



Известия Балтийской государственной академии
рыбопромышленного флота. 2024. № 3(69). С. 106–112
Научная статья
УДК 005.642.8(075)
Doi:10.46845/2071-5331-2024-3-69-106-112

Учебные издания как способ подготовки менеджеров в новых условиях

Марина Жановна Киракосян

Калининградский государственный технический университет, Калининград, Россия
Kirakosyan58@mail.ru

Аннотация. Несмотря на заметный рост интереса к самоменеджменту в нашей стране в системе обучения разного уровня он не пользуется особой популярностью. Технологии самоменеджмента необходимо вводить в вузе не столько с теории, сколько с развития активной жизненной позиции и стремления к развитию своих потенциальных возможностей. Правильно спланированная программа обучения в вузе имеет большое значение для повышения производительности труда, поскольку влияет на моральный настрой и уровень профессионализма сотрудников.

Ключевые слова: самоменеджмент, самоорганизация, рост производительности труда (ППТ), обучение персонала, самоорганизация, вуз.

Для цитирования: Киракосян М. Ж. Учебные издания как способ подготовки менеджеров в новых условиях // Известия Балтийской государственной академии рыбопромышленного флота. 2024. № 3(69). С. 106–112.

Последние два года сформировали ряд проблем, которые могут определить динамику развития российской экономики на ближайшие годы. Из-за санкций, выдвигаемых в сторону РФ, все усложняется. Санкции становятся камнем преткновения на пути к стабильному развитию предприятий [5, 80]. РФ пережила крупнейшую со времен распада СССР волну эмиграции. Устойчивый дефицит на рынке труда, вызванный оттоком рабочей силы за пределы РФ, стал одной из причин ускорения инфляции существенно выше целевых значений.

В настоящее время безработица в РФ находится на самом низком уровне и главной стратегией организаций становится не подбор новых специалистов, а удержание уже имеющихся кадров. Страна остро нуждается в развитии технологий и специалистов, отвечающих современным вызовам. Предложение в экономике не поспевает за растущим спросом, при том что мощности предприятий задействованы практически полностью. Повышение зарплат в борьбе за работников стало существенно опережать улучшение производительности труда, что вылилось в рост цен.

Устойчиво развивающиеся предприятия не могут существовать без постоянного роста производительности труда, что подразумевает экономию рабочего времени на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведённой продукции в единицу времени. В любой формуле по повышению производительности труда в знаменателе мы найдём увеличение численности персонала, квалификацию кадров и мотивацию персонала. Однако вопрос вовлечения большого объема ресурсов представляется на данном этапе проблематичным. Задача буквально каждого руководителя найти и реализовать на практике правильный ответ на такой вопрос: «Как мы можем повысить производительность труда?».

При этом всегда следует начинать с поиска ответа на другой вопрос: «Как мы можем улучшить нашу рабочую силу?» [1, 223].

Улучшить рабочую силу и достичь повышения результатов производительности труда можно только тогда, когда работники обладают необходимыми знаниями, развитыми навыками и мотивацией ориентированной на достижение результата. Не вызывает сомнения, что залогом успеха компании в условиях необходимости постоянного развития технологий и изменения конъюнктуры рынка является обучение персонала. Непрерывный процесс обучения помогает решить проблему кадровой текучки, сэкономить на подготовке новых сотрудников.

Также это оказывает мотивирующее влияние на работника, т. к. ценный работник стремится к новым знаниям, а получая их становится более лояльным к работодателю. Работа и производительность коллектива, состоящего из квалифицированных сотрудников, менее подвержена негативным

влияниям, вызванным как внешними воздействиями, например, санкциями, так и внутренними, например, сокращения, увольнения по собственному желанию, прием на работу новых необученных сотрудников и их адаптации [3, 81]

Экономические трудности, изменения в политической обстановке и ухудшение международной обстановки серьезно повлияли не только на действующий персонал, но и на возможности будущих профессионалов – студентов, причем во многих аспектах их жизни. Сегодня не приходится говорить о обмене студентами, международных проектах, доступе к новейшим научным материалам, культурном разнообразии. Санкционные ограничения коснулись всех областей жизни. Встает вопрос, как и каким образом смягчить этот удар и подготовить студентов к профессиональной деятельности?

Исследователи вывели идеальную формулу обучения – «нужные знания, у нужных людей, в нужный момент времени». Правильно спланированная программа обучения имеет большое значение для повышения производительности труда, поскольку влияет на моральный настрой и уровень профессионализма сотрудников. Вполне очевидно, что одной из главных задач современного вуза стало обновление учебно-методической сопровождающей учебного процесса.

Как известно, профессионализм закладывается во время обучения. Обучение очень важно, но оно эффективно тогда, когда помогает решить проблемы организации, позволяет достичь какого-то нового рубежа, лидировать среди конкурентов и т. п. Каждая организация борется за рост производительности труда своего персонала, за удержание кадров.

Здесь особое внимание следует уделять выстраиванию эффективных методов мотивации, принятию самостоятельных решений, организации рабочего времени и самоорганизации своей деятельности, то есть главные тренды обучения должны быть сконцентрированы вокруг решения практик и технологий самоорганизации и управления своим временем. Действенным инструментом самообразования и самосовершенствования современного руководителя и сотрудника являются техники самоменеджмента.

Одно из правил менеджмента гласит: «Чтобы управлять другими, научись сначала управлять собой». Чем раньше появится данный навык, тем легче будет реализовываться профессиональная деятельность и личностный рост.

Самоменеджмент, как показывает опыт успешных управленцев, играет значительную роль в развитии не только учреждения, но и студента, так как цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать все возможности человека для достижения эффективных результатов. При подготовке к профессиональной деятельности самоменеджмент, как ни один другой предмет, дает возможность научить студента как планировать свои дела и принимать конкретные решения, как рационализировать собственный труд, как выступать публично, поддерживать и повышать свою работоспособность, а также противостоять негативным психологическим эффектам, затрагивающим как личность работника, так и изменение его отношения к труду, противостоять стрессу и негативным тенденциями на рынке труда.

Понятие «самоменеджмент» на сегодняшний день не имеет общепринятого определения, различные авторы характеризуют его с точки зрения своего научного направления [8, 57]. Известно, что существует два близких, но нетождественных современных термина, которыми обозначают управление собственным временем: это тайм-менеджмент и самоменеджмент. Первое понятие означает управление личным временем. Второе – управление личностными ресурсами в целях повышения эффективности жизни современного делового человека, достижения личных и профессиональных целей [2, 5].

Однако этими качествами дело не исчерпывается. Сегодня менеджер должен уметь подстраиваться под особенности рынка труда в условиях санкций, адаптироваться к санкционному давлению, демонстрировать инновационную активность, оперативно реагировать на внешнее воздействие, сохранять конкурентную способность, видеть возможности для личного развития.

Несмотря на заметный рост интереса к самоменеджменту в нашей стране в системе обучения сотрудников на предприятиях он не пользуется особой популярностью. На это существует ряд причин:

– во-первых, заниматься перевоспитанием взрослого человека, – неблагоприятное и бесполезное занятие. Навыки самоменеджмента невозможно приобрести ни руководителю, ни сотрудникам непосредственно в тот момент, когда они понадобились. Это постоянный процесс развития личности. Умение управлять собой постепенно сойдет на нет, если его не использовать в повседневной жизни;



– во-вторых, организации на обучение отправляют в основном работников, имеющих большой опыт работы, в то время как именно молодым специалистам в большей степени не хватает знаний и практики. Молодые специалисты не используют свой потенциал на полную мощность, поскольку не знакомы с принципами организации своего времени. Нередко случается, что, окунувшись в рабочую среду, уже в ближайшее время после начала работы молодой специалист начинает терять уверенность в своих силах и знаниях, понимать, что недооценил сложность профессии, и подумывает о поиске другой работы. Между тем, молодые специалисты представляют собой уникальный вид трудовых ресурсов, являясь важнейшим стратегическим резервом для организации [2, 25]

Необходимость серьезной подготовки студентов самоменеджменту имеет и другую причину.

Для реального использования самоменеджмента в образовании недостаточно простого знакомства с теми или иными образцами управленческого и самоуправленческого опыта, так как это будет простое копирование чужого образца без внутреннего понимания его сути и адаптации к конкретным условиям, что приведет к несомненному краху, даже самого передового в этом плане опыта. Технологии не работают без серьезного осмысления и жизненного опыта. Они оторваны от жизни, от реальных проблем. Из десятков предложенных советов следует подобрать только те, что подходят личности студента, и заставить их работать на себя.

Процесс развития при использовании правил самоменеджмента должен быть взаимным, то есть теоретический и практический материал предмета, как основополагающий элемент, согласно которому студент осуществляет свою учебную функцию, должен способствовать или в крайнем случае не мешали ему применять правила самоменеджмента в учебной деятельности и стать основой для практической реализации полученных знаний в дальнейшем.

Анализируя проблемы личной эффективности студента, мы сталкиваемся с рассеянностью, ленью, невнимательностью, неумением правильно организовывать рабочее пространство и время, отсутствием самодисциплины. Это негативно влияет на процесс выполнения поставленных задач и на сам результат деятельности непосредственно.

Возникает вопрос: когда обучение необходимым навыком будет наиболее эффективным? Очевидно, что в вузе. Большинство студентов не имеют опыта самоорганизации, не понимают значимости саморазвития, не умеют планировать учебную нагрузку, не могут отделить главное от второстепенного. Отсутствие этих навыков отрицательно сказывается на реализации личности в различных сферах. Поэтому представляется особо значимым формирование навыков самоменеджмента еще на вузовском этапе становления специалиста.

В связи с этим перед вузовской системой стоит задача формирования и постоянного совершенствования способностей студентов к учению и саморазвитию. В вузе должны быть созданы такие условия, в которых студенты непрерывно стремились бы к реализации собственных возможностей, развитию своего потенциала. Это значит, что процесс вузовской подготовки должен рассматриваться как значимый этап, стимулирующий к саморазвитию.

Целью исследования стал анализ состояния обучения самоменеджменту в высшей школе и определению тенденций его развития.

При подготовке статьи был проведен анализ научных публикаций по тематике исследования, в частности; теоретические положения в области профессиональной педагогики, практические аспекты профессиональной подготовки студентов, личностно-деятельностный подход к обучению, использован материал учебника «Самоменеджмент и эффективное руководство» [3]

Проанализированы работы отечественных и зарубежных ученых: монографии, диссертационные исследования, статьи в сборниках научных работ, материалы конференций, периодических печатных изданий, а также публикуемые в сети Интернет научные обзоры электронных конференций, электронных журналов по теме нашего исследования.

Опираясь на указанные положения был составлен учебник «Самоменеджмент и эффективное руководство» [3], который в условиях масштабного санкционного давления и неопределенности окружения, может быть полезным для подготовки специалистов. Учебник состоит из семи тем.

Тема 1. Самоменеджмент как технология развития персонала.

Процесс подготовки к профессиональной деятельности требует от будущего профессионального работника умения превращать ситуацию, для которой свойственна неупорядоченность действий, обусловленная внешними обстоятельствами, в ситуацию направленных и выполнимых задач. Даже тогда, когда со всех сторон сваливаются разные задания и работа буквально занимает все время, можно

благодаря последовательному планированию времени и использованию методов научной организации труда лучше осуществлять свою деятельность, каждый день планирую свое время в том числе и для досуга.

Техники развития персонала способствуют эффективному выполнению учебных заданий с минимальными затратами, более разумно подходить к организации учебных процессов, добиваться более высоких результатов, снизить загруженность и перенапряжение от занятий, свести к минимуму спешку, стрессы, способствовать развитию личностного потенциала студента, его учебной активности.

Тема 2. Личное развитие: зачем и куда двигаться?

Развитие – это всегда переход из одного качества в другое. Для человека процесс развития является неизбежным и постоянным на протяжении всей его жизни. Ведь от профессиональных качеств специалистов во многом зависит эффективность организации и личностный рост сотрудников.

Тема ставит задачу ответа на вопрос: как сделать личное развитие управляемым? Выбор пал на рефлексивные практики и самодиагностику, которые помогут выявить проблемы и правильно воспринимать их. Пройдя этот этап, легче определить, что нужно сделать для того, чтобы справиться с проблемой и по возможности оградить себя от её возникновения в будущем.

Знание рефлексивных практик должны помочь студенту рационально организовать свою учебную деятельность, максимально использовать свои возможности в учебе

Тема 3. Оценка и развитие коммуникативных и личных способностей менеджера как условие эффективного руководства.

Выбор темы продиктован тем, что развитые коммуникативные навыки – это одно из часто встречающихся требований в описании вакансий. Очевидно, что коммуникативные навыки сотрудников влияют на эффективность предприятия. Люди, которые умеют общаться на работе, принимают лучшие решения, мотивируют и вдохновляют коллег, строят отличные команды и внедряют изменения.

Как правило, предприятия акцентируют внимание на том, что идеальный кандидат должен обладать достаточными коммуникативными навыками, чтобы быть эффективным на своем рабочем месте. Ни для кого не является секретом, что словарный запас наших студентов далек от идеального. Обучить их грамотной коммуникации в рамках одной темы невозможно, такая задача и не ставится. Обратить внимание студентов на проблему, шаг навстречу желанию саморазвития.

Тема 4. Самоменеджмент как искусство управлять своим временем.

Общепризнанно, что профессиональная успешность зависит от объективных условий, позитивного мышления и от типа личной установки на успех. Неумение планирования, распределения своих сил и возможностей порождает дефицит времени, что приводит к отрицательным учебным результатам студента. Эффективное управление собой, своим временем, коммуникациями и стрессом являются фундаментальными навыками, которые позволяют выделяться в мире профессиональной деятельности.

Тема призвана овладеть искусством распоряжаться своим временем, что в итоге поможет студенту:

- подготовке к занятиям с меньшими затратами;
 - лучше организовать учебную деятельность;
 - получить хорошие результаты учебной деятельности;
 - меньше спешить;
 - улучшать знания;
 - оставлять время на личную жизнь
 - допускать меньше ошибок;
 - достигать учебных, профессиональных и жизненных целей
- Тема 5. Управление ресурсом активности и работоспособности*

Работоспособность – величина функциональных возможностей организма студента, характеризуется количеством и качеством работы, выполняемой за определенное время. Выбор темы обусловлен необходимостью разрешения проблемы управления работоспособностью на основе саморегуляции в процессе обучения студентов вуза в современных условиях.



Упомянутая проблема никогда не теряла своей актуальности, но в последнее время ее острота возрастает. Новые реалии предъявляют новые требования к подготовке профессионалов, связанные с необходимостью повышения качества образовательного процесса, одним из современных направлений которого является управление изменением уровня работоспособности.

Любая кризисная ситуация сопровождается трудностями. Современный специалист, чтобы оставаться востребованным в течение продолжительного времени, должен демонстрировать высокий актуальный уровень профессиональной подготовки, а также обладать способностью к выполнению самостоятельной учебной деятельности в рамках совершенствования профессиональных компетенций без отрыва от производства. Все это может вызывать переутомление и стрессы. Это и неопределенность, и сокращение бюджетов, и изменения в планировании и психологическое напряжение в коллективе.

Высокая когнитивная нагрузка выступает мощным негативным фактором, который приводит к повышенной напряженности и стрессу. Стресс, вообще, стал неотъемлемой частью нашей жизни, в том числе и студента. Студенты являются одной из социальных групп населения с повышенным уровнем риска развития утомления и связанное с этим падение работоспособности. Так, например, понимая, что он ничего не успевает (как известно, большинство студентов все делают в последний момент), студент выбирает из двух зол меньшее, т. е. выбирает для подготовки тот предмет, который считает наиболее для себя важным в ущерб другим. В этот момент особенно проявляется ценность умения управления работоспособностью и активностью, как одного из способов противодействия хаосу в учебе.

Тема 6. Результативное руководство и лидерство.

Подход с позиции развития личных качеств студента исходит из постулата о том, что успешные руководители обладают неким набором личных качеств, которые позволяют им успешно реализовать функции управления и быть лидерами. Лидерство нужно организации только если оно направлено на результативность. Современные организации становятся все более зависимыми от технологий, и необходимость постоянной адаптации привела к призыву руководителей переосмыслить методы работы предприятий во всех отраслях.

Студенческое лидерство является ключевым элементом в образовательном процессе, оказывая значительное влияние на академическую успеваемость студентов. Это включает в себя понимание того, как студенты-лидеры могут влиять на своих сокурсников, стимулируя их к достижению академического успеха. В ходе исследования изучения темы рассматриваются различные аспекты лидерства, которые могут иметь влияние, в том числе, на мотивацию к учебе, учебной дисциплине и общую академическую культуру. Более позитивная и открытая среда способствует лучшему обучению и участию студентов. Таким образом, студенты-лидеры не только улучшают свои образовательные результаты, но и помогают создать более поддерживающей среды для всех студентов и побуждают учиться сообща для достижения общей цели окончания вуз.

Тема призвана способствовать развитию лидерских качеств студентов, стимулировать их инновационное поведение, обеспечивать использование новых знаний на всех этапах учебной деятельности.

Тема 7. Управление результативностью.

Эффективное обучение, на наш взгляд, невозможно без такой организации учебной деятельности, при которой студент, поняв, что именно он не знает, не умеет, сам начинает активно действовать, восполняя недостаток знаний или умений, воспринимает точку зрения преподавателя как один из возможных вариантов решения учебной задачи соотносит с собственными представлениями, сравнивает с мнением одноклассников.

Поведенческие аспекты, рассматриваемые в теме, дают понимание баланса нормативного и поведенческого, которые часто выступают ключом и необходимым условием результативности. Поведенческая структура представляет собой систему отношений между людьми. Нормативная структура сформирована ценностными ориентациями, нормами, принятыми в организации и ролевыми ожиданиями. Баланс нормативного и поведенческого очень выступает ключом и необходимым условием результативности не только работника, но и студента, а способность распознавать и интерпретировать эмоции, продуктивно использовать их для оптимального решения проблем.

Важно объяснить, что результативность и эффективность не врожденные качества человека. Если поведение требует развития каких-либо способностей и навыков для этого существуют

методики, практикуя которые можно сформировать привычки, а значит создать устойчивый фундамент результативности. Авторы рекомендуют взять за основу «пять привычек» Питера Друкера.

Особое внимание в данной теме уделяется эмоциональному интеллекту. Все знают, что эмоции могут помогать на работе и в жизни, но также могут быть серьезной помехой, все дело – в качестве и интенсивности внутренней эмоциональной жизни человека [12]. Эмоциональный интеллект проявляет свою эффективность при средних значениях эмоционального напряжения человека.

Если студент испытывает уныние и подавленность, его энергия истощается и пропадает в бездонной черной дыре. Если он сверх-напряжен и паникует, в разбушевавшейся эмоциональной стихии тонкие интеллектуальные навыки «сгорают», превращаясь в пепел.

Развитие способностей эмоционального интеллекта, на наш взгляд, поможет бороться с последствиями санкционного режима, который распространяется не только на экономическую составляющую нашей страны, но и на психологическую, будет способствовать выработке мотивации к достижению цели, правильному отношению к неудачам и провалам, сдерживать эмоциональные порывы, контролировать настроение и содействовать, а не мешать мыслительным процессам и принятию решений.

Приобретенные на данном этапе навыки могут быть полезны для написания ВКР или магистерской диссертации.

Современная экономика держится не на менеджерах, а на том, что знает профессиональный работник, на том, как он может реализовать в профессиональной деятельности свои знания. Ситуация в стране и в мире требует пересмотра многих концептуальных основ учебного материала, особенно, в сфере менеджмента и экономики. Следует научиться вырабатывать в себе внутреннее желание работать и достигать поставленных целей, которое вызвано конкретными стимулами.

Человек работает над собой, над совершенствованием своего «Я» всегда, всю жизнь, и хорошо выполненное дело, как и сам процесс творчества, приносит ему высшие радости [8, 60] В связи с чем, одной из важных проблем повышения качества образования является повышение качества учебной литературы.

Подготовка современных учебников в соответствии с требованиями нового содержания предъявляет авторам учебников множество дополнительных требований В современных условиях учебный материал должен трансформироваться с целью поддержания оптимального баланса между «классическим» теоретическим материалом и новым соответствующим требованиями и реальному состоянию рынка труда, поскольку ситуация в стране меняется в два раза быстрее, чем учебники и учебные издания.

Разработанный учебник по Самоменеджменту и эффективному руководству призван помочь адаптироваться к актуальной экономической конъюнктуре и развиваться в направлении:

- личностного потенциала;
- личного развития;
- развития коммуникативных навыков;
- управления собой, своим временем;
- управления стрессом;
- лидерских качеств.

Исходя из выбранной концепции выстраивались и практические разработки для занятий [6, 4] по следующей стратегии: метод проектов, проектно-ориентированная дискуссия, имитационно-деловые игры, метод кейсов и как завершающий этап составление портфолио.

Самоменеджмент, как дисциплина, является перспективной областью изучения. Механизмы самоменеджмента, представленные в учебнике, могут быть использованы в работе управленческого персонала для повышения профессиональной компетенции руководителей всех уровней управления, а также при обучении студентов в высших учебных заведениях.

Список источников

1. Асалиев А. М., Шубенкова Е. В. ст. Развитие и обучение персонала как основа повышения производительности труда. // В жур. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Мат-лы XIX Нац-ой науч. конф. с междунар. участием. Выпуск 15. – Ч. 1. – 2020. – С. 223–226. – С. 223.
2. Ежак Е. М., Фадейкина В. С. Ст. Проблема текучести кадров среди молодых сотрудников // В сб. Системное обеспечение условий достойного труда : материалы IV Всерос. науч. -практ. конф. (Новосибирск, 7–8 декабря 2023 г.) / Сиб. гос. ун-т путей сообщения. – Новосибирск.



3. Киракосян, М. Ж., Огий, О. Г. Самоменеджмент и эффективное руководство. Учебник для студентов обучающихся в магистратуре. – Калининград : Издательство ФГБОУ ВО «КГТУ». 2024. – С. 5.
4. Матыцина Н. П. Управление персоналом организации РФ в условиях санкций // В жур. Международный научный журнал «Символ науки», 5-1, 2023.
5. Самоукина Н. Управляем персоналом в кризис, 2022. – 200 с.
6. Тайм-менеджмент. Учебник для студентов, обучающихся в бакалавриате по направлениям подготовки 13.03.01 «Теплоэнергетика и теплотехника» и 13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника». – Калининград : Издательство ФГБОУ ВО «КГТУ», 2023.
7. Самоменеджмент: учебное пособие. [Электронный ресурс] // Н. М. Горяйнова, Н. П. Пасешник. – Челябинск: ЮУТУ, 2022. – Режим доступа: <https://www.inuесо.ru/rio/2022/978-5-6047814-4-9.pdf>, свободный. – Загл. с экрана. – 218 с.
8. Ярушева С. А., Бабенко А. В. Самоменеджмент как фактор профессионального развития управленческих кадров // Общество, экономика, управление, 2023. – Т. 8. – № 4. – С. 56–61.

Информация об авторе

М. Ж. Киракосян – доцент кафедры.