

## ВЫБОР УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОСВОЕНИЯ

**Б.Н. Герасимов, д-р экон. наук, профессор**  
**Самарский университет государственного управления**  
**«Международный институт рынка»**  
**(Россия, г. Самара)**

DOI: 10.24411/2500-1000-2018-10065

***Аннотация.** Управленческая деятельность является полипрофессиональной, так как включает достаточно много аспектов из нескольких предметных областей: менеджмента, социологии, психологии, педагогики, методологии. Выбор абитуриентами профессии управленца, чаще всего, случайна. Самая многочисленная профессия сегодня – менеджер по продажам. В профессии управленца, кроме знаний и умений, необходимо обладать некоторыми качествами, чтобы закрепиться в ней и быть успешным.*

***Ключевые слова:** организация, образование, управленческая деятельность, профессия, абитуриент, менеджер.*

В рыночном обществе экономическая система типа «организация» выживает не только за счет современной процесса изготовления продукта/услуги, удачного рыночного позиционирования или компетентности персонала, но и за счет присутствия полноты содержания управленческой деятельности [12, 18].

Рассмотрим краткое содержание управленческих процессов. Так как напрямую процессом управлять невозможно, то его целесообразно разделить на части, что важно для его исследования и проектирования. Каждый процесс состоит из некоторого числа подпроцессов [10]. Исследование управленческой деятельности показало, что и подпроцессом напрямую управлять также невозможно, поэтому необходимо разбить его на более мелкие составные части, в частности, на конечное число задач управления, взаимосвязанных между собой в управленческом цикле [8]. При последовательном решении задач управления в рамках одного подпроцесса производится управление данным подпроцессом.

Отсюда, управление подпроцессом управления – это деятельность по реализации отдельных функций управления при выполнении определенной последовательности взаимосвязанных процедур (логических, социальных, технических и др.). Состав и содержание функций управления

традиционно и достаточно адекватно описаны в литературе, в т.ч. в работах автора [4, 9]. Все функции управления находятся в постоянном единстве и располагаются на прямых и обратных связях по отношению к управляемому процессу.

Практически в любой организации для заполнения имеющихся вакансий требуются не только квалифицированные, но и компетентные специалисты, т.е. люди с опытом работы. 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, какую-то квалификацию дают, а вот компетенции, к сожалению, пока нет. Подробнее это рассмотрено в работах автора [6, 19]. Связано это с некоторыми причинами. Одна причина – это нечеткая структурированность управленческой деятельности [7]. Вторая связана с непониманием менеджеров от образования тех инструментов, которые реально востребованы в управленческой деятельности. Большинству работодателей это прекрасно известно, но четко сформулировать задачи они не могут. Несмотря на то, что они са-

ми не так давно оканчивали российские ВУЗы и мучались поначалу теми же проблемами.

Рассмотрим отношение студентов к будущей профессии. Всех студентов можно условно разделить на 3 основные группы. Первые изначально хотели стать управленцами и определенные навыки уже апробировали в школьной и даже внешкольной среде. Вторые по каким-то причинам не в тот ВУЗ попали. Третьим было все равно где учиться, так как работать они собираются не по данной профессии и не хотят 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. [1, 2, 3]. Хотя в ВУЗах не совсем тому учат, и зачастую не те люди, они хорошо усваивают теоретические положения, которые хорошо ложатся на имеющуюся у них практику. Такие люди рано и поздно станут компетентными профессионалами. В первой группе таких много и за них можно не беспокоиться.

Представители второй группы иногда выбираются на торную дорогу к своей единственной профессии. Опять же при наличии определенных качеств и упорном труде на конкретном направлении. 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, друзей, знакомых они видят, в основном, трудоустроенных людей, еще должным образом не осознавая, что большинство из них (до 90%) не любят свою нынешнюю работу. Однако это особенно не афишируется по понятным причинам.

Вспомним 2009-10 гг., когда появилась возможность подать документы сразу в несколько ВУЗов. Некоторые отнесли копии документов на весьма отдаленные друг от друга специальности. Явный признак незрелости и инфантильности. Поступим, а потом разберемся. Впереди еще четыре года 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 4 года бодро рапортовать вокруг: мол, учиться там-то. Почему именно там: не важно, главное, можно перевести дух, опять ни о чем не задумываться ни родителям, ни детям. Родители готовы себе в чем-то даже отказывать ради родного чада, если учеба платная.

Многие родители втайне надеются, что ребенок повзрослеет и как-то определится с профессией за 4 года сам или с чьей-то помощью. Хотя сами никаких усилий к этому не прилагают, не переставая жить только надеждой. А может и не знают, что надо делать, да и не умеют, как надо делать.

Выбранные ВУЗ и специальность, как правило, существенно сужают круг возможных профессий. 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 учиться заново это и время, и деньги, и усилия. Но самое главное, желанная профессия никак себя не проявила в сознании.

Далее идут беспечные студенческие годы: тусовки, знакомства, влюбленности, гулянки, разговоры. В рамках стипендии и средств, которые отряжают родители. Для повышенных потребностей студентам приходится подрабатывать, где и как придется. Работа, в основном, неквалифицированная: профессии-то нет. Процесс мышления в сторону выбора профессии при этом никак не обозначается. Разговоры о будущей профессии с друзьями в рамках нескончаемой череды событий возникают редко.

Но почему же на такой важнейший вопрос жизни человека не ищется ответ или высвечивается в сознании изредка и как-то вскользь, по случаю?

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 такой беззаботной жизни, как сейчас, уже никогда не будет. Может и будет, но совсем другое, и за него надо будет постоянно и упорно трудиться. Но это где-то там далеко и не скоро. Да и зачем омрачать студенческую идиллию размышлениями.

Почему же на эту тему неприятно думать и рассуждать? Да, скорее всего, потому, что для этого надо прилагать усилия. Сначала в мышлении, а потом в поведении и деятельности. Да и не факт, что они увенчаются результатом. Если и появится образ желаемой профессии, то надо выстроить путь к ней. Надо с кем-то говорить, надо что-то узнавать и воспринимать, надо как-то действовать, тратить время, а возможно и деньги. Все это требует больших 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 усилия. Успешная учеба тоже требует немало труда. 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 прецеденты, 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 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. Раньше молодому специалисту надо было отработать 3 года. У многих за это время обзаводились семьей, иногда высвечивалась карьера, началась очередь на квартиру и т.д. Так появлялась накатанная колея, о которой еще пел В. Высоцкий. Из неё практически редко кто выбирался, хотел он того или нет.

Во-вторых, по статистике, только 1 из 15 работающих только любят свою профессию по-настоящему. Поэтому большинство родителей в принципе не знают, что это значит иметь любимую профессию в своей жизни. Если и любят свою профессию, то одни не очень помнят, как они к ней пришли, а, если кто и помнит, то объяснить внятно 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 лямку во время учебы. Сколько можно: давай, дорогой (ая), дальше сам (а) определяйся. Нам не до тебя. Быть бы живую: тут то в стране кризис, то в фирме, то в сознании. А ведь бывают еще кризисы в семье или проблемы со здоровьем.

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 молодой жизни.

Наконец, диплом в руках. Надо бы как-нибудь куда-нибудь пристроиться и начать зарабатывать деньги. А работодатель эту философию выпускника знает заранее. И видит, что у нового работника глаза не горят. Значит, многое будет делаться кое-как, через силу, ради зарплаты, трудовой книжки и просто должности, без надежды на перспективу. Зато душу греют и будут еще долго греть воспоминания о беспечной студенческой жизни. А это ни денег, ни компетенции, как известно, не прибав-

ляет, а тем более уважения к такой личности.

Главная причины всего этого: отсутствие ключевых личностных качеств, позволяющих освоить основы конкретной (лучше осознанно выбранной) профессии в короткие сроки, недостаточная мотивация к данной работе и должностным обязанностям. Что же делать?

Недаром какой-то мудрец сказал, что «для корабля не имеющего цели (гавани), не существует попутного ветра». Выбор профессии всегда 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 всегда приветствуется.

Для осознанного выбора 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 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 двигались долго и мучительно, но пришли к желаемому результату. И, наконец, пришло ощущение радости находиться в любимой профессии, в которой можно себя реализовать до конца жизни.

Очевидно, что чем раньше начнешь проходить этот тернистый процесс выбора профессии, тем раньше придет победа. Но это случается только тогда, когда человек действительно нацелен найти свою профессию. И осознанно понимает, что без этого придется заставлять себя каждый день идти на нелюбимую работу. Потом, находясь на работе считать минуты, когда

она закончиться, а затем считать годы, оставшиеся до пенсии. А встреча с пенсией, кстати, для нынешнего поколения молодых людей будет скоро существенно отодвинута. Если не произойдет каких-то форсмажорных событий. Например, получение инвалидности. Но этого мы никому не пожелаем.

В работе [11] определены возможные пути освоения управленческой профессии. Думается, это не так сложно сделать. Но нужно непреклонное желание и упорство. И пора 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 к потребителю, должны обладать какой-то минимальной квалификацией, но не обязательно обладать высокой компетентностью. Это связано с небольшим кругом вопросов в деятельности менеджера по продажам.

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

В настоящее время это самая многочисленная профессия. С одной стороны, приход молодого специалиста с профильной специальностью льстит самой организации. 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, При этом необходимо иметь некоторые

личностные качества: коммуникабельность, находчивость, умение убеждать потребителя.

Продукция, однако, бывает разная. От очень простой, в которой разберется любая домработница, до очень сложной, когда требуется высокая компетентность и длительный опыт работы с ней, а иногда и специальное образование.

Большинство видов товаров достаточно просты: почти все продукты питания, домашнего обихода, строительные товары 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 чего 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 с серой или черной зарплатой. Значит, пенсионный 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, 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 к выходу. Видя бесперспективность своего пребывания с данной организации, некоторые люди начинают 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) с ярко выраженными компетентностями и качествами. Эти должности очень ответственные и от них многое зависит, особенно в крупных организациях. С таких должностей можно претендовать и на высшую должность в организации, а даже на вхождение в Совет директоров корпорации. Бывают случаи, когда на высших должностях нередко находятся малокомпетентные, но, так называемые, 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 [15, 16]. 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, компетенцией или небольшой зарплатой, а тем более с тем и другим вместе. Надо начать размышлять о своей дальнейшей профессиональной деятельности и своем месте в жизни. Ведь на карту ставится слишком много: благополучие семьи, а нередко и здоровье. А это место, возможно, было приобретено в свое время с невероятными физическими и моральными усилиями.

Думается надо сделать, наконец, именно то, что нужно было сделать гораздо раньше, в молодости. Возможно некоторым людям только в этот момент становится понятно, что это лучше было сделать в момент выбора профессии, или, в крайнем случае, после освоении случайно выбранной профессии, за которую хоть что-то платят. Важно с этим выбором не опоздать навсегда. Наступает время, когда

становится понятно, что многие проекты уже в принципе невозможно реализовать в своей жизни. Но еще есть некоторые варианты. И вот здесь надо правильно оценить, наконец, собственные склонности и способности и попробовать их все-таки как-то осуществить, 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 руководителей различных рангов в большинстве организаций. А дальше надо определяться. 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. На нового работника должны посмотреть, есть ли смысл его продвигать дальше. Да и трудно работодателю избавиться от подозрения, почему новый кандидат опять устраивается на работу. Часть вопросов снимает трудовая книжка, но все равно остаются вопросы. Разговор с кандидатом снимает еще несколько вопросов. Но они все равно вопросы остаются. Конечно, можно принять такого человека, тем более есть испытательный срок. Снимутся все вопросы или почти все после нескольких месяцев работы. Но какие гарантии, что это не кончится новыми двумя записями в трудовой книжке и такой нежелательной свободой.

В настоящее время все чему можно научить человека с улицы, не имеет высокой ценности. Поэтому и дорожить таким работником нет никого смысла, так как

ему всегда можно найти равноценную замену. Да и платить такому человеку можно не особенно много по понятным соображениям. Если такой человек до этого не особенно утруждал себя освоением профессии, так очевидно и здесь будет продолжать также относиться к работе.

Старая истина гласит: «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. Поэтому очень сложно занять должное место и в жизни, и в профессии.

Есть люди, которые хотят где-то числиться, зарабатывать какие-то деньги. Чтобы не было стыдно перед окружающими людьми. 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. Такие люди становятся почти люмпенами. Хочется поменьше работать, не иметь большой ответственности за свою работу, а тем более отвечать за других. Поэтому в большинстве своем они не знают ни своих способностей, ни своего призвания.

А ведь управленец - это не простая профессия. Там ты должен уметь управлять самим собой, быть компетентным специалистом, отвечать за поступки, а иногда и мысли. Без этого тебе, скорее всего, не доверят управление другими людьми и важным участком деятельности организации. А труд, постоянные усилия, терпение и т.д.

Как известно, большинство людей хотят иметь хорошего врача, юриста, парикмахера, стилиста. При наличии ребенка еще и чуткого воспитателя в детском саду, хороших учителей (в школе), внимательного детского врача для ребенка и т.д. Т.е. хочется потреблять продукцию и услуги высокого качества, а самому прилагать усилия не хочется, чтобы участвовать в выполнении такой продукции или услуг.

Надо, чтобы профессия была выстрадана, изучена, примерена и приобретена навечно, как очень дорогая вещь. Как сказал У. Филлипс «Лучшее в мире образование – полученное в борьбе за кусок хлеба», т.е. надо отрезать все пути к отступлению и

достигать азбуку выбранной профессии не жалея усилий, времени и средств. Это нелегко. Но другого пути, чаще всего, не бывает.

В целом ориентация на компетенции безусловно верная. Ей нет альтернативы. Но компетенции в управленческой сфере должны быть четко сформулированы, в т.ч. по профессиям и уровням профессионализма в каждой профессии с учетом реального содержания, которое существует в управленческой практике организаций.

Таким образом, должен быть выбран конкретный перечень задач управления, который должен уметь решать выпускник ВУЗа в рамках заявленной специальности. И не только. Должно появиться четкое описание содержания всех, в крайнем случае, большинства задач управления, составляющих данную профессию. Лучше с набором методов и методик, преобразовывающих конкретную входную информацию в конкретную выходную в рамках конкретной задачи управления.

В основу формулировок компетенций управленца могут лечь процессы, подпроцессы, функции управления, выделенные автором в работах [5, 14]. Перечисленные элементы организации и его менеджмента являются основными «строительными кирпичиками» управленческой деятельности и всех возможных задач управления, решаемых в организации [13, 17]. Именно они должны лечь в основу содержания будущих компетенций. Рассмотрим некоторые пути освоения компетенций в управлении:

1. Самостоятельный поиск и изучение литературных источников, в которых есть материалы, напоминающие технологии решения задач управления, решаемых на практике. После этого надо самому составить полную технологию решения задач управления. Затем подобрать информацию и решить несколько раз одну задачу. Результаты решения лучше показать компетентному специалисту для оценки правильности. При этом изучающий данную профессию должен иметь определенную квалификацию (теоретическую подготовку), а еще лучше иметь опыт решения задач управления в других областях. Однако

такой литературы крайне мало. Но при большом желании их можно найти. Как и специалиста, способного оценить Ваши попытки.

2. Изучение материалов решения задач управления, выполняемых регулярно компетентными специалистами. Такие материалы есть в тех организациях, в которых типовые задачи управления решаются регулярно, и информация используется для смежных задач управления или принятия управленческих решений. Если раздобыть такие материалы, то можно попробовать освоить эти материалы самостоятельно. При возникновении затруднений требуется обращение к специалисту, лучше к автору материалов.

3. Обращение к компетентному специалисту, способному обучить решению конкретных задач управления или даже комплекса задач, рассказать технологии их решения. Вначале специалист показывает образец решения задачи. Затем он предлагает молодому коллеге решить эту задачу с новой информацией, консультируя в процессе решения и помогая преодолеть возникающие препятствия. Например, как найти требуемые данные или проверить их достоверность. И, наконец, предлагается самому решить задачу от начала до конца.

4. Изучение используемых в организациях комплексов прикладных программ. Например, 1-С: Бухгалтерия, 1-С: Предприятие и т.д. К настоящему времени, некоторые типовые задачи управления формализованы, собраны в взаимосвязанных комплексы и затем автоматизированы. Для решения задач управления на ЭВМ необходимо собрать информацию, представить её в определенном виде, ввести в ЭВМ и выполнить запуск соответствующих программ. Программа производит обработку информации и выводит её на печать или экран монитора. Специалист видит только входную и выходную информацию, а технология работы программы скрыта в самой программе.

Деятельность управленческого персонала была и остается ключевой в работе организации, а развитие специалистов управления является важным условием успешного развития организации [20].

Обучение должно быть подготовкой к работе, что позволит сделать его востребованным, как со стороны управленцев организаций, так и людей, только начинающих осваивать данную профессию.

Очевидно, что искусство самоидентификации самого себя, умение представлять себя в одной или разных ролях и по-

зициях является мощным фактором, способствующим эволюции как отдельного индивида, так и общества в целом. Для этого в нашей стране созданы благоприятные возможности. Молодежи надо только ими вовремя и с толком этим воспользоваться, не жалея усилий и не откладывая эти возможности на будущее.

#### Библиографический список

1. *Акофф Р., Эмери Ф.* О целеустремленных системах / пер. с англ. М.: Сов. радио, 1974. 272 с.
2. *Анисимов О.С.* Методология: функция, сущность и становление. М., 1996. 353 с.
3. *Герасимов Б.Н.* Развитие профессионализма управленцев // *Управленческие науки.* 2015. №4. С. 90-101.
4. *Герасимов Б.Н., Чуриков Ю.В.* Команда топ-менеджеров: структура, технологии, развитие. Самара: МАКУ, ПДЗ, 2006. 163 с.
5. *Герасимов Б.Н.* Выработка и выращивание инновационных идей на основе коллективной мыследеятельности // *Креативная экономика и социальные инновации.* 2016. №4. С. 20-33.
6. *Герасимов Б.* Профессиональная подготовка российских управленцев в контексте вызовов времени // *Проблемы теории и практики управления.* 2014. №8. С. 123-128.
7. *Герасимов Б.Н.* Методология развития функциональной структуры организации на основе реинжиниринга: дис. ... докт. экон. наук. Самара: СГЭА, 2004. 286 с.
8. *Герасимов Б.Н.* Технологизация процессов в системах управления организации // *Вестник Алтайской академии экономики и права.* 2015. № 2(40). С. 65-71.
9. *Герасимов Б.Н., Шимельфениг О.В.* Личностное постижение мира. Исследование и построение коммунальной реальности на основе самоопределения и саморазвития: монография. Саратов: Изд. «Амирит», 2018. 448 с.
10. *Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б.* Инструменты обеспечения технологий решения задач управления организациях // *Управленческие науки.* 2018. №1. С. 82-89.
11. *Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б.* Производственный менеджмент. Практикум. Самара: МИР, 2015. 184 с.
12. *Егорошин А.П.* Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2004. 625 с.
13. *Ионесов В.И.* О креативности действия во взаимоотношениях экономики и культуры // *Креативная экономика и социальные инновации.* 2016. Т.6. №4 (17). С. 47-56.
14. *Герасимов Б.Н., Ионесов В.И.* Перспективы взаимодействия культуры, экономики политики в современном мире // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук.* 2017. №8. С. 9-17.
15. *Кросс Р., Паркер Э.* Невидимая сила социальных связей. Как на самом деле работают организации. К.: Калидос Пабблишинг, 2006. 206 с.
16. *Магура М.И., Курбатова М.Б.* Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. 437 с.
17. *Пригожин А.И.* Методы развития организаций. М.: МЦР, 2003. 864 с.
18. *Хэмэл Г., Брин Б.* Будущее менеджмента. СПб.: BestBusinessBooks, 2013. 280 с.
19. *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.*
20. *Щедровицкий Г.П.* Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1995. 759 с.



## THE CHOICE OF THE MANAGEMENT PROFESSION: CHALLENGES AND THE WAY OF DEVELOPMENT

**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 aspects of several subject areas: management, sociology, psychology, pedagogy, methodology. The choice of entrants to the profession of Manager, most often accidental. The most numerous profession today is a sales Manager. In the management profession, in addition to knowledge and skills, you must have some qualities to gain a foothold in it and be successful.*

***Keywords:** organization, education, management, profession, entrant, manager.*