

Богун Л. А., канд. психол. наук, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, г. Москва, leonid.bogunov@mail.ru

Развитие компетенции управленческого экономического мышления в условиях современной конкуренции

(на примере менеджеров Северо-Казахстанской области)

В статье раскрывается понятие управленческого экономического мышления, понимаемого в качестве компетенции менеджера по управлению собственной трудовой деятельностью в интересах инновационного развития в условиях высокой конкуренции. Представлена модель образовательной программы по развитию компетенции, описаны результаты, полученные на примере менеджеров Северо-Казахстанской области, предложены рекомендации.

Ключевые слова: экономическое мышление, управление, менеджер, конкуренция, инновация, корпоративное обучение, компетенция, программа, развитие.

Введение

Богатство ресурсов, которыми располагают Россия и Казахстан, неминуемо предопределяет как естественные положительные моменты для потенциального экономического роста, так и создает предпосылки негативного тренда, а именно, искушения ограничиться экспортом ресурсов в ущерб инновационным технологическим, управленческим комбинациям, многократно повышающим потребительскую стоимость ресурсов. А между тем такие комбинации, реализуемые менеджерами в их практической деятельности, могут обеспечить эффективность функционирования экономических систем любого уровня хозяйствования, их конкурентное преимущество в современной высоко конкурентной среде.

В Посланиях Президента РК народу Казахстана¹ отмечается необходимость изме-

нения качества образовательных продуктов, которые должны стать «центральным звеном новой модели экономического роста». Кроме того, в качестве одного из приоритетов Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы² ставится задача развития человеческого капитала посредством современных образовательных технологий для устойчивого роста экономики. При этом акцент делается на конкретные актуально востребованные образовательные программы, в том числе готовящие современных эффективных управленцев. (Отметим, что также и в Российской Федерации в программном блоке «Инновационное развитие и модернизация экономики», в программе «Экономическое развитие и инновационная экономика» конкретизирована подпрограмма «Кадры для инновационной

¹ Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана. 31.01.2017 // Официальный сайт Президента Республики Казахстан. URL: http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu-kazahstana-31-yanvarya-2017-g (дата обращения: 20.02.2017).

² Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы // Министерство образования и науки Республики Казахстан. Официальный интернет-ресурс Комитета по контролю в сфере образования и науки. URL: <http://control.edu.gov.kz/ru/gosudarstvennaya-programma-razvitiya-obrazovaniya-na-2011-2020-gody> (дата обращения: 14.11.2017).

экономики»³, в которой определена необходимость реализации организационных мероприятий по подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства). То есть наблюдается очевидный спрос на программы, технологии подготовки кадров управления.

Северо-Казахстанская область является приграничным регионом и граничит с такими областями Российской Федерации, как Курганская, Тюменская и Омская (а также с областями Республики Казахстан — Павлодарской, Акмолинской, Костанайской). Таким образом, функционирование региона в условиях современного рынка, отягощенное аспектами приграничной межрегиональной и, прежде всего, межгосударственной конкуренции, закономерно предъясвляет повышенный спрос на эффективных менеджеров, способных находить качественно новые решения в условиях неопределенности рынка, его высокой конкурентной специфики.

Проведение эксперимента по решению обозначенной выше проблемы было инициировано по заказу Северо-Казахстанского государственного университета (СКГУ) им. М. Козыбаева; Палаты предпринимателей Северо-Казахстанской области Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»; Национального центра повышения квалификации «ӨРЛЕУ» филиала АО НЦПК «ӨРЛЕУ» ИПК ПР по Северо-Казахстанской области для повышения квалификации преподавателей экономических специальностей для учебных заведений города и области, руководителей государственных учреждений; Института повышения квалификации «Международная профессиональная академия «Туран-профи» (г. Астана) для повышения управленческой квалификации государственных служащих местных исполнительных государственных органов в соответствии с целями и задачами

³ Государственные программы Российской Федерации // Министерство экономического развития Российской Федерации. Портал госпрограмм РФ. URL: <https://programs.gov.ru/Portal> (дата обращения: 15.11.2017).

Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития Республики Казахстан в условиях социально-ориентированного рыночного хозяйства.

Отмечаем, что сегодня в большей части исследований, посвященных подготовке управленческих кадров, авторы касаются либо организационных аспектов формирования и развития кадров, то есть пытаются найти ответы на вопрос, как должен быть организован соответствующий процесс, либо исходят из нужд определенной отрасли или даже конкретного предприятия и, соответственно, решают вопрос, для кого ведется данная подготовка. А между тем некоторые теоретические и методологические моменты подготовки кадров управления, отвечающие на вопросы, чему обучать современного управленца, что могло бы быть общим знаменателем такой подготовки нуждаются в развитии и конкретизации.

Считаем, что поскольку деятельность менеджера заключается в управлении распределением ресурсов, в принятии решений об определенном варианте использования ресурсов, вовлечении их в некотором порядке в процесс управления, постольку должны быть сделаны необходимые управленческие акценты на экономической мыследеятельности кадров управления, так как продуцирование нового объективно предполагает работу мышления субъекта управления. В свою очередь, мышление, исходя из сути самого явления, активизируется тогда, когда есть проблемная ситуация и требуется ее решение. Поэтому возникает необходимость говорить об экономическом мышлении для решения проблем повышения конкурентоспособности экономических систем. Таким образом, актуализируя проблематику повышения управленческой эффективности исходя из очевидной необходимости поиска новых решений, рассматриваем феномен экономического мышления в качестве системообразующего фактора процессов формирования, подготовки и развития кадров управления.

Теория проблематики развития экономического мышления у менеджеров

В социально-экономической литературе существуют различные подходы к пониманию экономического мышления и его роли в хозяйственной практике. При этом понятие экономического мышления является более проработанным, чем, например, понятия «предпринимательского мышления» или «конкурентного мышления», что дает более обоснованный теоретико-методологический инструментарий в виде соответствующей категории.

В трудах исследователей [Артур, 2015; Астамиров, 2005; Газизуллин, Газизуллин, 2010; Birks, 2013; Castelveccchi, 2009; Leiser, Duani, Wagner-Egger, 2017; Rahim, 2015] представлено развернутое понимание теории вопроса экономического мышления. Такие авторы, как [Абалкин, 1987; Архипов, 1999; Bian, Zhang, 2010; Dechaux, 2006; Mautz, Correa, 2016], помимо теоретических моментов, рассматривают аспекты реализации явления в условиях экономической практики.

При этом следует отметить, что проблематика мышления кадров управления, развития мышления у управленцев представлена в работах [Адизес, 2014; Щедровицкий, 2015; Cabantous, Gond, 2015; Clayton, Gregory, 2000; Fitz-Gerald, 2006; Kaspary, 2014; Kornberger, 2003; van Bavel, Gaskell, 2004]. Но явление рассматривается именно как мышление (менеджера), то есть больше как познавательный, созидательный, формирующий, естественным образом присутствующий процесс, без необходимых акцентов на его экономической составляющей. Однако вопросы развития именно экономического мышления кадров управления затрагиваются не часто.

К мышлению менеджера обращались и классики менеджмента [Друкер, 2004; Якокка, 2007; Gantt, 1919]. Авторы рассматривали процесс мышления, прежде всего, в его прикладном значении, ориентируясь

на конкретный практический выход от реализации своих принципов, идей. Поэтому и мышление (менеджеров) по большей части подразумевалось ими в его естественном житейском понимании.

В тех работах, где исследователи касаются предмета экономического мышления управленческих кадров напрямую [Абалкин, 1987; Скоробогатов, 1988; Selden, 2000], наблюдается лишь актуализация проблематики. В то время как решения являются слабо представленными или не представленными вовсе. Полагаем, что это обусловлено опять-таки неопределенностью понятия экономического мышления применительно к кадрам управления, а также не проработанностью понятия мышления менеджера именно как экономического.

Вместе с тем в контексте авторского исследования представляют интерес работы, отражающие стратегические особенности бизнес-образования [Clegg, Jarvis, Pitsis, 2013], а также исследования, где анализируются университетские программы обучения предпринимательству владельцев бизнеса, менеджеров [Gordon, Hamilton, Jack, 2012]. Материалы последних исследований помогли в определении общей логики модели образовательной программы, раскрываемой далее в настоящей статье.

Итак, с одной стороны, имеем исследование явления экономического мышления, а с другой, — исследование мышления менеджера, в то время как синтез нового управленческого качества экономического мышления применительно к деятельности менеджера представлен не выразительно, размыто или отсутствует вовсе. А между тем сегодня актуализирована проблема эффективного менеджмента социально-экономическими системами. Специфика современных рыночных отношений требует именно инновационных решений, что предполагает грамотную адекватную мыслительность со стороны кадров управления. Выходит так, что иной раз отсутствует готовое управленческое решение. Оказывает-

ся невозможным воспроизвести имеющийся опыт решения проблемы, так как данный опыт не соответствует актуальной ситуации, не решает насущной проблемы, не продуцирует инновации. В итоге уже не менеджер управляет ситуацией, но ситуация управляет им, а менеджер лишь инерционно реагирует, проигрывая в конкурентной борьбе.

Соответственно, новое управленческое экономическое мышление (УЭМ) должно представлять собой *средство управления менеджером собственной трудовой деятельностью как деятельностью по управлению распределением ресурсов, принятию решений об определенном варианте использования ресурсов, вовлечению их в некотором порядке в процесс управления для повышения корпоративной конкурентоспособности.*

Теоретические аспекты управленческого экономического мышления

Анализ современной социально-экономической, управленческой литературы позволил обозначить необходимость выделения диалектического, рефлексивного, культурно-исторического, деятельностного, системного, синергетического компетентностного подходов к определению теоретико-методологических основ УЭМ [Богун, 2014], что позволило разработать соответствующие базовые и специальные принципы [Богун, 2015], а также определить содержание средств, форм, методов. Поскольку содержание данных элементов компетенции подробно рассмотрено автором в других работах, то в данной статье не будем останавливаться на этом подробно, тем более что основные содержательные моменты категорий рассматриваются в настоящей работе в разделе, посвященном модели образовательной программы.

Так, разработаны базовые принципы: собственной трудовой деятельности, субъектного экономического мышления, объектного экономического мышления, управлен-

ческого экономического мышления. В контексте базовых принципов получили новое осмысление так называемые специальные принципы гомеостаза, единства сознания и деятельности, активности, ответственности, унификации, детерминизма, объективности, развития, системогенеза, разнообразия, противоречивости, научности, историзма, фальсифицируемости, взаимодействия, обратной связи, верифицируемости, адекватности, соответствия, целостности, эмерджентности, адаптивности.

Также разработано соответствующее содержание средств (словесно-логические, математические, коммуникационные, информационные, финансовые, технические), форм (по субъектам: индивидуальная, групповая, аутоиндивидуальная; по объектам: унифицированная, персонализированная, персонифицированная; по организации средств: процессная и проектная, а также синергия процессной и проектной формы; по целям: реактивная и проактивная, а также синергия реактивной и проактивной формы) управленческого экономического мышления. Раскрыто содержание логических, теоретических и эмпирических методов.

Вместе с тем подчеркиваем, что реализация соответствующего инструментария методологии УЭМ предполагает не просто информированность субъекта УЭМ (менеджера) о наличии таковой, но подразумевает, прежде всего, опыт решения повседневных задач собственной трудовой деятельности. Таким образом, справедливо говорить о необходимости понимания УЭМ в качестве компетенции [Богун, 2015] и возможности развития последней в условиях корпоративного обучения с непосредственным акцентом на прикладные аспекты трудовой деятельности менеджера.

Выделение обозначенного ранее методологического оптимума позволило определить, что эффект развития компетенции УЭМ можно диагностировать по критерию оценки:

- 1) развитости принципов УЭМ;
- 2) отношения к различным сторонам собственной трудовой деятельности;

- 3) результатов собственной трудовой деятельности.

Последнее дало возможность разработать необходимый диагностический инструментарий.

Так, опросник «Оценка различных сторон собственной трудовой деятельности» представляет собой набор из 77 незавершенных предложений, отражающих отношение респондента к следующим сторонам деятельности — отношение:

- 1) к своим потребностям, мотивам;
- 2) целям собственной трудовой деятельности;
- 3) средствам собственной трудовой деятельности;
- 4) результатам собственной трудовой деятельности;
- 5) поставщикам ресурсов;
- 6) потребителям благ (услуг);
- 7) своим подчиненным;
- 8) своим руководителям;
- 9) прошлому собственной трудовой деятельности;
- 10) будущему собственной трудовой деятельности;
- 11) новому;
- 12) человеку вообще, понимание его субъектной роли, оценка его потенциала;
- 13) мышлению;
- 14) управленческой деятельности менеджера;
- 15) себе как субъекту собственной трудовой деятельности.

Данные незавершенные предложения представляют собой такую форму, как, например: «Мотивы трудовой деятельности человека...» и т. п. Этот пример предложения раскрывает отношение респондента к своим потребностям, мотивам. Итого: по 5 предложений на 15 «сторон» собственной трудовой деятельности. Кроме того, 2 незавершенных предложения предполагают указание имени, а также профессио-

нальной деятельности в настоящий момент времени.

Респонденту следует завершить данные предложения, а после оценить в процентах, насколько представлено положительное или отрицательное отношение в соответствующем уже завершенном предложении. При этом в собственной оценке респондент ориентирован экспериментатором на то, что выставленный процент, например 25, показывает 25% положительного отношения и, соответственно, 75% отрицательного отношения. После этого выводится средний процент по каждой «стороне» собственной трудовой деятельности респондента на основании пяти предложений, характеризующих данную «сторону».

Опросник «Профиль УЭМ менеджера» представляет собой набор из 130 суждений, каждое из которых характеризует определенный аспект одного из принципов явления УЭМ. Данные суждения представляют собой такую форму, как, например: «Любой индивид, прежде всего, является субъектом собственной трудовой деятельности». Представленное суждение раскрывает принцип «понятия собственной трудовой деятельности».

Респонденту необходимо в процентах оценить, насколько данное суждение свойственно, присуще ему, насколько оно его характеризует. После этого выводится средний процент по каждому принципу.

Полученные посредством опросников результаты на констатирующем и контрольном этапе эксперимента в экспериментальной и контрольной группе были обработаны посредством методов математической статистики (Т-критерий Вилкоксона).

Также разработан опросник «Оценка результатов собственной трудовой деятельности», который представляет собой 33 суждения, отражающих некоторые аспекты качества трудовой деятельности менеджера на настоящий момент времени. Данные суждения представляют собой такую форму, как, например: «Я уверенно мо-

гу сказать, что управляю собственными доходами и расходами». Требуется ответить «да» или «нет». Респондентам (в прошлом участникам как контрольных, так и экспериментальных групп по развитию компетенции УЭМ) было сообщено, что данный опросник призван оценить качество их жизни спустя один год после пройденной образовательной программы. Результаты обрабатывались посредством методов математической статистики (Критерий φ^* — угловое преобразование Фишера (критерий Фишера)).

Следует отметить, что данный опросник имеет смысл использовать на группе испытуемых (не на одном испытуемом), и в особенности если существует возможность сравнить результаты двух разных групп — как это было в нашем случае, когда мы сравнивали результаты экспериментальной и контрольной группы.

Модель образовательной программы по развитию компетенции УЭМ у менеджеров

Содержание специализированной программы по развитию компетенции УЭМ представлено ниже следующими десятью темами, реализуемыми с неперменным акцентом на практической стороне трудовой деятельности менеджера, а потому изучаемыми с использованием тренинговых и игровых форм и методов обучения.

Тема 1. УЭМ менеджера в современном постиндустриальном обществе. Было предложено раскрыть возможности УЭМ с точки зрения развития межпрофессиональной экономической компетентности в современных условиях рынка; раскрыть возможности УЭМ с точки зрения подготовки кадров управления, эффективности профессиональной деятельности кадров управления; обосновать возможности продуцирования инноваций с точки зрения явления УЭМ. Также было предложено:

1) отразить аспекты понимания УЭМ примерами из жизни;

2) обосновать собственные предложения по внедрению обозначенных аспектов понимания УЭМ в практику;

3) обосновать различие понятий управляющей и управляемой подсистемы управления (принципы субъектного экономического мышления и объектного экономического мышления, соответственно) с точки зрения сущности УЭМ;

4) отразить специфику УЭМ в контексте понятий «управление», «менеджмент», «менеджер».

Тема 2. Понятие собственной трудовой деятельности. Было предложено:

1) составить понятийный портрет субъекта УЭМ, указать причины и возможные следствия такого портрета с точки зрения качества его трудовой деятельности;

2) проанализировать понятие собственной трудовой деятельности с точки зрения оптимальности совершаемых действий для достижения поставленных целей, раскрыть и обосновать социальную детерминацию собственных потребностей;

3) продемонстрировать на примере собственной трудовой деятельности как потребности, задаваемые извне общественным субъектом, управляют данной деятельностью. Также было предложено отразить в понятиях собственную трудовую деятельность (описать ее);

4) раскрыть содержание данных понятий;

5) обосновать, как данные понятия являются отражением общественного опыта;

6) продемонстрировать на примерах, как понятия общественного экономического мышления могут детерминировать понятие собственной трудовой деятельности менеджера;

7) попытаться доказать и подтвердить примерами, как качество понятий, в которых обучающийся отражает собственную трудовую деятельность, обуславливают ее качество.

Тема 3. Базовые принципы УЭМ. Было предложено:

1) проанализировать теорию вопроса с точки зрения актуальности предложенных положений современным социально-экономическим реалиям, возможности реализации данных положений в условиях высшего профессионального образования;

2) раскрыть субъектные, объектные и управленческие характеристики в собственном экономическом мышлении и обосновать их с точки зрения понятия принципа;

3) проинтерпретировать современные определения экономического мышления с точки зрения базовых и специальных принципов УЭМ;

4) продемонстрировать применительно к собственной трудовой деятельности реализацию принципов УЭМ рассматриваемого этапа.

Тема 4. Специальные принципы УЭМ этапа планирования. Было предложено:

1) представить свое виденье роли УЭМ в трудовой деятельности менеджера с точки зрения понимания принципов феномена на этапе планирования;

2) проинтерпретировать современные определения экономического мышления с точки зрения специальных принципов УЭМ этапа планирования;

3) продемонстрировать применительно к собственной трудовой деятельности реализацию принципов УЭМ рассматриваемого этапа.

Тема 5. Специальные принципы УЭМ этапа реализации. Было предложено:

1) представить свое виденье роли УЭМ в трудовой деятельности менеджера с точки зрения понимания принципов феномена на этапе реализации;

2) проинтерпретировать современные определения экономического мышления с точки зрения принципов УЭМ этапа реализации;

3) продемонстрировать применительно к собственной трудовой деятельности ре-

ализацию принципов УЭМ рассматриваемого этапа.

Тема 6. Специальные принципы УЭМ этапа рефлексии. Было предложено:

1) представить свое виденье роли УЭМ в трудовой деятельности менеджера с точки зрения понимания принципов УЭМ на этапе рефлексии;

2) проинтерпретировать современные определения экономического мышления с точки зрения принципов УЭМ этапа рефлексии;

3) продемонстрировать применительно к собственной трудовой деятельности реализацию принципов УЭМ рассматриваемого этапа.

Тема 7. Средства, формы УЭМ. Было предложено продемонстрировать реализацию словесно-логических, математических, коммуникационных, информационных, финансовых и технических средств УЭМ к решению задач собственной трудовой деятельности; в контексте УЭМ продемонстрировать на примерах реализацию форм, отработать данную реализации индивидуально, в парах, в группах.

Тема 8. Логические методы УЭМ. Было предложено изложить свое виденье использования логических методов в развитии УЭМ; продемонстрировать использование логических методов в управлении собственной трудовой деятельностью, включая действия иных индивидуальных субъектов.

Тема 9. Теоретические методы УЭМ. Было предложено изложить свое виденье использования теоретических методов в развитии УЭМ; продемонстрировать использование теоретических методов в управлении собственной трудовой деятельностью, включая действия иных индивидуальных субъектов.

Тема 10. Эмпирические методы УЭМ. Было предложено изложить свое виденье использования общенаучных эмпирических методов в развитии УЭМ; продемонстрировать использование эмпирических методов в управлении собственной трудовой дея-

тельностью, включая действия иных индивидуальных субъектов.

В завершение работы было предложено рассмотреть функцию УЭМ управленческого экономического мышления в раскрытии преимуществ собственной трудовой деятельности, в управлении данными преимуществами в условиях современной изменчивости, непредсказуемости рынка. Отметим, что в условиях корпоративного обучения кадров управления имеется непосредственный выход на практику управленческой деятельности, акцентированной локальностью обучения для конкретного предприятия, что компенсирует невозможность системного междисциплинарного подхода к обучению менеджеров-практиков без отрыва от их профессиональной деятельности.

Результаты развития компетенции УЭМ у менеджеров предприятий Северо-Казахстанской области

В период с 2009 по 2016 гг. образовательная программа по развитию УЭМ была предложена:

1) менеджерам отделов продаж товаров повседневного спроса (FMCG) в количестве 114 человек (63 человека — экспериментальная группа, 51 человек — контрольная группа), не имеющим сотрудников в непосредственном подчинении;

2) менеджерам коммерческих организаций в количестве 108 человек (60 человек — экспериментальная группа, 48 человек — контрольная группа), имеющим сотрудников в непосредственном подчинении;

3) начинающим предпринимателям в количестве 112 человек (59 человек — экспериментальная группа, 53 человека — контрольная группа);

4) государственным служащим в количестве 127 человек (67 человек — экспериментальная группа, 60 человек — контрольная группа), занимающимся проблемами социально-экономического развития региона.

В экспериментальных группах реализовывалась непосредственно сама специализированная образовательная программа по развитию УЭМ, а в контрольной группе в зависимости от спроса и конъюнктуры рынка были предложены различные образовательные программы по менеджменту, маркетингу, психологии с элементами теории УЭМ.

При этом как в экспериментальной, так и в контрольной группах принимали участие испытуемые с разным опытом и различной эффективностью работы (кроме начинающих предпринимателей, зарегистрировавшихся в качестве таковых в последние 3 месяца). Образовательная программа реализовывалась в течение 2–4 недель, и при этом работа с участниками экспериментальных и контрольных групп одной экспериментальной сессии проводилась в течение 1–3 месяцев.

Отметим, что в экспериментальных группах по опросникам «Оценка различных сторон собственной трудовой деятельности», а также «Профиль УЭМ менеджера» были получены статистически значимые изменения на уровне значимости $p < 0,01$, кроме двух показателей, где результаты были достоверны на уровне статистической значимости $p < 0,05$. Отметим, что данные случаи были зарегистрированы в разных экспериментальных группах и в различных шкалах.

В контрольных группах интенсивность сдвигов в сторону увеличения положительного отношения к различным сторонам собственной трудовой деятельности не превышала интенсивность сдвигов в сторону уменьшения положительного отношения на уровне статистической значимости $p > 0,05$. Также в контрольных группах интенсивность сдвигов в сторону увеличения процента выраженности принципов УЭМ не превышала интенсивность сдвигов в сторону уменьшения на уровне статистической значимости $p > 0,05$.

Таким образом, полученные результаты говорят о наличии статистически значимого

эффекта от применения образовательной программы по развитию УЭМ в экспериментальных группах и об отсутствии соответствующего эффекта в контрольных группах.

Спустя 11–13 месяцев после реализации образовательных программ респондентам предлагалось ответить на вопросы опросника «Оценка результатов собственной трудовой деятельности» (кроме государственных служащих).

По ответам менеджеров (FMCG) отмечаем, что статистически значимые различия на уровне значимости $p < 0,01$ имеются в 14 суждениях. То есть это те различия, в которых доля респондентов, ответивших положительно в экспериментальной группе больше, чем доля респондентов, ответивших положительно в контрольной группе. При этом не отмечено статистически значимых различий, в которых доля респондентов, ответивших положительно в контрольной группе, была бы больше, чем доля респондентов, ответивших положительно в экспериментальной группе.

Были получены результаты от менеджеров коммерческих организаций, имеющих сотрудников в непосредственном подчинении. По их ответам отмечаем, что статистически значимые различия на уровне значимости $p < 0,01$ имеются в 15 суждениях. То есть это те различия, в которых доля респондентов, ответивших положительно в экспериментальной группе больше, чем доля респондентов, ответивших положительно в контрольной группе. При этом не отмечено статистически значимых различий, в которых доля респондентов, ответивших положительно в контрольной группе, была бы больше, чем доля респондентов, ответивших положительно в экспериментальной группе.

Были получены результаты от начинающих предпринимателей. По ответам отмечаем, что статистически значимые различия на уровне значимости $p < 0,01$ имеются в 14 суждениях. То есть это те различия, в которых доля респондентов, ответивших положительно в экспериментальной группе

больше, чем доля респондентов, ответивших положительно в контрольной группе.

В целом по экспериментальным группам испытуемых можно ответить, что статистически значимые различия присутствуют в нижеследующих суждениях: 4. Я могу себе позволить не работать в течение одного года, и это никак не скажется на качестве моей жизни; 5. За последний год у меня появился дополнительный источник дохода, и при этом я могу сказать, что я не стал тратить больше своего времени на это; 7. Я могу сказать, что мои доходы в пять раз превышают расходы, необходимые для удовлетворения основных потребностей меня и моей семьи; 11. Я уверенно могу сказать, что по своим доходам отношусь к среднему классу, а также чувствую себя вполне здоровым и счастливым человеком; 13. Я могу сказать, что мои доходы за последний год выросли в пять раз и я не стал на это тратить больше своего свободного времени и сил; 16. Я уверенно могу сказать, что управляю собственными доходами и расходами; 17. Я уверен в своей финансовой стабильности в будущем; 20. Мои доходы в десять раз превышают среднюю заработную плату по стране; 23. Я имею два и более источников дохода, и это не сказывается негативно на моем времени, отдыхе; 25. Я уверенно могу сказать, что мои доходы и расходы больше зависят от меня, чем от других людей или обстоятельств; 26. Я могу назвать себя состоятельным и при этом счастливым человеком; 27. Я являюсь владельцем бизнеса и объективно не хотел бы поменять свой бизнес на работу по найму; 30. За последний год количество сотрудников моего бизнеса (управляемого мною подразделения) увеличилось в десять раз и при этом у меня появилось больше свободного времени.

При этом не отмечено статистически значимых различий, в которых доля респондентов, ответивших положительно в контрольной группе, была бы больше, чем доля респондентов, ответивших положительно в экспериментальной группе.

Кроме того, результаты, полученные по таким показателям, как «я могу себе позволить не работать в течение одного года и это никак не скажется на качестве моей жизни», «я могу сказать, что мои доходы в пять раз превышают расходы, необходимые для удовлетворения основных потребностей меня и моей семьи», «я могу сказать, что мои доходы за последний год выросли в пять раз и я не стал на это тратить больше своего свободного времени и сил», «мои доходы в десять раз превышают среднюю заработную плату по стране», «я имею два и более источников дохода, и это не сказывается негативно на моем времени, отдыхе», «за последний год количество сотрудников моего бизнеса (управляемого мною подразделения) увеличилось в десять раз, и при этом у меня появилось больше свободного времени» могут свидетельствовать о качественно ином подходе к управлению собственной трудовой деятельностью. Подчеркнем, что данные результаты (выбор ответов) имеют статистически значимое подтверждение в сравнении экспериментальной и контрольной группы.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о наличии эффекта от применения образовательной программы по развитию УЭМ, реализованной в экспериментальных группах, и об отсутствии соответствующего эффекта в контрольных группах, где были реализованы различные образовательные программы (с элементами теории управленческого экономического мышления) по менеджменту, маркетингу, психологии).

Заключение

1. В статье показано, что функционирование региона в условиях современного рынка, отягощенное аспектами приграничной межрегиональной, и прежде всего, межгосударственной конкуренции, закономерно предъясвляет повышенный спрос на эффективных менеджеров, способных находить качественно новые решения в условиях не-

определенности рынка, его высокой конкурентной специфики.

2. Анализ актуальной социально-экономической литературы по проблеме развития экономического мышления менеджеров показал, что, с одной стороны, имеется исследование явления экономического мышления, а с другой, — исследование мышления менеджера, в то время как синтез нового управленческого качества понятия экономического мышления применительно к деятельности менеджера требует своей конкретизации и методологического обоснования.

3. Теоретическое значение заключается в обогащении теории менеджмента понятием УЭМ как компетенции по управлению менеджером собственной трудовой деятельностью (деятельностью по управлению распределением ресурсов, принятию решений об определенном варианте использования ресурсов, вовлечению их в некотором порядке в процесс управления) для повышения корпоративной конкурентоспособности. При этом компетенция УЭМ, с одной стороны, коррелирует с содержанием профессиональных компетенций менеджера, отражающих организационно-управленческую и информационно-аналитическую деятельность, с другой, — выгодно их дополняет ввиду сделанных акцентов на управлении собственной трудовой деятельностью менеджера.

4. Автором сформулировано, что менеджер как субъект компетенции УЭМ должен **знать** значение управленческого качества экономического мышления в качестве средства управления собственной трудовой деятельностью как деятельностью по управлению распределением ресурсов, принятию решений об определенном варианте использования ресурсов, вовлечению их в некотором порядке в процесс управления для повышения корпоративной конкурентоспособности; а также базовые и специальные принципы, кроме того задачи, средства, формы, методы УЭМ.

Менеджер должен **уметь** анализировать понятие собственной трудовой деятельнос-

ти как деятельности по управлению повышением корпоративной конкурентоспособности, уметь способствовать развитию собственной трудовой деятельности опосредствовано специальных принципов, средств, форм, методов, решаемых задач, а также **владеть** навыками решения актуальных (новых) управленческих задач в процессе управления собственной трудовой деятельностью для повышения корпоративной конкурентоспособности.

5. Практическое значение статьи заключается в том, что разработана специализированная программа по развитию компетенции УЭМ, включающая необходимый диагностический инструментарий, позволяющий диагностировать процесс развития по критерию оценки:

- 1) развитости принципов УЭМ;
- 2) отношения к различным сторонам собственной трудовой деятельности;
- 3) результатов собственной трудовой деятельности.

6. В статье показано, что теоретико-методологические положения явления УЭМ могут быть использованы для дальнейшей разработки проблем науки управления, методов познания сущности управления, развития принципов, форм и методов осуществления управления изменениями в социально-экономических системах в зависимости от их характера и состояния.

7. Разработанные положения методологии и компетенции УЭМ могут быть использованы органами управления федерального и регионального уровней, коммерческими предприятиями, университетами и иными научно-образовательными центрами для определения общей стратегии подготовки менеджеров предприятий в контексте повышения корпоративной конкурентоспособности, в частности, для разработки программ и организации подготовки менеджеров с точки зрения развития их УЭМ.

8. Автор считает, что дальнейшую проработку должны получить вопросы:

- развития подсистем и элементов методологии УЭМ, а также компетенции менеджера по управлению трудовой деятельностью в интересах повышения корпоративной конкурентоспособности, в том числе с акцентом на решение вопросов конкретного региона, исходя из специфики определенной социально-экономической системы;

- акцентированной ориентации подсистем и элементов методологии УЭМ на отраслевую специфику сферы хозяйственной деятельности менеджеров, уровень управления, организационно-правовую форму предприятия, корпоративную культуру.

- интеграции рассмотренной методологии УЭМ в существующую систему высшего образования на уровне государства, причем у студентов не только экономических специальностей, но различных направлений подготовки, как это реализуется в Северо-Казахстанском регионе на базе СКГУ им. М. Козыбаева;

- разработки системы учебно-методических материалов по развитию компетенции УЭМ, а также интеграции теоретических положений явления УЭМ в некоторые социально-экономические дисциплины, например, такие как «экономика», «менеджмент», «управление инновациями», «социология управления», «психология управления» и др.

Список литературы

1. *Абалкин Л. И.* Новый тип экономического мышления. М.: Экономика, 1987. — 190 с.
2. *Адизес И.* Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует. 7-е изд.; пер. с англ. М.: Альпина Паблишерз, 2014. — 262 с.
3. *Артур У. Б.* Теория сложности в экономической науке: иные основы экономического мышления // *Terra Economicus*. 2015. №2 (13). С. 15–37.
4. *Архипов А. Ю.* Современное экономическое мышление: вопросы теории и практики развития: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01. Ростов-на-Дону, 1999. — 341 с.
5. *Богунов Л. А.* Принципы и средства управления экономического мышления менеджера // *Вопросы управления*. 2015. №5 (17). С. 234–239.
6. *Богунов Л. А.* Управленческое экономическое мышление кадров управления как методологическое знание // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент»*. 2014. №4. С. 90–94.
7. *Богунов Л. А.* Управленческое экономическое мышление как характеристика компетенций субъекта управ-

- ления (менеджера) // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 126–131.
8. Газизуллин Ф. Г., Газизуллин Н. Ф. Структурообразующие элементы формирования современного экономического мышления // Проблемы современной экономики. 2010. № 4 (36). С. 40–42.
 9. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента. М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. — 432 с.
 10. Skorobogatov I. B. Хозяйственный руководитель и новое экономическое мышление. М.: Знание, 1988. — 62 с.
 11. Щедровицкий Г. П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология: курс лекций. 4-е изд. М.: Изд-во Студии А. Лебедева, 2015. — 461 с.
 12. Экономическое мышление в XXI веке: монография / Х. У. Астамиров и др.; под ред. М. А. Пивоваровой. М.: Моск. гос. ун-т печати, 2005. — 91 с.
 13. Якокка Л. Карьера менеджера: пер. с англ. Минск: Попурри, 2007. — 544 с.
 14. Bavel R. van, Gaskell G. Narrative and systemic modes of economic thinking // Culture & psychology. 2004. № 4 (10). P. 417–439.
 15. Bian C., Zhang Z. The economic thinking on strengthening the administration of software market // International conference on engineering and business management. Mar. 25–27. 2010. Chengdu, China. P. 5945–5948.
 16. Birks S. Foundations for new economic thinking: a collection of essays // Journal of australian political economy. 2013. № 71. P. 139–143.
 17. Cabantous L., Gond J. P. The resistible rise of bayesian thinking in management: historical lessons from decision analysis // Journal of Management. 2015. Vol. 41. Is. 2. P. 441–470.
 18. Castelvechi D. Economic thinking // Scientific American. 2009. № 3 (301), P. 82–83.
 19. Clayton J., Gregory W. Reflections on critical systems thinking and the management of change in rule-bound systems // Journal of organizational change management. 2000. Vol. 13. Is. 2. P. 140–161.
 20. Clegg S. R., Jarvis W. P., Pitsis T. S. Making strategy matter: social theory, knowledge interests and business education // Business History. 2013. Vol. 55. Is. 7. P. 1247–1264.
 21. Dechaux J. The rules in contemporary economic thinking // Revue française de sociologie. 2006. № 2 (47). P. 387–390.
 22. Fitz-Gerald S. Systems thinking: creative holism for managers // Journal of the operational research society. 2006. Vol. 51. Is. 10. P. 1260–1261.
 23. Gantt H. L. Organizing for Work. New York: Harcourt, Brace and home, 1919. — 120 p.
 24. Gordon I., Hamilton E., Jack S. A study of a university-led entrepreneurship education programme for small business owner / managers // Entrepreneurship and regional development. 2012. Vol. 24. Is. 9–10. P. 767–805.
 25. Kaspary M. C. Complex thought and systems thinking connecting group process and team management: new lenses for social transformation in the workplace // Systems research and behavioral science. 2014. Vol. 31. Is. 5. P. 655–665.
 26. Kornberger M. Fashion and utopia in management thinking // Organization studies. 2003. Vol. 24. Is. 6. P. 992–995.
 27. Leiser D., Duani N., Wagner-Egger P. The conspiratorial style in lay economic thinking // Plos One. 2017. Vol. 12. Is. 3.
 28. Mautz F. C., Correa M. F. Economic thinking in economics students from Chile // Trimestre economico. 2016. Vol. 83. Is. 330. P. 405–427.
 29. Rahim S. The economic way of thinking // International journal of economics management and accounting. 2015. Vol. 23. Is. 1. P. 137–139.
 30. Selden P. The power of quality thinking in sales and management — Increase customer loyalty and revenue by applying quality principles to the sales process // Quality progress. 2000. Vol. 33. Is. 11. P. 58–64.

References

1. Abalkin L. I. *Novyi tip ekonomicheskogo myshleniya* [New type of economic thinking]. Moscow, Ekonomika, 1987, 190 p.
2. Adizes I. *Ideal'nyi rukovoditel'. Pochemu im nel'zya stat' i chto iz etogo sleduet* [The Ideal Executive: Why You Cannot Be One and What to Do About It]. 7-e izd., per. s angl. Moscow, Al'pina Pablisherz, 2014, 262 p.
3. Arkhipov A. Yu. *Sovremennoe ekonomicheskoe myshlenie: voprosy teorii i praktiki razvitiya* [Modern economic thinking: theory and practice of development]. Dr. ekon. sci. diss. Rostov-na-Donu, 1999, 341 p.
4. Artur U. B. *Teoriya slozhnosti v ekonomicheskoi nauke: inye osnovy ekonomicheskogo myshleniya* [Theory of complexity in economic science: other bases of economic thinking]. *Terra Economicus*, 2015, no. 2 (13), pp. 15–37.
5. Bogunov L. A. *Printsipy i sredstva upravleniya ekonomicheskogo myshleniya menedzhera* [Principles and means of managing of the manager's economic thinking]. *Voprosy upravleniya*, 2015, no. 5 (17), pp. 234–239.
6. Bogunov L. A. *Upravlencheskoe ekonomicheskoe myshlenie kadrov upravleniya kak metodologicheskoe znanie* [Management economic thinking of managers as the methodological knowledge]. *Vestnik YuUrGU. Seriya «Ekonomika i menedzhment»*, 2014, no. 4, pp. 90–94.
7. Bogunov L. A. *Upravlencheskoe ekonomicheskoe myshlenie kak kharakteristika kompetentsii sub»ekta upravleniya (menedzhera)* [Management economic thinking as a characteristic of the competence of the subject of management (manager)]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, 2015, no. 1, pp. 126–131.
8. Druker P. F. *Entsiklopediya menedzhmenta* [Encyclopedia of Management]. Moscow, Izdatel'skii dom «Vil'yams», 2004, 432 p.
9. *Ekonomicheskoe myshlenie v XXI veke: monografiya* [Economic thinking in the XXIst century: monograph] / Kh. U. Astamirov et i dr.; pod red. M. A. Pivovarovoi. Moscow, Mosk. gos. un-t pechati, 2005, 91 p.
10. Gazizullin F. G., Gazizullin N. F. *Strukturoobrazuyushchie elementy formirovaniya sovremennogo ekonomicheskogo myshleniya* [Structure-forming elements of the formation of modern economic thinking] // *Problemy sovremennoi ekonomiki*, 2010, no. 4 (36), pp. 40–42.
11. Shchedrovitskii G. P. *Orgupravlencheskoe myshlenie: ideologiya, metodologiya, tekhnologiya: kurs lektsii* [Organizational and management thinking: ideology, methodology, technology: a course of lectures]. 4-e izd. Moscow, Izd-vo Studii A. Lebedeva, 2015, 461 p.
12. Skorobogatov I. B. *Khozyaistvennyi rukovoditel' i novoe ekonomicheskoe myshlenie* [Economic manager and new economic thinking]. Moscow, Znanie, 1988, 62 p.
13. Yakokka L. *Kar'era menedzhera* [An Autobiography]: per. s angl. Минск: Popurri, 2007, 544 p.

14. Bavel R. van, Gaskell G. Narrative and systemic modes of economic thinking. *Culture & psychology*, 2004, no. 4 (10), pp. 417–439.
15. Bian C., Zhang Z. The economic thinking on strengthening the administration of software market. *International conference on engineering and business management*. Mar. 25–27, 2010. Chengdu, China, pp. 5945–5948.
16. Birks S. Foundations for new economic thinking: a collection of essays. *Journal of Australian political economy*, 2013, no. 71, pp. 139–143.
17. Cabantous L., Gond J. P. The resistible rise of bayesian thinking in management: historical lessons from decision analysis. *Journal of Management*, 2015, vol. 41, is. 2, pp. 441–470.
18. Castelvechhi D. Economic thinking. *Scientific American*, 2009, no. 3 (301), pp. 82–83.
19. Clayton J., Gregory W. Reflections on critical systems thinking and the management of change in rule-bound systems. *Journal of organizational change management*, 2000, vol. 13, is. 2, pp. 140–161.
20. Clegg S. R., Jarvis W. P., Pitsis T. S. Making strategy matter: social theory, knowledge interests and business education. *Business History*, 2013, vol. 55, is. 7, pp. 1247–1264.
21. Dechaux J. The rules in contemporary economic thinking. *Revue française de sociologie*, 2006, no. 2 (47), pp. 387–390.
22. Fitz-Gerald S. Systems thinking: creative holism for managers. *Journal of the operational research society*, 2006, vol. 51, is. 10, pp. 1260–1261.
23. Gantt H. L. *Organizing for Work*. New York: Harcourt, Brace and home, 1919, 120 p.
24. Gordon I., Hamilton E. Jack S. A study of a university-led entrepreneurship education programme for small business owner / managers. *Entrepreneurship and regional development*, 2012, vol. 24, is. 9–10, pp. 767–805.
25. Kaspary M. C. Complex thought and systems thinking connecting group process and team management: new lenses for social transformation in the workplace. *Systems research and behavioral science*, 2014, vol. 31, iss. 5, pp. 655–665.
26. Kornberger M. Fashion and utopia in management thinking. *Organization studies*, 2003, vol. 24, is. 6, pp. 992–995.
27. Leiser D., Duani N., Wagner-Egger P. The conspiratorial style in lay economic thinking. *Plos One*, 2017, vol. 12, is. 3.
28. Mautz F. C., Correa M. F. Economic thinking in economics students from Chile. *Trimestre economico*, 2016, vol. 83, is. 330, pp. 405–427.
29. Rahim S. The economic way of thinking // *International journal of economics management and accounting*, 2015, vol. 23, iss. 1, pp. 137–139.
30. Selden P. The power of quality thinking in sales and management — Increase customer loyalty and revenue by applying quality principles to the sales process. *Quality progress*, 2000, vol. 33, is. 11, pp. 58–64.

L. Bogunov, Lomonosov Moscow State University, Russia, leonid.bogunov@mail.ru

Development of the competence of managerial economic thinking in the conditions of modern competition (on the example of managers of the North-Kazakhstan region)

The effectiveness of functioning of economic systems and their competitive advantages are largely determined by the quality of management. The latter is also true for regional businesses operating in the modern market, burdened with aspects of cross-border interregional, and interstate competition. The purpose of the study presented in this article is to determine the model of the educational program for developing the competence of managers that allows the manager to manage his own labor activity in the interests of innovative development in conditions of high competition, due, inter alia, to the geographic location of the region. The subject of the study is the phenomenon of managerial economic thinking, the content of which (principles, methods, means, forms) is revealed in the relevant educational program. The theoretical results of the research consist in justifying the legitimacy of developing the required methodological base in the context of research on the problem of the phenomenon of economic thinking, as well as in determining the phenomenon as methodology and competence. The substantive aspects of the educational program on the development of managerial economic thinking among managers in the conditions of corporate training are revealed. The results of the experiment conducted in North Kazakhstan region of the Republic of Kazakhstan in the period from 2009 to 2016 showed statistically significant changes in the following criteria: development of the principles of the phenomenon of managerial economic thinking; attitudes towards various aspects of one's own work; results of their own work.

Keywords: economic thinking, management, manager, competition, innovation, corporate training, competence, program, development.

About author: L. Bogunov, *PhD in Psychology*

For citation: Bogunov L. Development of the competence of managerial economic thinking in the conditions of modern competition (on the example of managers of the North-Kazakhstan region). *Journal of Modern Competition*, 2017, vol. 11, no. 6 (66), pp. 102–114 (in Russian, abstr. in English).