

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ – МЕНЕДЖЕРОВ: СТАНДАРТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТРЕБОВАНИЯ ОТРАСЛЕВОГО РЫНКА ТРУДА

Шемятихина Л.Ю.

Уральский государственный педагогический университет

Екатеринбург, Россия

Развитие рыночной экономики трансформирует национальные стандарты высшего профессионального образования, в частности, по экономическим специальностям и направлениям подготовки. Отраслевой рынок труда требует не нового названия должности, а специальных компетентностей, обновленного содержания профессиональной деятельности. Следовательно, то, что требуется от специалиста (и бакалавра) должно трансформироваться и закладываться в содержание учебных дисциплин и практик [2].

Определим две основных причины, по которым должно происходить обновление национальных стандартов профессионального образования, а отсюда, и обновление содержания учебных программ подготовки менеджеров: *появление новой управленческой практики*, в отношении которой сформировавшееся содержание не удовлетворяет потребности выпускников и работодателей в решении проблем организаций; международное *интегрирование управленческого знания*.

Практика менеджеров является неотъемлемой частью учебного процесса, предусмотренной ГОС ВПО для специальности «Менеджмент организации» и направления «Менеджмент». Прохождение студентом практик тесно связано с профессионализацией личности и освоением национальных управленческих позиций. Практика становится для будущего менеджера возможностью рекрутироваться в деятельностное социально-экономическое поле.

При проектировании направлений и содержания практик рекомендуется использовать «модель профессии» (Р. Павалко) [1], охватывающей различные аспекты профессиональной деятельности и затрагивающую идеологическую составляющую профессию менеджера: 1) теоретическое обоснование практики – работа менеджера основывается на овладении системной теории российского и зарубежного менеджмента; 2) значимость профессии на фоне общесоциальных ценностей – социальная ответственность менеджера, ориентация на достижение общественно значимых целей должны превалировать над личным стремлением к выгоде; 3) нормативные период подготовки – профессиональная социализация будущего менеджера для «погружения в профессиональную субкультуру»; 4) профессиональная субъектность менеджера – проявление личностно-деловых качеств личности в профессии; 5) автономия – уточнение границы профессиональной компетентности; 6) профессиональная лояльность – приверженность профессии и целям организации; 7) принадлежность к профессиональному сообществу – профессионализация – отбор и профессиональная практика – набор профессиональных атрибутов; 8) освоение норм профессионального поведения.

В России сложилось два параллельных сообщества, порой противостоящих друг другу (и в основе противостояния – инструменты и технологии, которые использует каждое из сообществ): первое составляют преподаватели управленческих и экономических дисциплин, консультанты и тренеры, теоретики менеджмента; второе – представители профессиональных ассоциаций и действующие менеджеры организаций. Представители первого сообщества ориентированы на западные образцы менеджмента (т.к. в преподавании используются учебные материалы зарубежных авторов), что и пытаются заложить в содержание учебных курсов и программы практик, вторые действуют в рамках отечественной производственной практики и критически относятся к теоретическим конструкциям первых, акцентируя внимание на практической составляющей подготовки менеджеров.

Как совместить интересы системы ВПО и работодателей при решении задач по подготовке менеджеров? Ведь преподаватели вузов готовят менеджеров для отраслей экономики, а представители отраслевых рынков труда не видят в выпускниках компетентных работников, готовых самостоятельно и ответственно действовать. Отказ от государственной монополии и частичное снятие госзаказа привели к отходу от системы распределения студентов по организациям для прохождения практики и отсутствию закрепления (трудоустройства) выпускников вузов. Учреждения ВПО утрачивают связь с заказчиком на подготовку менеджеров – работодателем. Кроме того, значительно изменились требования работодателей к уровню профессиональной подготовки менеджеров, за которыми «не успевают» представители системы профессионального образования.

В то же время работодатели готовы инвестировать в профессиональное образование на разных этапах подготовки менеджеров от организации практик и стажировок студентов и в повышение квалификации их как уже своих сотрудников, считая, что отечественное профессиональное образование не уступает западному. Для западного менеджерского образования характерна узкая специализация и ориентация на достижение практической цели: повышение конкурентоспособности выпускника на рынке труда. Но выпускники российских вузов мобильны и легче ориентируются в нестандартных ситуациях, что необходимо в условиях рыночной организации бизнеса и производства [4].

При отсутствии сотрудничества вуза с отраслевым рынком труда студенты проходят практику без перспектив трудоустройства, ориентируясь на выполнение требований образовательной программы, а не интеграцию в профессиональное пространство – менеджмент организации [6].

Нам видится решение проблемы в изменении подхода к организации практик: усиление маркетинговой составляющей в деятельности факультета и выпускающих кафедр; заключение договоров с потенциальными работодателями о прохождении практик студентов; приглашение руководителей организаций и предприятий на установочную конференцию по организации практик и круглые столы; проведение совместных подготовительных мероприятий к выходу на практику; организация публичных отчетов студентов по практике; участие потенциальных работодателей или управленческого персонала отраслевых организаций в защитах курсовых и выпускных квалификационных работ; включение в программу практик актуальных проблем управления; увеличение объема прохождения практики за счет средств организаций в рамках изучения специальных дисциплин и др [3].

В учебный план подготовки менеджера включены: учебно-ознакомительная практика (2 недели), экономическая и практика менеджмента (6 недель) и преддипломная практика (8 недель). Практика является обязательной частью образовательной программы и этапом подготовки менеджера для работы в отраслевых организациях независимо от формы собственности, способного самостоятельно решать конкретные задачи управления.

Именно через прохождение практик будущий менеджер закладывает фундамент умений, перечисленных в ГОС ВПО в разделе «Требования к уровню подготовки выпускника по специальности» (или направлению) и теоретическую составляющую подготовки переводит в практическую: выявляет проблемы управленческого и экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагает способы их решения и оценивает ожидаемые результаты; систематизирует и обобщает информацию, готовит аналитические отчеты и обзоры по вопросам профессиональной деятельности, редактирует, реферировывает, рецензирует тексты документов; использует основные и специальные методы анализа и управления в сфере профессиональной деятельности; разрабатывает и обосновывает альтернативы управленческих решений; критически оценивает с разных позиций (производственной, институциональной, мотивационной, экономической и др.) поведение экономических агентов и хозяйствующих субъектов, тенденции их развития в сфере профессиональной деятельности; использует компьютерную и организационную технику в режиме пользователя для решения экономических задач [5].

Более подробно остановимся на рассмотрении содержания преддипломной практики менеджеров. Основными целями преддипломной практики являются: закрепление, расширение и систематизация знаний, полученных при изучении специальных дисциплин, на основе изучения деятельности конкретной организации; приобретение базового опыта профессиональной деятельности по избранной специальности или направлению.

Задачи преддипломной практики:

- 1) обобщение, систематизация, конкретизация и закрепление теоретических знаний на основе изучения опыта работы конкретной организации по основным направлениям деятельности менеджера;
 - 2) приобретение опыта организационной работы на должности менеджера в целях приобретения навыков самостоятельной работы по решению производственных задач;
 - 3) изучение передового российского опыта по избранной профессии;
 - 4) овладение методами принятия и реализации на основе полученных теоретических знаний управленческих решений, а также контроля за их исполнением;
 - 5) овладение методами аналитической и самостоятельной научно-исследовательской работы по изучению принципов деятельности и экономического функционирования отраслевых организаций;
- б) сбор материалов для подготовки и написания выпускной квалификационной работы.

Студенты имеют право пройти практику по месту работы или найти место прохождения практики самостоятельно с перспективой трудоустройства, согласовав его с кафедрой. До начала практики студент совместно с руководителем практики составляют в соответствии с программой и с учетом места прохождения практики календарный план прохождения практики. Календарный план должен составляться для каждого студента *индивидуально, применительно к условиям конкретной организации* и включает все виды работ, заложенные в программе.

Основное содержание практики, скорректированное с учетом требований отраслевых организаций – работодателей:

1. Получение общего представления о деятельности организации: организационно-правовая форма, статус, назначение, масштабы деятельности, организация и технология основного и вспомогательного производства, основные направления деятельности организации.

2. Ознакомление с финансово-хозяйственной деятельностью организации: задачи, содержание, система хозяйственных связей, формы обеспечения и сбыта продукции, финансовый механизм, финансовое состояние и уровень конкурентоспособности организации.

3. Изучение управления организацией: организационная структура, основные функции подразделений, управленческие связи, оперативное и стратегическое планирование, варианты и методы принятия решений по совершенствованию основных процессов и направлений деятельности организации, реализация решений и их контроль, наличие современных технических средств системы управления.

4. Изучение конъюнктурных особенностей отраслевого рынка организации: спрос, предложение на рынке, уровень конкуренции и конкурентоспособности продукции на рынке, особенности покупательского спроса.

5. Ознакомление с системой планирования в организации: виды планов, состав разделов, порядок составления и утверждения планов; определение факторов, влияющих на уровень и динамику изучаемых показателей планирования и деятельности; установление направлений и возможных организационно-экономических мероприятий по повышению эффективности управления организацией.

6. Информационное обеспечение деятельности менеджера и написания выпускной квалификационной работы: сбор и первичная обработка исходных данных с целью обеспечения решения задач, поставленных в квалификационной работе; систематизация, первичная обработка материалов, группировка их в соответствии с разделами квалификационной работы, проверку сопоставимости информации; экономико-математические расчеты, логический анализ и обобщение.

7. Методическое обеспечение прохождения практики и выполнения квалификационной работы.

Следовательно, в процессе сбора информации студенту необходимо изучить взаимосвязи исследуемой области деятельности организации со всеми сторонами и конечными результатами ее работы.

Таким образом, содержательно обновленные практики, организованные совместно с потенциальными работодателями и в организациях, занимающих передовые позиции в отраслях, будут способствовать готовности студента – менеджера к профессиональному и компетентному осуществлению деятельности [5].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Абрамов, Р.Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии/ Р.Н. Абрамов. – М.: КомКнига, 2005.
2. Поршнева, А.Г. Российская система управленческого образования/ А.Г. Поршнева// Вестник университета. – 2005. - № 15. – С. 5-19.
3. Тарасов, В.К. Персонал-технологии: отбор и подготовка менеджеров/ В.К. Тарасов. – Л., Наука, 1989.
4. Шемятихина, Л.Ю. Маркетинговые персонал-технологии в анализе и моделировании процессов на рынке труда/ Л.Ю. Шемятихина// Рынок труда, занятость, доходы: проблемы и тенденции развития. – Орел: ГОУ ВПО «ОГУ», 2005. – С. 255-273.
5. Шемятихина, Л.Ю. Инструменты и технологии современного менеджмента в подготовке менеджеров/ Л.Ю. Шемятихина// Экономика, управление и право – 2006. - Кисловодск – Саратов – Москва: Изд-во МЦНИП, 2006. – С. 100-104.
- Шкаратан, О.И. Русская трудовая и управленческая культура/ О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский// Мир России. – 2002. - № 1. – С. 3-56.