

УДК 378

05.02.22 - Организация производства

Павлючук Юрий Николаевич

Брестский государственный технический университет
Беларусь, Брест
Доктор технических наук, профессор
E-Mail: yury@list.ru

Аппарович Татьяна Васильевна

ФГБОУ ВПО «Московский государственный строительный университет»
Россия, Москва
Кандидат технических наук, доцент,

Коротеев Дмитрий Дмитриевич

ФГБОУ ВПО «Московский государственный строительный университет»
Россия, Москва
Кандидат технических наук, доцент

Повышение качества обучения в вузе

Аннотация: Рассмотрены современные требования к обучению в вузе.

Ключевые слова: Двойственность продукта учебного заведения; пять основных задач менеджмента.

Yury Paviychyk

Brest State Technical University
Belarus, Brest
E-Mail: yury@list.ru

Tatiana Apparovich

Moscow State University of Civil Engineerin
Russia, Moscow

Dmitriy Koroteev

Moscow State University of Civil Engineerin
Russia, Moscow

Raise quality preparation of learning in the university

The Abstract: The present article contains the contemporary demands from learning in the university.

Keywords: Duality product of educational institutoon; five basic problems of management.

Современные условия диктуют совершенно иные требования к управлению предприятием. Очень часто развитие предприятий в будущем происходит не по тем закономерностям, которые были в прошлом. В таких условиях на первый план выходят такие качества менеджера как творчество, интеллект, умение предвидеть.

В связи с этим изменяют требования к знаниям и умениям, которыми должны обладать выпускники высшего учебного заведения и, соответственно, изменяют требования к самому процессу обучения.

В настоящее время высшее учебное заведение стало полноправным субъектом создающегося рынка, который предлагает свой продукт - образовательную услугу.

Следует учитывать особенность продукта учебного заведения - это, прежде всего, его двойственность. С одной стороны, потребителями образовательной услуги являются студенты и слушатели. С другой стороны, учебное заведение предлагает на рынке труда своих выпускников, потребителями которых являются разные предприятия и организации.

Такой двойственный характер продукта университета необходимо учитывать при подготовке специалистов. Предлагая студентам одну и ту же образовательную услугу в виде учебных программ, учебное заведение выпускает разных по качеству специалистов. Отличаться они могут по очень многим характеристикам, в том числе по степени усвоения программы, качеству знаний и т.д.

Учитывая возрастающую конкуренцию на рынке образовательных услуг, для оценки потенциала спроса необходимо обращаться к маркетинговым исследованиям. Анализ спроса на образовательные услуги дает возможность оценить перспективы развития специальности, откорректировать рабочие программы, внести изменения в сам процесс обучения.

В условиях развития бизнеса прослеживается популярность экономического образования. Рынок диктует новые требования к выпускникам экономистам - менеджерам. Ранее, при традиционном университетском образовании, был набор знаний, который передавали студентам. Основное влияние было уделено тому, что преподают, что они получают от преподавателя.

В новых условиях самым важным становится то, какие возможности открываются перед будущим выпускником в результате того, чему он научится в университете. Таким образом, и в системе образования начинает действовать одно из основных правил маркетинга - продавать не товар, а ту выгоду, которая заключена в товаре. Традиционно при подготовке экономистов и менеджеров взгляд был устремлен в прошлое, когда необходимо было установить причинно-следственные связи каких-либо явлений, и требовалось развить навыки, вытекающие из этих связей.

Обучаясь в университете, студенты изучали разработанные теории, опробованные методы решения производственных задач; в новых условиях специалисты с экономическим образованием должны грамотно определять цели, искать пути достижения их, рассчитывать последствия своих решений, предвидеть возможные риски, знать тенденции изменения конъюнктуры рынка. Традиционные методы подготовки экономистов и менеджеров в основном предполагают, что предлагаемые теории для изучения абсолютно верны, что при их изучении можно всегда найти верное решение.

В рыночных условиях экономисты-менеджеры должны выявлять и решать проблемы, которые часто ситуационны. В свое время газета «Либерасьон» провела опрос 600 ведущих менеджеров известных французских компаний. Им был задан вопрос «Что самое важное в работе экономиста-менеджера?».

Ни один менеджер не ответил, что самым важным фактором является зарплата или диплом. Ведущее место большинство опрошенных отвели творчеству.

Менеджмент, как управление предприятием или любым видом хозяйственной деятельности, представляет собой сложный, многофункциональный процесс, связанный с взаимодействием многих интеграционных начал: опыта, интуиции, кибернетики, социологии, психологии, математики, исследования операций, информатики, экономики, технологии производства, мотивации действий людей и т.д. Такое обилие «начал» предопределяет наличие многих, совершенно правильных определений понятия «управление», отражающих разные его грани.

Так, например, можно привести следующие общепринятые определения управления:

- умение руководителя добиваться поставленных целей, направляя труд, интеллект, мотивы поведения людей, участвующих совместно в каком-либо процессе;
- процесс принятия управленческих решений;
- специфический вид человеческой деятельности, связанный с организацией систем для достижения определенных целей;
- функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях;
- организация элементов систем, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей;
- наука и искусство руководства людьми в процессе реализации поставленных целей;
- совокупность мероприятий, направленных на приведение системы в состояние, соответствующее ее цели и задачам, поставленным перед ней в определенной период.

Этот, далеко не полный, перечень определений понятия «управление» свидетельствует о существовании целого ряда специфических требований к эффективному менеджеру и, соответственно, к процессу его подготовки.

Для того чтобы определить эти требования, имеет смысл рассмотреть содержание основных функций и задач, выполняемых любым менеджером.

Работа менеджера состоит в постоянном принятии разных решений, обеспечивающих достижение организацией поставленных целей. Кроме того, именно работа, как деятельность, направленная на получение результата, является критерием оценки менеджера, главным измерителем его профессионализма и должна быть стержнем, вокруг которого выстраивается обучение. Подтверждением этому служит оценка выпускников школ бизнеса, используемая в странах с развитой рыночной экономикой, основанная на их годовой зарплате, что является естественным и объективным измерителем качества обучения, содержания учебных программ и самих школ бизнеса в целом.

Согласно П.Друкеру, можно выделить общие для всех менеджеров и характерные только для их работы пять основных задач.

1. Постановка целей. Эта задача включает постановку целей, определение их характеристик и подразумевает умение не только решать, что нужно сделать для достижения цели, но и найти и сформулировать общую цель.

2. Организация работы - это анализ необходимых действий, решений и отношений, классификация и разделение работы, построение организационной структуры для координации выполнения работы.
3. Мотивация и общение - это комплексная задача по созданию из множества людей единомышленников, построению отношений с людьми и формированию группового взаимодействия и системы стимулирования и вознаграждения за хорошую работу.
4. Измерение показателей - заключается в установлении показателей и критериев, отражающих эффективность выполнения отдельной работы и организации в целом, проведении анализа эффективности деятельности каждого работника, её оценке и интерпретации.
5. Развитие своих подчиненных - заключается в создании условий для профессионального совершенствования работников, раскрытия их способностей и возможности саморазвития.

Эти основные задачи - базовые элементы содержания работы любого менеджера. По каждой задаче менеджер принимает решения и каждая из задач требует особых качеств и квалификации. Умение решать одну из задач еще не делает человека менеджером.

Отличительной особенностью работы менеджера является и то, что он принимает на себя ответственность за принятые по указанным задачам решения и за результаты деятельности других людей, обладая при этом необходимыми полномочиями. Поскольку менеджер несет ответственность за получение результата, то ему платят не за размышления и знания, а за умение «добиться» результата от людей, которые находятся в его подчинении, т.е. за выполненную работу. Таким образом, работу самого менеджера оценивают по результатам работы всей организации.

Наличие в сущности процесса управления таких не формализуемых основ, как опыт и интуиция, также предопределяет определенную специфику подготовки эффективных менеджеров. Это свидетельствует о том, что подготовка менеджера - это не только передача знаний от преподавателя студенту, но и самоподготовка, т.е. получение знаний из собственного опыта, где ответственность за результат обучения лежит целиком на самом обучающемся.

Обучение менеджменту связано с побуждением к совершенствованию, развитию не только профессиональных, но и личностных качеств, свойственных менеджеру, повышению требований к самому себе, а также развитию и обучению других, что является одной из главных задач менеджера. Никто не сможет в необходимой мере научиться сам, пока не начнет учить других.

Самая большая сложность в обучении менеджменту состоит в формировании таких качеств, как «видение», умение ставить цель и принимать управленческие решения.

Эти качества столь же сложны для понимания, как и интуиция, и проявляются в смелости, предприимчивости, умении вдохновлять, находить новое, быть непредсказуемыми.

Развитие подобных качеств в настоящее время не представлено ни содержанием программ обучения менеджменту, ни методикой обучения. Важно отметить, что наличие намерений и умение ставить цели существенно отличается от умений принимать решение, вести переговоры и разрешать конфликты. Эта область качественно отличается от знаний и умений, приобретенных в процессе обучения, и ее освоение скорей всего нельзя разрешить ни содержанием программы, ни методикой преподавания.

Личностные качества менеджера, амбиции, характер, его философия бизнеса и этические воззрения имеют большее значение для формирования будущего, чем его компетенция. Бесплезно руководить, следуя только техническим навыкам и навыкам общения, делать вещи правильно, но вести людей в неправильном направлении. Менеджеру необходимы, в первую очередь, концептуальные навыки, он должен видеть, что нужно сделать, чего нужно добиться, поставить цель, а уже потом потребуется умение заинтересовать людей и обеспечить выполнение поставленных задач.

Особенности работы менеджера делают обучение традиционными методами неэффективным, так как знание теории менеджмента еще не делает человека менеджером.

Качество обучения выражается в знании технологии решения выше перечисленных задач, владении инструментом и наличии намерений. Представление обучения менеджменту через призму содержания и структуры его работы позволяет выявить определенные элементы проблемы, препятствующие повышению эффективности обучения и снижающие готовность студентов к предстоящей работе в качестве менеджера и предложить некоторые направления ее решения:

- содержание программ обучения не соответствует основным задачам, которые предстоит выполнять будущему менеджеру, а внимание преимущественно концентрируется только на приобретении знаний. Внести ясность в многообразие дисциплин можно посредством курсов, объединяющих полученные знания;
- отсутствуют специализированные предметы, развивающие умения и навыки, связанные с владением и использованием «инструмента» менеджера. Так, менеджер должен не только слышать людей и выражать свои мысли, но и уметь убеждать и вдохновлять. Решением может быть добавление в программу обучения курсов по искусству, актерскому мастерству, публичным выступлениям, что позволит развить необходимые качества. Объединить умения и навыки возможно путем внедрения таких активных методов обучения как тренинг. Бизнес-тренинг, с точки зрения традиционного образовательного подхода в учебных заведениях, это курс повышения квалификации, как правило очень короткий, насыщенный разными формами и методами занятий, предназначенный для обучения сотрудников и руководства компаний. Идея дополнительного бизнес-образования появилась потому, что образование в высших учебных заведениях дает знания, которые, будучи адекватны реалиям современного бизнеса и производства, со временем устаревают. Тренинг способен по новому ориентировать человека, изменить его установки. По нашему мнению, использование тренингов в рамках практических либо лабораторных занятий в системе подготовки менеджеров в высших учебных заведениях позволит в некоторой степени решить обозначенную проблему;
- самым важным препятствием в обучении будущих менеджеров является формирование намерений, умения ставить цели, выбирать направление деятельности. О важности этих элементов свидетельствует тот факт, что без самостоятельности в действиях результатом обучения будут хорошие администраторы, эффективно выполняющие поручения свыше, но испытывающие затруднения при определении направления деятельности. Развитие самостоятельности, «видения» и умения ставить цели, связано с изменением восприятия своего места и роли в мире бизнеса;
- при традиционном методе обучения и студенты и выпускники боятся ошибок, так как они наказуемы. В новых условиях ошибки становятся основой обучения, т.е.

на них учатся. Самое неприятное не то, что выпускник-специалист совершает ошибки при принятии решения, неприятно то, что он не может, не способен принять решение вообще. Поэтому при подготовке менеджеров методика должна предусматривать возможность студентам самим понять, что они совершили ошибки и, создав условия для их исправления, тем самым развивать у них элементы творчества. Развивать эти элементы можно будет намного быстрее, если преподаватель из наставника превратится в помощника и организатора. То есть если преподаватель организует учебный процесс так, что студенты активно участвуют в его проведении, он достигает желаемого результата, так как студенты из пассивных слушателей превращаются в активных участников занятий. Эти проблемы в определенной степени можно разрешить путем использования в процессе обучения деловых игр, которые позволяют привить студенту некоторые навыки принятия и оценки управленческих решений в разных производственных ситуациях;

- говоря об организации учебного процесса, следует сказать и о его содержании. При подготовке менеджеров в современных условиях, на наш взгляд, должно быть изменено соотношение практических и теоретических занятий в пользу первых. Университету должна быть предоставлена возможность включения дополнительных материалов (дисциплин) к изучению по выбору студентов не предусмотренных учебным планом (программой), но представляющих интерес. При проведении занятий должны быть использованы современные методики обучения, обеспечивающие интерактивность и контакт с аудиторией.

При организации учебного процесса в ВУЗе необходимо учитывать существующие в реальных условиях функционирующих организаций, выяснить, какими профессиональными компетенциями, личностными характеристиками и опытом должен обладать соискатель на эту должность. Требования к компетенциям, личным качествам и опыту определяют критерии, по которым отбирают кандидатов на должность менеджера.

Если цель - развитие компании, то обучение проводят для повышения общего квалификационного уровня персонала, для выполнения более сложных профессиональных задач. В этом случае задача менеджера - обучение всех сотрудников новой технике или технологии, новому программному обеспечению или системе автоматизации.

Если цель - расширение рынка сбыта, то на обучение отправляют только определенные категории сотрудников, среди которых маркетологи, специалисты по связям с общественностью, менеджеры по продажам. Основная задача менеджера по персоналу - подобрать узкоспециализированные курсы или тренинги.

Если цель - разработка новой продукции, то компания обучает креативных сотрудников новым технологиям для реализации своих идей в отвечающем современным требованиям рынка формате. Основной задачей менеджера будет подыскать нужного провайдера обучающих услуг и обеспечить процесс обучения специальным оборудованием, помещениями, или организовать выездное обучение.

Если нужно улучшить внутренние коммуникации между сотрудниками, то менеджер организует курс коммуникативных тренингов, направленных на ознакомить сотрудников разных взаимодействующих между собой отделов.

В каждом из этих случаев, в зависимости от особенностей целей обучения, на менеджера ложится ответственность обеспечить сотрудников всем необходимым, чтобы те приобрели нужные знания и умения для компании. И, как следствие, на него возлагают задачи, от которых зависит не только организация процесса обучения, но и обеспечение результата.

ЛИТЕРАТУРА

1. Друкер П. Практика менеджмента.- М.: Вильямс, 2000.
2. Пономарев И.П. Особенность обучения менеджменту // «Менеджмент в России и за рубежом».- №5.- 2002.
3. Морозов В.С. Использование деловых игр при преподавании дисциплины «Менеджмент».- Модернизация инвестиционно-строительного и жилищно-коммунального комплексов: Международный сб. науч. трудов / Под ред. В.О.Чулкова.- М.: МГАКХиС, 2011.
4. Павлючук Ю.Н., Радчук А.П. Некоторые направления повышения качества подготовки менеджеров в современных условиях.- Организационно-технологические инновации жилищно-коммунального и инвестиционно-строительного комплексов в развитии города: Международный сб. науч. трудов / Под ред. В.О.Чулкова.- М.: МГАКХиС, 2012.
5. Павлов А.А. О возможности использования массово-многопользовательских компьютерных игр в образовательном процессе // Интернет-журнал Мир науки, 2013 №1(1) [электронный ресурс]-М.: Мир науки, 2013 -.- Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/07PMN113.pdf>, свободный, - Загл. с экрана. – Яз. Рус., англ.
6. Яковлева Л.В. Воспитание нравственности у военнослужащих Российской армии с учетом традиций воспитания офицерских кадров в дореволюционной России // Интернет-журнал Мир науки, 2013 №1(1) [электронный ресурс]-М.: Мир науки, 2013 -.- Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/12PMN113.pdf>, свободный, - Загл. с экрана. – Яз. Рус., англ.
7. Абашидзе Т.Л., Федотова Е.Л. Оценка качества подготовки выпускников вуза на основе метода Дельфы // Интернет-журнал «Науковедение», 2013 №1 (14) [электронный ресурс]-М.: Науковедение, 2013 -.- Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/81pvn113.pdf>, свободный, - Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

REFERENCES

1. Druker P. Praktika menedzhmenta.- M.: Vil'jams, 2000.
2. Ponomarev I.P. Osobennost' obucheniya menedzhmentu // «Menedzhment v Rossii i za rubezhom».- №5.- 2002.
3. Morozov V.S. Ispol'zovanie delovyh igr pri prepodavanii discipliny «Menedzhment».- Modernizacija investicionno-stroitel'nogo i zhilishhno-kommunal'nogo kompleksov: Mezhdunarodnyj sb. nauch. trudov / Pod red. V.O.Chulkova.- M.: MGAKHiS, 2011.
4. Pavljuchuk Ju.N., Radchuk A.P. Nekotorye napravleniya povysheniya kachestva podgotovki menedzherov v sovremennyh uslovijah.- Organizacionno-tehnologicheskie innovacii zhilishhno-kommunal'nogo i investicionno-stroitel'nogo kompleksov v razvitii goroda: Mezhdunarodnyj sb. nauch. trudov / Pod red. V.O.Chulkova.- M.: MGAKHiS, 2012.
5. Pavlov A.A. O vozmozhnosti ispol'zovaniya massovo-mnogopol'zovatel'skih komp'yuternyh igr v obrazovatel'nom processe // Internet-zhurnal Mir nauki, 2013 №1(1) [jelektronnyj resurs]-M.: Mir nauki, 2013 -.- Rezhim dostupa: <http://mir-nauki.com/PDF/07PMN113.pdf>, svobodnyj, - Zagl. s jekrana. – Jaz. Rus., angl.
6. Jakovleva L.V. Vospitanie nravstvennosti u voennosluzhashhih Rossijskoj armii s uchetom tradicij vospitanija oficerskih kadrov v dorevoljucionnoj Rossii // Internet-zhurnal Mir nauki, 2013 №1(1) [jelektronnyj resurs]-M.: Mir nauki, 2013 -.- Rezhim dostupa: <http://mir-nauki.com/PDF/12PMN113.pdf>, svobodnyj, - Zagl. s jekrana. – Jaz. Rus., angl.
7. Abashidze T.L., Fedotova E.L. Ocenka kachestva podgotovki vypusknikov vuza na osnove metoda Del'fy // Internet-zhurnal «Naukovedenie», 2013 №1 (14) [jelektronnyj resurs]-M.: Naukovedenie, 2013 -.- Rezhim dostupa: <http://naukovedenie.ru/PDF/81pvn113.pdf>, svobodnyj, - Zagl. s jekrana. – Jaz. rus., angl.