

DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2413-2829-2018-4-19-27>

ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОЙ БИЗНЕС-ШКОЛЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОВЕДЕНИЕМ РАБОТНИКА В СОВРЕМЕННОЙ КОРПОРАЦИИ

Л. В. Антропова

Череповецкий государственный университет, г. Череповец, Россия

В статье обосновывается необходимость создания системы опережающей подготовки управленческих кадров с учетом современных тенденций рыночной экономики. Приоритетными задачами современного бизнес-образования становятся способности менеджеров творчески решать управленческие задачи, связанные с особенностями индивидуального трудового поведения работника. Мониторинговые исследования работников крупных корпораций показали, что свыше семидесяти процентов работников мотивированы на экономическую модель поведения в труде. Ведущим мотивом их трудовой деятельности является размер заработной платы. Для понимания сущности управления экономическим поведением работника современной корпорации автором разработана специальная модель, включающая характеристики экономического поведения работника, его стратегии экономического поведения, мотивационные механизмы, влияющие на поведение работника и приводящие к повышению эффективности труда. На основе созданной модели разработан содержательный аспект учебного модуля «Управление экономическим поведением работника в современных корпорациях». Показано, что подготовка студентов должна осуществляться на основе системного подхода и комплекса учебных дисциплин с использованием методов активного обучения, проблемных лекций, кейс-метода, с разработкой имитационных проектов, участием студентов в деловых играх и коммуникативных тренингах. Этот подход развивает инновационное мышление, способность использовать академическую теорию в реальных практических ситуациях. Автором отмечены критерии, позволившие зафиксировать различные уровни сформированности управления экономическим поведением работников современных корпораций.

Ключевые слова: будущие менеджеры, экономическое поведение работника, бизнес-образование, опережающая подготовка управленческих кадров, мотивы трудовой деятельности, модель управления экономическим поведением работника, содержательный аспект учебного модуля, системный подход в обучении, методы активного обучения.

TRAINING FUTURE MANAGERS IN RUSSIAN BUSINESS SCHOOL FOR CONTROLLING ECONOMIC BEHAVIOR OF EMPLOYEES AT TODAY'S CORPORATION

Lyubov V. Antropova

Cherepovets State University, Cherepovets, Russia

The article grounds the necessity of designing the system of early training of managers with due regard to current trends in market economy. The priority objectives of present business education are managers' ability to solve managerial problems connected with peculiarities of individual labour behavior of employees. Monitoring research of workers at big corporations showed that more than 70% of employees are motivated for the economic model of behavior in work. The principle cause of their labour activity is the amount of wage. In order to understand the essence of controlling the economic behavior of employee at today's corporation the author developed a specific model, which includes characteristics of economic behavior of worker, his/her strategy of economic behavior,

motivating mechanisms affecting employee's behavior and leading to higher labour efficiency. On the basis of this model the content of the teaching module 'Controlling Economic Behavior of Employee at Today's Corporations' was developed. It was shown that training of students should be based on the system approach and a set of subjects by using methods of active training, focused lectures, case-method, imitation projects and students' participation in business games and communication trainings. Such an approach develops innovation thinking, the ability to apply academic theory in real practical situations. The author identifies the criteria, which could fix different levels of forming control over economic behavior of employees at today's corporations.

Keywords: future managers, economic behavior of employee, business education, early training of managers, causes of labour activity, model of controlling economic behavior of employees, content of teaching module, system approach in teaching, methods of active teaching.

Инновационные преобразования в российской экономике требуют создания системы опережающего образования и опережающей подготовки управленческих кадров, учитывающей потребности рынка труда [1; 3; 4; 5]. В настоящее время востребованы менеджеры, которые владеют фундаментальными знаниями, предпринимательским мышлением, профессиональными компетенциями и управленческими навыками, позволяющими разбираться в трудовом поведении работника.

Реализация инновационной стратегии в экономике актуализирует процессы подготовки менеджеров в вузе с учетом изменяющихся современных тенденций [2]. Приоритетными задачами современного бизнес-образования становятся способности менеджеров творчески решать управленческие задачи, анализировать особенности поведения работников в трудовом процессе, управлять особенностями индивидуального трудового поведения работника, мотивировать трудовые усилия с помощью управляющего воздействия.

Корпорация – главная организационно-правовая форма крупного бизнеса. Корпорации производят в мире более половины ВВП. Их доля в российском ВВП еще выше, так как малый и средний бизнес в нашей стране развит еще недостаточно.

Череповец – моногород, где корпорации представлены ПАО «Северсталь» и ОАО «Фос-Агро». Мониторинговые исследования в названных компаниях показали, что свыше 70% работников мотивированы на экономическую модель поведения в труде, т. е. ведущим мотивом трудовой

деятельности является размер заработной платы.

Сегодня российские бизнес-школы представляют инновационную форму высшего образования, где учитываются специфика российского менталитета и особенности развития мировой экономики. Подготовка будущих менеджеров в условиях череповецкой бизнес-школы к управлению экономическим поведением работника в современной корпорации осуществляется на основе системного подхода с целью сформировать предпринимательский стиль мышления.

В обучении будущих менеджеров управлению экономическим поведением работников в современной корпорации исходят из следующих предпосылок:

1. Работников современных корпораций нужно специально учить на рабочем месте эффективному экономическому поведению. Это является задачей менеджмента.

2. Поведение работника в организации имеет свои особенности: причинность, целенаправленность, мотивированность.

3. Любое поведение работника в трудовом процессе определяется теми событиями, которые ему предшествовали и вызвали конкретную форму проявления.

4. Менеджер должен знать, что от поведения работника зависит эффективность работы корпорации.

Для понимания студентами сущности управления экономическим поведением работника в современной корпорации была разработана специальная модель (рисунок).

Для формирования у будущих менеджеров умения управления экономическим

поведением работников современных корпораций используются учебные модули следующих дисциплин: «Организационное поведение», «Организационная культура», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы кадровой политики и кадровое планирование», «Инновационный менеджмент в управле-

нии персоналом». Приобретенные компетенции закрепляются и проверяются на производственных практиках, которые проходят в корпорациях «Северсталь» и «ФосАгро». Итоговой проверкой является защита выпускной квалификационной работы.

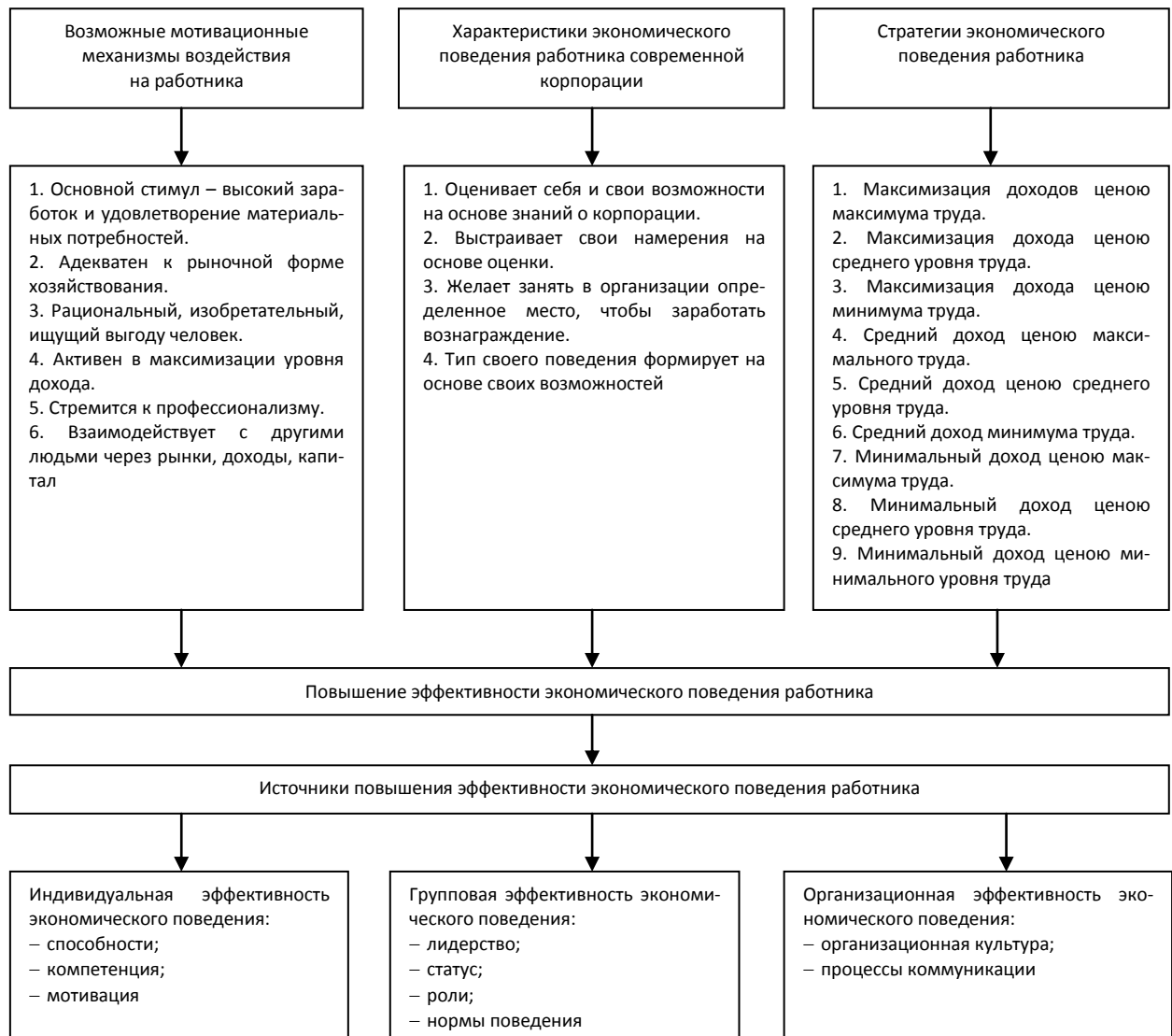


Рис. Модель процесса управления экономическим поведением работника современной корпорации

В процессе обучения студентов осуществляется мониторинговое исследование, учитывающее их продвижение от незнания к знанию. Содержательный аспект мо-

дуля «Управление экономическим поведением работника в современных корпорациях» показан в таблице.

**Содержательный аспект модуля
«Управление экономическим поведением работника в современных корпорациях»**

Учебная дисциплина	Темы занятий
Организационное поведение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Научный менеджмент об экономическом поведении работника. 2. Исследования А. Смита и Д. Рикардо особенностей поведения работающих людей. Модель работника, направленного на максимизацию прибыли (экономический человек). 3. Ф. Тейлор об экономическом поведении работников. 4. Современные отечественные исследования экономического поведения работников в российских и зарубежных компаниях. 5. Диспропорциональные проявления в экономическом поведении российских наемных работников и их нейтрализация. 6. Потенциальная восприимчивость российских работников к инновациям. 7. Исследования современных российских ученых экономического поведения наемных работников на рынке труда. 8. Экономическое поведение работника в разных структурах управления организацией. 9. Экономическое поведение работника в международной организации. 10. Критерии и показатели эффективности поведения работника в группе. 11. Экономическое поведение работника в самоуправляемой команде
Организационная культура	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическое поведение работника в разных организационных культурах. 2. Особенности деловых коммуникаций в разных организационных культурах и их влияние на экономическое поведение работника. 3. Выявление и нейтрализация дисфункциональных характеристик в экономическом поведении современного работника
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Влияние мотивирующей организации труда на экономическое поведение работников. 2. Особенности мотивации и стимулирования труда в разных стратегиях экономического поведения. 3. Формы и методы учета особенностей национального характера россиян в мотивационных системах корпорации
Основы кадровой политики и кадрового планирования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическое поведение работника на разных этапах жизненного цикла организации. 2. Стратегии управления экономическим поведением персонала в условиях кризиса. 3. Методы преодоления сопротивления работников изменениям в организации
Инновационный менеджмент в управлении персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Инновационное управление трудом. 2. Инновации в сфере обучения персонала экономическому поведению. 3. Инновации в сфере комплектации персонала

В процессе подготовки будущих менеджеров к управлению экономическим поведением работника в современной корпорации используется комплекс методов активного обучения.

При чтении проблемных лекций «Экономическое поведение работника в разных структурах управления организацией», «Экономическое поведение работника в самоуправляемой команде», «Влияние мотивирующей организации труда на экономическое поведение работников», «Стратегии управления экономическим поведением персонала в условиях кризиса» преподаватель, создав проблемную ситуацию и поставив учебную проблему, не просто сообщает конечные выводы науки, а воспроизводит перед студентами путь, ведущий к решению данной проблемы. Тем самым он обеспечивает оптимальное сочетание их самостоятельной поисковой деятельности с усвоением готовых выводов науки и практики.

В качестве приоритетных технологий используется метод case study (кейс-метод). Он позволяет продемонстрировать академическую теорию с точки зрения реальных событий и способствует заинтересованности в активности студентов в поиске нестандартных подходов в решении проблемы.

Для анализа подбираются ситуации экономического поведения работников, демонстрирующие деструктивные черты: лень, иждивенчество, пассивность, зависимость от мнений окружающих, нарушения в области трудовой морали и этики, преобладание эмоционального над рациональным, неспособность принимать взвешенные решения и нести за них ответственность.

На основе анализа конкретной ситуации, иллюстрирующей реальную жизнь, студенты предлагают свои механизмы запуска мотивационных систем, управляющих экономическим поведением персонала, таких как разработка конкретных заданий для работника и контроль за их исполнением, расчет времени для реализа-

ции планов, детализация сменного задания, создание условий для проявления таланта, сопровождение трудовых заданий созданием атмосферы трудового подъема, обучение навыкам действовать только по плану, организация достойного эмоционального сопровождения успеха, усиление внимания к социальным и материальным проблемам работника, исключение жесткого отношения к персоналу.

На основе анализа кейсов у будущих менеджеров вырабатываются социальные навыки оценки поведения людей, умение выделять в поведении людей существенное, отказываться от несущественного, мыслить ясно и логично.

Технические средства (компьютер и Интернет) позволяют изучать проявление экономического поведения работников в современных корпорациях как в России, так и за рубежом.

Активно используется метод разработки имитационных проектов. Такие проекты разработаны на все стратегии экономического поведения работников, заложенные в модели управления экономическим поведением работника в современной корпорации. Например, разработка системы мотивации и стимулирования экономического поведения работников в условиях реализации стратегии «Максимум дохода ценою максимума труда» требует увеличения оплаты труда в зависимости от выполняемой сложности работы и квалификации работника, выплаты доплат за работу в сверхустановленное законодательством время.

Целевой установкой разрабатываемых проектов является освоение способов управленческой деятельности. Такие проекты имеют прагматическую направленность, т. е. их вполне можно использовать в реальной профессиональной деятельности. Ценность таких проектов заключается и в том, что они активизируют студентов на самостоятельное исследование актуальных проблем в корпоративном бизнесе, что дает будущим менеджерам возможность выстроить индивидуальную траек-

торию образования, работать в своем темпе, учиться в соответствии со способностями и налаживать взаимодействие с другими членами проектной группы. Например, исходя из того, что экономический человек рационален, изобретателен, всегда ищет выгоду, взаимодействует с другими людьми через рынки и цены, предложен проект «Разработка программы развития инновационного потенциала работника корпорации». Такой проект требует от студентов теоретических знаний по инноватике и практических умений по организации управленческой деятельности в развитии инновационного мышления.

На поисковом этапе студенты собирают, изучают и обрабатывают проблемы теории инноваций.

На конструкторском этапе они ищут оптимальное решение задачи проекта, составляют конструкторскую и технологическую документацию, определяют критерии экономической оценки.

Технологический этап включает составление плана практической реализации проекта, выполнение технологических операций, связанных с развитием предпринимательского мышления работников, текущий контроль качества, внесение при необходимости коррекционных изменений.

Заключительный этап состоит из оценки качества выполнения проекта и анализа его результатов.

Тематика проектов может быть сформирована как специалистами конкретных фирм, так и студентами бизнес-школы. Она может быть предложена и преподавателями.

Реализация метода проектов коренным образом меняет позицию преподавателя. Из носителя готовых знаний он превращается в модератора, организатора исследовательской деятельности студентов, а также в независимого консультанта. Вместе с тем этот метод используется как дополнение к другим методам обучения и только в том случае, когда в учебном процессе возникает исследовательская задача.

Как средство воздействия на мотивацию продуктивного экономического поведения работника, студенты разрабатывают социальные программы различной проблематики:

- «Здоровье персонала»;
- «Благоприятные условия труда работников»;
- «Бережливое производство»;
- «Участие работников в управлении организацией»;
- «Развитие трудовой и творческой активности»;
- «Программа развития общественных структур».

Разработка программ дополняется тренингами, которые обучают разделению деятельности на определенное число операций, исключению бесполезных действий, четкому разделению операций между исполнителями, минимизации возможных сбоев, алгоритмизации деятельности и экономии ресурсов.

На тренинге реализуются следующие задачи:

- практическое применение знаний, умений и навыков профессионального взаимодействия;
- открытие, осознание и демонстрация поведенческих реакций партнеров, манер и индивидуального стиля коммуникации.

Обычно на тренингах используется трехуровневая модель обучения: приобретение – демонстрация – применение. Коммуникативные тренинги могут затрагивать содержание модулей обучения.

Система подготовки будущих менеджеров к управлению экономическим поведением работника включает использование деловых игр. Это форма активного бизнес-обучения, реализуемая посредством системного использования профессионального контекста и насыщения учебного процесса элементами профессиональной деятельности. Например, деловая игра «Средства воздействия на мотивацию работника разных стратегий экономического поведения» представляет имитацию реальных экономических процессов в разных страте-

гиях экономического поведения работников.

Студенты предлагают различные средства воздействия на мотивацию работников, например, разнообразие навыков, законченность выполняемых заданий, значимость и ответственность работы, предоставление самостоятельности работнику, своевременное информирование о соответствии работы установленным требованиям.

Кроме того, разработан набор средств морального стимулирования: грамоты, благодарности, статьи в газетах, участие в амбициозных проектах.

Средства материального стимулирования в своем содержании предполагают конкурентоспособность предлагаемой заработной платы, связь оплаты и рабочих результатов, возможность дифференцировать оплату в одной профессиональной группе или должностной категории.

Как средство мотивации продуктивного экономического поведения работников используется и постановка трудовых целей. Мотивирующий эффект проявлялся в конкретности, привлекательности для работника и достижимости цели.

Студентами предлагаются различные формы контроля за работой исполнителя и оценки его рабочих результатов и рабочего времени.

Роль преподавателя на разных этапах проведения игры меняется. На этапе введения в игру он конструктор, в процессе игры – консультант, по окончании игры – судья, при обсуждении игры – руководитель дискуссии.

Правила поведения преподавателя во время игры:

- вести игровой процесс в нужном направлении;
- не вмешиваться в игровой процесс;
- максимально предоставлять студентам самостоятельность;
- давать советы, когда игра заходит в тупик;
- не помогать студентам принимать решения;

– помнить, что деловая игра – это не напряженное соревнование конкурентов; чрезмерная серьезность сковывает и утомляет студентов, они боятся ошибиться, меньше рискуют, подавляют в себе стремление к оригинальным действиям.

В процессе подготовки студентов к управлению экономическим поведением работника современной корпорации были выявлены четыре уровня обучения:

- пассивный (низкий) – 0%;
- нормативный (средний) – 50%;
- активный (высокий) – 30%;
- креативный (высокий) – 20%.

Определение уровня осуществлялось на основе следующих критериев:

- умение анализировать экономическое поведение работников в разных стратегиях;
- умение обнаружить нерешенную проблему и доказать необходимость ее решения;
- умение подобрать мотивационные механизмы для работников, придерживающихся разных стратегий экономического поведения;
- умение определить критерии эффективного экономического поведения работника современной корпорации: продуктивность труда, качество труда, удовлетворенность трудом, стремление к постоянному развитию, конкурентоспособность.

Формирование аналитического критерияльного мышления по управлению экономическим поведением работника осуществляется в процессе изучения всего модуля. Оно начинается при изучении дисциплин «Организационное поведение», «Организационная культура», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом». Теоретические знания применяются при решении учебных кейсов, содержание которых специфично для каждой учебной дисциплины.

Использование деловых игр позволяет обнаружить нерешенную проблему. Про-

ектирование и производственная практика формируют умение подобрать мотивационные механизмы для работников, придерживающихся разных стратегий экономического поведения.

Умение определять критерии экономического поведения работника современной корпорации (продуктивность труда, качество труда, удовлетворенность трудом, стремление к постоянному развитию и конкурентоспособность) формируется при

разработке кадровых проектов на производственных практиках и написании выпускной квалификационной работы.

Таким образом, подготовка будущих менеджеров в условиях российской бизнес-школы к управлению экономическим поведением работника в современной корпорации является актуальной проблемой бизнес-образования, которая соответствует современным экономическим условиям и характеру трудовых отношений.

Список литературы

1. *Елкина О. С.* Стратегия экономического поведения работников на рынке труда: тенденции и закономерности. – Омск : Издательство ОмГУ, 2010.
2. *Иванова И. А.* Ценностно-смысловые ориентиры активизации процесса обучения // Инновационное управление персоналом : материалы VIII всероссийского межвузовского кадрового форума им. А. Я. Кибанова / Государственный университет управления, Национальный союз «Управление персоналом». – М. : Издательский дом ГУУ, 2017. – С. 36–39.
3. *Карташова Л. В., Петровская А. В.* Современные тенденции развития бизнес-образования в России // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2017. – № 5 (95). – С. 21–29.
4. *Кочурова Л. И.* Роль высшей школы в укреплении национальной экономики // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2017. – № 2 (91). – С. 40–49.
5. *Одегов Ю. Г., Бабынина Л. С.* Экономика труда и управление персоналом – перспективы подготовки специалистов // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2015. – № 5 (95). – С. 3–12.
6. *Осипенко О.* Как улучшить регулирование деятельности российских корпораций средствами «рекомендательного права»? (К завершению первого года применения Кодекса корпоративного поведения) // Российский экономический журнал. – 2003. – № 2. – С. 15–40.
7. *Родионов И. И. Архипова Н. И.* Новая экономика и задачи образования // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2017. – № 3 (92). – С. 19–27.

References

1. *Elkina O. S.* Strategiya ekonomicheskogo povedeniya rabotnikov na rynke truda: tendentsii i zakonomernosti [Strategy of Employees' Economic Behavior in Labor Market: Trends and Regularities]. Omsk, Izdatelstvo OmGU, 2010. (In Russ.).
2. *Ivanova I. A.* Tsennostno-smyslovyye orientiryi aktivizatsii protsessa obucheniya [Valuable and Semantic Guidelines of Training Process Activization]. *Innovatsionnoe upravlenie personalom, materialy VIII vserossiyskogo mezhvuzovskogo kadrovogo foruma im. A. Ya. Kibanova* [Innovative Human Resource Management, materials of 8th Russian interuniversity personnel

forum of A. Ya. Kibanov], State Management University, National Union «Human Resource Management»). Moscow, Izdatelskiy dom GUU, 2017, pp. 36–39. (In Russ.).

3. Kartashova L. V., Petrovskaya A. V. Sovremennyye tendentsii razvitiya biznes-obrazovaniya v Rossii [Current Trends of Business Education Development in Russia]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plehanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2017, No. 5 (95), pp. 21–29 (In Russ.).

4. Kochurova L. I. Rol vysshey shkoly v ukreplenii natsionalnoy ekonomiki [Role of Higher School in Strengthening National Economy]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plehanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2017, No. 2 (92), pp. 40–49. (In Russ.).

5. Odegov Yu. G., Babyinina L. S. Ekonomika truda i upravlenie personalom – perspektivy podgotovki spetsialistov [Labour Economy and Human Resource Management – Prospects of Specialists Training]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plehanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2015, No. 5 (95), pp. 3–12. (In Russ.).

6. Osipenko O. Kak uluchshit regulirovanie deyatelnosti rossiyskikh korporatsiy sredstvami «rekomendatelnogo prava»? (K zaversheniyu pervogo goda primeneniya Kodeksa korporativnogo povedeniya) [How to Improve Regulation of Russian Corporations' Activity by Means of «Recommendatory Right»? (To End of the First Year of Application of Corporate Behavior Code)]. *Rossiyskiy ekonomicheskij zhurnal* [Russian Economic Journal], 2003, No. 2, pp. 15–40 (In Russ.).

7. Rodionov I. I. Arhipova N. I. Novaya ekonomika i zadachi obrazovaniya [New Economy and Tasks of Education]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plehanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2017, No. 3 (93), pp. 19–27. (In Russ.).

Сведения об авторе

Любовь Васильевна Антропова
доктор педагогических наук, профессор
кафедры экономики и управления
Череповецкого государственного
университета.
Адрес: ФГБОУ ВО «Череповецкий
государственный университет», 162600,
г. Череповец, проспект Луначарского, д. 5.
E-mail: antropovalv@yandex.ru

Information about the author

Lyubov V. Antropova
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
of the Department for Economics
and Management of the Cherepovets
State University.
Address: Cherepovets State University,
5 Lunacharskogo avenue, Cherepovets,
162600, Russian Federation.
E-mail: antropovalv@yandex.ru