**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**

**Гусак А.В.**
Руководитель - **д.э.н. Стрелец А.И.**
Донецкий инженерно-экономический колледж

Существует множество причин, замедляющих построение цивилизованного общества в нашей стране. Одна из них - недостаточная подготовка управленческих кадров к правильному выбору приоритетов развития и четкой постановке задач. на низком уровне находится и стадия исполнения. однако последнее - это скорее следствие, чем причина, ибо настрой исполнителей зависти от лидерских качеств менеджеров, их профессионализма, нацеленности на достижение социально-экономических результатов. на современном этапе образование становится не самоцелью, а способом и инструментом решения жизненно-важных проблем. в свете решения этих проблем серьезные задачи стоят перед высшими учебными заведениями, готовящими специалистов по управлению персоналом, при этом все больший интерес вызывают идеи гуманизации образования, направленные на ориентацию его целей, содержания, форм и методов воздействия на личность обучаемого, гармонизацию его развития [1].

Эти идеи тесно увязываются с теоретической концепцией А. Маслоу, которая дает возможность сделать вывод, что современное и достаточное удовлетворение базовых потребностей обучающихся существенно облегчает формирование у них потребности в самоактуализации. пользуясь терминологией Гегеля можно утверждать, что гуманизация образования, не пренебрегая формальной свободой, призвана помочь обучаемым овладеть свободой содержательности [2]. Это означает уважительное отношение к предпочтениям, стремлениям и достижениям обучаемых, предоставление им достаточно обширных полей для проявления самостоятельности и творчества. В Донецком национальном техническом университете и Донецком инженерно-экономическом колледже указанные выше теоретические аспекты гуманизации последовательно реализуются в учебном процессе. Среди студентов, специализирующихся в области менеджмента, особенно заметно стремление к освоению эффективных нетрадиционных способов решения управленческих проблем. Будущие специалисты в этой области усваивают тезис, что управление в рыночной экономике требует постоянного поиска новых подходов, знаний и умений, способных обеспечивать системное изучение объекта управления. Это возможно в результате использования интерактивных методов обучения: проведения семинаров, создание дискуссионных и конкурентных групп, рассмотрение ситуационных упражнений, деловых игр, участие в олимпиадах. Задача учебного процесса состоит, прежде всего в том, чтобы студенты освоили систему главных принципов микросоциального управления - гуманизации производственных отношений, которая требует максимального учета индивидуального потенциала личности, делового партнерства, предполагающего нахождение мотивов объединения различных людей для процветания организации, а также экономического децентрализма, делающего ставку на самостоятельность принятия управленческих решений на всех иерархических уровнях. На этой основе можно обеспечить культ образованного, интеллектуального руководителя, способного понимать интересы всех участников деятельности и перспективно мыслить.

Совершенствование подготовки менеджеров сопровождается гуманизацией форм, методов и стиля преподавания. Это означает, что в учебном процессе не допускается авторитарность нотаций, которые порождают, элементы отчуждения и формализма. Обучение строится на педагогике сотрудничества, принципах диалога и взаимодействия, выбора дисциплин, которые поднимают активность студентов, понимание ими существа и практической значимости изучаемых проблем. При этом прослеживается стремление добиваться гуманистического осознания каждой темы, выделение приоритетов, рассмотрения их с точки зрения инновационного решения с учетом опыта, накопленного мировой практикой. Среди множества новаций, которые обеспечивают продвижение в этом направлении, являются гуманизация и компьютеризация учебного процесса, развитие системного, комплексного мышления, лидерских качеств, понимание необходимости праксеологического подхода к обновлению и созидательному развитию общества, в котором духовные элементы должны быть не менее важны, чем материальные [5]. Практическое претворение указанных принципов в отечественную практику - это исключительно сложная задача. Для ее решения необходимо иметь не только желание, необходимо также научиться преодолевать установившиеся догмы, отчужденность. В сфере трудовых отношений есть множество серьезных недостатков, которые препятствуют эффективному управлению. Устранить эти трудности можно, реформируя существующие трудовые отношения посредством внедрения их рациональной модели. В учебном процессе, проходя путь от анализа школ менеджмента до свойств коллективного разума, студенты осознанно приходят к выводу, что нельзя навести порядок в материальном мире, пока царит беспорядок в мире духовном - мире интересов. И, только решив эту задачу, можно достичь оптимального поведения людей, объединения интересов работников и организации в целом, что и составляет суть рациональной модели управления [6]. Этот принципиально важный вывод способен подвести к более высокой форме осознания обучающимися смысла управленческого труда.

В центре всех управленческих идей находится идея рационального человеческого поведения, то есть действия людей, направленные на реализацию основных потребностей. Все дело состоит в рациональности мышления каждого индивида. Условия, регулирующие трудовые отношения, должны позволять работнику удовлетворять свои интересы при качественном и результативном выполнении им производственных задач. Необходимо научиться рационально управлять трудовыми ресурсами создавать позитивно ориентированное созидательное поле персонала организации, которое обеспечит эффективное использование ее материально-технических средств. Поведение человека в полном смысле слова будет рациональным только тогда, когда рациональное по отношению к внешней среде будет являться оптимальным для него. Условия, которые позволяют работнику оптимально удовлетворять свои интересы при его рациональном поведении по отношению к организации, являются критериальными. Получаемый работником доход может быть действенным стимулом рационализации труда и поддержания высокого уровня его интенсивности. Заработная плата при этом должна в полной мере отражать стоимость рабочей силы и результативность труда. Выгодное для предпринимателя должно стать выгодным и для работника. Основу рациональной системы модели трудовых отношений могут составлять тарифная система, результирующая система и система участия в прибылях. Изучение этих регулирующих условий, соответствующих процедур их оценки является стержневым вопросом практических занятий, которые позволяют ликвидировать отрыв теории от реального положения дел в организациях. Важно исходить из того, что менеджеры - это люди высокой культуры, способные понимать тех, кто рядом. На этой основе реализуется концепция управления, во главе которой стоит человек с его неограниченными возможностями (управление на основе целесообразного сочетания людских воль, как отмечал Н.А. Витке). В соответствии со взглядами этого ученого, важнейшей задачей является создание в организациях благоприятной социально-психологической атмосферы - "духа улья". В этих условиях возрастает роль и значимость интеллектуальных инвестиций, системы знаний и опыта, философии, права и моральных принципов. Последние дают ответ на важнейший вопрос: "как люди должны поступать с учетом общих и индивидуальных правил, общепринятых законов и норм. Это можно охарактеризовать "душой" организации или ее организационной культурой" [7]. Основное внимание должно концентрироваться на необходимости формирования сознания, что личность может достойно существовать только на основе эффективного и честного труда. Каждый человек должен занимать в управленческой иерархии то место, которое соответствует его компетентности, уровню культуры и нравственным качествам. Эта задача может быть решена на основе гуманизации образования, повышения планки общественного сознания, активности по отношению к окружающему миру. Высокий интеллект управленческого персонала и соответствующий уровень исполнителей станут теми импульсами, которые всеобщее знание действительно превратят в непосредственную производительную силу. В решение этой проблемы весомый вклад должны внести высшие учебные заведения.

Литература

1. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади гуманізації освіти // Освіта і управління, 1997. - №2.

2. Гегель Г.С.Ф. Энциклопедия философских наук. Т.1. Науки логики. - М., 1974.

3. Библер В.С. На гранях логики культуры. - М., 1997.

4. Матюнин Б.Г. Нетрадиционная педагогика. М., 1994.

5. Стрелец А.И., Лысяков В.Ф. Этика управления и современный менеджмент / Материалы региональной научно-методической конференции "Гуманизация образования в техническом университете". - М., 1998.

6. Виханский О.С. Наумов А.И. Менеджмент. - М., 1998.

7. Бондарь Н.П. Эффективное управление фирмой. - М., 1999.

*Гусак А.В., Стрелец А.И. Актуальные проблемы подготовки специалистов по управлению персоналом - Тези доповідей першої всеукраїнської наукової студентської конференції "Актуальні питання менеджменту в сучасних умовах" - Донецьк: ДонНТУ, 27-28 березня 2002 р. - с. 37- 40.*