

гда доступна преподавателям высшей школы. Студенты знакомятся с ними на практике. Одновременно будущие инженеры видят те проблемы и узкие технологические задачи, которые стоят перед производством.

Вторая составляющая повышения качества подготовки специалистов – это привлечение студентов к выполнению научно-исследовательских и хозяйственных работ, которые по заданию производства выполняют кафедры, готовящие этих специалистов.

На кафедре «Бурение нефтяных и газовых скважин» СамГТУ более 15 лет назад было создано и по сей день успешно работает студенческое конструкторское бюро «Монолит».

Под руководством преподавателей кафедр студентами проводятся экспериментальные научно-исследовательские работы, направленные на решение теоретических и фундаментальных проблем строительства нефтяных и газовых скважин и их капитального ремонта, а также выполняются прикладные и проектные работы по техническим заданиям нефтегазовых компаний.

Что дает такой вид деятельности кафедры? Это расширение кругозора студента в связи с необходимостью знакомства с новейшими достижениями науки и техники, повышение творческого потенциала, овладение современными программными средствами, умение моделировать основные технологические позиции с целью поиска оптимального решения поставленных задач. Работа в СКБ для студента дает возможность получить дополнительное образование, выходящее за рамки основных рабочих программ.

Результатом такой деятельности является выпуск наиболее востребованных производством специалистов, а также практически готовых к поступлению в аспирантуру выпускников, готовых продолжить свою трудовую деятельность в роли преподавателей на кафедре. Это наиболее актуальный вопрос для выпускающих кафедр, так как на сегодняшний день достаточно проблематично воспитать и подготовить грамотного молодого преподавателя и заинтересовать его в построении своей карьеры на этом поприще.

Следующим мощным стимулом развития науки на кафедре является система менеджмента качества подготовки специалистов, введенная в Самарском техническом университете несколько лет назад. Основными показателями в рейтинге кафедр являются количество студентов, привлеченных к научным исследованиям, качество их работы и оценка работы руководителя по количеству публикаций, наград на семинарах, симпозиумах, конференциях, олимпиадах, выставках, конкурсах. Весомым является коэффициент, отражающий количество аспирантов на кафедре, количество защит диссертаций в установленный срок и конечно, количество молодых людей с ученой степенью, преподающих на кафедре.

Итак, главным мотивом развития научных исследований на кафедрах является повышение качества подготовки инженерных кадров для производства и обеспечение самих кафедр молодыми перспективными преподавателями. Конечно, значительную роль в этой работе играет и материальная составляющая. Уровень заработной платы преподавателей не высок, поэтому дополнительный доход от участия в хозяйственных работах имеет существенное значение.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОВЛАДЕНИЯ КОММУНИКАТИВНЫМИ УМЕНИЯМИ БУДУЩИМ МЕНЕДЖЕРОМ

Заворочай М.В.

*Волгоградская Академия Государственной
Службы, Волгоград, Россия*

Переход к рынку в конце 80–х. начале 90-х годов потребовал существенных преобразований в системе подготовки специалистов области управления. В вузах страны стали создаваться и корректироваться программы новой специальности «Менеджмент». Самое простое представление о том, с чем имеет дело менеджмент, дает правило семи «М»: many men, money, methods, materials, marketing, management. Из приведенной общеупотребительной формулы следует, что менеджмент имеет дело с группами людей, денег и материальными ресурсами, воздействие на которые осуществляется с помощью специфических методов, маркетинга, управления. Для подготовки менеджеров высокого уровня необходимо понимание структуры управленческой деятельности, определение вершин профессионализма в этой области, а также путей и средств достижения этих вершин за счет целенаправленного образования и «запуска» процесса саморазвития еще в процессе обучения.

Уровень профессионализма определяется тремя группами факторов. Первая – это наличие определенных индивидуальных особенностей и их коррекция в процессе жизнедеятельности. Вторая – включенность специалиста в социально – культурную среду. Третья – демонстрация оперирования социо – культурными нормами в процессе профессиональной деятельности.

Особенность профессионализма менеджера состоит в том, что задачи и проблемы его деятельности касаются главным образом рефлексивной самоорганизации тех, с кем строит отношения менеджер, а также собственной рефлексивной самоорганизации. Это позволяет достигать взаимопонимание с профессионалами в других областях, выявлять уровень профессиональности выполнения различными специалистами своих обязанностей.

Если мы говорим о профессиональном менеджере, необходимо коснуться вопроса обучения

менеджера, становление его профессиональной направленности, то есть профессионально осуществляющих функцию управления. Проанализировав работы, посвященные профессионализму менеджера, свой личный опыт проведения тренингов общения с руководителями предприятий и различных организаций низшего, среднего и высшего уровня управления, мы выделяем инвариантные компоненты профессионального развития, определяющие его структуру:

- профессиональная культура: сплав профессиональных знаний, умений, навыков, обуславливающих его профессиональную компетентность, который при определенных условиях может воспротивиться в творческую деятельность менеджера;

- ценностно-мотивационная и эмоциональная сфера личности менеджера, т.е. потребности, интересы, жизненные установки, отношение к окружающей действительности; желание совершенствоваться;

- способность к сотрудничеству, взаимодействию в творческом процессе, стремление к инновационным формам деятельности, потребность в профессиональном росте;

- высокая степень развития мышления, его гибкость, не стереотипность, оригинальности, глубины, способность быстро находить варианты решений и менять приемы действий в соответствии с новыми условиями;

- способность предвидеть результаты своей творческой деятельности, умение определять наиболее эффективные способы решения проблем, анализировать свою управленческую деятельность;

- способность к саморегуляции поведения, высокий уровень развития психофизиологических возможностей, высокая общая работоспособность, большая внутренняя энергия.

Особая область профессиональной деятельности менеджера - это социальное - экономическое поведение человека. Конечно, менеджер, работающий на производстве, воздействует и на технологические процессы, но это воздействие осуществляется через деятельность специалистов, их интеллект, отношение к труду, стимулы и мотивы. Знания технологии производства менеджеру необходимы, но не как профессиональные основные знания, а как дополнительные. Эти знания необходимы не для выполнения инженерной работы, а для понимания характера работы подчиненных ему людей. Это и лежит в основе определения того, какой должна быть система знаний у профессионально подготовленного менеджера. Менеджер в классическом понимании – это логически мыслящий и хорошо информированный человек, который имеет цель, план и волю для достижения поставленной цели. Менеджер, выполняющий профессионально сложные управленческие функции, должен владеть достаточными знаниями для решения управленческих, техниче-

ских, финансовых вопросов, обладать интеллектуальной достаточной мощью и работоспособностью, необходимыми для того, чтобы взять на себя все бремя проблем и деловых обязательств.

Осознание управления как профессии, опирающейся на разнообразные достижения междисциплинарной, пока еще очень молодой, быстро и неравномерно развивающейся области научного и практического знаний, занимают прочное место в современной цивилизации. Получив в начале века наиболее четкое выражение в концепциях «научного управления» Ф.Тейлора США, «идеальной бюрократии» М.Вебера Англии, «науки администрирования» А.Файоля Франции, эта область знаний первоначально пошла по пути жесткого рационализма в управлении (Шекшня С., 1997). Так называемые секретари благополучия учились на рабочих местах контролю за условиями труда рабочих, ведению переговоров с хозяином предприятия и т.д. Затем, в 60-70-е годы концепция «человеческих отношений» американских ученых Э.Мэйо и Ф.Роззлизбергера, суть которой состояла в том, что производительность труда зависит не только и не сколько от методов организации производства, сколько от того, как управляющие относятся к исполнителям, оказала значительное влияние на подготовку будущих руководителей. Американские школы бизнеса расширили свои программы за счет включения в них дисциплин, связанных с человеческими ресурсами – индустриальной психологии, организационного поведения, управления персоналом. В результате высшие школы бизнеса стали целенаправленно готовить специалистов-менеджеров для различных видов деятельности.

Из опыта американской высшей школы в плане становления специалиста практический интерес представляет, прежде всего, их методика самостоятельного приобретения знаний. Концепция индивидуального обучения базируется на свободном выборе со стороны обучаемых и большой доле их самостоятельности в обучении и характеризуется следующими особенностями:

- составление программы обучения самим студентом с помощью наставника (тьютора), отвечающей его научно-профессиональным запросам;

- предоставление студентам возможности изучения материала со скоростью, которая соответствует его возможностям и способностям, то есть отсутствие жесткий временных ограничений как это принято в традиционной системе обучения;

- обязательность полного усвоения определенного объема материала как условие дальнейшего его изучения;

- использование системы инспекторов (прокторов), выполняющих функции по многократной проверке знаний и руководства учебной деятельности, при этом в качестве прокторов ши-

роко привлекаются студенты старших курсов или аспиранты;

- использование модульной системы изучения дисциплин.

Очень привлекает в данной системе подготовки сокращение лекционного времени в общем объеме учебного времени студента. Основное время и внимание уделяется активным формам обучения в малых группах, что является стимулом развития познавательной активности и познавательных способностей. Данная система выдвигает на передний план методологические аспекты формирования знаний, личностные социально-значимые качества.

Наиболее полный анализ современных систем обучения менеджменту содержится в работах Клайда Митчелла, Кемини, Томпсона, Снелла. Это авторы отмечают, в частности, что в настоящее время появилась необходимость в разработке новых моделей развития рынка, которые учитывали бы глобальные изменения, происходящие в экономике.

Изучением сложившейся ситуации на мировом рынке и ведением целенаправленной исследовательской работы в области обучения менеджменту занимается специально созданный при Бредфордском университете Центр менеджмента. Ученые экономисты Великобритании утверждают, что система обучения, основанная на освоении большого количества теоретических знаний, не способствует увеличению числа «компетентных» менеджеров, обладающих всеми навыками, необходимыми для современного руководителя.

Концепция обучения Бредфордского Центра включает в себя не только создание международных стандартов содержания обучения менеджменту, но и программы по развитию и совершенствованию наиболее важных умений и навыков, без которых сегодня не могут обойтись менеджеры. Девиз Бредфордского университета: «Мы делаем так, чтобы знания работали на нас» (Hofstede Geert, 1993).

В Бредфорде традиционно существует концепция обучения, называемая «сендвич». В процессе получения высшего образования студенты проходят производственную практику сроком в один год, что дает им прекрасный шанс применить на практике полученные во время обучения знания и умения, а также выработать у себя навыки, необходимые для современных менеджеров.

Интересен опыт Эмриджского колледжа менеджмента (Великобритании), который также базируется на самостоятельном обучении и развитии. Отличительные черты данного центра бизнеса следующие:

- профессиональная диагностика и консультирование;

- широкое использование технологий обучения;

- менеджеры в роли «двигателей» процесса обучения;

- сотрудничество между образовательными учреждениями.

Например, структура программ Открытой школы бизнеса Открытого университета Великобритании (184) представляет собой курсовую работу с помощью видео, текста, аудио, рабочего проекта при поддержке тьютора в виде консультаций, занятий, общения по телефону и постоянной оценке работы в течение всего времени обучения.

Одна из методик, способствующих эффективности подготовки менеджеров – это так называемое обучение действием (action leaning). В основу программы Global Leadership Program Мичиганского университета проф. Ноэля Тичи (Noel Tichy) положены следующие принципы:

- методологической основой программы является обучение действием: все мероприятия программы в конечном итоге должны быть нацелены на выполнение важного и сложного задания;

- программа должна быть международной, т.е. ее преподавателями и участниками должны стать представители возможно большого числа стран;

- продолжительность программы не должна превышать пяти недель – предельного срока, на который менеджеры верхнего звена могут оторваться от основной работы;

- программа должна служить основой образования неформальной сети «глобальных» менеджеров.

В обучение действием (163), ключом к успеху является правильная формулировка задания, вокруг которого организуется сам процесс, что называется «ядром» обучения действием. GLP существует при школе делового администрирования Мичиганского университета и способствует повышению образовательного уровня студентов, которые были ассистентами, молодыми партнерами «глобальных» менеджеров, что давало им повысить свой профессиональный опыт.

Принципы построения программы, заложенные ее авторами, вкратце сводятся к следующему:

- предельная интенсивность;
- гармоничное сочетание лекционных, групповых, индивидуальных форм учебной работы;

- соревновательность при выполнении заданий;

- разнообразие видов и содержания деятельности: обсуждение и анализ проблем бизнеса, политики, культуры и социальных аспектов;

- постоянный самоанализ рабочих групп (GRPI).

GRPI (Goal-Roles-Team Processes-Interpersonal Relationships and Individual Styles), т.е. есть каждый член команды заполняет специальную анкету из 10 вопросов, характеризующих

каждый из аспектов групповой работы, перечисленных в названии метода, оценивая свое согласие или несогласие с утверждениями по пятибалльной шкале.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бойдел Т. Как улучшить управление организацией. Пособие для руководителя. // Пер. с англ. М. 1995 – 204 с.
2. Шекшня С. Управление профессиональным обучением в филиале многонациональной компании в России опыт Отис Элевейтор // Менеджмент. 1997 №6. С. 25-38
3. Hofstede Geert Cultural Constraints in Management. Theories. Academy of Management Executive. 1993. pp. 81-94

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Коноплянский Д.А.

ГОУ ВПО «Филиал Томского государственного архитектурно-строительного университета в г. Ленинске-Кузнецком», Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область, Россия

Существенные изменения в современной экономической и социокультурной ситуации России, ситуация модернизации отечественного образования предполагают ориентацию на воспитание не только интеллектуальной, культурной, творческой, но и конкурентоспособности студента.

Конкурентоспособность студента, его профессиональная мобильность должны обеспечиваться высоким качеством результатов образовательной деятельности, системная интеграция которой обеспечивает формирование мобильной личности, личности свободной и ответственной, способной к творческой деятельности, готовой к масштабной реализации своих потенциальных возможностей.

Можно утверждать, что в современных условиях одной из приоритетных задач образования становится формирование у студентов конкурентоспособности как базисного качества развивающейся личности. Для успешной реализации данной задачи необходимо

научно обосновать технологию формирования конкурентоспособности студента в образовательном процессе.

Конкурентоспособность студента вуза нами рассматривается как интегративный показатель качества подготовки при условии что: определены основные направления оценки качества подготовки специалиста в образовательном опыте; найдена адекватная целям и задачам оценивания технология взаимодействия в системе "преподаватель - студент"; разработаны конкретные пути использования новой модели оценивания

качества подготовки конкурентоспособного специалиста; диагностические методики оценивания качества подготовки представлены двумя группами:

- 1) оценка профессиональной компетентности на основе квалификационного стандарта;
- 2) оценка профессиональной компетентности будущего специалиста как личности.

В этой связи приобретает особое значение структура конкурентоспособности студента вуза, которая по нашему мнению включает в себя следующие компоненты:

1. мотивационный компонент – мотивы успеха, личностного достижения, профессионального выбора, профессиональная направленность, ценностные ориентации, эмоционально-волевые качества и другие социально-психологические характеристики личности, увлеченность процессом формирования конкурентоспособности;

2. содержательный компонент – знания характеристик конкурентоспособности, знания о способах осуществления проектной деятельности, о путях и методах достижения успеха, адекватность смысложизненных ориентаций ситуациям и обстоятельствам, максимальное использование собственных внутренних резервов личности;

3. операциональный компонент – умения интеллектуальные, творческие, проектировочные (участие в проектной, научно-исследовательской деятельности, самостоятельное планирование познавательной деятельности, создание собственных проектов, формулирование полученных результатов и т.п.), информационно-коммуникативные (поиск и извлечение нужной информации, оценивание достоверности информации, умение обосновать суждение, владение основными видами публичных выступлений и т.п.), вовлеченность студентов в конкурентную, активную, творческую, созидательную деятельность.

В структуру конкурентоспособности специалиста мы включаем следующие *качественные показатели*:- компетентность и профессиональная мобильность;

- целеустремленность и уверенность в своих силах ;
- владение навыками самообразования и повышения квалификации;
- инициативность и самодисциплина;
- предприимчивость и деловитость ;
- способность к самоанализу и принятию нестандартных решений ;
- достоинство и личная ответственность ;
- способность к риску и защите своих прав и свобод ;
- эмоциональная устойчивость и коммуникабельность.

Основными инвариантными характеристиками конкурентоспособного специалиста мы считаем: