

УДК 316.618.23

Е. В. Мещерякова, кандидат экономических наук, доцент (БГТУ)**РОЛЬ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ В ПОДГОТОВКЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В статье рассмотрены требования к подготовке специалистов по специальности «Менеджмент (производственный)» и возможности развития в университете тех компетенций, которые предъявляет рынок труда к выпускникам. На кафедре менеджмента и экономики природопользования со второго курса ведется целенаправленная работа по активизации талантливой молодежи и вовлечению студентов в процесс глубокого освоения навыков, требующихся для будущей работы.

The article deals with the requirements for the preparation of specialists on «Production Management» and development opportunities of the competencies that the labor market makes for graduates at the University. The department of management and environmental economics from a second-year carries out the purposeful work focusing on enhancing the involvement of talented young people and students in the process of deep development of skills required for future work.

Введение. По результатам исследований, 94% работодателей сегодня понимают, что навыки и способности сотрудников оказывают прямое влияние на уровень прибыльности бизнеса.

Компании предпочитают развивать потенциал работников. Выгодно набирать молодых, амбициозных выпускников вузов и прививать им навыки, требующиеся именно в этой компании, таким образом, адаптируя к корпоративной культуре каждой конкретной фирмы. На интервью предлагаемые вопросы делятся, как правило, на три типа: проверяющие мотивацию, профессиональное соответствие и способность интегрироваться в корпоративную культуру. Вопросы интервью определяют те требования, которые предъявляются компаниями к выпускникам [1].

Актуальным является определение именно такой модели подготовки специалистов, которые были бы востребованы экономикой страны.

В работе ставится цель рассмотреть компетенции, которые востребованы на рынке труда для выпускников специальности «Менеджмент (производственный)», и решить, как эти компетенции могут быть развиты в процессе подключения талантливой молодежи к научно-исследовательской деятельности.

Основная часть. Рассмотрим результаты опроса одной из российских компаний, проведенного отделом по управлению персоналом [2], по результатам которого был составлен рейтинг основных компетенций руководителя. В него вошли: навык ведения переговоров (способность достигать результата на основе взаимопонимания в процессе делового общения) – 26%, нацеленность на результат – 24%, динамичность мышления (способность быстро переключаться с одного вида деятельности на другой) – 15%, лидерские навыки – 12%, навык планирования – 10%, ответственность – 8%, аналитические способности – 3%, коммуникабельность – 2%.

Обобщая вышесказанное, обратимся к журналу «HR-менеджмент: практика управления персоналом» [3, с. 35], где описаны основные требования работодателя при наборе персонала по личностным характеристикам: ярко выраженные коммуникативные навыки, высокая ориентация на результат (а это и есть целеполагание), умение работать в команде, хорошее развитие аналитических способностей, умение работать в условиях многозадачности, а также стрессоустойчивость, инициативность, самостоятельность и готовность работать за рамками функциональных обязанностей.

Теперь проследим, как эти востребованные на рынке труда навыки могут быть хотя бы частично развиты в ВУЗе, через научно-исследовательскую деятельность и работу с талантливой молодежью.

Работа с талантливой молодежью на кафедре МиЭП проводится по двум основным направлениям:

– участие студентов в научно-исследовательской работе для получения более глубоких знаний по специальным дисциплинам и развития аналитических способностей, а также, креативности;

– участие студентов в активных формах обучения и формирование у них профессиональных качеств менеджера (коммуникабельность, умение вести переговоры, лидерские качества, умение взаимодействовать в процессе делового общения, инициативность, стрессоустойчивость.

Целенаправленная работа с талантливой молодежью начинается со второго курса.

I этап. Третий семестр. Анализ успеваемости (за 1 и 2 семестры). Формирование группы студентов, которые могут пройти более глубокую подготовку с научно-исследовательским уклоном (первое направление).

В октябре проходит деловая игра «Проведение собеседования. Отбор кадров», на кото-

рой выделяются самые активные студенты, имеющие черты лидера. Из них формируется группа студентов, которые могут участвовать в курсах (второе направление).

По дисциплине «Психология управления» большинство практических занятий проводится или как деловая игра, или как тренинг личностного роста. Реализуется индивидуальный подход к развитию потенциала студентов.

Для студентов 2 курса в осеннем семестре проводится профориентационный конкурс «Шаг в будущее», где проявляется и оценивается творческая активность студентов.

II этап. 4 семестр. Распределение по направлениям деятельности.

В 4 семестре проходит первый этап деловой игры «Проведение переговоров», где студенты учатся работать в команде и принимать управленческие решения, брать на себя ответственность. С теми, кто проявляет творческий подход, желание и возможность работать, начинается более целенаправленная работа по обучению исследовательской и инновационной деятельности (второе направление).

В 4 семестре студенты более подробно знакомятся с направлениями научной работы преподавателей кафедры (есть документ для студентов, где фиксируются направления работы преподавателей) и выбирают себе тему исследовательской работы. Наиболее активные студенты закрепляются по выбранной тематике за определенными преподавателями и начинают более глубоко изучать тему, готовить рефераты и участвовать в конференциях (первое направление). Данная тематика у каждого студента является сквозной и при написании курсовых работ, вплоть до дипломной работы или проекта.

III этап. Конкретизация направлений и форм работы.

На кафедре работа с талантливой молодежью проводится в следующих формах: кружки («Экономика природопользования» – рук. проф. А. В. Неверов, «Менеджмент на предприятиях химико-лесного комплекса и промышленности строительных материалов» – рук. доц. Е. В. Мещерякова), индивидуальная работа – рефераты, подготовка докладов для выступлений на конференциях (все преподаватели кафедры), командная работа (участие в конкурсах всех форматов) – рук. доц. Е. В. Мещерякова.

Для студентов 3 и 4 курсов организуется в осеннем семестре профориентационный конкурс с приглашением представителей бизнеса «Презентация инвестиционного проекта», на котором студенты показывают свое умение не только выбора инновационной идеи, но и раз-

работки экономического обоснования, и презентации инвестиционного проекта перед предполагаемыми инвесторами. Этот конкурс позволяет студентам определить свои сильные и слабые стороны, нацеливает их на творческий подход к выполнению курсовых и дипломных работ (проектов).

IV этап – итоговый. Дипломное проектирование.

В 2011 г. на кафедре разработаны новые методические указания по дипломному проектированию для студентов специальности «Менеджмент (производственный)», в которых определены примерные темы дипломных проектов, соответствующих научному направлению кафедры.

При написании дипломной работы или проекта используются методические положения, разработанные на кафедре (в результате выполнения НИР), которые адаптируются для условий конкретного предприятия или применяются для практической апробации основных научных результатов по госбюджетной или хозяйственной теме.

Процесс дипломного проектирования начинается в осеннем семестре на 4 курсе с анализа теоретических подходов с руководителем дипломной работы или проекта. Распределение по преподавателям для каждой группы производится в конце 6 семестра. Основные положения теоретической части дипломной работы или проекта должны быть разработаны к Государственному экзамену по специальности «Менеджмент (производственный)», рассмотрены и скорректированы комиссией, в итоге студент выходит на преддипломную практику с четким осознанием цели работы, задач, которые он должен решить, того, какие материалы и зачем он должен собрать, какие методики использовать для анализа. Это позволяет повысить уровень дипломного проектирования.

V этап. Магистратура, аспирантура и распределение. Анализ результатов трудоустройства студентов показал, что те студенты, которые проявляли активность во время обучения, участвовали во всех мероприятиях, проводимых на кафедре (деловые игры, конкурсы, конференции, олимпиады, выполнение хозяйственных и бюджетных тем), имели в наличии несколько вариантов места работы, быстро находят работу и успешно ее осваивают. Те, кто хочет продолжить образование, идут в магистратуру. В аспирантуру поступают те, кто имеет склонность к научной и преподавательской деятельности.

Для оценки личностного роста студентов на кафедре разработана рейтинговая система оценки талантливой молодежи с учетом курса обучения.

Рейтинговая система оценки студентов: учитывается участие в конкурсах (3 балла), конференциях (2 балла), деловых играх (1 балл за каждую игру), за каждую публикацию идет 4 балла.

Составляется список активных студентов и в конце каждого года подводятся итоги.

Результаты работы по НИРС на кафедре за 2011 г.

Международные конкурсы

3 работы отправлены на Международный конкурс, Россия, г. Санкт-Петербург.

1 работа – на IV Международную олимпиаду студентов вузов по менеджменту, экономике и социологии «Студенческая менеджмент-инициатива», г. Екатеринбург (Россия). Протокол заочного тура – 91,33 балла (3-е место) из 37 вузов, рук. Е. В. Мещерякова.

Работа «Проект развития экотуризма на основе национальной культуры» (март, 2011 г.).

Диплом IV Международной олимпиады студентов вузов по менеджменту, экономике и социологии «Студенческая менеджмент-инициатива», г. Екатеринбург (Россия), за 2-е место в индивидуальном тестировании по менеджменту, социологии и экономической теории.

Сертификат IV Международной олимпиады студентов вузов по менеджменту, экономике и социологии «Студенческая менеджмент-инициатива», г. Екатеринбург (Россия), за 3-е место в презентации проектов «Экономические и правовые инициативы».

Сертификат IV Международной олимпиады студентов вузов по менеджменту, экономике и социологии «Студенческая менеджмент-инициатива», г. Екатеринбург (Россия), за сохранение национальной культуры в проекте команды.

2 диплома XI Международного студенческого фестиваля «Молодежный фест-2011» (МИТСО).

12 работ отправлено на Республиканский конкурс научных работ студентов.

Участие в республиканском конкурсе «Кейсы для бизнеса», ВГТУ, г. Витебск. Подано 2 кейса по дисциплине «Управление персоналом». Участвовали 2 команды специальности «Менеджмент», специализации «Менеджмент в промышленности строительных материалов» (4 и 3 курс).

Диплом за инновационный проект в открытом чемпионате «Молодежь в предпринимательстве-2011», г. Гомель, 28–30 апреля 2011 г.

Диплом финалиста в чемпионате по управлению бизнесом GMC-Student Belarus-2011.

4 первых места в городском профориентационном конкурсе «Шаг в будущее», организо-

ванном УО «Минский государственный дворец детей и молодежи».

Вузовские конкурсы

Внутривузовский конкурс студенческих команд «Создание предприятия и проведение переговоров», 16–20 мая, 2011 г., рук. Е. В. Мещерякова. В конкурсе принимали участие 217 человек (студенты 2 и 3 курсов специальности «Менеджмент»). Команды использовали мультимедийные средства и все этапы прохождения конкурса записаны на видеоредакторе. На игре присутствовали представители бизнеса, преподаватели других кафедр ИЭФ, представители деканата ИЭФ, студенты 5 курса специальности «Менеджмент». Награды – 28 грамот Совета НИРС университета.

Внутривузовский профориентационный конкурс «Шаг в будущее», актовый зал, 17 ноября 2011 г. В конкурсе принимали участие 8 команд специальности «Менеджмент». Присутствовали 40 школьников выпускных классов школ г. Минска, преподаватели кафедры. Результаты – 40 грамот ИЭФ.

Внутривузовский профориентационный конкурс «Презентация инвестиционного проекта», 9 декабря 2011 г. (ауд. 200, корп. 3а). В конкурсе принимали участие 7 команд – 32 человека (студенты 3 курса специальности «Менеджмент» и студенты 4 курса специальности «Экономика и управление»). Первый этап конкурса – подготовка инвестиционной работы на конкурс (7 работ), оценка в баллах. Команды использовали мультимедийные средства, микрофоны и все этапы прохождения конкурса записаны на видеоредакторе.

Заключение. Таким образом, в статье проанализированы компетенции, требующиеся выпускникам на рынке труда, и система работы по НИРС, разработанная и внедренная на кафедре МиЭП. Апробация данной системы позволяет сказать, что она действенна и способствует повышению качества образования студентов направления специальности «Менеджмент (производственный)».

Литература

1. Гликина, Е. А. «Инфляция» рынка труда / Е. А. Гликина // Управление человеческим потенциалом. – 2008. – № 1. – С. 21.

2. Зайцева, Ю. Н. Методы оценки управленческого потенциала руководителей и роль центров оценки в современной организации / Ю. Н. Зайцева, А. В. Федоров // Управление человеческим потенциалом. – 2010. – № 2. – С. 144.

3. HR-менеджмент: практика управления персоналом. – 2011. – № 9.

Поступила 30.03.2012