

УДК 37.014.54

ББК 74.4

Zvyagintseva Elena Petrovna,
Senior teacher of the department «Foreign languages-2»
of Financial university at the RF Government,
Moscow,
e-mail: Zv_elena@list.ru

Mukhortova Elena Alexandrovna,
teacher of the department «Foreign languages-2»
of Financial university at the RF Government,
Moscow,
e-mail: Zv_elena@list.ru

Звягинцева Елена Петровна,
ст. преподаватель кафедры «Иностранные языки-2»
Финансового университета при Правительстве РФ,
г. Москва,
e-mail: Zv_elena@list.ru

Мухортова Елена Александровна,
преподаватель кафедры «Иностранные языки-2»
Финансового университета при Правительстве РФ,
г. Москва,
e-mail: Zv_elena@list.ru

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА БУДУЩЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ ДЕЛОВОЙ СРЕДЕ

PERSONAL SKILLS OF THE FUTURE ENTREPRENEUR AS THE FACTOR OF SUCCESSFUL ECONOMIC ACTIVITY IN POLY CULTURAL BUSINESS ENVIRONMENT

Статья посвящена проблемам определения и развития личностных качеств предпринимателя, которые влияют на успешность бизнес-деятельности в современных условиях. Показана необходимость взаимосвязи личностных качеств и профессиональных навыков в процессе деловой и личной коммуникации предпринимателя в поликультурной деловой среде. Авторы обозначили роль профессорско-преподавательского состава вуза в формировании и развитии качеств зрелой личности будущих специалистов экономической сферы деятельности, ориентированных на международное сотрудничество.

The article is devoted to the problems of definition and developing of personal characteristics of entrepreneur that affect successful business activity in the contemporary world. The authors have underlined the necessity of combining personal characteristics and professional skills in the process of business and personal communications of entrepreneur in polycultural business environment. Moreover, the authors have identified the role of the university professors and lecturers in creation and development of the characteristics of the mature personality of future experts in economics oriented on the international cooperation.

Ключевые слова: предприниматель, личностные качества, культурные различия, поликультурная деловая среда, профессиональная деятельность, создание и формирование, команда, профессорско-преподавательский состав вуза, условия.

Keywords: entrepreneur, personal skills, cultural diversities, polycultural business environment, professional activity, creation and development, team, university professors and lecturers, conditions.

Анализируя современную литературу по управленческой деятельности, опираясь на эмпирические исследования и контакты с представителями деловой среды России и зарубежья, можно прийти к выводу, что настоящего профессионала в экономической сфере деятельности отличает наличие двух групп компетенций: специальных и базовых. Под специальными принято понимать умения и навыки, связанные с областью профессиональной деятельности (то, чему учат в вузе или вузе, а также опыт, который специа-

лист приобретает в процессе своей трудовой деятельности). К базовым компетенциям относятся такие характеристики личности, как интеллектуальные, коммуникативные, волевые, эмоциональные качества человека (т. е. то, с чем он рождается, получает в процессе семейного воспитания, развивается самостоятельно на протяжении всей своей жизни). Базовым компетенциям присущи такие особенности, как:

- 1) фундаментальность (на ней, например, базируется управленческая деятельность руководителя);
- 2) резистентность к коррекционному воздействию (принято считать, что изменить ментальность или стиль коммуникации значительно сложнее, чем усвоить знания в профессиональной сфере).

В последнее время работодатели все больше внимания уделяют именно базовым характеристикам аппликанта. Сейчас HR-менеджер и руководитель предприятия ищут в наемном работнике такие личностные качества, как аналитическое и критическое мышление, умение выбрать из нескольких альтернативных вариантов наиболее правильный не ответ, а план действий. При этом приветствуется способность отстаивать собственную точку зрения, даже если она идет вразрез с мнением начальника. Для предпринимателя эти базовые характеристики еще более актуальны, чем для претендента на должность, который является наемным, а значит, управляемым работником. К базовым характеристикам, которыми должен обладать успешный предприниматель, можно отнести такие дополнительные компетенции, как воля, умение сосредоточиться, быстрота реакции, способность к оправданному риску, коммуникативность, развитая сила убеждения и пр.

Классические и научные описания личностных качеств выделяют в основном семь групп измерений личной силы человека: восприятие, взаимосвязи, выбор, активность, воля, вера, мудрость [1].

Первые шесть из упомянутых качеств «зрелой личности» поддаются развитию и некоторой корректировке при условии мотивационной ориентированности индивида. С учетом того, что современный бизнес трудно построить в одиночку и в отрыве от деловой среды, предпринимателю волей-неволей приходится развивать вышеперечисленные навыки. Безусловно, учить им нужно как можно раньше,

начиная со школьной скамьи, совершенствуя в вузе и актуализируя всю оставшуюся жизнь. И современный, ориентированный на личностное развитие учащегося вуз может помочь студенту в этом. Другое дело, что заикленность большинства высших учебных заведений на передаче профессиональных знаний от преподавателя будущему выпускнику, игнорирование проблем самоактуализации индивида не способствуют развитию вышеперечисленных качеств зрелой личности у студентов. Этот разрыв между требованиями, с одной стороны, социума видеть бизнес социально ответственным и иметь как можно больше конкурентоспособных специалистов на рынке труда в условиях глобализации и интеграции и желанием, с другой стороны, предпринимателя любыми путями преуспеть в сфере экономической деятельности, максимизируя свою прибыль, может привести к противоречиям и даже конфликтам. А конфликты, как известно, вносят дисбаланс во все сферы человеческой деятельности, не только сея разлад и нестабильность, но и принимая порой крайние формы противостояния – революции и войны.

Говоря о необходимости развития личностных качеств предпринимателя, стоит отметить, что хорошая команда единомышленников может оказать значительное воздействие на этот процесс. Сплоченная команда, как показывает опыт, может действительно многого добиться. Так, например, выпускник Финансовой академии М. Прохоров в одном из своих интервью [2], ссылаясь на собственные эмпирические исследования, говорит, что если в компании, занимающейся коммерческой деятельностью, будет 50–60 человек, работающих в команде и установивших правила игры «Мы не воруем», то через 2–3 года вся компания перестает воровать. Хорошо сплоченный коллектив единомышленников – это нематериальный актив любой компании, который со временем может увеличить стоимость ее материальных активов. Следовательно, умению работать в команде, освоению основ тимбилдинга учить не менее важно, чем профессиональным навыкам на основе теоретических материалов.

В последнее время все громче раздаются голоса о социальной ответственности бизнеса. Основная цель предпринимательской деятельности – получение максимальной прибыли – не может рассматриваться в отрыве от той помощи региону, стране, которая может и должна быть предоставлена предпринятием или организацией. Являясь частью социума, предприниматель должен быть готов к диалогу, сотрудничеству, возможности существования в поликультурной среде и прочим основополагающим аспектам личностных качеств. На данном пути и в бизнесе, и в процессе межличностного общения не обойтись без навыков и умений видеть суть и подоплеку вещей, быть независимым от общепринятых стандартов, от «дамоклова меча» чужой оценки и мнения других (порой активно насаждаемого). Нужно уметь при этом сохранять свои ориентиры в любых внешних (иногда агрессивных) условиях, при любом поведении партнеров (в том числе в стрессовых ситуациях и в условиях конфликта), т. е. континуально развивать желание двигаться вперед и достигать цели на основе критического мышления. Известный ученый А. Маслоу особо выделял «потребность достижения», описывая ее как стремление преодолеть нечто, превзойти других, сделать что-то лучше, достичь высшего уровня в каком-либо деле, быть последовательным и целеустремленным [3, с. 370–396].

Возвращаясь к упомянутой выше группе личностных качеств, хотелось бы особо остановиться на таком явле-

нии, как мудрость, ибо мудрости научить невозможно, но вполне реально в процессе самоактуализации стремиться развивать в себе такие конструкты, как восприятие ограничений, чувство времени, дисциплина и стойкость, выдержка и терпение, толерантность по отношению к *другому*. В итоге такой деятельности, ориентированной на внутреннее, а не внешнее самообогащение, у предпринимателя может появиться осознание целостности, взаимосвязанности явлений между социумом и человеком, который, по сути, является и результатом, и источником, и движущей силой общественного развития. При этом, согласно исследованиям Стивена Кови, за тремя навыками *личных побед* (свобода выбора, выбор, действие) могут последовать три навыка *общественных побед* (уважение, понимание, созидание) [4]. И как результат – успешность созданного бизнеса, увеличение его доходности одновременно с пользой для социума.

Появление все большего количества международных проектов, совместных предприятий, иностранных стейкхолдеров в бизнесе приводит к необходимости учитывать многообразие подходов к ведению дел, которые существуют в мире, т. е. четко понимать, что такое культурная диверсификация. Редко встретишь вуз, в котором будущему предпринимателю объяснят, что включает в себя это понятие и почему существует огромная разница между ведением дел, принятым, например, в США (с девизом «Время – деньги») и в Южной Америке (с девизом «Личные контакты и неспешность – залог успешного сотрудничества»); почему японские партнеры редко смотрят в глаза во время переговоров и в личном общении; почему корейской женщине не принято пожимать руку, а тем более ее целовать; почему в Америке считается совершенно нормальным принять приглашение босса и прийти к нему домой на обед, а во Франции это вызовет недоумение и раздражение; чем отличаются исламские банки от традиционных банков других стран. Иначе говоря, ценностные аспекты могут быть разными в разных культурах, и их принятие, отторжение или существование на принципах параллельного и равноправного бытия может влиять как на успешность бизнеса, так и стать причиной неудачи. Практикующие педагоги отмечают все возрастающее желание специалистов к взаимодействию с партнерами, клиентами, сотрудниками через призму толерантных взаимоотношений, к стремлению понять, принять, а не отвергать или осмеивать *другого*. Все это становится необходимым условием успешной профессиональной деятельности в современных условиях, а для выпускников – фактором адекватной социализации после окончания высшего учебного заведения. В некоторых вузах, понимая необходимость развития межкультурной коммуникации, личных качеств будущих бизнесменов, в программу учебных курсов преподаватели включают поликультурный компонент, создают рабочие программы факультативных занятий и предметов по выбору с целью расширения знаний об особенностях ведения бизнеса в своей стране и за рубежом, совершенствования межличностной коммуникации в разных странах, формирования культуры речи на основе уважительного и равноправного отношения к собеседнику. Так, например, на кафедре «Иностранные языки-2» Финуниверситета была подготовлена рабочая программа по теме «Культурно-экономический анализ», разработаны методические указания к проведению деловых и ролевых игр, кейс-стади, ориентированных на знакомство с культурными диверсификациями в процессе межличностного и делового сотрудничества [5, с. 68–75]. Практика проведения подобных занятий, мониторинг (с помощью вход-

ного и итогового тестирования/опроса) показывает, что результаты стоят потраченных усилий: студенты не только с интересом посещают факультативные занятия, где узнают новое, учатся мыслить, но и с благодарностью используют полученные знания в дальнейшей профессиональной деятельности. Авторы учебных пособий по английскому языку Финансового университета (Г. А. Дубинина, И. Ф. Драчинская, Н. Г. Кондрахина, О. Н. Петрова), понимая актуальность межкультурной коммуникации и необходимость развития личностных качеств будущих экономистов, включают в свои учебники разделы, посвященные сравнительному анализу этого явления (главы «Crossculturalassociations» в каждой главе учебного пособия для студентов 1–3-го курсов бакалавриата). К сожалению, анализ учебной литературы вуза экономической направленности показывает, что авторы и составители ведущих учебников по специальности очень редко уделяют внимание феномену поликультуры в бизнесе, личным качествам предпринимателя, коннотативным составляющим межличностных и деловых отношений. Таким образом, можно говорить о наличии еще одного противоречия – несоответствии между требованием социума готовить конкурентоспособных специалистов, способных вести свою коммерческую деятельность на международном рынке, и возможностями вуза обучить востребованным навыкам на основе имеющего теоретического и практического опыта. К сожалению, выпускник зачастую остается один на один с вопросами: почему в деловой среде происходит именно так? Почему не принято поступать иначе? С этими и другими подобными вопросами человеку приходится сталкиваться в процессе предпринимательской деятельности, зачастую самостоятельно необходимо искать на них ответы путем проб и ошибок. В этом случае профессорско-преподавательский состав вуза мог бы прийти будущему экономисту на помощь, определив границы поведенческих паттернов и научив такому позиционированию личности, которые бы в процессе международного сотрудничества не выставили бизнесмена в невыгодном свете, а показали его знания в сфере культурных диверсификаций и при этом обеспечили получение прибыли. Безусловно, это колоссальный труд – научить конструктивному взаимодействию на позициях равноправного взаимоуважения, а не с позиции «кто сильнее, тот и прав». Пока соответствующие технологии и модели профессионально-ориентированного образования разрабатываются и внедряются в вузах, можно посоветовать будущим предпринимателям, экономистам, менеджерам во всех трудных ситуациях слушать свое сердце, полагаться на свою искренность и естественность, развивать желание познания сути вещей (обращая внимание на такие конструкты, как традиции другого этноса/культуры/религиозной принадлежности, общепринятые правила и стандарты, ментальность и наклонности коммуниканта). При этом основное мерило человеческих и профессиональных качеств можно определить как личностный индикатор

индивида. И тогда возможно говорить о возникновении седьмой составляющей личной силы человека – мудрости.

Подводя итог и структурируя перечисленные виды межличностной коммуникации в рамках бизнес-деятельности, легко определить характер детерминант в процессе личностного развития будущего предпринимателя:

1) *когнитивный* (познавательный), передаваемый из поколения в поколение в семье, в процессе обучения в любом учебном заведении; признающий сложность, многомерность и многообразие мира;

2) *ценностный* (аксиологический), который развивается и изменяется на основе фактов, личного опыта субъекта на протяжении всей его жизни;

3) *эмоциональный* (коннотативный), который окрашивает восприятие мира, межличностное и деловое общение не в черно-белые, а в разные цвета;

4) *деятельностный* (поведенческий), который является одновременно и первоначальной целью, и конечным продуктом в этой цепочке личностного развития, влияет не только на поведение отдельного индивида, но и на социум в целом.

Именно наличие или отсутствие этих детерминант может существенно повлиять и на формирование личности будущего предпринимателя, и на его бизнес в процессе развития. Таким образом, определяя педагогические условия развития личностных качеств будущего предпринимателя с учетом поликультурности деловой среды, мы можем рекомендовать образовательным учреждениям среднего и высшего звена:

1) развивать базовые компетенции личности учащегося, что не менее важно, чем формирование профессиональных навыков;

2) учитывать специфику профессиональной деятельности в условиях культурной диверсификации бизнеса, обеспечивать интеграцию аудиторной и внеаудиторной деятельности будущих работников экономической сферы;

3) учить студентов работать в команде;

4) ориентировать будущих предпринимателей на построение такого бизнеса, который был бы социально ответственным;

5) активно включать в учебные программы ссуза/вуза поликультурный компонент, который акцентирует внимание на культурных диверсификациях, воспитывает толерантность, диалогичность, рефлексивную позицию, развивает контекстность и способствует полилингвизму;

6) обеспечить создание и проведение для желающих студентов таких факультативных занятий, курсов по выбору, тренингов, которые помогали бы скорейшей социализации выпускников и способствовали бы интеграции бывших студентов в бизнес-пространство региона, страны, мира.

Комплекс данных мер может в итоге привести к положительным результатам, синергетическим процессам бизнес-среды и социума в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Вещиков С., Пальчик М., Езерская К. Базовые компетенции руководителя // Люди дела. 2005. № 10. С. 23–28.
2. Прохоров М. Интервью программе «Центральное телевидение» // НТВ. Выпуск 33. 2011 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.youtube.com/watch?v=i-IL04dBkdU> (дата обращения: 15.04.2013).
3. Maslow A. A theory of human motivation. Psychological Review, 50, 1943.
4. Кови С. 7 навыков высокоэффективных людей. М.: Альпина Паблишер, 2008. 368 с.
5. Звягинцева Е. П. Факультативный курс как средство развития межкультурной толерантности будущих специалистов сферы международного сотрудничества // Обучение иностранным языкам в вузе финансово-экономического профиля. Современные педагогические и информационные технологии: монография. Germany, LAPLAMBERT Academic Publishing, 2012. С. 68–75.

REFERENCES

1. Veshchikov S., Paltchik M., Ezerskaya K. Basic competences of a leader // People and affairs. 2005. # 10. P. 23–28.
2. Prokhorov M. The interview to the TV program // NTV. Issue 33. 2011. [Electronic resource]. URL: <http://www.youtube.com/watch?v=i-ILO4dBkdU> (date of viewing: 15.04.2013).
3. Maslow A. A theory of human motivation. Psychological Review, 50, 1943.
4. Covey S. The Seven Habits of Highly Effective People. M.: Alpina Publisher, 2008. 368 p.
5. Zvyagintseva E. P. Elective course as the means of intercultural tolerance development of the future experts of the international cooperation // Teaching foreign languages at the university of economics. Contemporary pedagogical and information techniques: monograph. Germany, LAPLAMBERT Academic Publishing, 2012. P. 68–75.

УДК 331.1
ББК 65.245

Adilova Kristina Zinetollayevna,
post-graduate student of the department
of economics and management,
leading expert in marketing and acceptance,
teacher of the department of financial-economic
disciplines of Volgograd Business Institute,
Volgograd,
e-mail: adilova-kristina@mail.ru

Адилова Кристина Зинетоллаевна,
аспирант кафедры экономики и управления,
ведущий специалист по маркетингу и приему,
преподаватель кафедры финансово-
экономических дисциплин
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: adilova-kristina@mail.ru

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

SALARIES AND LABOUR PRODUCTIVITY

В данной статье утверждается, что заработная плата работников может расти быстрее производительности их труда. Для доказательства данного утверждения используется бухгалтерская модель точки безубыточности, которая хорошо апробирована в отечественной практике планирования и бюджетирования на предприятиях всех видов экономической деятельности. Для убедительности приводятся определенные статистические данные и графики, которые характеризуют колебания заработной платы и производительности труда в экономике Российской Федерации в XXI веке, а также дается характеристика методов расчета и анализ структуры валовой добавленной стоимости.

This article is about salary and labor productivity. An employee's salary can rise faster than labor productivity, which is well tested in the domestic practice of planning and budgeting of the enterprises of all types of economic activity. The accounting model of the break-even point is used to prove this statement. There are some statistical data and graphics provided that characterize fluctuations of the salary and labor productivity in the economics of the Russian Federation in the XXI century. Additionally, the description of the methods of calculation and analysis of the structure of the gross added value is provided.

Ключевые слова: производительность труда, расходы на оплату труда, заработная плата, валовая добавленная стоимость, модель точки безубыточности, национальная экономика, выручка предприятия, переменные расходы, постоянные расходы, рентабельность.

Keywords: labor productivity, expenditures for wages, salary, gross added value, model of the break-even point, national economy, revenues of the company, variable costs, fixed costs, profitability.

В литературе существует определенное мнение, что темпы роста заработной платы не должны опережать темпы роста производительности труда [1, с. 38]. Наверное, при анализе макроэкономических показателей это и является

таковым, но в управленческом аппарате российских предприятий данная экономическая формула распространяется на управление практически всеми производственными процессами. Позиция автора – рост производительности труда в масштабах предприятий должен обязательно сопровождаться пропорциональным ростом оплаты труда. Кроме того, есть условия (уравнения 2 и 4), которые описывают возможность такого роста заработной платы, который опережал бы рост производительности труда.

Прежде чем перейти к описанию данной точки зрения, необходимо уточнить содержание используемого в данной статье понятийного аппарата, а именно *производительность труда работников, выручка предприятия, прибыль предприятия, расходы на услуги сторонних организаций*. Итак, производительность труда работника – количество работы (продукции, оборота, услуг), производимых в единицу времени, которое может измеряться как в физических (мера длины, объема, веса), так и в денежных (руб.) единицах; производительность предприятия – количество работы (продукции, оборота, услуг), производимых в единицу времени, разделенное на общее количество работников (непосредственно занятых выпуском продукции и участвующих в обеспечении процесса производства, включая весь административно-управленческий персонал); выручка предприятия – сумма денежных средств, полученных предприятием в единицу времени за реализованную продукцию (для упрощения будем полагать, что весь объем произведенной продукции реализуется моментально); прибыль предприятия – денежные средства, которые остаются у предприятия после выполнения всех обязательств (расчетов с поставщиками, выплаты заработной платы, уплаты налогов и сборов); расходы на услуги сторонних организаций (материальные затраты) – денежные средства предприятия, израсходованные на приобретение товаров и услуг у сторонних предприятий и организаций.

Для доказательства возможности опережающего роста заработной платы по отношению к производительности