



СОДЕРЖАНИЕ

Своими словами

Д.А. Медведев: «Судьба нашей страны, ее будущее и благополучие заключаются только в одном – в умении слышать друг друга, ценить друг друга, любить друг друга, жить вместе» **2**

Свежий взгляд

В.М. Филиппов. Год образования в СНГ – коллективный вклад в будущее **6**

Главное – качество

Э.П. Утлик. Роль психологического образования в улучшении качества подготовки менеджеров **9**

Ю.О. Лихашерстная. К вопросу о мониторинге качества курсов повышения квалификации педагогов **15**

Компетентность специалиста

Б.С. Исмакова, А.М. Танабаева. О социокультурной коммуникативной компетенции студентов технического вуза **18**

Научные сообщения

Н.В. Клягин. Шестая сила **21**

Социология и психология

Д.В. Гумеров. Мотивационные аспекты карьерных ориентаций госслужащих **30**

Г.Г. Филиппова, Ю.В. Ефимова. Фактор новизны и его роль в исследовательской деятельности и игре животных и человека **33**

Грани организационной культуры

Д.Н. Безгодков, О.И. Беляева. Образно-новостные жанры PR-текста в контексте организационной культуры вуза **37**

Психолого-педагогический форум

Участники форума **40**

И.И. Ерёмкина. Технологические и методологические аспекты формирования информационной образовательной среды вуза **41**

Е.В. Беляева. Проектирование новых технологий обучения на основе программных педагогических средств **43**

Ф. Юсупов, Б. Раззаков, Д. Юсупов. Повышение эффективности изучения курса информатики на основе структурно-логической граф-схемы дисциплины **46**

В.В. Васюкевич. Электронные средства поддержки использования балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы студентов **49**

М.А. Епифанова. О роли мультимедийных технологий в формировании социально значимой иерархии мотивов учения учащихся **53**

Е.Н. Ращидулина. Дополнительность познания и самопознания в развитии профессионально-педагогического мышления студентов **57**

Д.А. Хидоятова. Формирование у учителя умений и навыков использования интерактивных методов обучения **59**

Рассуждение о методе

Р.Д. Гутгарц. Особенности диссертационного научного исследования **65**

События 63, 64, 70, 71

Редакционный совет журнала «Высшее образование сегодня»

В.М. Филиппов, Российский университет дружбы народов, председатель Редакционного совета журнала «Высшее образование сегодня»

Н.И. Аристер, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки

И.В. Аржанова, Национальный фонд подготовки кадров

Г.А. Балыхин, Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации

В.А. Болотов, Российская академия образования

Г.А. Бордовский, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена

Н.И. Булаев, Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации

В.М. Демин, Союз директоров средних специальных учебных заведений России

В.И. Звонников, Государственный университет управления

В.А. Зернов, Ассоциация негосударственных вузов, Российский новый университет
А.Ф. Киселев, Издательство «Дрофа»

Н.П. Макаркин, Мордовский государственный университет

В.Л. Матросов, Московский педагогический государственный университет

Г.И. Меркулова, Профсоюз работников народного образования и науки

Н.Д. Никандров, Российская академия образования

Н.Н. Пахомов, Издательская группа «Логос», заместитель председателя Редакционного совета

В.А. Садовничий, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

В.Е. Шудегов, Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации



Э.П. Утлик,
Государственный университет управления

РОЛЬ психологического образования в улучшении качества подготовки менеджеров

О РОССИЙСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

О российском менеджменте пишут и спорят давно. И в России и за ее пределами. Например, английский психолог Р.М. Белбин, автор книги «Команды руководителей: причины их успехов и неудач» на соответствующий

вопрос журналистов деликатно ответил: «Я осознаю тот факт, что исторически режим автократии длился в России дольше, чем в некоторых других странах Запада».

Накоплено немало как отдельных мнений, так и обобщенных результатов социологических, пси-

хологических и иных исследований [1; 8].

Среди важных тем, затронутых В.И. Звонниковым, привлекают внимание прежде всего две.

Во-первых, так сказать, «оценка обстановки». Это замечания, относящиеся к «низкой квалификации наших

менеджеров», «наличию в их составе неоправданно большой доли непрофессионалов», «распространенного в их среде зоологического индивидуализма», выдаваемого за философию либерализма, «недостаточной социальной ответственности», «неумению и нежеланию учиться», пренебрежительному отношению к человеческому капиталу, использованию жестоких технологий принуждения к труду, подавлению индивидуальности, насаждению единомыслия, командных методов менеджмента, парализующих трудовую инициативу.

Во-вторых, стремление построить образ современного менеджера, видящего своеобразие своей профессии в характере своего труда, в котором преобладают организационно-управленческие и когнитивные функции, образ руководителя, призванного обеспечивать органическое единство человеческой и технической составляющих технологических процессов, принявшего на свои плечи груз социальной ответственности, «способного врачевать социальные язвы» [2].

Эти соображения важны тем, что они заставляют взглянуть в центр менеджмента, в его глубинные социально-психологические механизмы. Подобные оценки и пожелания встречаются в литературе на каждом шагу, и для них можно найти множество подтверждений в повседневной практике. Все сводится в конечном счете к дефициту гуманности и психологизма в нашем отечественном менеджменте.

Первыми аналитиками и критиками управления в России были Н.Г. Чернышевский и В.О. Ключевский. Н.Г. Чернышевский объяснял неудовлетворительным состоянием «администрации и судебной власти» все беды России («слабость успехов земледелия, медленность в развитии нашего населения вообще, неудовлетворительное состояние наших путей сообщения, торговли, промышленности, недостаток оборотного капитала в земледелии, упадок народной энергии и умственную нашу неразвитость»). По его мнению, «дурное управление» – это единственный источник народной бедности. «Даже сильнейшая причина нашей бедности – крепостное право произошло некогда от дурного

управления и поддерживалось им... Если крепостное право держалось до сих пор, то оно было обязано такою продолжительностью своего существования только дурному управлению... Дурное управление было также главной причиной неудовлетворительного развития нравственных и умственных сил народа» [11].

В.О. Ключевский несколько позже писал: «Властный человек в древней Руси легко забывал, что он не единственный человек на свете, и не замечал рубежа, до которого простирается его воля и за которым начинаются чужое право и общеобязательное приличие». «Московские люди XVI века видели в своем государе не столько блюстителя народного блага, сколько хозяина московской государственной территории, а на себя смотрели, как на пришельцев, обитающих до поры до времени на этой территории. Из-за государя не замечали государства и народа» [5].

Прошедшие столетия многое изменили, но вот бывший председатель Совета Федерации, отвечая на вопрос тележурналиста, заметил, что в бытность свою директором завода он имел «абсолютную власть». Понятно, что таких «директоров с абсолютной властью» непомерно много. Так что управленческая традиция несет в себе нездоровую историческую наследственность. И сегодня, в XXI веке, не редкость руководитель, лишенный чувства ответственности перед подчиненными, безалаберный в своих управленческих решениях, центрированный на себе, грубый и нервный, относящийся к людям как средству решения задач (пресловутому «человеческому ресурсу»).

Специалисты Института психологии Российской академии наук пришли к заключению: повсеместным является «игнорирование психологического аспекта управления. Имеет место чрезмерное превалирование экономических и административных методов управления. Психологический аспект управления представлен преимущественно тем, что работников держат в страхе...» [9].

Не случайно, что из всего зарубежного управленческого опыта у нас получило некоторое распространение только «научное управление» – наименее психологизированная система менеджмента. Более



ЭРНСТ ПЛАТОНОВИЧ УТЛИК

доктор психологических наук, профессор кафедры социологии и психологии

управления Государственного университета управления, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации. Сфера научных интересов: психология управления, психология личности, социальная психология, психология человеческой социальности. Автор 115 публикаций.

Рассматривается идея гуманистического развития менеджмента посредством его психологизации. Раскрываются причины игнорирования отечественным менеджментом психологических факторов, действующих в системах управления. Предлагаются пути повышения уровня психологического образования управленцев. Рассматривается новый вариант дифференциации структуры управленческого университетского образования.

Ключевые слова: менеджмент, управление, управленческое образование, психологическое образование управленцев, дифференциация образования, менеджер-психолог.

This article presents and bases the idea of the development of humanistic management. The reasons of why does domestic management disregard psychological factors were discovered. There were offered the ways of increasing the level of psychological education of managers. A new version of differentiation structure of university education was considered.

Key words: management, direction, management education, psychological education of managers, differentiation of education, manager-psychologist.

гуманизированная управленческая доктрина – «человеческие отношения» – никогда не обсуждалась в качестве объекта изучения и внедрения и преподносилась как идеологически вредная [2; 3].

Здесь уместно привести мнение психологов относительно подобного стиля управления. Р. Фрейджер и Дж. Фэйдимен, например, пишут: «Стиль управления, который игнорирует психологические факторы, явля-

ется шизофреническим. Как показали исследования когнитивных психологов, «шизофреники имеют трудности в категоризации людей в соответствии с их личностными качествами (например, их способностями, мотивами, чертами). Шизофреники, которых просили посмотреть на фотографии людей и отреагировать на них, выносили свои решения, не учитывая их внутренние качества» [6].

Современный отечественный менеджмент дистанцируется от психологии настолько сильно, что впору говорить о его антипсихологизме. Некоторое увлечение психологией в 90-е годы прошлого века под непосредственным давлением Запада, выразившееся в создании психологических служб, управленческих тренингах и других формах, скоро сошло на нет. Это и понятно – ведь почву для психологизации менеджмента надо готовить долго, последовательно и терпеливо.

Уровень психологической компетентности отечественных руководителей заметно отстает от менеджеров западных стран. Что это так, говорят разнообразные обобщения и наблюдения. Если, например, сравнить мемуары западных и отечественных руководителей, то легко убедиться, что по критерию психологизма первые намного превосходят последние. Что бросается в глаза при чтении, например, таких книг, как «Карьера менеджера» Ли Якокки, «Жизнь по-американски» Р. Рейгана или «Крестовый поход в Европу» Д. Эйзенхауэра? Внимание авторов к человеческим проблемам, личности. Что вынес Ли Якокка из своего университетского образования? То, как он изучал психологию и как это помогало ему в управлении! На страницах воспоминаний Р. Рейгана то и дело встречаются выражения, подобные следующему: «Мои родители постоянно втолковывали мне, как важно разглядеть в человеке личность и соответственно к нему относиться». Сравнительный контент-анализ мемуаров Д. Эйзенхауэра и Г.К. Жукова показывает, что уровень управленческого психологизма Д. Эйзенхауэра на порядок (в 10 раз!) выше.

Когда мы читаем мемуары, или «исповеди» отечественных руководителей, в том числе и самого высокого ранга, то с большим трудом

находим что-либо поучительное о человеческих отношениях в системах управления. Они, поднявшись на вершины власти, не готовы даже понять, какую роль играет личность и как властному лицу надо обращаться с человеком. Мы сталкиваемся там с опытом интриг, озлобленностью, унижением своих предшественников на занимаемых должностях, неумением и нежеланием говорить с людьми.

В мировом менеджменте нарастает тенденция более полного и адекватного учета в концепциях и доктринах управления (организации) социально-психологических факторов. Новейшие теории менеджмента грамотно и эффективно осваивают теоретические и прикладные разработки, накопленные в психологии управления. Преодолевается разрыв между «научным подходом», вырождающимся в бездушный технократизм, и гуманистическими потребностями.

Существует огромная дистанция между состоянием психологической теории управления и реальной практикой управления. Психологических исследований управления существует много, но их востребованность минимальна, о чем можно судить по учебникам менеджмента, которые чаще всего воспроизводят структуру зарубежных работ 30–40-летней давности.

Из широко декларируемого положения о том, что всякое управление – это управление людьми, не делается практического вывода о том, что оно в значительной части представляет собой решение психологических задач, количество и сложность которых трудно поддаются учету: жизнь и деятельность любой системы управления ежедневно порождает новые и воспроизводит хронические психологические проблемы. Они представляют собой в конечном счете дефицит психологической готовности человека (группы) к какой-либо деятельности, созданный преимущественно неадекватным функционированием психики человека, скрытую или явную дезорганизацию индивидуального или группового поведения («чистая» психологическая проблема). Обычно же психологические проблемы создаются взаимодействием личностных и организационных условий.

И эти проблемы необходимо решать повседневно и по-деловому (наряду с технологическими, финансовыми, организационными, маркетинговыми и др.), а для этого нужны соответствующие компетенции.

К сожалению, во многих организациях психологические проблемы даже не замечаются. Немало случаев, когда влияние руководителя на психологический климат негативно: он своими психологически неграмотными действиями непреднамеренно (а то и намеренно, полагая, что он оказывает более действенное влияние на подчиненных) унижает людей, обостряет обстановку в коллективе, т.е. порождает искусственные проблемы. Некоторые руководители предпочитают не вникать в эту сторону жизни и деятельности организации. В ход идут различные рационализации, вроде того, что не дело руководителя заниматься «душами» подчиненных.

Деятельности менеджеров приуси и ложные установки, выходящие на стратегический уровень. Такова, в частности, ориентация на негативное воздействие: угрозы, принуждение, грубость, «разносы», «пиление», в то время как уже давно научились ценить поощрение правильного поведения, инициативы, творчества.

Все это – примеры того, что психологические проблемы в системах управления не решаются. Между тем, эффект от их решения – интеграция личностных ресурсов разных людей, создание и поддержание на высоком уровне целостности работоспособного, социально комфортного и перспективного межличностного образования – персонального состава организации, команды, которая может преодолеть любые трудности и критические ситуации. И наоборот, ущерб от их игнорирования, по исследовательским данным, не поддается учету (табл. 1).

Разумеется, вышесказанное не означает, что все люди власти в России чуждались психологически обоснованного стиля управления и обращения с подчиненными. Были и есть руководители, тонко чувствующие душу русского человека и не настроенные злоупотреблять этим своим преимуществом.

Таблица 1

Производственные потери из-за напряженности в трудовых отношениях

Страны	Величина потерь, %
США и Канада	100
ФРГ	50
Франция	33
Англия	25

ПСИХОЛОГИЗАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Как же избавляться от укоренившихся патологий, которыми по разным причинам страдают системы управления?

Мировая практика учит: менеджмент развивается по линии гуманизации, очеловечивания. Именно на этом пути менеджмент достиг тех высот, которые позволяют вовлечь в производственный процесс творческие силы людей, их способности к сотрудничеству, инициативу, стремление постоянно учиться, совершенствоваться и расти духовно.

Не так уж много способов восхождения к гуманизации. Наиболее понятный и технологичный – психологизация – повышение уровня психологической компетентности управленческого персонала, а также приведение всей системы управления в согласие с законами человеческой психологии. Но и здесь трудностей более чем достаточно.

Впечатляющим примером может послужить характер литературы, рекомендуемой для западных руководителей. Взять хотя бы «Консультирование для менеджеров» Н. МакЛеннана, где руководитель рассматривается как эффективный психолог-консультант для своих подчиненных. Здесь более чем на пятистах страницах менеджеру предлагаются способы развития консультативных умений для того, чтобы со знанием дела понимать проблемы отдельных своих сотрудников (депрессию, отсутствие уверенности, жизненные планы, иррациональные убеждения, межличностные и межгрупповые отношения и т.д.).

Проблема психологического подкрепления теории и практики ме-

неджмента решается по-разному. В одном случае говорят о психологических методах управления, в другом – об ориентации менеджера на людей и человеческие проблемы (известная решетка менеджмента), в третьем – о демократическом стиле управления. Обобщая эти и некоторые другие подходы, можно сказать, что суть дела в поиске таких теоретических, методических и организационных решений, которые позволяют управлять согласно законам психологии, то есть существа человека, человеческих групп и общества в целом.

В наше время, когда генеральное направление совершенствования менеджмента представлено его психологизацией, для многих руководителей психологическая наука просто не существует. Одной из причин этого, возможно самой крупной, является минимальное или отсутствующее психологическое образование будущих руководителей и даже его отсутствие в высшей школе, какой бы она ни была – управленческой, инженерной или экономической. Во многих управленческих вузах психология почти не изучается, не говоря уже о такой дисциплине, как психология управления. Ситуация кажется парадоксальной: лучше, когда психология отсутствует в учебном плане, чем представляется урезанным семестровым курсом, демонстративно говорящим студентам: «вот насколько ничтожной мы видим роль психологии в профессиональном становлении менеджера».

Психологическое образование будущего менеджера в большинстве своем не только убого по объему, но и неспецифично по направленности. Даже в учебных пособиях по менеджменту и управлению персоналом со-

держатся преимущественно общепсихологические темы. Разработки по психологии управления, как правило, не освоены теорией менеджмента. А то, что включается сейчас в пособия, свидетельствует об отставании от достижений психологии управления на 40–50 лет.

Во многих управленческих вузах есть кафедры социологии и психологии управления. Но их, в сущности, не допускают к профессиональной подготовке управленцев, ограничивая их роль общеобразовательными вопросами.

Незнание психологии и непонимание человека – печальное настоящее отечественного бизнеса, которому сопутствует унижение личности человека (подчиненного).

Возможно, есть какое-то псевдооправдание для удручающего антипсихологизма отечественного менеджмента: «такие» у нас подчиненные («народ») – не будешь держать в кулаке, ничего не получится. Если даже в подобном расхожем суждении есть какая-то правда, то кто сделает первый шаг к изменению организационной культуры: менеджер или его подчиненные? Думается, что если что-то изменится в деловых отношениях в организациях, то начало будет положено именно менеджером. На него и надежда. На современного, гуманного, знающего себя, владеющего подходом к человеку и коллективу, содействующего росту людей, умеющего опереться на их творческие силы.

Соответственно, хотелось бы надеяться на формирование новой стратегии подготовки менеджеров, основанной на признании того, что будущим и действующим менеджерам полезно владение психологией управления. Что изучать ее надо серьезно и профессионально, теоретически и практически. А учебным заведениям коренным образом менять дидактику подготовки менеджеров, развивать учебно-тренировочную базу для будущего менеджера-психолога. Накапливать, осмысливать и изучать психологический опыт выдающихся руководителей, шире использовать компьютерное моделирование управленческо-психологических проблем и процедур их разрешения.

Реальность такова, что будущему менеджеру не просто формировать профессионально-психологические навыки. Он находится в более сложном

положении, чем, скажем, педагог, который может практически овладеть многими элементами взаимодействия с людьми: читать лекции, проводить семинары со своими же собратьями по реальным, а не вымышленным темам. А вот будущие руководители вынуждены отрабатывать ограниченное число психологических навыков в искусственных учебных ситуациях, когда нет живых людей, с которыми можно было бы общаться в роли руководителя, и нет реальных задач, на которые стоило бы тратить время.

Психологизация (очеловечивание) теории менеджмента идет двумя путями. Первый – предпочитаемый авторами отечественных пособий – включение в книги и учебные курсы одной-двух глав по психологии (личность, мотивация, группа, стиль управления и т.д.). Второй – более сложный – состоит в содержательном преобразовании подходов к узловым управленческим проблемам, выделении социально-психологических механизмов взаимодействия людей в процессе управления.

Для гуманизации отечественного менеджмента полезно отказаться от укоренившегося представления о том, что психология, указывая на человека, отвлекает руководителя от его непосредственного дела, призывая заниматься то ли воспитанием, то ли морализированием, то ли вообще перестать быть требовательным и строгим. Психология управления не побуждает руководителя изменять свою управленческую идеологию. Она исходит из того, что в теории и практике управления есть обширное «белое пятно» – область проблем, которые не только не находят разрешения, но нередко даже не осознаются, вызывая только стресс, общее беспокойство. Это белое пятно есть результат того, что структура управленческой деятельности никогда не рассматривается как двухфакторная. Ее суть проста: перед менеджером любого ранга, если в его подчинении есть хотя бы один человек, всегда стоят две группы задач. Первая – задачи, связанные с организацией деятельности своего участка, взаимодействия с другими подразделениями и вышестоящим руководством. Вторая – внутренние проблемы подразделения, входящих в его состав людей. Это вопро-

Таблица 2

Экспертная оценка требований к компетентности менеджера

Аспекты компетентности	Оценка
1. Стратегическая	4,16
2. Социальная	4,22
3. Функциональная	4,22
4. Управленческая	4,02
5. Профессиональная	3,9

сы трудовой морали, или мотивации деятельности, дисциплины, корпоративной культуры, климата, взаимоотношений, работоспособности, личностного и группового развития людей, авторитета самого руководителя и органа управления. Почему эти вопросы должны разрешаться стихийно, неквалифицированно или замалчиваться? Они ведь заявляют о себе множеством вторичных проблем: неуправляемой текучестью персонала, нарушениями в системе коммуникаций, низкой культурой и производительностью труда, неисполнительностью и другими дефектами организационного поведения людей.

Будущий и действующий руководители должны осознавать, что их решения и действия эффективны только тогда, когда они психологически обоснованы, исходят из адекватной оценки морально-психологической обстановки в коллективе и прогноза ее динамики. Психологически грамотные распоряжения и другие управленческие действия имеют два признака: во-первых, они учитывают уровень внутренней готовности сотрудников к намечаемым переменам и, во-вторых, содержат в себе средства, повышающие в случае необходимости готовность исполнителей делать то, что предусматривается замыслом руководителя. Но для этого нужны соответствующие умения и мотивы, формирование которых должно входить в программу базовой профессиональной подготовки управленца, определенный внутригрупповой статус его личности (реальный,

а не заявляемый) и благоприятный социально-психологический климат. Создание всего этого также входит в число обязанностей руководителя любого звена.

Нужна, одним словом, «психологизация» теории и практики менеджмента.

ПСИХОЛОГИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Управленческое образование сегодня является достаточно упрощенным. В большинстве случаев оно базируется на экономической науке. И привязка его к экономическим дисциплинам настолько сильна, что нередко менеджмент и экономика фактически отождествляются. Можно ли себе представить, чтобы «Управление персоналом» являлось экономической специальностью!? Подобная экономизация университетской подготовки управленцев приводит к тому, что глубинные управленческие проблемы игнорируются, отношение к менеджменту становится поверхностным, а сам менеджмент воспринимается как дело слишком простое и очевидное, чтобы на его изучение тратить учебное время. По существу, воспроизводится мнение, с которым вел борьбу в свое время еще Ф. Тейлор, преследуя цель освобождения управления от «личностной зависимости». Он сетовал: «администрация все еще остается вопросом личности, причем устаревший взгляд сводится к тому, что раз найдется подходящий человек, то методы управления могут быть всецело предоставлены его усмотрению».

нию» [10]. Но и сегодня управление держится преимущественно на личностях в тейлоровском понимании. Руководителя надо просто найти, потому что система образования его фактически не готовит.

Пришло время освобождаться от экономического давления в управленческом образовании. Одним из вариантов может служить его психологизация. Пришло время признать, что подготовка будущего руководителя в человеческой области – задача более сложная и трудоемкая. Экономические ситуации, в которых приходится принимать управленческие решения, конечно, разнообразны. Но по показателю разнообразия и нестандартности человеческие ситуации на порядок выше. И компетентность руководителя должна соответствовать этой сложности.

Уместно привести еще один аргумент за решительные меры по психологическому образованию управленцев. Это результаты оценки немецких экспертов уровня современных требований к компетентности менеджера. На первый план в XXI веке выйдут социальный и функциональный аспекты подготовленности менеджеров. Как показано в табл. 2, требования к социальной компетентности наряду с функциональной находятся на первом месте.

Социальная компетентность – это способность работать в международной команде (4; 4), способность мотивировать и убеждать (4; 3), способность к учебе и нововведениям (4; 3) и личное обаяние (4; 1).

Менеджер, который получит больше управленческо-психологической информации, станет таким типом руководителя, который намного лучше будет знать психологические факторы систем управления и сумеет учитывать их в своей деятельности при принятии управленческих решений и осуществлении всех управленческих действий как в ходе текущего (оперативного) управления, так и в своей стратегии. Вместе с тем он будет специалистом по решению психологических проблем, возникающих везде, где живут и работают люди, которых особенно много там, где применяется власть.

Управленческой команде организации полезно иметь в своем составе некоторое число менеджеров,

отвечающих критерию «психолог». При достаточных межличностном и образовательном разнообразиях управленческая команда будет более эффективной, более адекватной тем проблемам, которые имеют место в организации.

В общем, все говорит за повышение уровня психологической, социальной компетентности управленцев. Для реализации данного проекта потребуется перераспределение учебного времени таким образом, чтобы на человековедческие дисциплины (различные отрасли психологии, педагогика, этика, управленческо-психологические тренинги и т.д.) было отведено достаточное количество учебного времени.

В управленческом образовании нужны поиски и даже эксперименты.

Сложившийся традиционно способ отраслевой дифференциации подготовки управленцев не является удовлетворительным. Он приводит к нерациональному расходованию сил профессорско-преподавательского состава, многократному дублированию проблем, которыми занимаются многочисленные управленческо-экономические кафедры.

Назрела необходимость обсудить и испытать способ дифференциации учебного процесса по тем дисциплинам, которые считаются необходимыми для управленческой деятельности. Для того чтобы полнее учесть сущностные свойства менеджмента, а также индивидуальные интересы и способности студентов, управленческое образование нужно дифференцировать по критерию базовых дисциплин, выделив, кроме экономики, юриспруденцию, психологию (человековедение), а также иностранные языки.

Каждая из этих дисциплин может стать теоретической базой для внутриуправленческой специализации. Тогда одна часть управленцев будет сильнее подготовлена в области человековедения, другая – в юриспруденции, третья – в экономической области. Уместно было бы поставить вопрос и о подготовке управленцев с профессиональным знанием иностранного языка, что также соответствует идее теоретической дифференциации образовательного процесса.

Этот вариант построения обра-

зовательного процесса позволяет сделать шаг по пути индивидуализации подготовки управленцев. Он включает в учебный процесс фактор, который в настоящее время находится на заднем плане – индивидуальность каждого потенциального руководителя. Другая задача, которая решается благодаря теоретической дифференциации, – обретение собственно высшего образования, развитие научного мышления и получение реального доступа к науке и перспективе роста.

Подобное акцентирование имеет тенденцию увлекать за собой и сопутствующие дисциплины, что, соответственно, повысит общий уровень квалификации управленцев.

Литература

1. *Абрамов, Р.Н.* Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии / Р.Н. Абрамов. М., 2005.
2. *Богомолова, Н.Н.* Доктрина «человеческих отношений» – идеологическое оружие монополий / Н.Н. Богомолова. М., 1970.
3. *Вильховченко, Э.Д.* Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений» в промышленности / Э.Д. Вильховченко. М., 1971.
4. *Звонников, В.И.* Какой менеджмент нам нужен? / В.И. Звонников // Высшее образование сегодня. 2009. № 11.
5. *Ключевский, В.О.* Соч.: в 9 т. Т. 3. Курс русской истории / В.О. Ключевский. М., 1988.
6. *Фрейдджер, Р., Фэйдимен, Дж.* Личность: теория, упражнения, эксперименты / Р. Фрейдджер, Дж. Фэйдимен. СПб., 2001.
7. *МакЛеннан Н.* Консультирование для менеджеров / Н. МакЛеннан. Ростов н/Д, 1997.
8. *Прохоров, А.П.* Русская модель управления / А.П. Прохоров. М., 2002.
9. *Современные проблемы психологии управления: сб. науч. тр.* / РАН. Ин-т психологии, Твер. гос. ун-т. Отв. ред. Т.П. Емельянова, А.Л. Журавлев, Г.В. Телятников. М., 2002. С. 18–19.
10. *Тейлор, Ф.* Научная организация труда / Ф. Тейлор // Научная организация труда и управления. М., 1965.
11. *Чернышевский, Н.Г.* Избранные философские сочинения / Н.Г. Чернышевский. Т. 2. М., 1950.