

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Тышкамбаева Т.М.
доцент пр. «Менеджмент», БФЭА;
Танышпекова К.Т.
слушатель магистратуры 2 курса
направл. «Менеджмент» БФЭА

Аннотация

В условиях глобализации бизнеса и усиления международной конкуренции все острее проявляется дефицит квалифицированных кадров, которые могут работать в изменяющихся условиях среды. В статье рассмотрены проблемы профессиональной подготовки менеджеров.

Annotation

In the condition of business globalization and strengthening of international competition shortage of skilled specialists is revealed much more. Who can work in the professional training of the managers were considered in the article.

Ключевые слова: *Бизнес-образование, качество образования, учебный процесс, рынок образовательных услуг, взаимодействие образовательных учреждений с бизнес – структурами и государственными органами.*

Key words: *Business – education, quality of education, process of education, market of educational services, partnership of educational, business and government organizations.*

Образование сегодня становится одним из важнейших показателей и приоритетных направлений общественного развития в мире. Формирование человеческого капитала и реализация человеческого потенциала на пользу личности и общества подразумевают особую ответственность государства в построении системы образования, ориентированной на достижение результатов и удовлетворение запросов общества XXI века [1, С. 3].

Современный рынок труда объективно требует повышения качества профессионального образования, профессиональной подготовки, более высокого уровня квалификации, получаемого специалистом в начале своего жизненного пути. Особую остроту в задачу обеспечения высокого качества профессионального образования привносят, с одной стороны, ускоренное развитие международных экономических связей, более широкая вовлеченность потенциала в мировое экономическое пространство, а с другой – кон-

куренция в сфере образования, на рынке образовательных услуг. В отношении конкуренции вовлекается и каждый индивид, выходящий на рынок труда. Поэтому на современном этапе перед учебными заведениями профессионального образования встает необходимость поиска и реализации таких подходов в организации образовательного процесса, которые обеспечивали бы студенту условия личностного развития, профессионального становления, возможность эффективно конкурировать и реализовывать свой потенциал с учетом конъюнктуры рынка труда.

К настоящему времени на Западе сформировалась система взглядов на управление, которая опирается на следующие принципы: лояльность к работающим; ответственность как условие успешного менеджмента; коммуникации, пронизывающие фирму по горизонтали и вертикали; атмосфера в фирме, способствующая развитию способностей работающих; долевое участие каждого работающего в результатах фирмы; своевременная реакция на изменения в окружающей среде; использование методов работы с людьми, обеспечивающих удовлетворенность работой; участие менеджеров в работе групп на всех этапах как условие согласованности работы; умение слушать тех, с кем менеджер сталкивается в работе; этика бизнеса; честность и доверие к людям; опора на фундаментальные основы менеджмента: качество, затраты, сервис, нововведения, контроль ресурсов, персонал; качество личной работы и ее постоянное совершенствование. Особенности современного менеджмента в Кыргызстане: преобладание вертикальных отношений в организациях; преобладание командной системы во многих организациях; менеджеры высшего звена не делегируют полномочия среднему уровню; недоверие собственников менеджерам; слепое копирование зарубежных моделей; перекладывание ответственности на государство; плохая нормативная база; невысокая квалификация менеджеров; неуважение к людям, игнорирование их интересов; сильная дифференциация в уровнях заработной платы высшего руководства и других сотрудников; произвол чиновников, коррупция, бюрократизм; низкий уровень механизации, автоматизации, компьютеризации управленческих процессов

Современное состояние рынка Кыргызстана приводит к тому, что менеджеру приходится иметь дело с проблемами, которых не существует в практике Запада. Так, большинство руководителей стремится к экспорту, так как высокий курс большинства валют по отношению к сому делает их весьма выгодными. Западный же менеджер никогда не будет реализовывать товар за рубеж, если он может его выгодно продать в своей стране. Очень многое в толковании законов применительно к конкретным случаям зависит от воли уполномоченных государственных чиновников. Это является основой для коррупции. И именно менеджер призван решить все эти проблемы, именно ему отводится ключевая роль в вытаскивании предприятия из этого "вязкого болота" трудностей. Особая же проблема для менеджера - необходимость постоянной работы по укреплению производственной и трудовой дисциплины, созданию новой дисциплины, нового отношения к труду. За 70 с лишним лет люди привыкли не столько работать, сколько создавать видимость работы. С этой психологией надо бороться, в частности, внедряя материальное и моральное стимулирование по реальным результатам работы каждого работника. Это особенно важно для наших условий. Ранее коллектив был разобщенным, в каждом подразделении заботились лишь о выполнении собственного плана, не обращая внимания на других. Коллектив не работал как единая система, и эффективность была крайне низкой. Устранение подобного явления и формирование команды, где каждый четко знает свое место, правильно организованы взаимодействие и взаимопомощь - одна из неотложных задач кыргызстанского менеджмента, в решении которой менеджер играет опять-таки ключевую роль. Важно и то, что для утверждающегося в нашей стране рынка особое значение приобретает социальная этика бизнеса, его общественная ответственность. Как показывают проведенные социологические

исследования, многие бизнесмены, как правило, стремятся прежде всего к деньгам, власти, вещам, усматривая в этом весь смысл жизни. Столь односторонняя устремленность вряд ли может способствовать решению проблем как общества, так и самого предпринимателя. В данной связи важно, чтобы руководители и специалисты в полной мере осознавали не только свои интересы, но и их прямую и непосредственную связь с интересами всего общества, научились рационально работать с ориентацией на положительный результат.

Главное в любой хозяйственной деятельности - это цель, к которой идут все ее участники. Цель - идеальное состояние управляемой системы. Важнейшая роль менеджмента состоит в организации производства товаров и услуг с учетом потребностей потребителей на основе имеющихся материальных и людских ресурсов и обеспечения рентабельности отдельных предприятий, а в совокупности и всего хозяйствования в КР.

Роль менеджмента в повышении эффективности хозяйствования в Кыргызской Республике можно охарактеризовать следующим:

1) вывести из кризиса десятки предприятий и организаций, неспособных решать насущный вопрос социального развития трудовых коллективов;

2) создать необходимые предпосылки для развития мелкого и среднего бизнеса, где уровень риска очень велик;

3) для улучшения деятельности хозяйственных предприятий и объединений: многомиллиардные операции увеличивают размеры риска и потерь в рыночной экономике;

4) содействовать возникновению и развитию прогрессивных форм организации производства и хозяйствования;

5) использовать потенциал менеджмента для повышения степени экономической и моральной заинтересованности персонала в конечном результате его работы и ее последствиях;

6) способствовать сокращению затрат и решению задачи по последовательному повышению уровня прибыльности и рентабельности предприятия;

7) Совершенствовать организационную структуру управления фирмами, повысить в них роль как стратегического планирования, маркетинга, инновации, управления финансами, предприятий сервисного обслуживания;

8) способствовать повышению уровня квалификации кадров. Совершенствование научно-конструкторских работ в соответствии с запросами рынка. Ежегодно должен проводиться ситуационный анализ, открывающий широкие возможности для оценки проделанной работы и ее результатов;

9) сформировать у предпринимателей этику, философию общественной ответственности;

10) обеспечивать решение тяжелого груза экологических проблем;

11) распространить систему маркетинга во всех предпринимательских структурах.

Существующие системы профессиональной подготовки современных менеджеров (вузы, факультеты управления, школы менеджмента) сталкиваются сегодня с рядом проблем, переживают серьезные трудности. Все это происходит в процессе интеграции кыргызской системы высшего образования в единое европейское образовательное пространство, перехода на двухуровневую систему подготовки кадров (бакалавр, магистр), реализации образовательных стандартов третьего поколения по направлению «Менеджмент».

В условиях глобализации бизнеса и усиления международной конкуренции все острее проявляется дефицит квалифицированных кадров, которые могут работать в изменяющихся условиях среды. Этот дефицит сопровождается ростом требований к профессиональным компетенциям менеджеров, способных и готовых профессионально решать проблемы и практические задачи бизнеса в условиях циклично повторяющихся экономических и финансовых кризисов.

Рассмотрим проблемы профессиональной подготовки менеджеров. Анализ и обобщение результатов зарубежных и российских исследований систем профессиональной подготовки менеджеров [2, 3, 4 и др.], а также российской практики менеджмент-образования позволяют выделить ряд проблем, которые связаны с самим процессом обучения. Они сводятся к следующим:

1. Процесс обучения управлению как набор отдельных дисциплин. Сегодня процесс обучения менеджеров (например, по магистерским программам) строится на основе модульного принципа и набора дисциплин, занимающих ключевые позиции в учебном плане. Заметим, что менеджмент (как функция и область научного знания) исторически был поделен на отдельные функциональные виды деятельности и области, которым соответствовали отдельные учебные дисциплины. По мере развития учебные дисциплины укреплялись, разрастались, становились все более мощными и одновременно удалялись друг от друга. Управление по своей сути растворилось в ряде специализированных дисциплин. Каждая из них отражала свой взгляд на управление организацией, его содержание, по-своему расставляла акценты в обучении и определяла ключевые концепции: «создание и рост стоимости для акционеров» — в финансовом менеджменте, «создание ценности для потребителя, выявление его потребностей и предпочтений» — в маркетинге, «делегирование полномочий» — в управлении человеческими ресурсами и организационном поведении. Вследствие отсутствия единого, системного взгляда на управление студентам предлагались разрозненные концепции и идеи, которые они должны были воспринимать. При этом ожидалось, что обучающиеся сами смогут объединить их в нечто единое, целое. В этой связи трудно не согласиться с выводом, который делает Г. Минцберг: «Сегодня типичная школа бизнеса занимается специализацией, а не интеграцией и уделяет внимание конкретным узким дисциплинам, а не практике управления» [3, С. 38];

2. Обучение управлению посредством анализа, а не синтеза. Эволюция развития теории и практики управления за последние полвека в условиях происходящих изменений внешней среды бизнеса привела к возникновению и развитию теории стратегического управления, которая делает акцент на разработку и реализацию стратегии. В ходе обучения менеджеров все большее внимание обращалось на использование аналитических приемов и методов в управлении. Этому в значительной мере способствовал вклад М. Портера в разработку аналитических инструментов для разработки и развития стратегии. В обучении современных менеджеров стратегическому управлению стало превалировать обучение навыкам стратегического анализа. Так, по оценке американских исследователей — профессоров, «около 80% учебных программ в американских школах бизнеса высшего уровня ... связано с одной темой — решением задач при помощи анализа» [3, С. 41]. К сожалению, в образовательных программах для наших менеджеров также недостаточное внимание уделяется проектированию в управлении, поиску управленческих инноваций, разработке моделей управления. Преподавание стратегического анализа в отрыве от синтеза обедняет результаты обучения менеджеров и обкрадывает практику управления. Однако, анализ (процесс разделения чего-либо на составляющие элементы) вовсе не означает синтез. Как известно, на основе отдельных частей, элементов не всегда можно воссоздать целое. Именно синтез составляет сердцевину управления. Менеджмент-образование не справляется с этой задачей, поскольку решить ее можно только в контексте конкретной ситуации. Находясь в среде своей компании, руководитель должен хорошо представлять не только отдельные элементы целого, но и то, как они связаны в единое целое и взаимодействуют в рамках организации, он должен уметь видеть интегрированные системы. И дело вовсе не в том, что современный руководитель не нуждается в проведении анализа. Скорее наоборот, результаты анализа ему просто необхо-

димы, но ради того, чтобы внести этот вклад в последующий синтез, для разработки модели и проектирования будущих систем управления. Именно в этом и заключена вся сложность. Выпускники школ бизнеса и менеджмента без сомнения умны и наполнены знаниями. Но многие из них не могут применить для решения проблемы системный подход, затрагивающий разные изученные ими дисциплины, интегрированную структуру знаний. Перекос в сторону развития аналитических навыков у менеджеров приводит к тому, что остаются совершенно неразвитыми их способности к проектированию, разработке планов, умение действовать и выполнять реальные задачи;

3. Обучение методам управления вне связи с контекстом. Еще одна не менее важная проблема состоит в том, что обучение методам управления в общем и целом осуществляется вне связи с контекстом. Известно, что применение тех или иных методов управления в конкретной ситуации требует их предварительной модификации, учета особенностей конкретной ситуации. Методы и инструменты управления, применяемые менеджерами с учетом особенностей конкретной ситуации, могут оказаться весьма действенными и дать хорошие результаты. Но если они преподносятся обучающимся в общем и целом, вырванными из контекста, то порождают у них непоколебимую уверенность в том, что их применение на практике всегда даст ожидаемый результат.

По словам Г. Минцберга, начинает действовать «правило молотка»: дайте его маленькому мальчику — и все вокруг станет похожим на гвозди... Конечно, руководители могут использовать набор «молотков», но только если они понимают, к какой из ситуаций каждый из этих инструментов подходит» [3, С. 43];

4. Обучение недостаточно полезно для повседневной работы менеджеров. Опрос респондентов показал, что менеджерам в большей мере требуется ориентированное на практику обучение, развитие их «социальных навыков». Это и понятно, ведь управление предполагает работу с людьми, навыки межличностного общения, разрешения конфликтов и достижения согласия, получения и обработки информации и т.д. Некоторая часть этих навыков просто теряется в потоке рассматриваемых аналитических методов и процедур. Их просто «проходят» (перечисляют) и идут дальше. Нельзя рассчитывать на подготовку настоящих лидеров путем простого добавления в учебный план дисциплины по лидерству. С другой стороны, после обучения менеджеры бывают не в состоянии в одиночку осуществлять необходимые изменения в системах управления, которые возможно даже обсуждались в ходе обучения. В условиях постоянной занятости текущей работой у них практически не остается времени на разработку перспективных проектов, что осложняется отсутствием научных консультантов и поддержки со стороны профессиональных наставников.

Литература

1. Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года Министерство образования и науки Кыргызской Республики Бишкек 2012
2. Баранов И.Н. Стандарты третьего поколения и конкуренция на рынке бизнес-образования // Вестник СПбГУ. Сер. Менеджмент. - 2010. - Вып.1. - С. 166-183.
3. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008.
4. Стрекалова Н.Д. Профессиональная подготовка менеджеров в области бизнес-планирования // Вестник СПбГУ. Сер. Менеджмент. - 2007. - Вып. 4. - С. 183-198.
5. Стрекалова Н.Д. Подготовка и защита магистерской диссертации: Учебно-методическое пособие. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2010.