

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРОФЕССИЯ: ПРОБЛЕМЫ ВЫБОРА И ПУТИ ОБРЕТЕНИЯ

Б.Н. Герасимов, д-р экон. наук, профессор

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Россия, г. Самара)

***Аннотация.** Управленческая деятельность является полипрофессиональной, так как включает достаточно много разделов из разных предметных областей: менеджмента, социологии, психологии, педагогики, методологии. Выбор абитуриентами профессии управленца весьма случайна. Трудоустройство после получения образования не всегда является ожидаемым. Начинать трудовую деятельность управленцу, чаще всего, приходится начинать с менеджера по продажам. В профессии управленца необходимо обладать компетенциями и важными личностными качествами, чтобы быть успешным и востребованным.*

***Ключевые слова:** образование, управленец, организация, трудоустройство, профессионализм, проблемы, пути решения.*

Наука управления достаточно древняя, начала формироваться с незапамятных времен и продолжает развиваться в XXI вв. Однако отсутствие системности и комплексности в теоретических постулатах и методологических инструментах в науке управления сохранились до наших дней [1]. Это, в первую очередь, касается основополагающих атрибутов управления, и, в первую очередь, состава и содержания функций управления, понимания типов и видов управления в социальных и экономических средах, состава и структуры объектов и процессов управления в экономических системах [8].

Иногда российские ученые предлагают собственные версии понимания атрибутов управления в организациях, не проводя исследование и обоснование их формы, содержания и структуры [4]. При этом многие определения мало чем отличаются один от другого, что способствует засорению понятийного пространства в управлении.

Наука управления требует внимания ученых и практиков, так как несовершенство современного понятийного аппарата затрудняют обмен информацией, коммуникации между специалистами и учеными, а также позволяют однозначно понимать и использовать существ-

ующие научные достижения на практике [2, 3].

Практически в любой организации для заполнения имеющихся вакансий требуются не только квалифицированные, но и компетентные специалисты, т.е. люди с опытом работы [9]. На практике это значит, что таких работников не нужно дополнительно обучать, а нужно, чтобы они сразу, в первый рабочий день, могли начать эффективно трудиться, приносить пользу организации и, наконец, сполна отработать ту зарплату, которая будет им установлена.

Понятно, что в ВУЗах, готовящих управленцев, квалификацию дают, а вот компетенцию, к сожалению, нет. Подробнее это рассмотрено в работах автора [5, 13]. Связано это с некоторыми причинами. Одна причина – это неструктурированность форм и содержания управленческой деятельности. Вторая причина связана с незнанием тех технологий, которые реально выполняются в управленческой деятельности организаций. Это большинству работодателей прекрасно известно. Но четко сформулировать требования к подготовке управленцев задачи они не могут [16]. Несмотря на то, что они сами не так давно оканчивали российские ВУЗы и мучались поначалу теми же пробле-

мами. Есть и несколько других более мелких причин.

Рассмотрим классификацию студентов по их отношению к будущей профессии. Всех студентов можно условно разделить на 3 основные группы. Первые изначально хотели стать управленцами и определенные навыки уже апробировали в окружающей среде. Вторые по каким-то причинам не в тот ВУЗ попали. Третьим было все равно, где учиться, так как работать они собираются или не по данной профессии и не хотят вообще где-либо работать. Ждут пока жизнь заставит.

В управленческой деятельности, как известно, специалисту нужно иметь определенные и ярко выраженные качества, в первую очередь, стремление к лидерству, коммуникабельность, работоспособность и т.д. [17] Хотя в ВУЗах не совсем тому учат, и зачастую и не те люди, они хорошо усваивают теоретические положения, которые хорошо ложатся на имеющуюся у них практику. Такие люди рано и поздно станут компетентными профессионалами [15]. Так что, за представителей первой группы можно не беспокоиться.

Представители второй группы иногда выбираются на торную дорогу к профессии, которая их устраивает. Опять же при наличии определенных качеств и упорном труде. При этом им не обязательно становиться управленцами.

Третья группа самая проблемная. Таких людей характеризует, скорее всего, отсутствие вообще какой-либо профессии, которая является желанной. Почему же так происходит? Во-первых, в школе была поставлена задача: лишь бы поступить в ВУЗ? В какой именно почти безразлично? Ведь о будущей профессии в 17 лет задумаются всерьез немногие. Нечасто делают это осмысленно и глубоко в более позднем возрасте. Да и в окружении своих родителей они видят в основном трудоустроенных людей, еще должным образом не осознавая, что большинство (до 90%) не любят свою работу или чаще всего никакую не любят вообще. Однако это они

особенно не афишируют по понятным причинам.

Вспомним 2009-10 гг., когда появилась возможность подать документы сразу в несколько ВУЗов. Некоторые отнесли их на весьма отдаленные друг от друга специальности. Явный признак незрелости и инфантильности. Поступим, а потом разберемся. Впереди еще несколько лет ни к чему обязывающей беззаботной жизни. Авось, потом как-то все сложится. Родители счастливы, что их ребенок вроде при «деле», т.е. при учебе, которая тоже ни к чему обязывает. Ведь ВУЗ был выбран случайно. Да и у родителей есть возможность еще несколько лет бодро рапортовать близкому окружению: мол, учиться там-то. Почему именно там: не важно, главное, можно перевести дух, опять ни о чем не думать ни родителям, ни детям. Если не удалось поступить в ВУЗ бюджетной основе готовы себе в чем-то даже отказать ради родного чада.

Многие родители втайне надеются, что ребенок повзрослеет и как-то определится с профессией за годы обучения сам или с чьей-то помощью. Хотя сами никаких усилий к этому не прилагают, не переставая жить только надеждой. А может они это не умеют делать, а иногда, что, хуже всего, и не хотят.

Однако выбранные ВУЗ и специальность уже существенно сужают круг возможных профессий после окончания. Именно поэтому многие, окончив ВУЗ и все-таки кое-как устроившись на работу, начинают понимать: попали не туда, возможности выбора ограничены, а работать надо: себя содержать, а если семья появилась, то и её. А для того, чтобы учиться заново, надо и время, и деньги, и усилия.

Далее идут беспечные студенческие годы: тусовки, знакомства, влюбленности, гулянки, разговоры. В рамках стипендии и/или средств, которые отряхают родители. Для повышенных потребностей студенту приходится подрабатывать, причем, где и как придется. Работа, в основном, неквалифицированная: профессии-то нет. Процесс мышления при этом в сторону выбора про-

фессии никак не обозначается. Разговоров о будущей профессии с друзьями в рамках нескончаемой череды событий практически не возникает. Не модно, да и неинтересно. Как-нибудь обойдется!?

Но почему на такой важнейший вопрос жизни многие молодые люди не ищут ответ или мысль, что этим следует заниматься, мелькает изредка и как-то вскользь, случайно?

Многие понимают, что потом будет семья, дети, обязанности, работа, скорее всего, не очень квалифицированная, зарплата по началу небольшая и т.д. Примеров вокруг полно. И такого безоблачного счастья, как сейчас, уже не будет. Может и будет, но другое и за него надо постоянно и упорно трудиться. Но это где-то там далеко и не скоро. Да и вообще зачем омрачать студенческую идиллию размышлениями.

Почему же на эту тему молодым людям не хочется серьезно думать и рассуждать? Да потому, что для этого надо прилагать усилия, сто очень непривычно молодым людям. Да и не факт, что поверхностные размышления увенчаются они увенчаются успехом. Ведь, если и появится образ желаемой профессии, то этого недостаточно. Надо еще выстроить путь к ней. Надо с кем-то общаться, надо куда-то идти, надо что-то узнавать, понимать и воспринимать. И самое главное, определять себя в конкретной профессии. Тратить время, а возможно и деньги. Это требует постоянных мыслительных усилий с неоднозначными результатами. Значит, надо от чего-то отказываться. А сейчас безоблачная студенческая жизнь. Ну может не совсем, так как для хорошей учебы тоже нужны время и усилия. Мало кто имеет силу воли отказаться от сиюминутных радостей ради настоящего, а тем более будущего.

Хотя кто сказал, что надо полностью отказываться от радостей жизни и погружаться в размышления. Можно и совмещать. За примерами далеко не надо ходить. Но при этом надо быть думающим и очень организованным человеком, беспокоящемся о своем будущем.

Существует расхожая иллюзия, что с дипломом-то авось куда-нибудь возьмут. Конечно, есть примеры. Например, по знакомству. Некоторым родители обещают свое чадо пристроить куда-нибудь и даже его иногда выполняют. А пока ничего мешает полностью отдаться розовому сиропу жизни, окружающего студента. Особенно, если и учеба его не очень обременяет. Все остальное потом, потом... Это не завтра и даже не послезавтра. При этом большинство родителей, чаще всего, стоят в стороне. У них есть для этого причины. Во-первых, они в свое время, как правило, были трудоустроены после окончания ВУЗа.

Во-вторых, родители сами далеко не всегда любят свою профессию. По статистике, примерно 1 из 15 работающих только удовлетворены своей профессией по-настоящему. Раньше молодому специалисту надо было отработать 3 года. Многие за это время обзаводились семьей, иногда высвечивалась карьера, началась очередь на квартиру и т.д. Так появлялась накатанная колея, которую в свое время подметил еще В. Высоцкий. Из неё практически редко кто выбирался, хотел он того или нет. Поэтому большинство родителей в принципе не знают, что это значит: иметь любимую профессию. Если и любят свою профессию, то одни не очень помнят, как они к этому пришли, а, если кто и помнит, то объяснить внятно косу-то процесс самоопределения в профессии не могут.

В-третьих, многие родители вполне оправданно думают: мы и так много сделали для своего ребенка: школу хорошую нашли, в ВУЗ протолкнули, тянули ляжку во время учебы. Сколько можно: давай, дорогой (ая), дальше сам (а) определяйся. Нам не до тебя. Быть бы живу: тут то в стране случается кризис, то в фирме, а иногда в семье или на душе. А ведь бывают еще кризисы в семье или даже на душе.

Чем такие дети «не трава на военном аэродроме». А если кто-то из родителей начинает будить великовозрастное дитя от спячки, это вызывает целый спектр эмоций от удивления до возмущения:

нарушается размеренный, беззаботный ритм студенческой жизни...

Однако, наконец, диплом в руках. Надо бы как-нибудь куда-нибудь пристроиться и начать зарабатывать деньги. А работодатель эту философию выпускника знает заранее. Да и соискатель должности этого не скрывает. И видит, что у нового работника глаза не горят. Значит, многое будет делаться кое-как, небрежно, без огонька. Итак, надо тратить усилия ради кое-какой зарплаты, трудовой книжки и просто должности. Причем без надежды на перспективу. Зато душу греют воспоминания беспечной студенческой жизни. А это ни денег, ни компетенции, как известно, не прибавляет. А тем более уважения к такой неинициативной, непрофессиональной личности.

Главная причина такой ситуации: отсутствие ключевых личностных свойств, позволяющих освоить основы конкретной (лучше осознанно выбранной) профессии в короткие сроки, недостаточная мотивация к данной работе (иногда и к работе вообще) и должностным обязанностям. Что же делать?

Недаром какой-то мудрец сказал, что «для корабля, не имеющего цели (гавани), не существует попутного ветра». Поэтому выбор профессии сугубо индивидуален. Тут играют роль множество факторов, в первую очередь, склонности и способности. Главное: профессия должна нравиться. Некоторым нравится сразу многое, это тоже нехорошо. Выбор может затянуться. Способности помогают освоить профессию быстрее и глубже. Однако, если способности небольшие, требуется больше усилий, что тоже приветствуется. Да будет потом, чем гордится и перед, и перед окружающими.

Необходимо много читать о разных профессиях, пытаться понять смысл той или иной работы, спрашивать у старших, из которых кто-то сформировался и стал профессионалами в какой-либо области. Особенно у тех, кто определился с профессией осознанно, самостоятельно и навсегда. Причем надо находить таких людей, которые могли

объяснить не только важность любимой работы в жизни человека, но и очертить свой путь, который привел к желанному результату. При этом использовать не только свой личный пример, но пример других реальных людей, которые нашли себе работу по душе. Может быть не сразу, а шли долго и мучительно, но нашли. И, наконец, ощутили радость любимой профессии, в которой можно себя реализовать до конца жизни.

Очевидно, что чем раньше начнешь проходить этот тернистый процесс выбора профессии, тем раньше придет правильное решение. Но это случается тогда, когда человек действительно серьезно намерен найти свою профессию. И осознанно понимает, что без этого придется постоянно заставлять себя каждый день идти на нелюбимую работу. Потом, находясь на работе считать минуты, когда она закончится, а затем считать годы, оставшиеся до пенсии. А встреча с пенсией, кстати, для нынешнего поколения молодых людей будет существенно отодвинута. Если не произойдет каких-то форсмажорных событий. Например, получение инвалидности. Но этого мы никому не пожелаем.

В работе [9] определены возможные пути освоения управленческой профессии. Думается, это не так сложно сделать. Но нужно непреклонное желание и упорство. И пора научиться не жалеть усилий на выбранном пути.

Рассмотрим подробнее профессию менеджера по продажам. Это, кстати, наиболее распространенная профессия в деятельности многих организаций. Нужно: выбрать сегмент рынка, найти или изучить товар, звонить потенциальным покупателям, вести переговоры и т.д. Минимум способностей. Актуальных и в повседневной жизни. Показатель объема продаж характеризует возможности организации успешно стоять на рынке. Это означает, что те, кто продвигает товары в потребителю, должны обладать какой-то квалификацией, но не обязательно обладать высокой компетентностью. Это связано с неболь-

шим кругом вопросов в деятельности менеджера по продажам.

Однако именно с этой профессии начинают многое выпускники управленческих и экономических факультетов ВУЗов. Берут на эту должность всех подряд: выпускников любого ВУЗа и даже колледжа. Почему так?

Все очень просто. Для многих видов товаров вообще не нужно никакого образования. Нужно краткое знакомство с товаром и наблюдение за продавцом.

А если серьезно. С одной стороны, приход молодого специалиста с профильной специальностью льстит самой организации. Да и ищущих любую работу очень много. Некоторые уже начинают с 2-3 курса любого ВУЗа. Поэтому есть из кого выбирать. И можно не торопиться с приемом первого встречного.

С другой стороны, обучение профессии менеджера по продажам включает небольшой круг вопросов: знание характеристик предлагаемой продукции/услуг, возможностей её работы, иногда ремонта, знание аналогичного товара конкурентов, Правда при этом необходимо иметь некоторые личностные качества: коммуникабельность, находчивость, умение убеждать потребителя.

Продукция, однако, бывает и очень сложная, когда требуется высокая компетентность и длительный опыт работы с ней и даже техническое и другое специальное образование.

Большинство видов товаров достаточно просты: почти все продукты питания, домашнего обихода, строительные товары, мебель, сантехника и т.д. К ним относится около 90% всех товаров. Для их понимания и передачи опыта использования и эксплуатации не надо иметь семь пядей во лбу. Поэтому человек с улицы вполне годится: его недолго обучать, в случае возникновения необходимости он вполне заменяем новым человеком с улицы. Зарплата тоже небольшая, а в период испытательного срока тем более. Правда на этом сроке у многих биография работы на данном

предприятии кончается, причем без оформления трудовой книжки и с серой или черной зарплатой. Значит, страховой фонд работника никак не пополняется.

И вот бывший менеджер снова на улице. Надо искать новую работу. Правда появился опыт обращения с клиентами, умение, где и как продвигать товар, и, самое главное, умение организации своей деятельности. Со второго и третьего раза можно устроиться и дольше испытательного срока. Однако для многих перспективы карьерного роста на этом обрываются. Причин несколько: отсутствие желания и соответствующих способностей у менеджера, наличие на ближайших должностях компетентных специалистов, отсутствие спектра способностей и компетентностей для использования в других должностях в этой же организации. Глядя на таких менеджеров по продажам, организации некоторыми действиями подталкивают таких работников на выход из организации.

Видя бесперспективность своего пребывания с данной организацией, некоторые люди начинают заранее искать новую работу. Иногда совсем в другой области. Там они опять попадают в позицию некомпетентного работника.

Иерархия менеджеров по продажам выглядит так: менеджер, бригадир группы менеджеров, аналитик рынка продаж, начальник отдела (службы) продаж, директор по продажам (зам. генерального директора организации).

Понятно, что до последних должностей доходят единицы (из сотен и тысяч), это личности с ярко выраженными компетентностями и качествами. Эти должности очень ответственные и от них многое зависит, особенно в средних и крупных организациях. С таких должностей можно претендовать и на высшую должность в организации, а со временем и на вхождение в Совет директоров корпорации. Бывают случаи, когда на высших должностях нередко находятся малокомпетентные, но, так на-

зываемые, свои люди. Но это скорее исключение.

Таким образом, менеджер по продажам является зачастую первой ступенькой, а возможно и даже трамплином для будущей карьеры или выявления желаемой профессии. В любом случае начинается приобретение каких-то навыков практической работы, появляется собственный пусть и небольшой заработок. А иногда это хороший повод для размышлений о правильности своего выбора и дальнейшей судьбе в управленческой сфере. Первая профессия примерена на себя. Что делать дальше?

На мой взгляд, не следует ждать наступления кризиса или глубокого тупика в своей жизни, связанного с возрастом, профессией или небольшой зарплатой, а тем более с всем этим вместе. Никогда не поздно начинать размышлять о своей дальнейшей профессиональной деятельности и своем месте в жизни. Ведь на карту иногда ставится слишком многое: благополучие семьи, а нередко даже свое место в ней, заодно и место в жизни и обществе. А это место, возможно, было приобретено в свое время с большими физическими и моральными усилиями и нервными затратами.

Думается надо сделать, наконец, именно то, что следует было сделать гораздо раньше, в молодости. Хотя возможно некоторым людям только в этот момент становится очевидно, что это лучше было сделать в момент выбора профессии, или, в крайнем случае, после освоения случайно выбранной профессии, за которую работодатель хоть что-то платит. Важно с этим выбором не опоздать навсегда. Наступает время, когда становится понятно, что многие проекты уже в принципе невозможно реализовать в жизни.

Но еще есть некоторые варианты. И вот здесь надо правильно оценить, наконец, собственные склонности и способности и попробовать их все-таки совместить, в своей деятельности.

Связано это с незамысловатой истиной: с простым товаром менеджерами по продажам работают, как правило,

работают молодые люди. В основном до 30 лет. Примерно также, как и секретари и помощники руководителей различных уровней и рангов в большинстве организаций. А дальше надо определяться самому. Бывают, конечно, редкие случаи, когда на этих должностях доживают до пенсии. Но именно доживают, потому что при достижении пенсионного возраста таких людей оперативно готовят на выход.

Представим себе случай, что есть необходимость устраиваться на работу в 30 лет или даже старше. При этом есть неплохое резюме, высшее экономическое образование, опыт работы. В 30 лет большинство молодых обоюбого пола, как правило, имеют семью, а зачастую и ребенка. Залог успешной семьи: наличие работы у обоих супругов. На одну зарплату сильно не разбежишься. А о своей квартире и машине остается мечтать.

Трудоустройство на должность менеджера по продажам почти всегда начинается с начальной должности, причем даже если необходимость в трудоустройстве возникает не первый раз. На нового работника всегда должны какое-то время посмотреть, есть ли смысл его двигать дальше.

Да и трудно работодателю избавиться от подозрения, почему новый кандидат опять устраивается на работу. Часть вопросов снимает трудовая книжка, часть - разговор с кандидатом. Но они все равно вопросы остаются. Конечно, можно принять такого человека, тем более есть испытательный срок. Снимутся все или почти все вопросы только после нескольких месяцев работы. Но какие гарантии, что это не кончится новыми записями в трудовой книжке и такой нежелательной свободой.

Все чему можно быстро научить человека с улицы, не имеет высокой ценности. Если можно каким-то навыкам научить любого человека, то и смысла дорожить таким работником нет никого смысла, так как ему всегда можно найти равноценную замену. Да и платить человеку с улицы следует не особенно много по понятным причинам. Если та-

кой человек до этого не особенно утруждал себя освоением серьезной и значимой профессии, так очевидно и здесь будет себя также вести.

Старая истина говорит: «Если человек хочет что-либо сделать, он ищет способы. Если не хочет что-либо делать, он ищет причины». Когда не хочется думать и прилагать усилия, всегда найдутся препятствия. Почему сложно занять должное место не только в профессии, но и в обществе.

Есть люди, которые хотят где-то числиться, зарабатывать какие-то деньги. Чтобы не было стыдно перед семьей, если она есть. Или не умереть с голоду, если ты один. И при этом иметь минимум ответственности, т.е. дома спать спокойно и ни о чем не заморачиваться. И не дай бог о чем-нибудь задумываться.

Это своего рода люмпены. Хочется поменьше работать, не иметь большой ответственности за свою работу, а тем более отвечать за других. Поэтому в большинстве своем они не знают своих возможностей на самом деле.

А ведь управленец - это не простая профессия. Там ты должен уметь управлять самим собой, быть примером, отвечать за поступки, а иногда и мысли. Без этого тебе вряд ли доверят управление другими людьми и важным участком деятельности организации. А для выращивания в себе высокой компетентности необходим тяжелый и кропотливый труд, постоянные усилия, терпение и т.д.

В то время большинство людей, особенно с высшим образованием, надеются иметь в своем окружении компетентных врача, юриста, парикмахера, сантехника, стилиста. При наличии ребенка хотят иметь хорошего воспитателя в детском саду, хороших учителей в школе, хорошего детского врача, поступить в престижный университет и т.д. Т.е. очень хочется потреблять услуги на высоком уровне, а самому прилагать усилия не хочется, чтобы иметь соответствующие атрибуты профессионала, в соответствии с которыми появляются из-

вестность, уважение окружающих, хорошая зарплата, в т.ч. средства для оплаты использования указанных услуг.

Надо, чтобы профессия была выстрадана, изучена, примерена и приобретена навечно, как очень дорогая вещь. Некоторым это дается легко, в первую очередь, тем людям, не мыслят своего существования без любимой профессии, также как без любимой женщины. Как сказал У. Филлипс «Лучшее в мире образование – полученное в борьбе за кусок хлеба», т.е. надо отрезать все пути к отступлению и самозабвенно постигать азбуку выбранной профессии, не жалея сил, времени и средств. Это невероятно трудно. Но других способов на этом пути, чаще всего, не бывает. Жизнь – это не волшебная страна.

Очевидно, что искусство смены самоидентификации самого себя, умение представлять себя в других ролях и позициях является мощным фактором, способствующим эволюции как отдельного индивида, так и общества в целом [4]. Для этого в нашей стране созданы благоприятные возможности. Молодежи надо только ими вовремя и с толком воспользоваться, не жалея усилий и не откладывая их трату на будущее.

Современная управленческая парадигма может опираться на признание такого сочетания аспектов деятельности управленца, открывающегося только в процессе *рефлексивно-сотворческого* педагогического процесса [6]. По мере осознания этого станет возможным переход профессиональной подготовки управленцев к компетентностному подходу в сочетании с особенностями национальных менталитетов и сосредоточенности на постоянном духовном росте (вместо роста материального, разрушающего биосферу и самого человека, превращающего его в бездумного и безответственного потребителя – «свинью под дубом»).

Таким образом, у обучаемых будет формироваться осмысленное понимание того или иного фрагмента педагогической деятельности как части Всеобщей картины Мира в виде Божест-

венной Космической Игры, и на основе **запредельной самоидентификации** будет развиваться чувство личной причастности к постоянному становлению потока мировых событий [7].

Реализация такой глобальной стратегии человечества возможна через «собирающие» всех институтов социума (религий, науки, системы образования, форм искусства, политических и экономических структур) для решения единственной, главной, определяющей судьбу человечества задачи - воспитание каждого человека в гармонии духовного и материального, в понимании целостности Мироздания, своего места в нем и личной ответственности за общее настоящее и будущее [10].

Предстоит большая работа по созданию стройных постулатов по экономическим системам:

в области теории – введение только объективно необходимых понятий, принципов и законов управления в экономической сфере, выделение и описание областей применения единиц управленческой деятельности [12];

в области методологии – осмысление форм и содержания основных видов профессиональной управленческой деятельности, описание основных методов и средств управления в эффективных организациях [19];

в области технологий – описание опыта успешной управленческой деятельности в виде взаимосвязанных операций, которая позволяет эффективно решать управленческие задачи и разрешать проблемы организаций.

В **области российского менеджмента** необходима разработка методов раздельного и совместного влияния на людей различных элементов менеджмента в рамках управленческой деятельности, исследование результатов их применения и описание технологий с использованием различных методов, разработка средств поддержания отдельных факторов российской ментальности.

Благодаря новым научным достижениям в науке управления появится реальная возможность применять новые

методологические и технологические инструменты, а также известные парадигмальные и концептуальные идеи, в т.ч.:

– проблемно-ситуационное моделирование управления и менеджмента [24];

– сюжетно-игровой подход [25];

– систематизацию управленческих императивов [22];

– реинжиниринг бизнес-процессов [26];

– формирование инновационных организационных команд [23].

Возвращаясь к проблеме воспитания духовности управленца, необходимо, опираясь на осознанную поддержку государства, вводить в цикл обучения менеджеров знакомство с духовными мировыми традициями [18]. Это особенно важно в условиях многонациональности и многоконфессиональности российского государства.

Важнейшими элементами российского менеджмента являются формирование системы ценностных ориентаций и жизненных установок профессиональной деятельности [14]. Поэтому появляются новые образцы деятельности управленца, которые необходимо осваивать, в частности, управление инновациями [21]. Технологии управления – хрупкая вещь: они могут потерять эффективность при неквалифицированном исполнении или пропуске каких-либо процедур [11].

Российская экономика станет конкурентоспособной лишь тогда, когда продавцы будут сражаться за покупателя с не меньшим рвением, чем их деды бросались в бой «за Родину, за Сталина!», когда менеджеры не будут согласны даже на почетное второе место в общенациональном рейтинге предприятий, когда сбытовики станут добивать конкурента демпингом с тем же энтузиазмом, с каким их прадеды раскулачивали ни в чем не повинных односельчан, когда рядовые журналисты даже в отпуске будут с пеной у рта доказывать соседям по пляжу, что их журнал – лучший, а все остальные – макулатура [20]. Время

покажет, способно ли наше общественное сознание на такие метаморфозы.

Современный управленец должен быть универсальным специалистом: самостоятельным исследователем какой-либо актуальной научной проблемы,

высокопрофессиональным педагогом, квалифицированным методологом и технологом, иметь навыки психолога, социолога и, наконец, быть носителем высокой духовной культуры, впитавшей пласты известных мировых традиций.

Библиографический список

1. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах: пер. с англ. М.: Сов. радио, 1974. 272 с.
2. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.
3. Винер Н. Кибернетика или управление и связь в животном и машине. М.: Советское радио, 1968. 327 с.
4. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г. Профессионализм в управленческой деятельности. Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2015. 431 с.
5. Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г. Профессионализм управленцев: структура, оценка, развитие. СПб., 2003. 273 с.
6. Герасимов Б.Н. Моделирование процесса управления изменениями в организациях // Креативная экономика и социальные инновации. 2011. № 1. С. 10-19.
7. Герасимов Б.Н. Структура и содержание процессов деятельности организаций // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2017. №4. С. 17-26.
8. Герасимов Б.Н. Введение в теорию и методологию научного менеджмента // Креативная экономика и социальные инновации. 2017. Т.7. №1. С. 41-59.
9. Герасимов Б.Н. Профессиональная подготовка российских управленцев в контексте вызовов времени // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 8. С. 123-128.
10. Герасимов Б.Н. Механизм отношений элементов структуры организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2018. №1. С. 157-165.
11. Герасимов Б.Н. Моделирование содержания и взаимоотношений процессов организации // Russian Journal of Management. М.: ИНФРА-М. 2017. Т. 5. Вып. 4. С. 549-557.
12. Герасимов Б.Н. Технологизация процессов в системах управления организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2015. № 2(40). С. 65-71.
13. Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Семенычев Е.В. Интенсивные технологии обучения управлению. Самара: СMIУ, 2010. 352 с.
14. Герасимов К.Б., Франк Е.В. Факторы экономической среды и их воздействующая роль на экономические системы // Экономика и предпринимательство. 2015. № 2 (55). С. 651-655.
15. Герасимов К.Б. Развитие процесса управления организационными ценностями в региональных корпоративных структурах // Экономика и предпринимательство. 2017. № 8-2 (85-2). С. 224-229.
16. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам организаций и консультантам по управлению: учеб. пособие. М.: Дело, 1999. 496 с.
17. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии / пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. 368 с.
18. Мастенбрук Э. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации: пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1996. 256 с.
19. Минцберг Г. Структура в кулаке: пер. с англ. СПб.: Питер, 2002. 416 с.
20. Прохоров А.П. Русская модель управления. М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 2002. 376 с.

21. Питерс Т., Уотермен Т. В поисках эффективного управления: пер. с англ. М.: Прогресс, 1985. 357 с.
22. Пудич В.С. Системные компоненты менеджмента. Чебоксары: ИД «Пегас», 2009. т. 1 560 с, т. 2. 502 с.
23. Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации: пер. с англ. М.: ВАО «Олимп-Бизнес», 1999. 408 с.
24. Чумак В.Г., Герасимов Б.Н. Проблемно-ситуационные игры в инновационной деятельности организации // Вестник Самарского университета. Аэрокосмическая техника, технологии и машиностроение. 2003. № 2(4). С. 68-75.
25. Шимельфениг О.В., Герасимов Б.Н. Игровое моделирование поведенческой деятельности управленцев // Поведенческий менеджмент в организациях: сб. ст. междунар. науч.-метод. конф. Пенза: ПДЗ, СГАУ, 2009. С. 73-77.
26. Hammer M., Champy J. Reengineering the corporation: A Manifesto for business revolution. New York.: HarperBusiness, 1993. 223 p.

MANAGEMENT PROFESSION: ISSUES OF CHOICE AND THE WAY OF ATTAINMENT

B.N. Gerasimov, *doctor of economic sciences, professor*
Samara state university of management «International market institute»
(Russia, Samara)

Abstract. *Management activity is semi-professional, as it includes a lot of sections from different subject areas: management, sociology, psychology, pedagogics, methodology. The applicants of the profession of manager is, as a rule, by accident. Employment after education is not always expected. The manager often has to start working with the sales manager. In the profession of a manager you need to have competencies and important personal qualities to be successful and in demand.*

Keywords: *education, manager, organization, employment, professionalism, problems, solutions.*