

невосприимчивые, инновационно-нейтральные (безразличные). Показателями инновационности могут быть стремление к повышению квалификации, чувство новизны, способность к риску, предприимчивость. Возможны и другие параметры.

На этой основе желателен изучение инновационных ориентаций работников, которые во многом связаны с их уровнем образования и квалификации, отношением к вопросам повышения квалификации и переподготовки кадров. Согласно экспертным оценкам в Беларуси для достижения 50 % наукоемкой продукции только в производственной сфере и заводской науке потребуются более 60 тыс. инновационно-восприимчивых работников принципиально нового уровня [2, с. 46].

Изменения в спектре возможностей работников — важнейший показатель эффективности проводимых инноваций, а его расширение будет обогащать стимуляционное поле человека, включенного в структуру хозяйственных связей и отношений. Это будет способствовать развитию сферы его интересов и, соответственно, усилению мотивации в сторону инновационности.

Все это в совокупности актуализирует проблему социально-психологической компетентности выпускников вузов, особенно экономического профиля. Она должна стать составной частью профессиональной компетентности будущего экономиста, менеджера, маркетолога.

Литература

1. Хейне, П. Экономический образ мышления / П. Хейне. — М., 1994.
2. Интеллектуальные ресурсы белорусского общества: социологический анализ : монография. — Минск : Право и экономика, 2007.

*Н. А. Кормнова, канд. филос. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА И ЕЕ СТАНОВЛЕНИЕ

Исследуя основные закономерности профессионального становления личности, специалисты пришли к выводу, что профессионализм следует понимать не просто как некий высший уровень знаний и умений, а как определенную системную организацию сознания. С этим трудно не согласиться, особенно когда речь идет о профессиональной подготовке будущих менеджеров.

К сожалению, сегодня, избрав для себя ту или иную профессию, молодые люди движутся в мире узко прагматических целей, чисто «технократического мышления», для которого характерно преобладание средств над целью, а цели над смыслом. В такой деятельности теряется личность совершающего деяние. Только когда субъект де-

тельности осознает, ради чего он действует, что для него есть благо, а что обесценивает его профессиональную деятельность, можно говорить о формировании смыслового пространства профессионала.

Содержание деятельности менеджера сводится к выполнению целого ряда функций, для реализации которых, помимо сугубо профессиональных знаний, ему потребуются соответствующие психологические знания и умение руководствоваться ими в повседневной практике. Основой основ профессии менеджера является способность влиять на окружающих, так как ему приходится решать производственные задачи, образно говоря, «чужими руками», а это требует определенно-го уровня психологической культуры.

Поэтому будущий менеджер в процессе обучения должен пройти ряд вполне закономерных ступеней психологической подготовки.

1. Сформировать оптимальный гуманистический взгляд на другого человека, на «модель» этого другого и способы взаимодействия с ним. «Модели» человека могут быть различны: «человек желающий» (З. Фрейд), «человек реагирующий» (бихевиоризм), «человек понимающий» (когнитивизм), «человек сочувствующий» (гуманистическая психология). Какая «модель» человека утвердится в представлении менеджера, таким будет и его взаимодействие с этим человеком. Соответственно будут выбираться способы координации деятельности группы, регуляции поведения ее членов, стимулирования деятельности, контроля и т.д.

2. Усвоить определенный набор общечеловеческих ценностей, значимостей. Сегодня, к сожалению, связь молодежи с системой общечеловеческих ценностей оказалась, если и не прерванной до конца, то существенно искаженной. Юношеский максимализм все чаще уступает место трезвому расчету, высокая коммуникабельность — отчужденности от общества, мечтательность сменяется чувством неуверенности в себе и своем будущем, романтизм — скептицизмом и цинизмом, стремление к созиданию — потребительством. На вершине смысловой пирамиды молодых людей часто оказываются временные, преходящие смыслы (деньги, карьера, успех и т.д.), а подлинные высшие ценности и смыслы, такие как радость бытия, полнота самоутверждения и самореализации, творческая самоотдача, «дарение себя», остаются неосознанными и невостребованными. В этой связи, на наш взгляд, высшая школа призвана изменить приоритеты образования: сместить акцент с передачи «готовых» знаний, рецептов профессиональной деятельности на поиск личностных смыслов, поиск Себя.

3. Изучить стратегии собственного поведения в профессиональной управленческой среде, психосоциальные факторы психического здоровья (как своего, так и подчиненных), быть готовым осуществлять эмоциональную саморегуляцию и предупреждать профессиональное выгорание, достигать внутриличностного и внутригруппового комфорта за счет оптимального взаимодействия с подчиненными людьми.

Таким образом, проблема формирования психологической культуры будущего менеджера — это проблема оптимизации психического здоровья личности, трудовых коллективов и общества в целом.