

К.А. Немченкова

Волгоградский государственный
педагогический университет

СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ

*Инновационная деятельность
по гендерному обучению и воспитанию*

Профессиональное становление менеджера как превращение студента в профессионала сопровождается изменением представлений о себе, своем месте в профессиональном и социальном мире, т.е. обретением профессиональной идентичности, в более широком понимании – профессиональным самоопределением личности. Профессиональная идентичность является актуальным в научном и практическом плане предметом современного педагогического исследования. В этом интегративном понятии выражается взаимосвязь когнитивных, мотивационных и ценностных характеристик личности, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, профессиональном сообществе и широком социальном окружении, позволяющих более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также прогнозировать возможные последствия профессионального выбора и намечать перспективы собственного развития [Формирование..., 2006]. На наш взгляд, профессиональная идентичность обуславливается двумя основными составляющими: осознанием своих профессиональных качеств и сопоставлением себя с другими профессионалами, т.е. профессиональным развитием и социализацией. В данной статье проводится анализ, с одной стороны, педагогических средств, способствующих профессиональному развитию и становлению менеджеров, с другой стороны, особенностей гендерной социализации в области менеджмента.

В отечественных исследованиях проблема профессионального становления конструктивно проработана и в содержательном, и в процессуальном аспектах (М.Р. Битянова, Л.И. Катаева, А.А. Реан, В.А. Сластенин и др.). В зарубежной педагогике и психологии круг проблем, связанных с профессиональным становлением, как правило, решается в рамках теорий профессионального развития и профориентации (Д. Сьюпер, С. Аксерольд, В. Врум и др.). Гендерным аспектам профессиональной деятельности и профессиональной сегрегации менеджеров посвящены публикации Е.П. Ильина, И. Калабихиной, Д. В. Навольской и др. Среди концепций лидерских качеств, наиболее оптимальных для успешной профессиональной карьеры менеджеров, О.С. Виханский и А.И. Наумов выделяют три основных: теорию лидерских качеств, концепции лидерского поведения и концепции ситуационного лидерства. Все они основаны на очень широком спектре измерений лидерского поведения, которое получает многочисленные дефиниции, что резко усложняет практическую апробацию. По этим причинам концеп-

ции лидерских качеств не дают ответа на вопрос о связи лидерства с такими важными показателями выполнения работы менеджера, как эффективность, производительность и удовлетворенность [Виханский, 2003].

Профессиональное становление является процессом и результатом активного взаимодействия будущего специалиста с образовательной и социально-профессиональной средами [Зеер, Мешкова, 2009]. Субъектные характеристики студента важны для позитивного профессионального самоопределения, их возможно формировать и развивать. В этом заключается собственно педагогический аспект проблемы качественной подготовки менеджера, его становления и профессионального развития. Структура профессионального становления будущих менеджеров включает в себя следующие компоненты.

1. Субъектность в овладении знаниями, необходимыми для будущей профессии (В.А. Бодров, Е.М. Борисова). Она проявляется как наглядно наблюдаемая реализация познавательных мотивов, что делает мотивацию внутренней, учебную деятельность – активной, а профессиональное обучение – эффективным. Проявление познавательных мотивов свидетельствует о том, что студенты рассматривают профессиональное обучение менеджменту как деятельность, наполненную смыслом, соответствующую их жизненному сценарию и реализующую их личностно-познавательный потенциал. Причем необходимо избирательное отношение к знаниям, что является признаком активного выбора в профессиональном образовании.

2. Субъектность в ходе изучения профессии (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов). Отношение к профессии формируется под воздействием различных факторов: отношение к профессии в обществе, ее «доходность», перспективы ее востребованности на рынке труда. Отношение к выбранной профессии претерпевает значительные изменения на протяжении всего обучения в вузе. Это может быть обусловлено как внешними факторами, например, состоянием сектора экономики, научно-техническим прогрессом, так и внутренними факторами, например, спецификой учебно-воспитательного процесса в вузе. При формировании позитивного отношения к профессии менеджера у студента появляется мотивация более углубленного изучения отдельно взятых дисциплин, направлений, что непременно приводит к определенности в специализации. Активность студента, связанная с выбранной специализацией (реклама и маркетинг, управление персоналом, финансы и кредит, стратегический менеджмент), в ходе учебного процесса побуждает к расширению теоретических познаний в рамках профессии. Отметим, что мужчины стремятся к анализу внутренних механизмов и смысла явлений и обстоятельств, к работе, позволяющей получить власть, выгоду и независимость (должности: финансовый аналитик, менеджер высшего звена, менеджер по развитию каналов автострахования, менеджеры, связанные с НИОКР, так называемый front office). Женщины обращают внимание на качество и полезность объектов и более всего ценят работу на среднем уровне управления, где требуется умение ладить с людьми (должности: менеджер по подбору персонала, маркетолог, менеджер по рекла-

ме, менеджер по работе с клиентами, т.е. back office). Прохождение производственной практики, т.е. поиск практического подтверждения элементов теории, является завершающим этапом при изучении каждого раздела курса.

3. Субъектность во взаимоотношениях является необходимым условием профессиональной успешности будущих менеджеров (М.Р. Гинзбург, Н.В. Кузьмина). Учитывая, что требования современного общества к будущему менеджеру постоянно меняются, определение им своей социальной роли находится в зависимости от различных жизненных и производственных обстоятельств, отношений с окружающими. В связи с этим развитие коммуникативных навыков, гибкости в общении, поведенческих реакций является важнейшим условием учебного процесса. Как пишет М.А. Куцырева, женщины более чувствительны к отношениям, складывающимся на производстве, поэтому они предпочитают работу, где у них сложились хорошие отношения, даже в ущерб заработной плате. Мужчины, в силу природных особенностей и исторических традиций, более ориентированы на производство, деловые отношения, успехи на службе. Их эмоциональное реагирование связано с материальным и техническим обеспечением производства [Ильин, 2009].

4. В процессе учебно-производственного обучения студент моделирует профессиональные взаимоотношения с будущими деловыми партнерами (Л.М. Митина, Р.С. Немов, В.А. Толочек). Позитивный результат работы производственного коллектива зависит от степени реализации как специальных, профессиональных умений и навыков всех его членов, коллектива, так и от общечеловеческих ценностей, психологических знаний, осознания ответственности перед собой и другими партнерами. Таким образом, результатом деятельности являются не только материальные и духовные ценности, но и развитие самой личности будущего менеджера.

5. Субъектность в карьерном росте (К.А. Абульханова, А.А. Деркач, В.И. Петрушин) проявляется в определении жизненной перспективы, разработке жизненных сценариев, определении уровня притязаний, который связан с разработкой жизненных стратегий и поиском «секрета успеха». В профессиональном самоопределении женщины опережают мужчин. И.С. Кон приводит данные, согласно которым среди определившихся с выбором профессии девушек больше, чем юношей (соответственно 33% и 21%), несмотря на то, что у женщин жизненное и профессиональное самоопределение не связаны между собой, для них характерны большая эмоциональность и ситуативность самоопределения, менее целостное мировоззрение. Карьерный рост, рассматриваемый как процесс самореализации молодого человека в профессиональной деятельности, сопровождается накоплением трудового опыта, систематизацией и развитием его знаний, навыков и личностных качеств, что приводит к переходу в новый социальный и профессиональный статус. С точки зрения Л. С. Егоровой, для мужчин характерна модель карьеры «лестница», для женщин — «перепутье». Модели «трамплин» и «змея» применяются и женщинами, и мужчинами.

6. Субъектность в самореализации (А.А. Деркач,

А.Р. Фонарев). Самореализация — процесс раскрытия и использования собственного потенциала (творческого, интеллектуального и эмоционально-волевого), личностных и профессиональных ресурсов. Формирование потенциала и его оценка осуществляются во время учебно-воспитательного процесса [Сериков, 1999]. Критерием оценивания внутреннего потенциала могут выступать результаты трудовой деятельности во время производственной практики, оценка знаний и умений педагогами, мастерами производственного обучения, однокурсниками. Выработке внутреннего потенциала способствует активное участие в управленческих тренингах, предметных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях. Участие в этих мероприятиях, общение с преподавателями и сверстниками из других профильных учебных заведений способствует развитию у студента адекватной самооценки и аналитической способности к выявлению личных достижений и индивидуальных недостатков. Женщины, по словам Н. Н. Обозова, больше ориентированы на оценку их труда другими участниками совместной деятельности, поэтому похвала или негативная оценка являются основными регуляторами их трудовой активности.

7. Субъектность в непрерывном самообразовании (А. К. Осницкий). Динамика внешней среды находит отражение в постоянном анализе складывающихся ситуаций, осуществляемом будущим менеджером. Активность, проявляемая при изучении направлений развития современного общества, базируется на фундаменте приобретенных знаний, опыта и новшеств учебно-воспитательного процесса, что позволяет будущему специалисту устанавливать свой уровень соответствия требованиям ситуации.

8. Субъектность в ценностных ориентациях (А.А. Бодалев, О.С. Газман). Профессиональные устремления ориентированы на социальную значимость и престиж профессии, содержание профессионального труда, возможности саморазвития, ценности профессии, которые выступают средством достижения других жизненных благ. Отсутствие противоречий в ценностных ориентациях в сознании личности студента приводит к реализации этих ценностей без ущерба для каждой из них. В организациях, где преобладают фемининные ценности, предпочитают групповую интеграцию, конфликты носят скрытый характер и регулируются в процессе переговоров, источник власти — личные отношения, преобладает демократический стиль управления. В маскулинной культуре ставка делается на индивидуальные усилия, конфликты решаются как открытое и жесткое противостояние, доминирует стремление быть первым, источник власти — статус. В мотивационной иерархии мужчин-менеджеров доминируют такие ценности, как достижение конкретных и осязаемых результатов своего труда, обеспечение защищенного материального положения для себя и своей семьи, возможность творческой самореализации. У женщин-менеджеров — интересная работа, связанная с новыми впечатлениями и общением с людьми (у мужчин эта ценность на последнем месте), конкретные и осязаемые результаты своего труда, внутренний ком-

форт и самоуважение [Навольская, 2003]. Таким образом, женщины-менеджеры предстают менее материально ориентированными, чем мужчины.

Обозначая перспективы исследования, можно отметить, что если применить определенный организационно-методический инструментарий педагогического процесса и направить его на формирование функциональных блоков субъектности личности будущего менеджера в системе и с учетом гендерных особенностей, то процесс профессионального становления станет более управляемым и эффективным. Данную задачу предполагается решить посредством проведения деловой игры для студентов старших курсов экономического факультета (35,7% студентов и 64,3% студенток) ВГПУ, целями которой являются формирование у будущих менеджеров профессиональных ценностей и высокого уровня профессионального самосознания, проявляющегося в понимании назначения выбранной профессии и готовности осознанно осуществлять процессы самореализации и развития профессионального самоопределения; самоидентификация личности в профессии менеджера в гендерном аспекте, создание стратегии профессионального развития и взаимодействия в профессиональной сфере.

Литература

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент : учебник. 3-е изд. М. : Экономистъ, 2003.

Зеер Э.Ф., Мешкова И.В. Образовательная среда как фактор формирования развивающего профессионально-образовательного пространства студентов // Мир психологии. 2009. № 2. С. 205–210.

Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб. : Питер, 2009 (Сер. «Мастера психологии»).

Навольская Д.В. Гендерные аспекты профессионального самоопределения // Ананьевские чтения — 2002 : тез. науч.-практ. конф. СПб., 2003. С. 252.

Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. М. : Изд. корп. «Логос», 1999.

Формирование востребованных специалистов высшего образования : по материалам Междунар. науч.-практ. интернет-конф. «Востребованность специалистов с эффективным человеческим капиталом» / ВолГУ ; Бургунд. ун-т ; редкол. : А.В. Дьяченко (отв. ред.) [и др.]. Волгоград ; Дижон : Изд-во ВолГУ, 2006.