

ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА КАК КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ В ВУЗЕ

Бескровная О.В.

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина
beso512@yandex.ru

Интеграция России в мировое экономическое пространство обусловило необходимость развития новых форм деловых отношений. Заметно усиливается влияние бизнеса на все сферы материальной и духовной жизни человека, процессы делового взаимодействия в обществе, деловых межличностных отношений различных видов. Однако развитие деловых отношений и бизнеса в целом идет медленно и претерпевает существенные трудности из-за так называемого человеческого фактора [1]. Затруднительно перейти от недавнего соперничества в бизнесе к полноценному социально-производственному партнерству и здоровой конкуренции. В качестве причин можно назвать сохранение прежних стереотипов командно-административной системы управления, незнание культурных традиций делового мира, несоблюдение делового этикета, недооценку его в профессиональной деятельности и упущения в подготовке будущего специалиста.

В настоящее время деловая культура становится особенно актуальным компонентом всех направлений управленческой деятельности. Поэтому в процессе профессиональной подготовки студенты в вузе должны получать знания о деловой культуре и, в итоге, обладать в этой сфере необходимыми компетенциями (ОП и ОК ФГОС). Формирование деловой культуры студентов в вузе приобретает в современных условиях особое значение, работая на установление цивилизованных рыночных отношений, социально ответственного, этичного, культурного бизнеса в обозримом будущем [2].

Сегодняшнее положение на рынке труда показывает, что молодые специалисты, даже при том, что они нашли работу по специальности, часто уходят из профессии. Менеджеры, госуправленцы, экономисты, юристы, психологи, педагоги, социологи и другие уходят из профессии и вынуждены работать не по профилю ввиду собственной непрезентабельности как специалиста [3]. Имея достаточный уровень специальных профессиональных знаний и умений, выпускники не смогли себя показать (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников и другие) на должном уровне деловой культуры. Столкнувшись с ситуациями делового общения, молодые специалисты ощущают и демонстрируют себя беспомощными или дерзкими с зависимости от типа темперамента. И в том и другом случае они терпят неудачи в переговорах, заключении контрактов, договоров, сделок, теряя доверие руководства, сотрудников и партнеров, веру в себя и разочаровываясь в профессии [4, 5].

У работодателя сложилось представление о выпускнике вуза как о молодом специалисте, получившем половинчатую подготовку. В современных учреждениях и организациях к ним относятся с осторожностью при приеме на работу, назначая пролонгированный испытательный срок. К сожалению, часто риск работодателя себя оправдывает. Многочисленные просчеты и неудачи вызывают недовольство партнеров, жалобы клиентов и коллег. За ними следует увольнение, так как в производственном процессе нет возможности обучать молодых специалистов компонентам деловой культуры. Как правило, специалист винит в этом руководство, коллектив, но не себя, не понимая собственной недообученности элементам деловой культуры. Формирование компонентов деловой культуры личности будущего специалиста повысит его шанс на успешную карьеру в выбранной организации по полученной профессии.

В современной отечественной и зарубежной научной литературе обозначено множество направлений рассмотрения содержания деловой культуры будущего специалиста:

- аспект бизнес-образования (Л.И. Евенко, В.А. Мау, Г.Б. Морозова, В.А. Сухарев, С.Р. Филонович, С.А. Щенников, И.Н. Юрочкина и др.);

- профориентологический аспект (В.И. Венедиктова, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Г.Б. Морозова, Н.С. Пряжников, Н.В. Самоукина, Е.С. Яхонтова и другие);

- коммуникативный аспект (В.С. Безрукова, И.И. Васильева, А.С. Запесоцкий, Р.А. Максимова, Е.И. Пассов, М.К. Петров, Л.М. Симонова, Г.Н. Смирнов, П.Н. Шихирев, Е.М. Ястребова и др.);

- этический аспект (В.И. Бакштановский, В.К. Борисов, И.И. Зарецкая, А.С. Ковальчук, Л.Н. Коновалова, Э.А. Уткин, Е.И. Фадеева и др.).

Деловая культура рассматривается в историческом, религиозном и прочих ракурсах. Однако, исследования мало ориентированы на практику обучения соответствующим компетенциям.

Исследования в области философии, социологии, психологии и педагогики доказывают, что общение и деятельность в профессиональной деятельности связаны понятием деловая культура. Деловая культура, как многогранное и многоуровневое личностное образование, включает следующие компоненты: умения делового общения – нормативные, коммуникативные, логические; деловой этикет, этику деловых отношений, нравственный аспект межличностных отношений. Перечисленные компоненты обеспечивают полноценную реализацию профессионального и творческого потенциала специалиста. Низкий уровень сформированности компонентов деловой культуры тормозит профессиональный рост выпускника вуза, высокий уровень делает его презентабельным, раскрывает перспективу развития.

Об уровне деловой культуры судят по проявлению таких ценностей, как деловая, поведенческая, моральная надежность делового человека как партнера. Внутренняя деловая культура специалиста внешне выражается его имиджем, подтвержденным речью, манерами, внешним видом и прочим, связанным с уровнем культуры и воспитанности. Чтобы ситуация изменилась к лучшему, необходимо активизировать работу по формированию деловой культуры будущих специалистов в вузе параллельно и наравне со специальной подготовкой [6].

В качестве ведущего компонента деловой культуры многие ученые выделяют деловое общение. Деловое общение определяется как главное условие успеха деятельности и жизни человека в обществе и профессии. Однако его функции могут быть успешно реализованы при условии сформированности и других компонентов деловой культуры: делового этикета, этики деловых отношений. Безусловно, процесс социализации личности в той или иной степени обеспечил возможность приобщения к компонентам деловой культуры. При этом, презентовать себя в ситуации делового сотрудничества на должном уровне деловой культуры затруднительно для многих [7]. Презентация высокого уровня деловой культуры обеспечивает реализацию функции передачи профессиональных, социальных, культурных и нравственных ценностей, раскрывает духовный мир человека, его образ жизни, тем самым обеспечивая успешность профессиональной деятельности и гарантируя карьерный рост в выбранной профессии.

Как свидетельствует анализ работ, имеющиеся исследования отражают лишь отдельные аспекты деловой культуры и не дают целостного представления о её структуре, что минимизирует возможности формирования деловой культуры как социокультурного феномена современной производственно-общественной жизни. Осмысление феномена деловой культуры активно предпринимается в современной отечественной науке, но его содержание далеко от систематизации и процесс формирования ее компонентов не имеет теоретически обоснованного технологического сопровождения.

Таким образом, недостаточный уровень деловой культуры современного специалиста обусловлен отсутствием комплексного освещения теоретических ориентиров и практических рекомендаций, по которым можно целенаправленно осуществлять формирование деловой культуры будущих специалистов в вузе.

Литература

1. Деловая культура и эффективная экономика. Киров, 2006.

2. Ботавина Р.Н. Этика деловых отношений. М., 2003.
3. Грушевицкая Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П. Основы межкультурной коммуникации. М., 2003.
4. Завойчинская Е.И. Высшее профессиональное образование и деловая; культура // Проблемы повышения деловой культуры в России. Киров, 2003. С. 84. -90.
5. Ковальчук А.С. Основы имиджологии и делового общения. Ростов- на Дону, 2006.
6. Радченко И.С. Обучение технике деловой беседы студентов экономических специальностей: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Оренбург, 2006.
7. Бескровная Е.А. Профессионально-значимые особенности культуры делового общения будущего менеджера // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2014. № 1(23). С. 77-83.