

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Бутримова Н.В.

**Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал)
Оренбургского государственного университета, г. Бузулук**

Система высшего профессионального образования призвана обеспечить условия для выращивания специалистов новой формации. В информационный век от них требуется способность творчески мыслить и принимать эффективные нестандартные решения.

Подготовка инженерных кадров, отвечающих запросам ведущих отраслей современного производства, предполагает усвоение методики, рассчитанной на опережающий результат. Выпускник, столкнувшись с быстро изменяющейся технической реальностью, должен видеть, что впереди. Рынок труда предъявляет к современному специалисту целый ряд новых требований, которые жестко не связаны с конкретными специальными дисциплинами учебного плана, а носят надпредметный, интегральный, универсальный характер и подразумевают необходимость формирования у будущего специалиста - инженера так называемых компетенций.

Первое и необходимое условие самостоятельной мыслительной и исследовательской деятельности студента – его внутренняя психологическая готовность к ней. Успех любого дела зависит от заинтересованности человека и достижение определенных результатов.

Планируя организацию и методы учебного процесса, следует помнить о том, что человек запоминает: 20% - услышанного, 40% - увиденного, 60% - увиденного + услышанного, 80% - увиденного + услышанного + сделанного им самим.

Основы профессионального самоопределения могут и должны быть заложены (при активном и целенаправленном участии педагога), пока будущий профессионал еще пребывает в стенах учебного заведения. Причем наиболее интенсивно этот процесс должен протекать на выпускном курсе, когда студент освоил не только общеобразовательные, общепрофессиональные, но и специальные дисциплины и прошел две производственные практики, т.е. в какой-то степени приобщился к реалиям будущей профессии; кроме того, на завершающем этапе обучения выпускник наиболее остро осознает неотвратимость предстоящего резкого изменения своего социального статуса, благодаря чему начинается внутренняя работа по подготовке к вступлению в самостоятельную профессиональную жизнь.

Малый бизнес является приоритетным двигателем в экономике любой страны. По мнению некоторых предпринимателей, применять менеджмент в малом бизнесе является непозволительной роскошью. Сегодня управление - это сложный процесс, требующий знаний экономики, права, специальных наук, философии, педагогики, психологии и других наук.

Как правило, владелец небольшого предприятия самостоятельно занимается управлением своим бизнесом, но, с развитием и расширением производства, необходима помощь профессионалов, которые смогут эффективно внедрить менеджмент в малом бизнесе. Они яснее других осознают, что в одиночку ежедневно и управлять фирмой, и думать о ее перспективах уже нереально. Таким собственникам нужен наемный менеджер для совместного управления фирмой. Но каждый предприниматель представляет себе наёмного управленца по-разному. Сегодняшний менеджер должен не только выступать в роли исполнителя срочных поручений, но и уметь анализировать состояния коллектива, понимать мотивы поведения своих подчиненных, ориентироваться в проблемных ситуациях, осуществлять сбор и анализ нужной информации и др., выступая в качестве партнера для владельца бизнеса.

Работа для наемного менеджера в фирме – средство для достижения индивидуальных целей. Личные цели, потребности, интересы определяют особенности поведения работника на работе и мотивированность при выполнении работы. Таким образом, поведение определяется личностью, а ситуация только дает импульс к нужному действию. Содержание работы не имеет смысла без ее интерпретации работником, также как действия работника, оторванные от особенности содержания работы.

Согласно «Теории характеристик работ» Хакмана, мотивация работой является результатом воздействия содержания работы на работника, то есть поведение работника определяется ситуацией и личностными качествами работника, которые являются необходимыми, но недостаточным условием для возникновения мотивации. Можно предположить, что между работой и работником существует взаимодействие в виде взаимного влияния работника на содержание работы, а содержание работы на состояние работника [1].

На сегодняшний день разработано множество теорий мотивации, и сам этот факт свидетельствует о том, что не удастся пока построить теорию, удовлетворительно объясняющую все многообразие поведения человека. Нас они интересуют, прежде всего, с точки зрения тех выводов, которые следуют из них, и которые могут быть приняты в качестве основы при решении практических задач создания условий, побуждающих к сотрудникам к участию в деятельности.

Какие условия должны быть для этого созданы владельцем фирмы для наемного менеджера?

Во-первых, его желаемые результаты должны быть по возможности четко зафиксированы. Он должен знать, какой результат является для фирмы желаемым, и этот результат должен быть измеримым, чтобы сотрудник мог оценить его согласно известным ему критериям.

Во-вторых, достаточно важно, чтобы желаемые результаты существовали не в голове владельца, а были представлены в качестве официальной и доступной информации.

В-третьих, поощряемым результатом может быть также не достижение какого-либо конечного результата, а само участие менеджера в деятельности в

той или иной форме.

В-четвертых, работник должен быть уверен, что существует связь между необходимым результатом и ожидаемыми последствиями. Он должен знать наверняка, что при достижении требуемого результата, он получит желаемое вознаграждение.

Как известно, мотивация может быть материальной (зарплата, страховка, премия, штраф, оплата представительских расходов, подарки и т.д.) и нематериальной (благодарность, повышение статуса, передача полномочий, создание благоприятной обстановки и т.д.).

Можно также выделить мотивацию, которая воспринимается сотрудниками как нематериальная. Однако любая застывшая система мотивации в какой-то момент перестает работать. В первую очередь это относится к материальной мотивации. Так, любое повышение зарплаты сначала воспринимается как вознаграждение, потом как норма и в итоге человеку начинает казаться, что его недооценивают. Разумеется, невозможно повышать оплату до бесконечности. Так, изучая индивидуальные потребности и предпочтения работника, владелец может предложить ему выполнять именно ту работу, которая бы полностью его удовлетворяла.

Главное для работодателя — правильно разработать механизм поощрения, то есть найти способ заставить человека работать на благо фирмы так же усердно, как для своего личного блага. Каждый человек имеет широкий спектр потребностей и желание финансового благополучия – одно из множества. Материальная мотивация удовлетворяет только одну потребность. Смысл моральной (нематериальной) мотивации состоит в том, чтобы выявить другие ведущие потребности работника и удовлетворить их в обмен на более эффективный и обогащенный труд.

Только эффективная мотивация работника снимает проблему человеческого фактора и позволяет с наибольшей отдачей использовать все принципы научной организации труда.

Для рационального управления малым бизнесом, кроме формирования эффективной мотивации необходимо создание оптимальной организационной структуры производства. Необходимо использовать структуры иного, органического типа (проектные, матричные). Такие структуры обладают способностью гибко изменять состав своих органов и связи между ними при необходимости решать новые задачи, поэтому их также называют адаптивными. В структурах органического типа регулярно создаются временные структурные единицы, ориентированные на решение какой-то проблемы, реализацию какого-то проекта, которые прекращают свое существование по достижению поставленных целей. Структуры проектного типа формируются в организации для решения какой-то инновационной задачи, когда нужно объединить усилия специалистов, работающих в разных подразделениях (отделах).

На время работы в проектной команде ее члены полностью или частично освобождаются от своих обычных обязанностей, а после решения задачи возвращаются в свои подразделения или переходят в другой проект.

Чтобы сделать структуру управления фирмой гибкой, нужно создать временные проблемные группы, осуществляющие поиск новых идей решения проблем и планирование изменений.

Для того чтобы планировать такие мероприятия, необходимо поставить цель – для чего фирме необходимы изменения в управлении:

1. Проникновение, внедрение и стабилизация на рынке;
2. Привлечение и закрепление квалифицированных работников;
3. Увеличение инвестиций с целью захвата лидерства;
4. Нацеленность на удовлетворение потребностей фирмы;
5. Вовлечение работников в инновации.

Таким образом, современный выпускник должен обладать дополнительными возможностями, которые предъявляет владелец фирмы к наемному менеджеру. Востребованный на инновационном производстве выпускник - менеджер – это умеющая работать в коллективе предприимчивая личность с непрерывно наращиваемым творческим потенциалом, имеющая высокий интеллект и гибкое системное мышление, развитую интуицию и профессиональную смелость, готовая к решению сложных проблем в условиях значительной неопределенности.

Список литературы

Бутримова Н.В. Формирование мотивационной среды инновационной деятельности педагогических кадров вуза: Монография. - Бузулук: БГТИ (филиал) ГОУ ОГУ, Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2008. - 108 с.