
УДК 378.147

И.И. Макашина,

Э.Г.Малиночка

Профессионализм менеджеров морского торгового флота и его отражение в образовании

(Рецензирована)

Аннотация:

В статье рассмотрены факторы профессионализма будущих менеджеров морского торгового флота. Раскрыта актуальность проблемы развития системы их подготовки, что обусловлено требованиями морской отрасли, предъявляемыми к менеджерам на современном этапе их полипрофильной подготовки.

Ключевые слова:

Морской торговый флот, формирование, профессиональные качества, обучение специалистов, менеджер, процесс подготовки специалистов, саморегуляция, производственный опыт, виртуальная обратная связь, производственная деятельность, информация, поиск оптимального решения, проявление преемственности, интеграционный процесс, педагогический компонент, необходимость изучения иностранного языка, общение с иностранными партнерами.

Морской торговый флот является одной из сложнейших отраслей хозяйства. Отсюда вытекает сложность деятельности менеджеров этой отрасли. Формирование их профессиональных качеств происходит не так, как при обучении специалистов других профессий. В большинстве случаев их набирают из числа специалистов разных областей, накопивших некоторый опыт организационной административной работы и проводят их через учреждения дополнительного образования. Кроме того создаются учреждения обычной профессиональной подготовки их из числа выпускников общеобразовательной школы и колледжей. Значительная часть процесса развития их профессиональных способностей, большая, чем у других специалистов, проходит в практической деятельности. Поэтому происходящие в ней явления требуются с особой тщательностью рассматривать в процессе их обучения. А для этого нужно углубить наши представления о сущности профессионализма менеджера и особенностях его развития.

Основным фактором развития профессионализма менеджеров морского торгового флота (МТФ) является социальный заказ на них. В соответствии с этим заказом выдвигаются цели их подготовки в виде перечня качеств, видов и способов их деятельности с учетом специфики морского флота, которые должны быть сфор-

мированы в процессе подготовки указанных специалистов.

Следующим фактором является накопленный объем международных теоретических знаний и умений в их применении для решения практических задач, являющийся основой становления специалиста, соответствующего требованиям отрасли и международных рыночных отношений.

Следующим фактором развития профессионализма этих специалистов выступает саморегуляция, которая проявляется в том, что по мере накопления опыта производственной деятельности у них развивается умение предвидеть последствия предполагаемых проектируемых действий. Догадки об этих возможных последствиях выступают в роли виртуальной обратной связи, которая замыкает контур циркулирования информации процесса поиска оптимального решения. Замыкание контура способствует корректировке или развитию действий выполняемого поиска. Отраслевая особенность развития саморегуляции у этого контингента заключается в испытании обостренного чувства ответственности за положительный результат действий, обусловленного будущей реакцией партнера, принадлежащего иностранному государству.

Одним из факторов достижения профессиональной готовности будущего менеджера МТФ является также проявление преемственности подходов к решению производственных задач отрасли с учетом новых условий ее организации, особенно происходящих интеграционных процессов, а также последних изменений международных отношений на рынке.

Специфика деятельности менеджеров МТФ выступает тем фактором развития профессионализма, учет которого необходим для построения нового содержания их образования.

Обобщая вышеперечисленное, мы выделяем две группы факторов. Первая способствует выполнению общих требований к развитию личности (мобильность, способность к саморазвитию, активность, самостоятельность, ответственность, требования к интеллектуальным качествам и сформированности мышления). Вторая группа факторов способствует развитию специфических профессиональных способностей менеджера МТФ (профессиональные знания, умения и навыки; особенности отношений с иностранными партнерами; особенности деятельности партнеров, обусловленные длительным пребыванием в плавании; региональные особенности; прогноз развития отрасли торгового мореплавания; необходимость общения с партнерами на английском языке; требования стандарта ВПО и др.).

Эти факторы необходимо учитывать при разработке содержания образования будущих менеджеров МТФ. Следует учитывать также общие требования к интеллектуальным и креативным качествам. Для этого необходимо ясно представлять специфику отрасли, в которой работает менеджер МТФ.

Морской транспорт занимает особое положение среди других отраслей народного хозяйства страны. Специфику управленческого труда в этой отрасли, главным образом, определяют особенности ее внутренней структуры, территориального размещения материально-технической базы, главных технических средств – морских судов, технологии перевозочного процесса и в наибольшей степени – особенности экономических, социальных, политических и других условий производственно-хозяйственного функционирования.

Морской транспорт – сложное многоотраслевое хозяйство, в которое наряду с предпри-

ятиями основной эксплуатационной деятельности, непосредственно связанными с транспортным процессом, входят промышленные, а также строительные, снабженческие, торговые и некоторые сугубо специфические организации. Поэтому управленческие кадры морского транспорта включают в себя менеджеров многих специальностей; соответственно их управленческий труд, полипрофильный по своей природе, содержит элементы, присущие труду руководителей многих отраслей народного хозяйства.

Рассматривая специфику деятельности менеджера МТФ, можно выделить специальные признаки, определяющие его профессионализм: присутствие в разнопрофильных интегрируемых компонентах объектов и действий иностранной природы; иноязычность многих партнеров; погружение в иноязычную культуру и среду; производственная деятельность в условиях длительного пребывания в плавании; выполнение производственных действий в условиях удаленного территориального расположения их объектов и объектов управления (морские суда заходят в другие порты и выполняют погрузочно-разгрузочные операции); учет в выполняемых действиях особенностей правовых интеграторов коммуникаций, обусловленных экономическими особенностями иностранных государств.

Отмеченная специфика условий деятельности менеджеров МТФ определяет характер их управленческого труда на разных уровнях и направлениях управления морским транспортом, и в торговых отношениях по видам производственно-хозяйственной деятельности. Для менеджеров МТФ всех уровней управления на морском транспорте особо важное значение имеют знание науки управления, административный опыт, организаторские способности. Важным профессиональным качеством менеджера МТФ выступает полипрофильно-коммуникативная когнитивность.

Когнитивность (лат. *cognito*, «познание, изучение осознание») – термин, используемый в разных контекстах, обозначающий способность к умственному восприятию и переработке внешней информации. Термин используется и в более широком смысле, обозначая сам акт познания или само знание. В этом контексте он может быть интерпретирован в культурно-

социальном смысле как обозначающий появление и развитие знания и концепций, связанных с этим знанием, выражающих себя как в мысли, так и в действии.

Полипрофильно-коммуникативная когнитивность интерпретируется как система общепрофессиональных, межотраслевых, межкультурных, психолого-педагогических и иноязычных знаний, необходимых для эффективной деятельности в различных профессиональных группах.

Отмеченные обстоятельства обуславливают необходимость формирования профессионально важных качеств будущих менеджеров МТФ, которые могут стать залогом успешного выполнения ими профессиональной деятельности. Среди этих качеств мы выделяем специальную компетентность этих менеджеров; их педагогическую компетентность этих; иноязычную компетентность; умение принимать управленческое решение.

Труд менеджера МТФ характеризуется не только особой ответственностью, но и сложностью и многообразием. О менеджере много писали как об организаторе, администраторе, специалисте своей отрасли производства; общественном деятеле. В исследованиях, посвященных обучению менеджера, подробно раскрывались их функции всех названных профилей. Но менеджер-педагог остался вне поля зрения. Учеными не было замечено, что в менеджменте значимым является педагогический компонент. Причиной этого, видимо, является то, что в педагогической науке еще не достаточно раскрыта его сущностная природа. Нами установлено, что им является наличие взаимодействия ведущего и решающего субъектов, направленной на решение образовательной задачи. Менеджер во взаимодействии с подчиненными в случае неумения последними выполнить порученное задание выполняет роль ведущего субъекта – наводит партнеров на действия, выполнение которых решает задачу появления у них понимания, что нужно делать, и умения выполнять соответствующее действие (подчиненный выступает в решающей роли объект-субъекта – обучаемого).

Это представление вытекает из описания сущностного признака предмета педагогики Э.Г. Малиночкой. Он заключается в наличии у выполняемой участниками образовательного

события выступающих в единстве наставления и реставления. Наставление заключается в наведении ведущим субъектом взаимодейственности его партнера, выполняющего роль решающего субъекта, на действия, в которых у него (решающего субъекта) образуются или развиваются необходимые качества. Реставление заключается в том, что решающий субъект выполняет соответствующие действия, в результате чего у него образуются или развиваются ожидаемые качества [1, с. 6–9].

Для подготовки менеджера, обладающего качествами педагога, необходимо включить в содержание его образования курс психологии и педагогики. Рассмотрение менеджера как педагога позволит рационально изменить наполнение содержания его образования, но и качественно улучшить его подготовку.

Для выявления особенностей влияния профессиональной деятельности на личность будущего менеджера МТФ важно учитывать влияния, связанные с ее выполнением. Важную роль в становлении менеджера играет воля.

Для любой личности и для личности менеджера особенно важны воля и связанная с волей решимость делать самостоятельный выбор, внутренняя энергия. Менеджер МТФ – профессиональная область, содержащая специфические, профессиональные знания и навыки. Его задача – способствовать достижению результатов посредством использования других людей. Воля в данном случае выступает одним из важных факторов деятельности менеджера.

Концепция нравственно-волевых качеств личности, разработанная В.Е. Гуриным имеет прямое отношение к нашей работе, так как именно эти качества входят в структуру личности менеджера МТФ. Ценность интеграции нравственно-волевых качеств личности В.Е. Гурин видит в том, что нравственность придает воле гуманную направленность (добро, а не зло), а воля нравственности – действенность, в результате формируется мораль, или нравственно воспитанная воля [2, 140–141].

Другим важным качеством менеджера должна выступать самооценка – первая ступень в становлении нравственных отношений. Понятие «ценности» введено в научный оборот И. Кантом. И. Кант говорит: «поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своем лице, и в лице всякого другого так же, как к це-

ли, и никогда не относился бы к нему как к средству». Этот категорический императив является, согласно И. Канту, высшим принципом нравственности, т.к. его следует выполнять не ради каких-либо иных целей, а ради него самого, что он не нуждается ни в каких доказательствах, представляя собой продукт чистого практического разума [3].

Категория «ценностей» имеет большое значение для формирования личности менеджера, так как в силу специфики своей работы, менеджеру приходится принимать решения, учитывая ценностное отношение личностей, работающих в организации.

Для нашего исследования имеет важное значение категория «нравственная ценность». Под нравственными ценностями А.А. Гуссейнов понимает, во-первых, достоинство личности, нравственное значение ее поступков. Личность, характеризующаяся нравственной, ценностной зрелостью, активно проявляет себя в социуме, постоянно творя продуктивные, нравственные отношения, выступая их активным носителем [4]. Можно сделать вывод, что ценностное отношение к профессиональной деятельности является интегральным образованием, смысловой структурой как превращенной формой жизненных отношений субъекта.

Деятельность любого менеджера связана с выполнением управленческих функций, в том числе по планированию, организации, координации и контролю каких-либо процессов и принятию решений. Каждый менеджер ежедневно принимает решения различного характера. Регулирование деятельности организации достигается разработкой и реализацией многообразных решений, от качества и оперативности которых зависит эффективность выполняемой деятельности.

Процедура принятия решения заключается в формировании последовательности целесообразных действий для достижения цели на основе преобразования полученной информации.

В зависимости от социально-психологической проработки управленческого решения может иметь место как взаимодействие, так и противодействие со стороны его потенциальных исполнителей. Поэтому менеджерам необходимо знать и использовать социальные, педагогические и психологические методы.

Социальные методы включают в себя методы управления массовыми социальными процессами, внутригрупповыми явлениями и процессами, индивидуально-личностным поведением. Основу этих методов составляют теория систем и законы организации, такие как закон синергии, самосохранения, пропорциональности и композиции, развития и др.

В зависимости от условий разработки и реализации управленческого решения могут использоваться различные формы разработки: указ, закон, приказ, распоряжение, инструкция, контракт и некоторые другие документы. Формами реализации управленческого решения могут быть деловая беседа, предписание, разъяснение, принуждение, деловые игры, совещания, отчет и др. Выбор наиболее эффективных форм реализации решений в какой-либо ситуации зависит от педагогических способностей менеджера. Умение убедить, вдохновить, повести за собой, создать атмосферу соревнования, превратить объект убеждения в субъект деятельности представляется нам педагогической функцией менеджера.

Психологические методы призваны обеспечить благоприятную для производственной деятельности персонала морально-психологическую атмосферу. В их состав входят приемы психологического побуждения.

Любое управленческое решение имеет и этические основы, которые необходимо принимать во внимание менеджеру. Этические нормы регулируют поведение людей в организации и санкционируются не государственной властью, а авторитетом руководителя. Однако сами по себе этические нормы отношений принимаются коллективом очень медленно и задача менеджера управлять этим процессом, что также является компонентом педагогического мастерства.

Действия менеджера МТФ имеют под собой основу, образованную на базе интеграции объектов деятельности и информации о них. Деятельность менеджера МТФ, как и любого другого специалиста состоит из ряда действий, представляющих собой интеграцию множества объектов выбранной деятельности. Относительно профессии менеджера МТФ доминирующую роль выполняет коммуникативная составляющая, включающая в себя не только совершенное владение родным языком, но и дос-

таточно высокий уровень знания иностранного языка, что объясняется международным характером деятельности менеджеров МТФ.

Общая коммуникативно-интегрированная информация о предмете деятельности формируется из коммуникативно-интегрированного объекта и коммуникативно-интегрированной информации об этих объектах. Коммуникативно-интегрированный объект включает множество других объектов, с которыми менеджеру МТФ приходится сталкиваться в процессе выполнения профессиональной деятельности.

Общая коммуникативно-интегрированная информация о предмете деятельности, т.е. владение профессиональными знаниями на высшем уровне, способна придать специалисту уверенность в своих силах, а владение коммуникативной культурой позволит ему компетентно отстаивать свою убежденность и справедливость своих требований при решении конфликтных ситуаций. Общая коммуникативно-интегрированная информация – явление очень сложное, и его можно рассматривать с разных сторон и позиций, в зависимости от предполагаемых действий, из которых состоит деятельность менеджера МТФ.

Деятельность менеджера МТФ требует свободного владения иностранным языком. Общая коммуникативно-интегрированная информация о предмете деятельности предполагает реализацию таких аспектов коммуникативной профориентированной учебной деятельности (в том числе средствами иностранного языка) как своевременное ознакомление с новыми технологиями, открытиями и тенденциями в развитии морской отрасли, установление контактов с зарубежными пароходствами, стивидорными, агентскими и другими морскими компаниями, то есть обеспечивает повышение уровня профессионально-коммуникативной компетентности будущего менеджера МТФ.

Общая коммуникативно-интегрированная информация о предмете деятельности, основанная на профессиональной иноязычной компетенции, включает также и другие компоненты: лингвистическую и страноведческую компетенции, присутствие и уровень которых также влияет на успех деятельности менеджера.

Таким образом, интеграция объектов деятельности, включающих указанные объекты и

теоретические знания о них, является основой ряда действий менеджера МТФ, совокупность которых составляет вид его трудовой деятельности. Как уже отмечалось выше, доминирующую роль в этом процессе играет коммуникативная составляющая.

Практика целевого обучения менеджеров, в частности по Федеральной программе подготовки управленческих кадров для народного хозяйства Российской Федерации, известной под названием «Президентская программа», обозначила круг вопросов, среди которых вопрос компетенций занимает важное место.

Профессиональная компетенция – это система специальных знаний, умений и навыков, опыт выполнения профессиональных действий, а также личных качеств, определяющих способности выполнения профессиональных функций. Источником профессиональной компетенции является обучение и личный опыт.

В качестве компонентов профессиональной компетенции обычно выделяются специальная и личностная компетенции, к которым относятся такие профессионально важные качества, как когнитивные способности, внимательность, наблюдательность, творчество, самостоятельность, ответственность, надежность, способность действовать в экстремальных ситуациях, а также владение приемами профессионального общения.

Симпозиум «Ключевые компетенции для Европы» (Берн, 1996 г.) представил следующий перечень компетенций: *социальная компетенция* (способность взять на себя ответственность в принятии профессиональных решений, корпоративность; проявление толерантности к разным культурам); *коммуникативная компетенция* (владение технологиями общения, в том числе компьютерного); *когнитивная компетенция* (готовность и способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, реализовывать свой личный потенциал); *социально-информационная компетенция* (владение информационными технологиями и способность воспринимать критику в источниках социальной информации) и *специальная компетенция* (подготовленность к выполнению профессиональных функций).

К ключевым особенностям профессионализма менеджера МТФ можно отнести и иноязычную компетенцию, которая рассматрива-

ется нами как интегральная часть, т.е. существенная часть целого, без которого образование указанного специалиста немислимо. Правильно понятая информация, полученная на иностранном языке от иноязычного партнера, помогает быстрее и продуктивнее решить ту или иную проблему.

В монографии «Изучение иностранного языка как средство обучения профессиональной деятельности» нами было показано, что при использовании изучения иностранного языка в качестве средства обучения иноязычные явления, еще не освоенные обучаемыми, изучаются для того, чтобы понять описанные с их использованием изучаемые культурологические и профессиональные явления. На базе иностранного языка выстраивается двухэтажное средство обучения деятельности, первым этажом которого являются уже имеющиеся знания, а вторым – процесс изучения новых иноязычных знаний [5]. При этом ценной и полезной является информация, отличающаяся новизной.

Полипрофильная иноязычная компетенция, являясь интегративной по своему составу и по своей сущности, представляет собой развитую продуктивно реализуемую в профессионально иноязычной коммуникации систему качеств, которая включает: широкий культурологический кругозор, сумму профессиональных знаний, языковые умения и навыки, высокий уровень творческого мышления, обеспечивающий процессы восприятия, структурирования, декодирования иноязычной информации профессионального характера, целостный комплекс знаний в смежных областях, обеспечивающий самоопределение, развитие и саморазвитие будущего менеджера МТФ.

Предполагается, что формирование полипрофильно-коммуникативной когнитивности у будущих менеджеров возможно при условии обеспечения тесной взаимосвязи теоретических и практических форм подготовки, в которых содержание образования соответствует требованиям отрасли.

Знание факторов и психолого-социальных характеристик деятельности менеджера морского торгового флота и их отражение в содержании образования позволят оптимизировать существующую систему подготовки будущих менеджеров МТФ.

Профессионально важные качества менеджера МТФ могут быть поняты только при условии рассмотрения их в качестве интегральных системных образований. Система формирования профессионально важных качеств менеджера складывается на основе требований, источником которых являются: содержание и условия осваиваемой деятельности; социально-профессиональные нормы, установки и ценности указанных специалистов.

Отражение в содержании образования менеджеров МТФ особенностей их профессиональной деятельности представляет способ существования, выражения и преобразования этого содержания и является необходимым условием формирования профессионально важных качеств будущего специалиста. Содержание профессиональной деятельности составляет множество действий, сгруппированных по назначению их использования. Сама профессиональная деятельность менеджера МТФ, интегрированная по своей природе, также выступает основанием для интеграции содержания профессионального образования.

Примечания:

1. Малиночка Э.Г. Актуальные проблемы педагогики. Сборник статей. Новороссийск МГА им. адм. Ф.Ф.Ушакова, 2007. – 196 с.
2. Гурин В.Е. Формирование нравственного сознания и поведения старшеклассников. – М.: Педагогика, 1988. – 134 с.
3. Кант И. Основы метафизики нравственности. Соч. т.4 – М., Наука, 1965. – С.276-277.
4. Гуссейнов А.А. Нравственные моралисты. М, 1995 – 383 с.
5. Макашина И.И. Изучение иностранного языка как средство обучения профессиональной деятельности. Новороссийск. НГМА, 2004. – 160 с.