

## **ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАТОРСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УМЕНИЙ У СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

*Белорусский национальный технический университет  
Минск, Беларусь*

Одним из неперенных условий успешного развития и совершенствования производства является обеспечение народного хозяйства Республики Беларусь высококвалифицированными специалистами со средним специальным образованием (специалисты среднего звена) [1].

Все более возрастающие требования к профессиональной подготовке специалистов со средним специальным образованием характерны не только для предприятий государственной формы собственности, но в большей степени, для частных, совместных предприятий, различных открытых и закрытых акционерных обществ. Современные рыночные отношения дали значительный толчок возникновению и развитию небольших производственных подразделений с рабочим коллективом 2...10 человек, выполняющим различные по объему и сложности работы, например, оказание услуг населению: изготовление ключей, ремонт аудио-видеоаппаратуры, ремонт бытовой техники, ремонт и диагностика автомобильной и сельскохозяйственной техники, строительство и ремонт жилых и производственных помещений и т.д., частное предпринимательство. Все это требует, кроме профессиональных знаний и умений, полученных в стенах среднего специального учебного заведения, дополнительные:

- умение быстро адаптироваться при изменении производственной или конъюнктурной ситуации;
- умение строить межличностные отношения и принимать управленческие решения на основе знаний психологии и теории принятия решения (знаний по менеджменту и маркетингу), знание юридических вопросов;
- умение планировать собственную работу и работу коллектива
- умение работать с персональным компьютером на уровне пользователя;
- умение использовать оргтехнику.

Таким образом, современные рыночные отношения требуют от молодого специалиста не только высокой общеобразовательной, общетехнической и профессиональной подготовки, но и определенных навыков и умений, таких как: профессиональных, управленческих, организаторских, проектировочных, коммуникативных, умения работать с информацией и документацией.

Практика использования специалистов средних специальных учебных заведений (ССУЗов) в производственных условиях показала, что чем выше образовательная и профессиональная компетентность выпускников, тем быстрее происходит их адаптация в производственных коллективах предприятий, организаций, фирм, принимаются более обоснованные и своевременные решения возникших, в процессе производственной деятельности, проблем. Анализируя должностные обязанности, предъявляемые к специалисту со средним специальным образованием на различных предприятиях Республики Беларусь, главным требованием была исполнительская дисциплина, т.е. основным условием оценки профессионального уровня подготовки молодого специалиста было соблюдение им технологической дисциплины на производственном участке, рабочем

месте, когда работа и обязанности специалиста жестко регламентировались, все действия определялись производственной инструкцией. В настоящее время значительно шире стал круг функциональных обязанностей исполнителя, кроме выполнения чье-либо задания, поручения необходимо принимать самостоятельные управленческие решения, выполнять организаторские функции. Все это предопределяет определенные изменения в характере труда специалистов со средним специальным образованием. Его труд, ранее носивший исполнительские функции, наполняется интеллектуальным содержанием [2], выпускникам все чаще предстоит принимать организаторские и управленческие решения.

В свою очередь эффективность управления в решающей степени зависит от качественного подбора и расстановки кадров руководителей и специалистов [3]. На современном этапе развития экономики требования к кадрам управления неизмеримо возрастают. Теперь большое значение имеет не только высокие деловые качества, но и широта экономического мышления, предприимчивость, умение видеть перспективу развития предприятия, обладать психологическими качествами, помогающими налаживать эффективные формы общения в коллективе.

**Управление** - творческий процесс, и здесь важны не только знания общих основ теории управления, но и умения анализировать конкретные ситуации, сложившиеся на данном участке производства и делать из анализа правильные выводы.

Чтобы принять обоснованное решение, недостаточно обладать высокой профессиональной квалификацией. Много зависит от индивидуальных способностей руководителя, его умения работать с людьми, личной инициативы, интуиции. Следовательно, чтобы научиться управлять, нужно решить две задачи:

- овладеть научными основами теории управления и уметь творчески ее применять - овладеть искусством управления, т.е. организатор должен уметь выбирать цели своей деятельности и выработать стратегию, определяющую средства для их достижения, принимать соответствующие выработанным стратегиям решения, за которое он понесет персональную ответственность;
- осуществлять принятые им решения с помощью людей, находящихся в его распоряжении, т.е. уметь управлять ими.

Таким образом, определение цели и выработка стратегии ее достижения, принятие решения и управление – это комплекс тех функций, которые повседневно должен выполнять каждый руководитель.

**Управление** – это непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов их деятельности при наименьших затратах.

Руководитель управляет, используя свои знания и опыт. Знания помогают определить нужную стратегию и принять компетентное решение, а интуиция подсказывает, как именно управлять и контролировать. Поэтому управление является не только наукой, т.е. системой знаний, но и искусством [4].

Организаторов специально не готовят в средних специальных учебных заведениях. Они появляются из среды специалистов в процессе практической работы. Вместе с тем учебные заведения предоставляют определенные возможности для приобретения элементарных первичных знаний и навыков в области оргдеятельности. При этом обучение ведется при помощи информации (лекции, беседы), либо путем выполнения практических действий (решение производственных ситуаций, деловых игр). Сочетание этих видов обучения и есть своего рода попытка профессиональной подготовки организаторов для промышленности.

Важным вопросом при формировании организатора является приобретение работником, который впервые в своей жизни назначен на должность руководителя, имен-

но профессиональных знаний, умений и навыков. Сами по себе умения не являются неизменными. Они изменяются в зависимости от меняющихся условий производства, структуры трудового процесса, степени сложности его частей. Дальнейшее развитие профессионализма происходит, с одной стороны, в выполнении все большего числа функций, когда в одной профессии совмещается целый комплекс специальных знаний и трудовых функций, с другой стороны – расширение видов деятельности. И главное в этом процессе не в объеме усваиваемой информации, а в умении творчески пользоваться ею, находить ее, усваивать и применять в практической деятельности [5].

Большое значение для формирования организатора имеет тот руководитель, под началом которого начал работать молодой специалист. Важное значение на формирование и становление начинающего организатора имеет управленческое наставничество со стороны опытных и умелых руководителей. Можно выделить самые разнообразные средства управленческого наставничества, которые применяются на практике:

- периодические беседы, обмен мнениями;
- помощь действием при решении и выполнении задач в процессе управления;
- рассказ о секретах профессии по следам неудачных действий начинающего организатора с какой-либо отработанной системой;
- дискуссия по решению практических проблем управления;
- ознакомление начинающего организатора с какой-либо отработанной системой;
- участие начинающего организатора в определенных мероприятиях с целью усвоения опыта организатора-наставника;
- консультации, которые дает опытный организатор по различным вопросам;
- стажировка начинающего организатора у опытного организатора [6].

Одним из главных достоинств подлинного организатора является умение выбрать вместе с коллективом и применить в данных условиях определенную систему, направленную на достижение необходимых результатов.

Организатор должен знать людей. Одним из главных направлений организаторской деятельности является поиск и использование систем управления, которые обеспечивают сокращение времени, затрачиваемого на выпуск продукции высокого качества. От инициативы и настойчивости организатора зависит совершенствование производства и системы управления. Настоящего организатора отличает постоянный поиск нового и современного проведения необходимых изменений.

Организатор – это работник, который в силу своего положения обязан чувствовать движение времени, перемены, новое и своевременно проводить необходимые изменения.

Важной проблемой является экономное и рациональное осуществление самой организаторской деятельности. Следовательно, организатор должен:

- научиться организовать себя и других;
- все делать вовремя.

Эффективность управляемой деятельности руководителя зависит от его способностей. По определению психолога А.Н. Леонтьева, способности – это такие свойства индивида, совокупность которых обуславливает успешность выполнения некоторой деятельности.

Психологи, занимающиеся теорией способности, различают специфические способности и общую способность (одаренность) личности. Но успешность деятельности руководителя зависит еще и от его **опыта** (знаний, навыков, умений), а также от **качества** личности.

Сильного руководителя отличает высокая степень разнородности используемых приемов и методов управления, управленческих умений. Общая способность к управ-

ленческой деятельности предполагает следующие управленческие черты и умения, присущие сильным руководителям:

- умение решать «нестандартные» управленческие проблемы, не имеющие готовых рецептов решения, связанные с конкретными, иногда конфликтными ситуациями. Решения должны быть направлены на разрешение конфликтов. Чем более сильным является руководитель, тем менее он конфликтен;
- умение мыслить масштабно. Масштабность мышления руководителя тесно связана с его должностным рангом и определяется тем, над какими проблемами он работает и какими категориями в соответствии со своей должностью мыслит. Одна из основных психологических трудностей нового руководителя, назначенного на должность, - это приведение масштаба своего мышления в соответствие с новым рангом должности. Степень легкости и эффективности перестройки прежнего масштаба мышления говорит о способности личности к управляемой деятельности;
- умение обеспечить положенную самоорганизацию управленческой системы. Руководителю предоставлено право решать вопросы подбора и расстановки кадров в своем подразделении. Эффективность этих решений находится в прямой зависимости от управленческих способностей руководителя. Сильный руководитель подбирает сильных подчиненных, слабый руководитель – слабых;
- умение улучшить функциональную расстановку кадров. Сильный руководитель умеет правильно оценить эффективность деятельности подчиненных. Он старается не привлекать слабых подчиненных к решению сложных или важных вопросов, помогает им разобраться в «нестандартных» ситуациях, опираясь на авторитарные методы руководства. Иногда он может возложить свои полномочия на сильных подчиненных, поставив перед ними задачи общей формы, используя при этом демократические методы руководства и ориентируясь на их способности и умения.

Помимо названных профессиональных требований надо установить также требования к личным качествам, какими должен обладать работник для выполнения функциональных обязанностей.

Личные качества характеризуют:

- способности – организаторские, технические, исследовательские и др.;
- черты характера – организованность, коммуникабельность, инициативность, целеустремленность, принципиальность и др.;
- социально обусловленные свойства – моральные качества, отношения к труду, подчиненным и коллегам;
- квалификационную подготовленность – уровень социальных знаний, опыт практической работы;
- индивидуальные особенности психофизиологических процессов – внимательность, критичность мышления, аналитические способности, творческое воображение, настойчивость, решительность, дисциплинированность [6].

Требования к личным качествам зависят, прежде всего, от характера и содержания деятельности по той или иной должности.

При определении требований очень важно, чтобы они были обоснованными. Поэтому, вырабатывая как профессиональные, так и личные требования, целесообразно использовать разного рода нормативные документы, рекомендации психологов, физиологов, проведения специальных исследований.

**Литература.** 1. Чикалова И. Р. Подготовка квалифицированных рабочих в ПТУ БССР Мн. 1989 г. (Диссертация на звание кандидат педагогических наук) 2. Вудкок М.,

Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для рук. Практика: Пер. с англ./: М.: Дело, 1991, - 318с. – ISBN 5 – 85900 – 001 – 4. 3. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. – 512 с.; 4. Зудина Л.Н. Организация управленческого труда : Учеб. Пособие. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1997. – 256 с. 5. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии: учебник. – М.: Высш. шк., 2000. – 304 с. 6. Комаров Е.И. Организатор и организаторская деятельность. – М.: Моск. рабочий, 1986. – 191 с.

УДК 160.1

**И.И.Терлюкевич, Н.И.Мушинский**

### **ПРЕПОДАВАНИЕ РИТОРИКИ И ЛОГИКИ В ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

*Белорусский национальный технический университет  
Минск, Беларусь*

В системе высшего образования изучение риторики и логики традиционно имело важнейшее значение среди других гуманитарных дисциплин. Высокая культура общения – важнейшее качество всякого образованного человека, в том числе – технического специалиста. Владение письменной и устной речью, строгость и последовательность мышления особенно важны для управленцев, предпринимателей, менеджеров, организаторов производства, инженеров. Доказательство и убеждение, эффективная работа с другими людьми являются для них основным способом решения профессиональных задач. Риторика – это искусство красноречия, наука об осознанном и корректном речепроизводстве. Логика изучает структуру человеческой мысли, исследует основные закономерности, лежащие в её основе. Между тем, в учебной программе технического университета эти дисциплины не всегда занимают достойное место, их преподавание встречается со значительными проблемами.

Риторика и логика возникли ещё в государствах Древнего Востока (Индия, Китай, Египет, Месопотамия и др.), где их приёмы широко использовались в сакральных целях, объединяли общество, подчиняли его воле верховного правителя (фараона, императора), обеспечивали успешное функционирование хозяйственно-экономической системы, основанной на оросительном земледелии. Уже тогда они эффективно способствовали широкомасштабному объединению трудовых ресурсов, возведению сложных инженерных сооружений (египетские пирамиды, Великая китайская стена, системы ирригационных сооружений, каналов и водохранилищ).

Научные основы риторики и логики были заложены Аристотелем, величайшим античным мыслителем. В частности, он исследовал основные виды и приёмы красноречия (тропы и фигуры), правила построения совещательных, полемических и торжественных (эпидейктических) речей, сущность, структуру и типологию основных форм мысли (понятий, суждений и умозаключений). Аристотель создал учение о простом категорическом силлогизме (правилах логического вывода из двух или нескольких посылок), рассмотрел его основные фигуры и модусы, описал наиболее часто встречающиеся ошибки мышления (преднамеренные – софизмы, и непреднамеренные – паралогизмы). Всё это полностью сохраняет свою актуальность и в наши дни, широко применя-