

УДК 378.014.15

А. В. Неверов, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой (БГТУ);
Е. В. Мещерякова, кандидат экономических наук, доцент (БГТУ)

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «МЕНЕДЖМЕНТ» (ПО НАПРАВЛЕНИЯМ)

В статье ставится цель – рассмотреть те компетенции, которые необходимы для подготовки специалиста специальности «Менеджмент» (по направлениям). Проведен сравнительный анализ Образовательных стандартов для первой ступени высшего образования для специальности «Менеджмент» 2007 г., 2010 г. и Российской Федерации и определены перспективы развития подготовки данной специальности в Республике Беларусь.

This article aim is to consider the competencies that are necessary for a degree of specialist training «Management» (for directions). A comparative analysis of educational standards for the first stage of higher education for the specialty «Management» in 2007, 2010 and the Russian Federation and identified prospects preparation of this specialty in the Republic of Belarus.

Введение. Увеличение продолжительности обязательного обучения населения на один год в отдельном географическом районе, по данным американских экономистов, приводит к росту ВВП этого региона на 15%. У нас наблюдается тенденция сокращения сроков образования. В этом есть логика, если расширять подготовку специалистов по программам практико-ориентированной магистратуры. Без этого очень скоро национальная экономика почувствует результаты «усеченных» сроков обучения. И дело не только в отсутствии некоторых предметов в учебном плане. Наше образование, в первую очередь, было нацелено на систему воспитания и «курирования» студенческой молодежи на протяжении всех лет обучения. И в конце пятого курса процесс завершился, молодой специалист был уже подготовлен ко входу во взрослую жизнь.

Сокращая сроки обучения и оставляя неизменной патерналистскую модель опеки, мы не успеваем подготовить специалиста с самостоятельным мышлением, готового брать на себя ответственность за принимаемые решения. Если выпускаемый специалист не должен будет принимать решения, а будет выполнять работу по подготовке информационных потоков (или трудиться в областях деятельности, не требующих высокого уровня квалификации), то 4 года подготовки (бакалавриат) вполне достаточно.

В статье ставится цель – рассмотреть те компетенции, которые необходимы для подготовки специалиста специальности «Менеджмент» (по направлениям) и определить перспективы развития подготовки по данной специальности.

Основная часть. *Менеджмент* – это профессионально осуществляемое управление любой хозяйственной (социально-экономической) деятельностью организации (предприятия), направленной на получение прибыли (предпринимательского дохода) на основе эффективного

использования ограниченных ресурсов и правильного (социально-ориентированного) поведения людей (трудового потенциала).

При подготовке специалиста, в том числе менеджера-экономиста, мы отталкиваемся от принятой структурной модели. Модель подготовки менеджера имеет свои особенности, так как здесь мы выходим на управление – управление как наука, управление как искусство. Менеджер-экономист, исходя из вышесказанного, – это сплав гуманитарных и специальных знаний, необходимых для достижения поставленных целей на основе развития мастерства, духовного и интеллектуального потенциала человека, его высокой культуры и образа жизни.

Модель подготовки менеджера – структурная схема учебно-образовательного и воспитательного процесса подготовки высококвалифицированного специалиста в области менеджмента.

Структурная схема менеджера-экономиста как специалиста в области управления представлена на рисунке.

Менеджер-экономист должен обладать экономическим мышлением, основанным на базовых категориях и положениях экономики как науки, которые концентрируются в такой категории, как эффективность производства (воспроизводства) материальных и нематериальных благ (услуг).

Грамотный менеджер всегда будет иметь системный взгляд на экономические процессы, происходящие в обществе и в организации.

Исторически стандарты образовательной системы в СССР оценивались высоко. Однако в последние несколько лет все чаще появляются комментарии по поводу того, что выпускники, приходящие на собеседование, значительно слабее своих предшественников и с точки зрения полученных знаний, навыков систематизирования и обработки информации, и в умении применять знания на практике.



Структурная схема менеджера-экономиста как специалиста в области управления

Рассматриваются разные причины такой ситуации: недостаток инвестиций в образовательную систему и, как следствие, снижение качества образования; переоценка своих сил и возможностей молодыми кандидатами ввиду недостаточного понимания требований текущего рынка труда, а также собственная пассивность кандидатов.

Естественно, вышеописанное характеризует общие тенденции, и талантливых, знающих и готовых учиться и развиваться специалистов сегодня много. Для них существуют реальные возможности карьерного роста и получения высокой заработной платы.

Требования к молодым специалистам изменились. По-прежнему необходимо высшее образование, знание иностранных языков и профильная специализация. Однако, если раньше основными составляющими успешного поиска работы были престижный вуз, опыт работы, то теперь главную роль играют личные качества, из которых 40% составляют так называемая корпоративность и умение быть командным игроком, около 30% – креативность, умение воспринимать новое и быстро учиться, 20% – умение делать конкретную работу и только 10% – знания [1].

Рассмотрим, какие компетенции требуются специалисту, выпускающему по специальности «Менеджмент».

Рассмотрим классическую модель компетенций менеджера, приведенную Спенсером. В порядке убывания важности: воздействие и

оказание влияния, ориентация на достижение, командная работа и сотрудничество, аналитическое мышление, инициатива, развитие других, уверенность в себе, настойчивость, поиск информации, командное лидерство, концептуальное мышление.

Если рассматривать управленческие компетенции, то к наиболее важным из них можно отнести: уровень квалификации руководителя, умение оптимизировать процесс управления, навык формирования эффективной команды, ориентация на результат, умение анализировать проблемы, способность поддерживать дисциплину и мотивировать коллектив на работу, способность обучать, эффективное использование собственного потенциала (планирование карьеры, рабочего времени, самоорганизация).

В 2007 г. был разработан Образовательный стандарт для первой ступени высшего образования для специальности «Менеджмент» (4 года), в который, в отличие от предыдущего, пятилетнего, не был включен ряд дисциплин инженерного образования (начертательная геометрия, физика, сопромат, автоматика и др.). Ряд дисциплин был объединен, оказалась выброшена дисциплина «Анализ хозяйственной деятельности». Когда разрабатывался новый стандарт, в 2010 г., были учтены недостатки первого, для каждого направления менеджмента (всего – 8 направлений и очень разных, от финансов до туризма) был предусмотрен свой

набор дисциплин направления. Работа была проведена очень большая. В менеджмент производственный были введены следующие дисциплины: «Анализ хозяйственной деятельности», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» получил трактовку «Бухгалтерский и управленческий учет», в ЭММ была введена эконометрика, в дисциплины направления вошли «Бизнес-планирование», «Логистика», «Предпринимательский менеджмент», «Трудовое право». Из дисциплины «Управление организацией» были вынесены в отдельные «Менеджмент качества», «Инновационный менеджмент», «Менеджмент риска и страхования». Когда формировался учебный план, было предусмотрено преподавание тех дисциплин, которые актуальны, на наш взгляд, для данной специальности. Это: «Инвестиционное проектирование», «Менеджмент ресурсосбережения», «Организация инновационных процессов». В предыдущем учебном плане было 6 курсовых проектов и работ, в плане 2010 г. – 10. Мы постарались выстроить последовательность курсовых проектов по насыщенности от разработки первичного бизнес-плана, через инвестиционный проект, к анализу хозяйственной деятельности и, в конечном итоге, анализу всех направлений деятельности предприятия через контроль финансовых потоков. Данное направление – развитие аналитической и проектной деятельности – мы хотим продолжать и в магистратуре, которая планируется к открытию, по направлению «Управление инновационными проектами в промышленной сфере».

Подготовка специалиста по новому Образовательному стандарту для первой ступени высшего образования 2010 г. должна обеспечить формирование трех групп компетенций: **академические** (знания и умения по изученным дисциплинам, способности и умения учиться); **социально-личностные** (культурно-ценностные ориентации, знание идеологических, нравственных ценностей общества и государства и умение следовать им); **профессиональные** (знания и умения формулировать проблемы, решать задачи, разрабатывать планы и обеспечивать их выполнение в избранной сфере профессиональной деятельности).

На кафедре разработана программа государственного экзамена по специальности с учетом компетенций, заложенных в стандарте по специальности «Менеджмент».

Проведен анализ учебного плана РФ по подготовке бакалавра по направлению 080200 «Менеджмент», профиль «Производственный менеджмент». Результаты анализа изложены в таблице.

Таким образом, анализируя набор дисциплин, можно сделать выводы:

1. Общее количество часов в РФ больше за счет часов самостоятельной работы студентов.

2. Практика может заменяться для тех, кто собирается идти по направлению расширения участия в научной деятельности, научно-исследовательской работой или идти одновременно с последней.

3. Основная образовательная программа в РФ содержит дисциплины по выбору студента в объеме не менее одной трети вариативной части суммарно по всем трем учебным циклам, хотя эти дисциплины не обязательно присутствуют в каждом цикле. И все эти дисциплины по выбору идут в третьем, профессиональном цикле (1368 часов), 15–20% от общего количества часов. В Республике Беларусь – 284 часа – дисциплины по выбору студента, для специальности «Менеджмент» (меньше 5%).

4. Реализация компетентного подхода реализуется в РФ через отведение не менее 30% аудиторных занятий для интерактивного обучения (компьютерные симуляции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги). В нашем стандарте это не прописано.

5. Больше дисциплин в РФ связано с корпоративным управлением: «Социологические исследования в менеджменте», «Корпоративная социальная ответственность», «Управление изменениями», «Организационное проектирование менеджмента».

6. Больше дисциплин в РФ связаны с экономико-математическим аппаратом: «Информационные технологии в менеджменте», «Системный анализ», «Интернет-технологии ведения бизнеса».

7. Перечень дисциплин в РФ и Республике Беларусь похож, но меньше дисциплин первого блока – гуманитарного.

Рассматривается предложение по увеличению доли самостоятельной работы в учебной нагрузке.

Это возможно при условии усиления воспитательного процесса при возрастании ответственности студентов за результаты своей учебы и последующего распределения. Возможно, этот переход можно начинать с тех, кто может работать самостоятельно, через индивидуальную работу с преподавателями кафедры в рамках исследовательской деятельности по разработке решений отдельных проблем кафедральной науки. Формы такой работы – кружки, Экономический клуб, круглые столы, проектная деятельность, конференции. Ясно только одно, в массовом порядке данный переход невозможен.

**Сравнительный анализ учебных планов по направлению «Менеджмент» (производственный)
по стандартам образования Российской Федерации и Республики Беларусь**

Российская Федерация	Республика Беларусь
Первый Б1 блок «Гуманитарный, социальный и экономический цикл»	1. Цикл социально-гуманитарных дисциплин
<i>Базовая часть</i>	<i>Обязательный компонент</i>
История, Философия, Иностранный язык, Правоведение, Институциональная экономика	История Беларуси, Основы идеологии белорусского государства, Философия, Экономическая теория, Политология, Социология, Основы психологии и педагогики, Иностранный язык, ВОВ
<i>Вариативная часть</i>	<i>Дисциплины по выбору (2)</i>
Психология менеджмента, Экономическая теория, Социологические исследования в менеджменте, Введение в производственный менеджмент, Основы социального государства	Белорусский язык, Этика и эстетика
Б2 «Математический и естественнонаучный цикл»	2. Цикл естественнонаучных дисциплин
<i>Базовая часть</i>	<i>Обязательный компонент</i>
Математика, Статистика, Методы принятия управленческих решений, Информационные технологии в менеджменте	Высшая математика, Защита населения и объектов от ЧС. Радиационная безопасность, Информационные технологии, Основы современного естествознания, Основы экологии и экономика природопользования, Основы энергосбережения
<i>Вариативная часть</i>	<i>Компонент ВУЗа</i>
Системный анализ, Технологические основы промышленного производства, Метрология, стандартизация и сертификация, Экология, Интернет-технологии ведения бизнеса	Теоретические основы химии
	<i>Дисциплины по выбору</i>
	Органическая или Физическая химия
Б3. Профессиональный цикл	3. Цикл общепрофессиональных и специальных дисциплин
<i>Базовая (общепрофессиональная) часть</i>	<i>Обязательный компонент</i>
Теория менеджмента, Маркетинг, Учет и анализ (финансовый учет, управленческий учет, финансовый анализ), Финансовый менеджмент, Управление человеческими ресурсами, Стратегический менеджмент, Корпоративная социальная ответственность, Безопасность жизнедеятельности, Управление проектом, Управление изменениями, Инвестиционный анализ	Анализ хозяйственной деятельности, Бухгалтерский и управленческий учет, Макроэкономика, Маркетинг, Международная экономика, Менеджмент качества, Микроэкономика, Национальная экономика Беларуси, Основы управления интеллектуальной собственностью, Охрана труда, Производственный менеджмент, Психология управления, Статистика, Теоретические основы менеджмента, Управление организацией, Управление персоналом, Финансы и финансовый менеджмент, Экономика организации (предприятия), Эконометрика и экономико-математические методы и модели

Заключение. Таким образом, в статье рассмотрены тенденции развития направления специальности «Менеджмент» (производственный), определены возможности и «точки роста».

Литература

1. HR-менеджмент: практика управления персоналом. – 2011. – № 9. – С. 35.

Поступила 30.03.2012