

УДК 378.22:005

И.Е. Никулина

ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ МАГИСТРОВ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

Описываются особенности и проблемы подготовки магистров-менеджеров в российской системе образования. Приведен опыт организации процесса образования будущих магистров по направлению «менеджмент» в Национальном исследовательском Томском политехническом университете. Сделан акцент на тех проблемах, которые являются типичными для всех вузов, думается, что такой опыт пригодится для тех, кто еще только собирается открывать в своих вузах магистерские программы по направлению «менеджмент».

Ключевые слова: процесс образования магистров менеджмента, профессиональные компетенции магистров менеджмента, требования к образовательному процессу магистрантов, обязанности и задачи руководителя магистерской программы, интеграция бизнеса и научно-образовательной среды в совершенствовании образовательного процесса магистратуры.

В целом сущность внесения изменений в систему образования российская научно-образовательная общественность приветствует. Присоединение России к Болонской конвенции – важный шаг на пути к перестройке образования. Другими словами, саму реформу образования все принимают, но не все довольны ее проведением и результатами, которые можно назвать лишь промежуточными. Многие цели данной реформы не достигнуты, и положение в отдельных направлениях деятельности вузов (в данной статье будем говорить только о высшем профессиональном образовании) обостряется. Так, например, в одной из целей реформы образования провозглашалось сокращение вузов как государственных, так и частных, однако цифры статистики говорят об обратном (таблица), хотя количество студентов-очников сокращалось.

Основные показатели деятельности вузов РФ за 2006–2009 гг.

Показатели	2006–2007 уч. г.	2007–2008 уч. г.	2008–2009 уч. г.
Число высших учебных заведений, всего	1090	1108	1134
В том числе:			
государственных	660	658	660
негосударственных	430	450	474
Число студентов, всего, тыс. чел.	7 310	7 461	7 513
Из них обучалось:			
на очном отделении	3 251	3 241	3 153
на очно-заочном отделении	291	280	269
на заочном отделении	2 443	2 532	2 637
Экстернат	147	155	156
На 100 тыс. чел. приходилось студентов вузов, тыс. чел.	514	525	529
Численность ППС в государственных вузах	334	340	341,1

Источник: Россия в цифрах. Росстат, 2009.

Несмотря на продолжающуюся реформу образования, проблемы в высшей школе не уменьшаются и лишь частично решаются. Не будем останавливаться на глобальных проблемах, присущих вузам, а рассмотрим проблемы подготовки магистров по направлению «менеджмент», которые затрагивают и общеузовские. К таким проблемам можно отнести:

Непризнание долгое время «Менеджмента» как науки и непонимание сути современных профессиональных компетенций менеджера. Наука «Управление» в России относилась к экономическим наукам и считалась их частью. Совсем недавно выделили отдельную подгруппу под названием «Менеджмент» в научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. Концепции и методологические направления современного менеджмента меняются, взаимодополняются, подвержены диффузии, и очень важно как будущим магистрам, так и уже действующим менеджерам изучать различные явления менеджмента эпохи модерна и постмодерна для своевременного реагирования на возникающие в связи с такими изменениями проблемы. Пути и методы решения проблем современного менеджмента необходимо знать управленцам всех уровней организации.

Сегодня до сих пор идентифицируют менеджера как человека, не управляющего процессами, людьми и ресурсами, а как специалиста, выполняющего некоторые функции, изложенные в должностной инструкции той или иной организации. Сами функции часто совершенно не относятся к деятельности менеджера, а скорее к деятельности исполнителей. В то время как о результатах работы менеджера судят по достижениям вверенного ему коллектива. Он должен уметь организовать и вдохновить сотрудников в нужном направлении результативного сотрудничества, принимая управленческие решения и помня о том, что «...самым ограниченным и ценным ресурсом для организации являются работающие в ней люди» [1. С. 166].

К квалификационным характеристикам будущего магистра менеджмента работодатели предъявляют самые разнообразные требования, насколько им хватает знаний и фантазии. Однако главными для современного менеджера остаются приобретенные знания и умения качественного выполнения функций управления в процессе порученных ему обязанностей, чему, безусловно, способствуют следующие общепрофессиональные компетенции:

– *Когнитивные*, характеризующие наличие необходимых знаний профессии (теоретических, прикладных и конкретно-профессиональных) и владение способами освоения основ современных экономических и управленческих знаний, а также практикой применения классических и современных функций и методов управления.

– *Регулятивные*, позволяющие использовать имеющиеся знания для постановки и решения профессиональных проблем. Они включают способность находить, конструировать оптимальную последовательность действий по достижению намеченной цели, планировать свою деятельность, оценивать и контролировать ее, самостоятельно принимать решения, умение применять и эффективно использовать ресурсы различных групп и т.д.

– *Коммуникативные*, определяемые необходимостью осуществлять диалог в условиях делового общения и взаимодействия, предполагающие высокий уровень владения собой в межличностном общении, знания и умения по

использованию в своей работе информационно-коммуникационных технологий для решения различных управленческих задач.

– *Индивидуальные*, включающие владение методами самопознания, самореализации и саморазвития, стремление к повышению качества своей работы, готовность к профессиональному росту, способность к самомотивированию и др.

– *Рефлексивные*, означающие готовность к профессиональной рефлексии, способность к осмыслению познавательной деятельности и преодолению стереотипов мышления, владение различными видами рефлексии: ретроспективной – критическое осмысление прошлого опыта; ситуативной – реальная оценка текущей ситуации, представления о возможностях использования современных методологических подходов в своей деятельности; перспективной – предвидение, предвосхищение результатов управления, осознанный выбор оптимальной стратегии поведения и т.д.

Рассмотренная структура компетентностей дает определенные ориентиры по выбору фрагментов содержания и способов организации познавательной деятельности, направленных на формирование у магистров необходимых профессиональных умений и способностей. Актуальность и применимость тех или иных компетенций менеджера зависят от направленности управленческой деятельности, специфики той организации, где необходимо будет применять свои знания и умения, и, конечно, от экзогенной среды бизнеса. Адресность и нацеленность подготовки магистра менеджмента на ту или иную область деятельности в структуре современного менеджмента можно обеспечить в процессе обучения в магистратуре лишь частично и то, если уже известно его (выпускника-магистра) будущее место работы. Тем не менее общим знаниям практических подходов к управлению различными объектами управления и умениям применять данные знания на практике в различных организациях, а также навыкам синтеза и обновления необходимых компетенций можно научить в процессе подготовки магистра менеджмента в вузе.

В каких сферах и отраслях народного хозяйства может работать магистр менеджмента? Сфер направлений деятельности будущего магистра всего три: научная, образовательная и практическая деятельность в различных хозяйствующих субъектах. Отраслями деятельности менеджера могут быть абсолютно все существующие сегодня в российской экономике отрасли и межотраслевые структуры (кластеры, фонды, общественные организации и т.п.), а также институты инфраструктуры хозяйствующих субъектов. Знания и умения целенаправленного управления людьми и ресурсами организаций будут востребованы всегда и повсеместно.

Отставание организации процесса и методов преподавания в магистратуре от происходящих изменений в экономике и управлении. Магистерским программам в России начали уделять внимание совсем недавно. Пока мы только перенимаем опыт зарубежных методик преподавания и накапливаем свой. Адаптация зарубежных методик преподавания к современным условиям российской образовательной действительности происходит методом проб и ошибок. Тем не менее инновационные подходы в научно-

образовательной деятельности по подготовке магистров есть уже и в российских вузах.

Так, например, студенты, опираясь на специфику практического применения своих знаний и умений, существующую в Томском политехническом университете, конкурируя друг с другом, *находятся в поиске будущего места работы с первых же дней обучения.*

Самой важной спецификой организации научно-педагогической деятельности в магистратуре является личная ответственность руководителя магистранта за организацию всего процесса обучения студента. Воспитывая лидерские качества у будущих менеджеров, руководитель вынужден применять индивидуальный подход к каждому студенту. Другими словами, в вуз приходит в обновленном виде, как и на производство, *наставничество*. Руководитель магистранта в роли наставника несет ответственность за систематическое приобретение студентом квалификационных знаний и умений. С магистрантом профессору приходится сотрудничать, общаться и принимать участие в его будущей профессиональной деятельности много больше, чем с аспирантами. В этой роли руководителю необходимо научить студента заниматься наукой, привить к ней интерес, любовь, а также научить его процессу самообучения и формирования своей научной карьеры.

Еще одна особенность организации процесса обучения в магистратуре по направлению «менеджмент» – это *нацеливание и выстраивание обучения студента с позиций восприятия и понимания всех дисциплин учебного плана с проекцией на выбранную тему магистерской диссертации*, разработка которой важна теоретической и практической направленностью на будущую профессию.

Не менее важно в процессе обучения магистрантов *создание конкурентной среды* между ними. Они должны быть «заражены» духом соперничества в достижениях: в учебе, публикациях, участии в грантах, успехах в педагогической практике и т.п. При этом каждому руководителю необходимо продумать систему стимулирования студентов и поддержания духа соперничества. Здесь возможны следующие варианты методов стимулирования: грантовая поддержка исследования студента (включение его в грант руководителя); создание на кафедре базы данных о различных видах именных и государственных стипендий и образцов комплектов нормативных документов, необходимых для участия в конкурсах на такие стипендии; поощрение активных магистрантов лучшими местами распределения на научно-производственную практику и будущее место работы; предложение бюджетного места в аспирантуре; финансирование заграничных стажировок магистранта и т.д.

Конкуренция в среде студентов и индивидуальный подход преподавателей к каждому из них – это важные факторы успеха процесса обучения в магистратуре, но не менее важно *научить студентов работать в команде*. Для чего, еще на стадии поступления в магистратуру, важно понять, к какой роли для работы в команде данный студент подходит. Поэтому имеет большее значение психологическая оценка личности магистранта с учетом дальнейшей его роли в команде. Самоуправляемая команда студентов способна инициативно ставить амбициозные цели и добиваться беспрецедентных резуль-

татов, привнося в решаемый проект высокую мотивацию и с максимальной эффективностью используя личный ресурс каждого члена команды.

Необходимым качеством, которым должен обладать будущий магистр менеджмента, является умение говорить и риторически грамотно выстраивать свои выступления на коллективных встречах и деловых заседаниях. Сегодня многие студенты не могут выразить свои мысли, как заметил Томас Шлайер (швейцарский специалист в области риторики): «...проблема наших фобий кроется, конечно же, в голове: надо менять настрой и считать каждую возможность сказать два слова в присутствии других людей большой удачей». Он дает четыре совета тем, кто собирается выступить с речью [2. С. 125–127]:

- самое главное – *язык тела* (скрещенные на груди руки, взгляд исподлобья, стиснутые зубы вызывают недоумение и настороженность у аудитории и совершенно не располагают ее к слушанию);

- *краткость* – *сестра таланта* (много говорить – не значит хорошо сказать, как заметил Демосфен);

- *чем проще – тем лучше* (не стоит блистать высокопарным слогом, если через пять минут вы опять заговорите в обычной манере);

- *не бойтесь шутить* (смешное хорошо запоминается, делает выступление «выпуклым» и небанальным).

Важно научить студентов все экспромты готовить заранее, так как известно, что самый лучший экспромт – это тщательно выверенное и продуманное выступление.

Бизнес, как и весь мир, живет в эпоху постоянных и перманентных изменений, научить студентов *понимать и не бояться принимать различные изменения*, происходящие в организации, – задача наставников – руководителей магистрантов. Как учебный план магистерской подготовки, так и сам процесс обучения тоже должны находиться в динамике. Появление новых и видоизменение изучаемых учебных дисциплин под влиянием требований бизнеса и времени – важные принципы в процессе формирования и развития магистерской программы. Как правило, положительных изменений в организации достигают те руководители, которые являются лидерами. Отсюда еще одно новшество – обучение магистрантов совмещению *властных и лидерских личных ресурсов для достижения поставленных целей*. Лидерская основа власти руководителя помогает в мотивации деятельности подчиненных совместить их личные цели и мечты с задачами организации, адаптироваться, понять и принять изменения, происходящие как во внешней среде, так и в самой организации.

Одна из насущных проблем всего современного высшего образования (не только магистерского) – *незаинтересованность в сотрудничестве бизнеса с вузами*. Кадры бизнесу нужны, претензий к профессиональным качествам выпускников много, а заинтересованности в формировании совместных проектов, в продолжении наставничества на рабочем месте магистра, в интеграции и кооперации деятельности по воспитанию сотрудника работающего не просто на результат, а на эффективный результат, у бизнеса нет. Кроме того, важно в подготовке будущих магистров-менеджеров решить проблему *выделения приоритетных, своего рода мини бизнес-процессов*, выполняя которые,

студенты уже в ходе обучения понимают, как и какими методами обеспечить целевые задачи таких обучающих бизнес-процессов и их реинжиниринга. Руководитель магистерской программы обязан найти точки соприкосновения существующего в регионе бизнеса и заинтересованности его руководителей в участии студентов в таких учебно-производственных реальных проектах.

Проблема ресурсоэффективности, как остро назревавшая, уже давно обсуждается и в научно-образовательной среде, и в производственной. Поэтому будущему менеджеру необходимы знания по управлению всеми группами ресурсов: кадровых, материальных, финансовых и информационных, учитывая их нехватку и возрастание важности эффективного использования ресурсов в условиях ужесточения конкурентной среды. Здесь важен еще один ресурс – время. Внимание ко времени как ресурсу породило целое направление в науке «Управление» новой методологической направленности под названием «тайм-менеджмент». Механизмы управления собственным временем и временем сотрудников организации существуют различные, их следует знать и уметь применять будущим управленцам уже в процессе обучения в магистратуре. Люди с высоким уровнем мастерства управления собственным временем добиваются более высоких результатов деятельности организации и умеют постоянно самообучаться, обгоняя требования изменяющейся среды.

Есть и другие вопросы процесса обучения и воспитания будущих магистров менеджеров, требующие своего решения, такие, например, как целый комплекс задач финансового, организационного, методического обеспечения этого процесса, которые будут исследованы в дальнейшем.

Литература

1. Дракер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Изд. дом «Вильямс», 2002.
2. Абашкина О. Красноречивое мышление, или Кому нужна риторика на работе // Справочник по управлению персоналом. № 9.
3. Наумов А.И. Менеджмент без кризиса // Вестник Моск. ун-та. Серия «Менеджмент». 2009. № 1. С. 25–41.
4. Дюран Ж. Вы стали менеджером. М.: Pretext, 2009.