

## ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Где необходимость, там и возможность.

*Пифагор*

В нашем обыденном представлении современный менеджер — это, как правило, мужчина. В офисах многочисленных фирм, а тем более крупных предприятий нас встречают менеджеры-мужчины.

В Правительстве России, в администрациях регионов они пусть и яркие, но все-таки исключения из общей массы министров и руководителей. Каждое новое появление женщины на уровне высшего руководства представляется чуть ли не как сенсация. При этом сама личность женщины вызывает повышенное внимание и воспринимается более критично, чем любой мужчина.

Но зайдем в студенческие аудитории, где готовятся будущие менеджеры, — и картина совсем другая. Студенток-девушек, поступающих на экономические и управленческие специальности, больше. Причины такой ситуации понятны: девушки в учебе усерднее, лучше учатся, им больше помогают родители и, как следствие, их значительно больше на престижных управленческих специальностях. Но ждет ли их управленческое будущее? И чем вузы могут им в этом помочь?

Уровень конкурентоспособности личности, а также степень развития некоторых ее показателей различаются у мужчин и женщин и имеют гендерные особенности. Женщины должны быть на порядок сильнее мужчин, чтобы успешно конкурировать с ними на рынке управленческого труда. Во многом карьерный рост зависит от усилий самих женщин, а осознанное формирование личной конкурентоспособности начинается именно со студенческой скамьи.

Сложившаяся ситуация на рынке труда, где женщины и мужчины занимают неравные позиции, является следствием развития гендерных различий, в том числе и в период вузовского обучения [3].

Роль профессионального образования как специфического института гендерной социализации молодежи и социальной технологии управления жизненными стратегиями мужчин и женщин ярко проявилась еще в XIX в., когда вопрос пола обернулся женским вопросом и стали широко обсуждаться идеи модернизации женского образования, обоснованные в трудах Н. И. Пирогова, К. Д. Ушинского, Н. Г. Дебольского, П. Ф. Каптерева (см.: [7, с. 93]).

Для уравнивания шансов на профессиональную реализацию, на победу личности в конкурентной борьбе вне зависимости от пола необходим учет гендерных особенностей развития студентов в процессе учебно-воспитательной деятельности в вузе. Для того чтобы превратить профессиональную ориентацию и профобучение в действенное

средство формирования личности и развития человеческих ресурсов в зависимости от их половозрастных и иных особенностей, требуются новые идеи и технологии. Необходима новая гендерная идеология, а главное — соответствующие методы и механизмы ее реализации, в том числе и в сфере высшего образования. Между тем формирование индивидуальной профессиональной карьеры выпускников вузов с учетом гендерного подхода требует специальных знаний [5, с. 354].

Все вышеизложенное обуславливает необходимость разработки эффективной системы профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений с учетом их гендерных особенностей на основе научно-методических подходов, обеспечивающих ускорение процесса адаптации выпускниц к условиям социально-экономической среды и социальную защищенность молодых специалисток на рынке труда, а также стимулирование и поддержание их усилий, направленных на максимальное использование личностных возможностей.

В настоящее время на экономических и управленческих специальностях вузов обучаются в большинстве своем девушки (70—80 %), тогда как производственные предприятия сохраняют осторожное отношение к женскому менеджменту, предпочитая сильное мужское руководство. Для развития личности студенток данных специальностей особенно актуальным становится целенаправленное воздействие на такие качества, как независимость, лидерство и способность к саморазвитию [1, с. 158]. Осознание этого приводит вузы к необходимости разрабатывать специальные программы обучения девушек — будущих руководителей. Научить студенток практическим навыкам управленческой деятельности в рамках аудиторных занятий даже с помощью самых современных методических приемов очень сложно.

Традиционно считалось, что навыки практической деятельности приобретаются во время производственной практики, курсового и дипломного проектирования на предприятиях и в организациях. Сегодня можно утверждать, что это все полезно, но недостаточно, потому что чрезвычайно изменились и усложнились реальные условия практической деятельности выпускниц вуза, изменился и сам рынок труда. Усиливается дискриминация выпускниц вузов, которых не берут на работу. Им часто предъявляются требования, связанные не с профессиональными качествами — знаниями и умениями, а с чисто внешними характеристиками, причем об этом открыто пишется в рекламных объявлениях. Им ставятся условия, ограничивающие их права: не выходить замуж и не рожать детей в течение определенного времени. Все это приводит к тому, что женщины часто вынуждены занимать рабочие места, не соответствующие их образованию, довольствоваться более низкой заработной платой, как правило, без перспектив дальнейшего ее роста.

Вместе с тем с точки зрения теории и практики управления современное общество не может пренебрегать теми возможностями, которые дает ему хорошо организованный квалифицированный труд руководителей-женщин. Поэтому необходимо создавать многоуровневую систему подготовки управленческих кадров, которая представляла бы собой целостную совокупность путей, средств, способов и форм приобретения, углубления и расширения профессиональной компетентности, обогащения общей культуры будущих управленцев в сети государственных, коммерческих образовательных учреждений и в процессе самообразования.

В этой связи интересен опыт Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Здесь обучают по специальностям «Менеджмент организации», «Маркетинг», «Экономика и управление в строительстве», «Экономика и управление на транспорте». При этом на специальности «Менеджмент организации» обучаются 72 % девушек, «Маркетинг» — 83 % девушек, «Экономика и управление в строительстве» — 82 % девушек, «Экономика и управление на транспорте» — 77 % девушек. Такая ситуация вполне типична для этих специальностей. Поэтому под руководством заслуженного деятеля науки, доктора

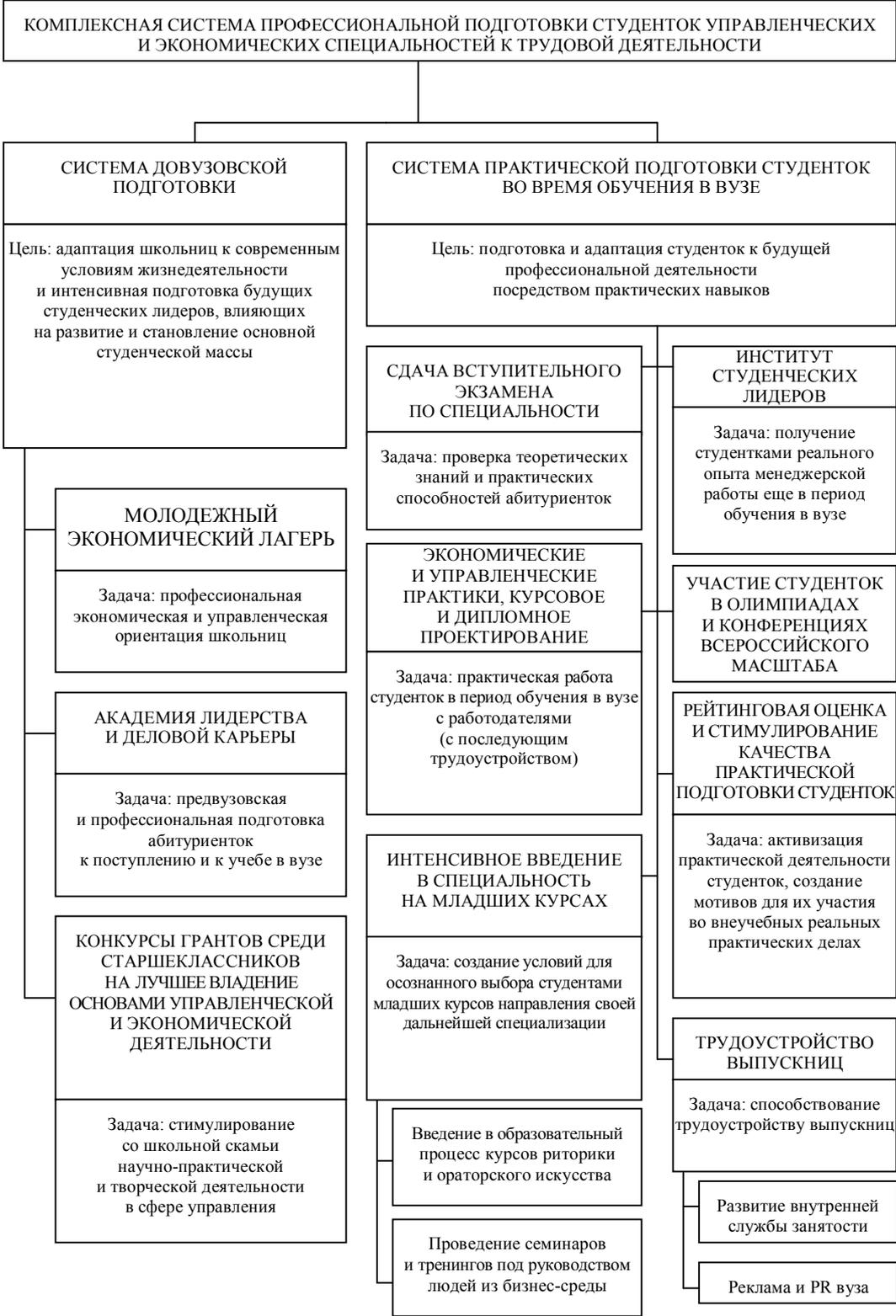
экономических наук, профессора С. Д. Резника разработана и внедрена «Комплексная система профессиональной подготовки студенток управленческих и экономических специальностей к трудовой деятельности» (рисунок).

Ее главная задача — дать студенткам опыт практической деятельности еще в период вузовского обучения. Поэтому вся учебная, научная и воспитательная работа со студентками нацелена на практическое образование, формирование у них навыков реальной деятельности в мире рыночной экономики, достаточных для их трудоустройства в престижную организацию сразу же после окончания вуза [2, с. 26].

Действующая система непрерывной практической бизнес-подготовки имеет две подсистемы: 1) предвузовская экономическая подготовка школьников — будущих студенток; 2) внеаудиторная работа непосредственно в вузе.

Предвузовский этап включает в себя: 1) молодежный экономический лагерь; 2) Пензенскую академию лидерства и деловой карьеры.

В молодежном экономическом лагере школьницы находятся в условиях, имитирующих реальные жизненные ситуации, с которыми им не раз придется столкнуться впоследствии. В захватывающей экономической игре школьницы познают реальные экономические и социальные процессы демократического общества с рыночной экономикой, получают профессиональную экономико-управленческую ориентацию.



Комплексная система профессиональной подготовки студенток управленческих и экономических специальностей к трудовой деятельности

Проект «Академия лидерства и деловой карьеры» (вначале «Школа юных менеджеров», затем «Академия юных менеджеров и предпринимателей») был удостоен гранта первой степени в международном конкурсе, проведенном фондом «Культурная инициатива» (Дж. Сорос). Главная цель академии заключается в обучении старшеклассниц экономическим и управленческим дисциплинам, выработке у них качеств, необходимых современным менеджерам, а также уверенности в себе, ориентации в жизни на собственные силы.

Предвузовский этап обучения и освоения практических навыков будущих абитуриентов перетекает в непосредственное обучение студенток в вузе, где более тесно и продолжительно начинается приобретение знаний по специальности, в области управления, сложившейся рыночной ситуации в сфере бизнеса.

Внеаудиторная внутривузовская работа со студентками представляет собой комплекс мер, обеспечивающих поэтапную и непрерывную бизнес-подготовку студенток в течение всего периода обучения в вузе за счет разработки механизмов реализации системы, которые представлены:

- институтом студенческих лидеров — подготовкой руководителей различных органов студенческого самоуправления;
- системой интенсивного введения в специальность на младших курсах;
- рейтинговой системой учета и стимулирования практической подготовки студенток;
- студенческими фирмами научно-производственного отряда «Менеджер»;
- экономической и управленческой практиками;
- экономическими конференциями, конкурсами, олимпиадами;
- курсовым и дипломным проектированием по тематике, имеющей практический выход;
- системой содействия трудоустройству выпускниц.

Институт студенческих лидеров представляет собой важную часть всей внеаудиторной работы — участие студенток в структурах студенческого самоуправления, охватывающих различные формы клубной работы. Конкретными задачами института студенческих лидеров являются:

- создание самоуправляемой системы формирования, подготовки и самореализации студенческих лидеров;
- формирование и постоянное поддерживание в студенческой среде благоприятного психологического климата, укрепление горизонтальных и вертикальных связей между студентками разных курсов, групп и в самих группах, между студентками и преподавателями;
- организация студенческих фирм по интересам, удовлетворяющих те или иные потребности общества;
- развертывание реальных бизнес-полигонов, позволяющих студенткам совершенствовать навыки работы в команде и будущей практической менеджерской деятельности в целом для последующего перехода в реальные фирмы.

В институте студенческих лидеров шесть факультетов: делового администрирования, менеджмента в бизнесе, в науке, культуре, экономике, спорте. По существу, это более 40 студенческих фирм, где студентки осваивают реальную управленческую деятельность.

«Введение в специальность» — учебный курс, читаемый в первом и втором семестрах учебного года и состоящий из двух частей: «Основы специальности» и «Технология карьеры». Этот курс позволяет студенткам получить объективное и полное представление о специальности «Менеджмент организации», ее сферах и направлениях. Они узнают о технологии выбора карьеры и жизненных целей. Ряд занятий проводится с участием ведущих производственников, специалистов по менеджменту и другим

дисциплинам, что позволяет студенткам ознакомиться с реальными проблемами управления, задать интересующие их вопросы, получить ответ руководителя-практика. Также в рамках этой дисциплины студенткам предлагается попробовать свои силы и попытаться устроиться на работу в успешно действующие фирмы. Подобная практика заставляет студенток задуматься над проблемами будущего трудоустройства. Ведь только самые организованные, профессионально грамотные, упорные и деловитые из них получают при этом значительное преимущество.

Работа студенток в профильных научно-производственных фирмах в рамках студенческого научно-производственного отряда «Менеджер» осуществляется в течение всего периода обучения по различным направлениям: менеджмент, маркетинг, управление персоналом, бизнес-планирование, социология, финансы и кредит и др. Студентки ищут себя, пробуют свои силы в различных областях, стажироваются, получают консультации и постепенно определяются с профилирующим направлением дипломного проектирования и, быть может, будущей работой.

Экономическая и управленческая практика проводится после 3-го и 4-го курсов в реальных фирмах, организациях, на предприятиях. В настоящее время идет апробация нового подхода к проведению практик, который заключается в том, что студентки проходят практику на предприятиях в течение всего периода обучения, она засчитывается им как опыт работы в соответствующей должности и отражается записью в трудовой книжке. Таким образом, эти девушки приобретают реальное конкурентное преимущество при получении работы по специальности. Конечно, в подобном эксперименте участвуют не все студентки, а только те, которые не имеют академических задолженностей и преуспевают в освоении знаний учебных дисциплин. Естественно, если студентки были заняты на регулярной работе во время учебы в вузе, из них через относительно короткое время получаются работники, обладающие заметными преимуществами по сравнению как с неработавшими выпускницами вуза, так и с теми, кто не получили полноценного высшего образования. От первых их отличают большая активность, а также потребность и умение подкреплять теоретические знания и положения практическими примерами и опытом. От вторых — стремление к систематизации и теоретическому обоснованию практических наблюдений и методических (инструментальных) находок, а также приверженность к демократическим, партнерским отношениям в работе.

В целом качество непрерывной практической подготовки студенток определяется по таким показателям, как непосредственные контакты с представителями делового мира, практика на реальных должностях в реально действующих фирмах, разработка дипломных проектов по производственным заказам, работа в действующих коммерческих, производственных, учебных и научных структурах, участие в конкурсах, выставках и олимпиадах.

В извечном со времен Сократа, Платона, Аристотеля треугольнике — государство, общество, человек — образованию всегда отводилась роль главного цивилизованного фактора в развитии человека. При этом высшая школа является социальным каналом, проходя через который поток представительниц будущей интеллигенции начинается дробиться. Большая часть выпускниц переходит в слой специалистов, откуда возможен подъем на средние и верхние уровни социальной пирамиды [1, с. 163].

Таким образом, важная роль профессионального образования как эффективного средства формирования и развития личности руководителя-женщины несомненна. Но, в свою очередь, сами студентки не должны выступать пассивными участницами образовательного процесса. Быть востребованными выпускницами на рынке труда — это не только блестящий диплом, но и различного рода стажировки в преуспевающих фирмах (организациях), производственная деятельность, самоподготовка, научно-исследовательские работы и другие виды деятельности.

Нынче студентки окончательно и бесповоротно убеждаются в старой истине: спасение утопающих — дело рук самих утопающих. И в условиях отсутствия защитных механизмов для выпускниц вузов им необходимо задумываться о проблеме трудоустройства начиная с младших курсов студенческой скамьи. Если выпускницы управленческих специальностей сегодня хотят быть востребованными на рынке труда, то учебу в вузе на «4» и «5» следует расценивать как необходимое для этого условие, но явно недостаточное.

Для обеспечения высокой конкурентоспособности при выходе из вуза девушкам необходимо формировать и развивать у себя качества, способствующие ее повышению.

Под конкурентоспособностью студенток понимается их способность в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда иметь к моменту завершения обучения в вузе гарантированную работу по своей специальности в престижной фирме с перспективой успешного продвижения вверх по служебной лестнице [6, с. 14].

Эта задача требует серьезных и постоянных усилий самих студенток в течение всего периода обучения в вузе. Такие усилия должны опираться на две группы факторов организационного поведения студенток [5, с. 341—343]:

1) факторы стратегического поведения студенток в период обучения в вузе, которые включают:

- фундаментальную подготовку по направлению обучения;
- формирование жизненного успеха;
- формирование навыков организаторской деятельности;
- развитие предпринимательских способностей;
- освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения в вузе;

— постоянное формирование долговременных деловых связей;

— использование современных технологий формирования плана жизни и деловой карьеры;

- поддержание высокого уровня работоспособности;
- обеспечение семейного благополучия;
- создание положительной репутации;
- определение и контроль факторов, влияющих на жизненное везение и удачу;

2) факторы тактического поведения студенток в период обучения в вузе, которые подразумевают:

- освоение технологий обучения в современном вузе;
- личную организованность — разработку и применение техники личной работы;
- составление планов личной деятельности на год, месяц, недели, дни;
- расширение личного кругозора, умение быть интересным;
- повышение собственной привлекательности (культура, этикет, общение и поведение);
- постоянный самоконтроль результатов и процессов личной жизнедеятельности.

Таким образом, за время учебы в вузе студентки, помимо получения профессиональных знаний, должны осуществлять конкретные действия, способствующие быстрому вхождению выпускниц управленческих специальностей на рынок труда и их скорейшей адаптации в условиях социально-экономических трансформаций в обществе. Среди перечня подобных действий можно выделить:

- реальные стажировки в действующих фирмах и организациях;
- совмещение (по мере возможности) учебы в вузе с производственной деятельностью;
- участие в научно-исследовательской работе, творческой деятельности;
- активную позицию в различных видах клубной работы;
- постоянную самоподготовку;

- параллельное освоение дополнительных курсов (бухгалтерских, иностранных языков, компьютерных и др.);
- использование любых возможностей организаторской деятельности за период учебы в любых сферах;
- приобретение навыков публичных выступлений и совершенствование ораторского мастерства;
- формирование и развитие своих лидерских качеств.

В заключение хочется отметить, что социально-экономические преобразования по-разному отражаются на положении мужчин и женщин в обществе. И поскольку в нашей стране существует устойчивое представление о должности руководителя как о мужской, то студенткам управленческих специальностей вузов необходимо прилагать максимум усилий в период обучения, чтобы обеспечить себе реальную конкурентоспособность на рынке труда.

#### **Библиографический список**

1. *Гасанова М. Д.* Гендерный подход к формированию у студентов лидерских качеств руководителя в образовании : дис. ... канд. пед. наук. Махачкала, 2005. 211 с.
2. Комплексная система непрерывной практической подготовки и трудоустройства студентов в вузе : моногр. / под ред. С. Д. Резника. Пенза, 2005. 195 с.
3. *Котикова Д. С.* Гендерные особенности формирования конкурентоспособности личности студентов в образовательном процессе вуза. URL: <http://www.docme.ru/doc/6910/kotikova-gendernye-osobennosti-formirovani-konkurentospo...> (дата обращения: 09.12.2010).
4. *Резник С. Д., Игошина И. А., Сочилова А. А.* Карьерный менеджмент : учеб. пособие. Пенза : Пенз. гос. ун-т архитектуры и строительства, 2007. 388 с.
5. *Резник С. Д., Макарова С. Н.* Гендерный менеджмент: женщины в управлении : учеб. пособие. М. : Финансы и статистика, 2009. 416 с.
6. *Резник С. Д., Сочилова А. А.* Основы личной конкурентоспособности : учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2009. 251 с.
7. *Штылева Л. В.* Гендерные штудии русской педагогики XIX в.: проект «вполне гуманного женского образования» П. Ф. Каптерева // Женщина в российском обществе. 2010. № 2. С. 93—102.