой работы

Стратегическая модель личностного и профессионального развития менеджера может быть представлена в виде табл. 2.

Таблица 2

Стратегическая модель развития менеджера

№ п/п	Параметры модели	Характеристика модели	
		Студент – будущий менеджер	Специалист (бакалавр) менеджер
1.	Цели деятельности	Усвоение знаний преобразуется в усвоение системы знаний. Научное расширение знаний и нахождение недостаточных начинает доминировать над усвоением знаний. Научное решение проблем с помощью усвоенных знаний выводит на перспективы профессиональной деятельности	Реализация общекультурных и профессиональных компетенций. Расширение знаний и накопление опыта, преобразование в творческую профессиональную деятельность. Здоровый образ жизни и саморазвитие, доминирующие над целью «Я должен все и вовремя сделать». Выражение своего «Я» и полного проявления своих способностей, выводящее на перспективы творческого решения жизненных и профессиональных проблем
2.	Ценности деятельности	Высокое значение знаний, умений и навыков. Приоритетное содержание аспекта оценки над отметкой. Адекватный уровень притязаний выше среднего. Средний и высокий уровень ответственности. Уверенность в своих силах	Уверенность в себе. Последовательность. Активность в жизни. Стремление понять чужие взгляды. Владение общекультурными и профессиональными компетенциями. Доверие окружающих. Отзывчивость к изменению ситуации. Стремление к «открытому» управлению. Забота о саморазвитии
3.	Временная организация деятельности	Сочетание линейной и циклической шкал времени	Оптимальное сочетание календарного, объемного и психологического времени. Использование времени как доступного ресурса
4.	Выбор и реализация средств деятельности	Владение стратегией изучения учебных предметов и освоение компетенций. Владение стратегией решения проблем. Владение системой интеллектуальных операций	Владение стратегией изучения ситуации и принятия различных типов и уровней управленческих решений, включая инновационные. Владение технологией и техникой самодиректанта

Для студента качественной характеристикой его персонального и профессионального развития как личности является формирование профессиональных компетенций, выражающих качественный результат его профессионального становления на определенном этапе. Профессиональное самоопределение не заканчивается с окончанием вуза, оно продолжается в процессе профессиональной деятельности.

В рамках данного исследования было проведено анкетирование среди студентов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент», в ходе которого оценивался уровень освоения общекультурных и профессиональных компетенций, требуемых стандартом подготовки менеджеров [2].

Анкетирование показало, что уровень освоения общекультурных компетенций (3,93 балла) выше уровня освоения профессиональных компетенций (3,85 балла).

Что касается общекультурных компетенций, то самым высоким уровнем развития студенты отметили:

ОК-7 – готовность к кооперации с коллегами, работа в коллективе (оценка 4,38 балла);

ОК-11 – умение критически оценивать личные достоинства и недостатки (оценка 4,17 балла);

ОК-6 – умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (оценка 4,15 балла);

ОК-22 – способность придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни (оценка 4,1 балла);

ОК-10 – стремление к личностному и профессиональному саморазвитию (оценка 4,05 балла);

ОК-20 – способность учитывать последствия управленческих решений с позиции социальной ответственности (оценка 4 балла).

На графике (рис. 3) представлены 9 общекультурных компетенций из 18, наиболее высоко оцененных студентами.

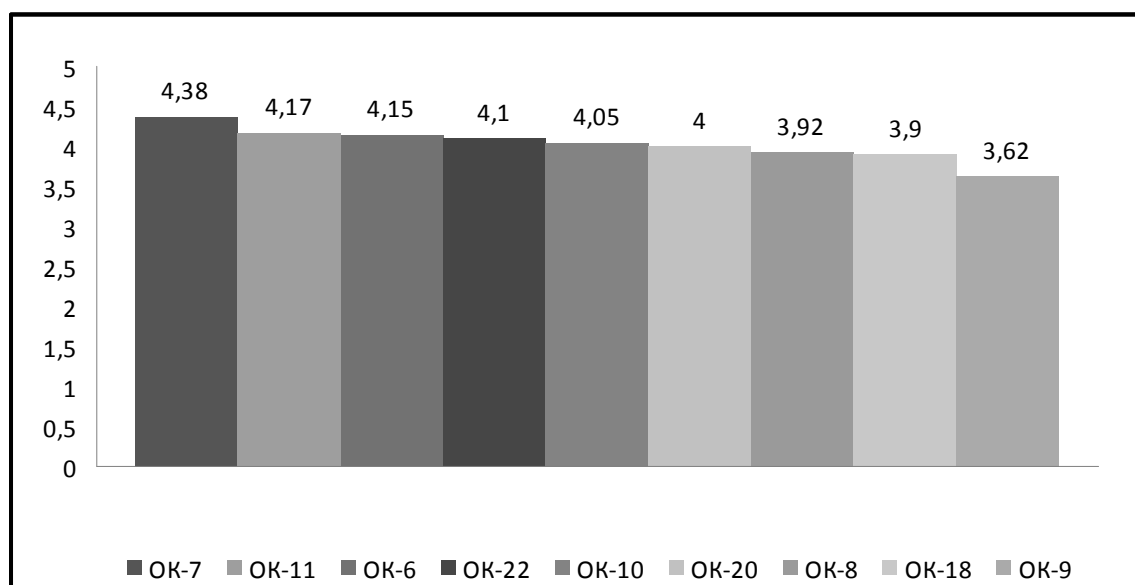


Рис. 3. Общекультурные компетенции.

Оценивая профессиональные компетенции, студенты выделили как наиболее высоко оцениваемые – 10 из 36.

ПК-13 – способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (оценка данной компетенции 4 балла);

ПК-2 – способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (оценка 3,95 балла);

ПК-20 – владение методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения (оценка 3,95 балла);

ПК-4 – способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (оценка 3,87 балла);

ПК-36 – умение использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (оценка 3,85 балла);

ПК-43 – способность проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (оценка 3,85 балла);

ПК-17 – готовность участвовать в реализации программы организационных изменений, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям (оценка 3,82 балла);

ПК-14 – владение современными технологиями управления персоналом (оценка 3,81 балла);

ПК-19 – способность планировать операционную деятельность организаций (оценка 3,8 балла);
 ПК-5 – способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (оценка 3,8 балла).

Указанные компетенции представлены на рис. 4.

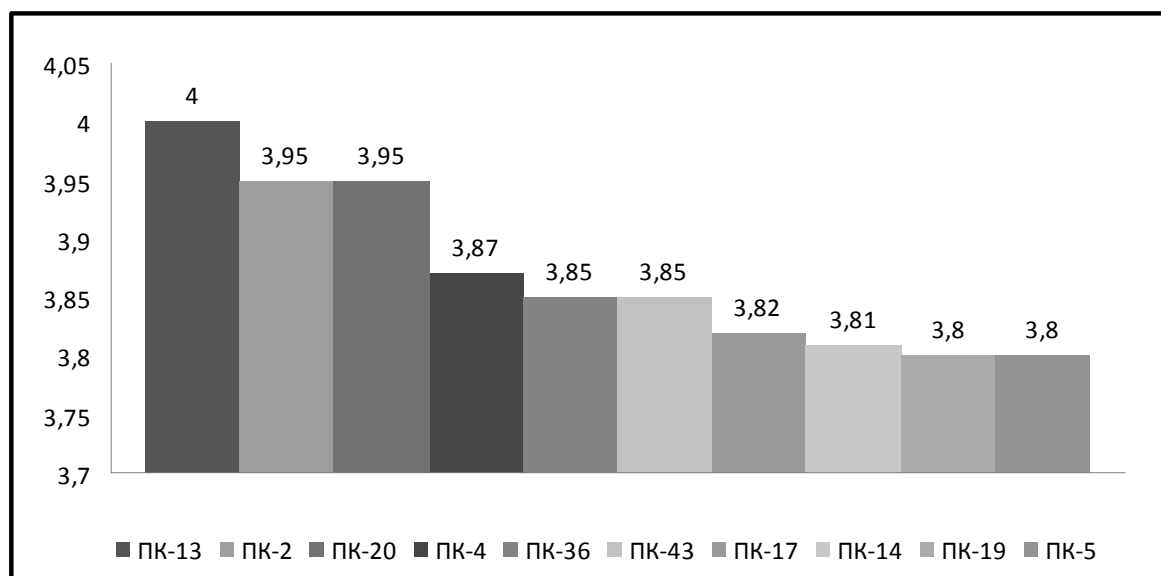


Рис. 4. Профессиональные компетенции.

В ходе исследования студентам было предложено указать дисциплины, при изучении которых формируются требуемые стандартом компетенции. Из дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла студенты выделили дисциплины: «Институциональная экономика», «История», «Психология менеджмента», «Философия», «Основы социального государства», «Правоведение», «Социология», «Иностранный язык».

Перечисленные дисциплины в большей степени способствуют формированию общекультурных и профессиональных компетенций, частота упоминаний указанных дисциплин представлена на рис. 5, где 19 раз из 87 была выделена дисциплина «Иностранный язык».

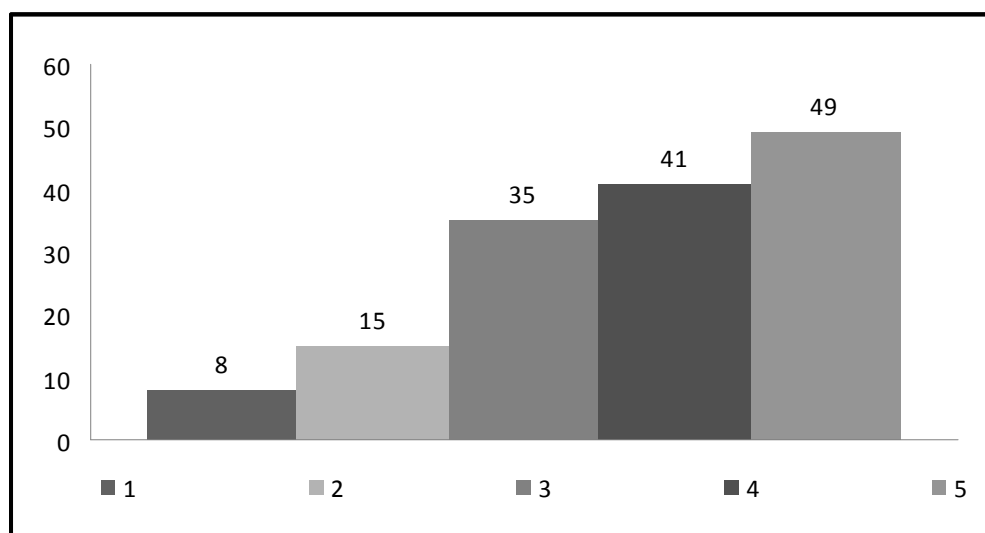


Рис. 5. Дисциплины гуманитарного, социального и экономического цикла.

Студентами было выделено также 5 дисциплин математического и естественно-научного циклов: «Математика», «Эконометрика», «Системный анализ», «Статистика», «Информатика». Как можно видеть из рис. 6, чаще других (49 из 148 раз) была упомянута «Информатика».

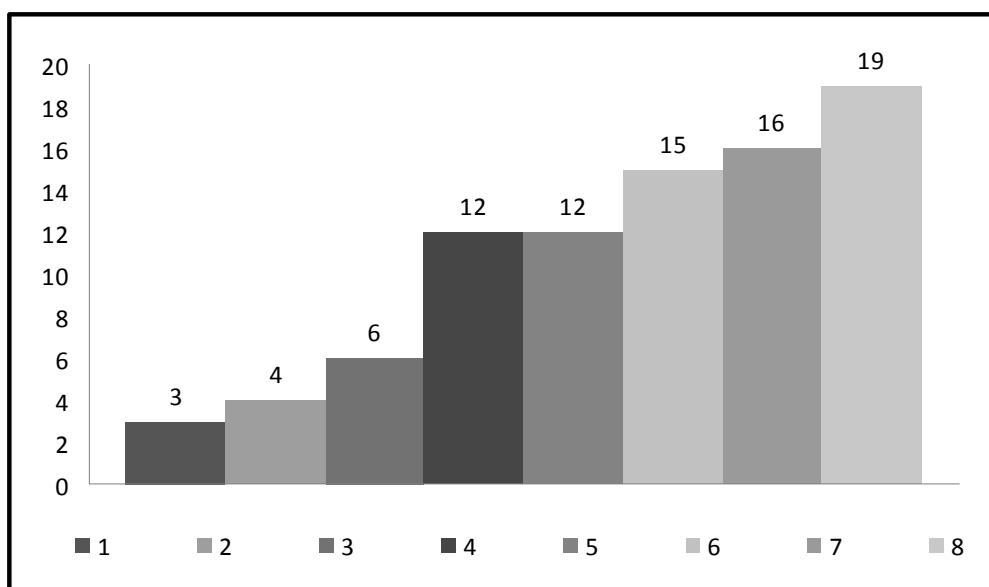


Рис. 6. Дисциплины математического цикла

Большую роль в формировании компетенций играют дисциплины профессионального цикла. Студенты указали 28 дисциплин данного цикла: «Учет и анализ», «Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия», «Трудовое право», «Логистика», «Комплексный анализ хозяйственной деятельности», «Управление развитием бизнеса», «Налоговый менеджмент», «Конкурентоспособность предприятия», «Экономическая стратегия предприятия», «Антикризисное управление», «Организация производства», «Безопасность жизнедеятельности», «Электронная коммерция», «Риск – менеджмент», «Реструктуризация производства», «Моделирование и оптимизация в менеджменте», «Управление человеческими ресурсами», «Маркетинг», «Корпоративная социальная ответственность», «Профессиональная этика и деловой этикет», «Управление проектами», «Финансовый менеджмент», «Инвестиционный анализ», «Бизнес – планирование», «Теория менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Экономика предприятия», «Разработка управленческих решений».

Среди этих дисциплин наибольшее количество раз упомянута дисциплина «Разработка управленческих решений» (98 из 915), а также 86 раз упомянута дисциплина «Экономика предприятия», 76 раз – «Стратегический менеджмент» и 75 раз – «Теория менеджмента».

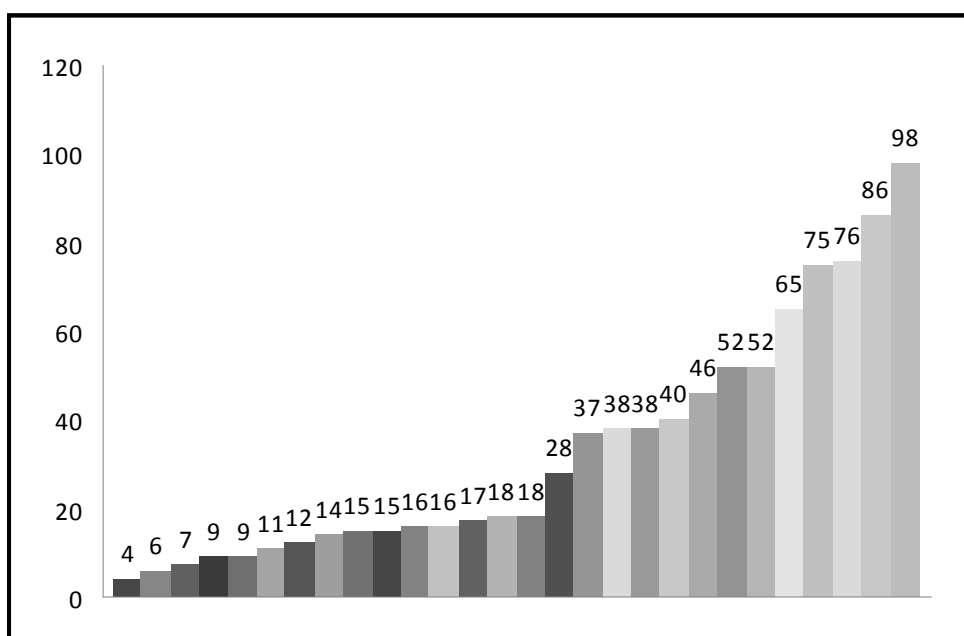


Рис. 7. Дисциплины профессионального цикла.

Студенты отметили, что такие факультативы как «Лидерство» (25 раз из 66) и «Командообразование» (41 раз из 66) также помогают им освоить общекультурные и профессиональные компетенции.

Дисциплина «Физическая культура» была отмечена всеми опрошенными студентами как дисциплина, которая формирует ОК-22 (способность придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни).

Среди целей деятельности будущего менеджера обязательно должны быть разработка системы самоменеджмента и выработка умения правильно распоряжаться личным временем. В результате исследования предложена стратегическая модель самоменеджмента студента. Конечно, пока что не все студенты обладают необходимыми навыками в планировании своего времени, но к этому они должны стремиться. Ведь только тогда из будущего менеджера вырастет настоящий специалист, знающий свое дело и умеющий управлять любой ситуацией.

1. Архангельский, Г. А. Тайм-драйв: Как успевать жить и работать. – М.: ЗАО «Манн, Иванов и Вербер», 2011. – 256 с.

2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (квалификация «Бакалавр»).

3. Шалагинова, Л.В. Самоменеджмент. Практическое руководство. – Минск: Фактор роста, 2012 – 272 с.