

Будущие менеджеры новой экономики – магистры-инженеры

Национальный исследовательский Томский политехнический университет
И.Е. Никулина

В статье рассмотрены проблемы процесса образования магистров-инженеров в области менеджмента, профессиональные управленческие компетенции магистров, требования к образовательному процессу магистрантов, обязанности и задачи руководителя магистерской программы, интеграция бизнеса и научно-образовательной среды в совершенствовании образовательного процесса в области менеджмента магистратуры технического профиля.

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.

Key words: Master's Degree student training, development of professional competences, the requirements for undergraduate educational process, the responsibilities and tasks of the head master's program, business, science and education interaction.



И.Е. Никулина

В целом, сущность и понимание 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 обостряется. Так, например, в одной из целей реформы образования провозглашалось сокращение вузов как государственных, так и частных, однако цифры статистики говорят об обратном (см. Табл. 1), хотя количество студентов-очников сокращалось.

Несмотря на продолжающуюся реформу образования, проблемы в высшей школе не уменьшаются, и лишь частично решаются. Не будем останавливаться на глобальных проблемах, присущих вузам, а остановимся на проблемах подготовки магистров инженерного профиля в области менеджмента, которые затрагивают все вузы. К таковым относятся как проблемы самой области управленческих знаний, так и нежелание руководителей магистерских технических образовательных программ уделять серьезное внимание менеджменту в таких программах. Тогда как работодатели, как раз наоборот, в последнее время уделяют огромное внимание знаниям, умениям и навыкам будущих магистров технических профилей в области менеджмента.

Таблица 1. Основные показатели деятельности вузов РФ за 2006-2008 гг.

Показатели	2006-2007 уч. г.	2006-2007 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
Из них обучалось на очно-заочном отделении	291	280	269
Из них обучалось 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.

Долгое время непризнание «Менеджмента» как науки и непонимание сути современных профессиональных компетенций менеджера привело к тому, что 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 пост модерна для своевременного реагирования на возникающие в связи с такими изменениями проблемы. Пути и методы решения проблем современного менеджмента необходимо знать управленцам всех уровней различных организаций.

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 трактовке целей и задач менеджера. 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.

К квалификационным характеристикам будущего магистра-инженера в области менеджмента работодатели предъявляют самые разнообразные требования, на сколько им хватает знаний и фантазии. Однако главными, для будущего современного менеджера в области техники и технологии, остаются приобретенные знания и умения качественного выполнения функций в процессе управления порученных ему заданий, чему, безусловно, способствуют следующие общепрофессиональные управленческие компетенции:

- **Когнитивные**, характеризующие наличие необходимых знаний профессии (теоретических, прикладных и конкретно-профессиональных) и владение способами освоения основами современными экономическими и управленческими знаниями, а также практикой применения

¹ Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П.Ф. Друкер. – М., 2002. – С. 166.

- классических и современных функций и методов управления в своей инженерной профессии.
- **Организационные**, 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**, обусловлены 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 в областях техники и технологии.
 - **Индивидуальные**, включающие владение методами самопознания, самореализации и саморазвития, как в инженерных областях знаний, так и в науке и практике управления, стремление к повышению качества своей работы, готовность к профессиональному росту, способность к самомотивированию и другое.
 - **Рефлексивные**, означающие готовность к профессиональной рефлексии, способность к осмыслению познавательной деятельности и преодолению стереотипов мышления, владение различными видами рефлексии: ретроспективной – критическое осмысление прошлого опыта (возможности и желание учиться на мировом опыте управленцев); ситуатив-

ной – реальная оценка текущей ситуации, представления о возможностях использования современных методологических подходов в своей инженерной и управленческой деятельности; перспективной – предвидение, предвосхищение результатов управления, осознанный выбор эффективной стратегии – алгоритма достижения поставленной цели, при котором следует неуклонно придерживаться неизменных моральных и социальных норм поведения и т.д.

Рассмотренная структура компетенностей дает определенные ориентиры по выбору фрагментов содержания и способов организации познавательной деятельности, направленных на формирование у магистров-инженеров необходимых профессиональных умений и способностей организационно-управленческой направленности. Актуальность и применимость тех или иных компетенций менеджмента зависит от направленности управленческой деятельности магистра, специфики той организации, где необходимо будет применять свои знания и умения, и, конечно, от экзогенной среды бизнеса. Адресность и нацеленность подготовки магистра 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-инженера в вузе.

В каких сферах и отраслях народного хозяйства может применить компетенции менеджера магистр-инженер? Сфер направления деятель-

ности 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. Венчурные фонды, общественные организации и т.п., а также различные институты инфраструктуры хозяйствующих субъектов. Знания и умения целенаправленного управления людьми и ресурсами организаций будут востребованы всегда и повсеместно.

Следующая проблема, требующая своего рассмотрения и обсуждения в вузах России – это 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 магистров, руководитель вынужден применять индивидуальный подход к каждому студенту. Другими словами, в вуз приходит в обновленном виде, как и на производство, наставничест-

во. 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 процессами самообучения и формирования своей научной, инженерной и управленческой карьеры.

Еще одна особенность организации процесса обучения в магистратуре по различным направлениям – 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. И здесь без применения основ управления уже даже этим процессом не обойтись!

Не менее важно, в процессе обучения магистрантов, создание конкурентной среды между ними. Они должны быть «заражены» духом соперничества в достижениях: в учебе, публикациях, участия в грантах, успехах в педагогической практике и т.п. Здесь 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 так дальше.

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 важна психологическая оценка личности магистранта, с учетом дальнейшей его роли в команде. Самоуправляемая команда студентов способна инициативно ставить амбициозные цели и добиваться беспрецедентных результатов, привнося в решаемый проект высокую мотивацию, с максимальной эффективностью используя личный ресурс каждого члена команды.

Необходимым профессиональным качеством, которым должен обладать будущий магистр в области 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 речью²:

- 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 не банальным).

Важно научить студентов все экспромты готовить заранее, так как всем 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 должен находиться в динамике. Появление новых и видоизменение изучаемых учебных дисциплин, под влиянием требований бизнеса и времени, должно стать важным принципом в процессе формирования и развития любой магистерской программы инженерного профиля. 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 профессиональ-

² Абашкина О. Красноречивое мычание, или Кому нужна риторика на работе. // Справ. по упр. персоналом. – 2011. – № 9. – С. 125–127.

ным 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 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 как в регионе, так и в целом по России бизнеса, а также заинтересованности его руководителей в участии студентов в таких учебно-производственных реальных проектах.

Проблема ресурсоэффективности, как остро назревшая, 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 направле-

ние 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.

Эти и другие проблемы подготовки магистров-инженеров для будущей работы руководителем различных объектов (от проектов до крупных предприятий) возможно решить или нивелировать только в процессе интеграции и взаимообусловленной системной работы ученых, специалистов инженерного профиля, с учеными и специалистами в области экономики и менеджмента. Сотрудники технических кафедр различной направленности должны приветствовать наличие в учебных планах основных образовательных программ дисциплины экономического и управленческого модуля. Есть и другие вопросы процесса обучения и воспитания будущих магистров, требующие своего решения с участием ведущих экономистов. Такие, например, как целый комплекс задач финансового, организационного, методического обеспечения этого процесса, которые можно и нужно исследовать.

ЛИТЕРАТУРА

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П.Ф. Друкер. – М., 2002. – С. 166.
2. Абашкина О. Красноречивое мычание, или Кому нужна риторика на работе. // Справ. по упр. персоналом. – 2011. – № 9. – С. 125–127.
3. Наумов А.И. Менеджмент без кризиса. // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 24, Менеджмент. – 2009. – № 1. – С. 25–42.
4. Дюран Ж. Вы стали менеджером / Ж. Дюран. – М., 2005. – 48 с.