

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

ANALYSIS OF PROBLEMS OF PROFESSIONAL TRAINING OF STUDENTS IN HIGHER SCHOOL

**O. Antselevich
M. Angelova
T. Kolchugina**

Summary. At present, the importance of education in society has increased promptly. Its quality becomes one of the main factors determining the level of development of the state, the well-being of its citizens. In the context of political and economic reforms in Russia new requirements for the education system were put forward and they must be implemented in the training of specialists.

Keywords: integration process, professional competence, higher school, educational system.

Анцелевич Ольга Васильевна

К.п.н., доцент, Институт сервиса, туризма и дизайна
(филиал) СКФУ в г. Пятигорске
ancelevich@mail.ru

Ангелова Марина Николаевна

К.и.н., доцент, Институт сервиса, туризма и дизайна
(филиал) СКФУ в г. Пятигорске
ang-mar@mail.ru

Кольчугина Татьяна Анатольевна

К.ф.н., доцент, Пятигорский государственный
университет
kta987@rambler.ru

Аннотация. В настоящее время значение образования в жизни общества резко возросло. Его качество становится одним из основных факторов, определяющих уровень развития государства, благополучие его граждан. В условиях политических и экономических реформ в России выдвигаются новые требования к системе образования, которые необходимо реализовать в профессиональной подготовке специалистов.

Ключевые слова: процесс интеграции, профессиональная компетентность, высшая школа, образовательная система.

В связи с процессом интеграции России в мировое сообщество возникла необходимость в специалистах нового мышления, которые отвечают современным требованиям рынка труда. Нынешним экономистам помимо высокой успеваемости по дисциплинам необходим высокий уровень владения иностранными языками, опыт работы на компьютере и коммуникативные навыки и др.

В настоящее время экономика остро нуждается в специалистах — профессионалах. Но «чистый» профессионал, не чувствительный к другим, не умеющий работать в коллективе, не способный к совместному использованию знаний, в большей мере создает помехи, чем приносит пользу на современном предприятии.

Особенно это относится к экономистам-менеджерам, работа которых в основном связана с человеческим фактором и овладением человековедческими технологиями. Широко известный бизнесмен, президент корпорации «Крайслер» Ли Якокка, в своей деятельности основным считает работу с людьми. Учась в Лихайском университете, он изучал, помимо инженерных и экономических дисциплин, в течение четырех лет психологию и психопатологию. В книге «Карьера менеджера» он писал: «... я вовсе не иронизирую, когда утверждаю, что эти предметы, вероятно, были самыми ценными из всех

университетских дисциплин...». Традиционный взгляд на управленца как на человека с большим жизненным и профессиональным опытом, отсутствие опыта по осуществлению базовой профессиональной подготовки новых менеджеров порождает вопрос: правомерно ли ставить и решать проблему подготовки к управленческой деятельности вчерашних школьников — нынешних студентов? Психолого-педагогическая наука не располагает данными о прямом влиянии молодого или пожилого возраста на эффективность управления. Однако, как справедливо заметил В. И. Андреев в работе «Педагогика творческого саморазвития»: «Способность к управленческой, предпринимательской деятельности, как и другие личностные качества, проявляется сравнительно рано, хотя мы этому порой и не придаем особого значения. Однако в последние годы внимание педагогов и психологов к этой проблеме и за рубежом, и особенно у нас в стране, резко изменилось... Если мы хотим иметь в нашей стране кадры для управления..., то к этой проблеме подготовки менеджеров необходимо подойти с точки зрения развития тех природных, личностных качеств, которые отличают талантливого менеджера от посредственного руководителя» [2, с. 5]. Мы полностью разделяем мнение А. Шипиловой, которая считает, что категория «профессиональная компетентность» определяется, главным образом, уровнем профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека,

его мотивированным стремлением к непрерывному самообразованию, творческим и ответственным отношением к делу. Составляющие всех этих качеств должны присутствовать не только в структуре содержания общего образования, но и в «структуре грамотности», которая востребуется и актуализируется на профессиональном уровне, а также тех ее компонентов, которые могут быть отнесены не столько к предметному содержанию, сколько к формируемым качествам личности: творчеству, настойчивости, стремлению к приобретению новых знаний, высокой нравственности и т.д., без чего немислим подлинный профессионализм [6].

Ценностной основой в управлении становится интеллект человека, профессиональная компетентность и реализация ее на практике. Главным компонентом квалификации в организации административного управления становится качество профессионального образования, которое характеризуется интеллигентностью, профессионализмом и специализацией.

В.М. Шепель считает, «что интеллигентными люди не рождаются, а становятся в силу своей всесторонней образованности, человеколюбия, разумности поведения. Своеобразной несущей конструкцией всего этого выступает гуманитарная культура личности» [5, с. 7]. Нельзя не согласиться с его мнением, что отношение к гуманитарному знанию является своеобразным тестом для тех, кто хочет быть бизнесменом и менеджером. Благодаря гуманитарным знаниям человек приобретает возможность вбирать в себя различную информацию, подвергать ее чувственной и рациональной обработке. Эти знания выступают важнейшим условием деятельности интеллекта, проявления мыслительных способностей.

Менеджмент во всех странах мира формируется на основе национальных традиций, культуры и менталитета наций. Это обстоятельство требует пересмотра содержания сложившейся традиции управления в России. Высказывание О. Вихановского актуально и сегодня: «У нас же школы бизнеса создаются почти также легко, как и ларьки по продаже шашлыка на бойких перекрестках. При этом следует отметить, что буквально единицы на всю страну более или менее разбираются в современном бизнесе и менеджменте, и уж совсем считанные единицы могут преподавать, используя необходимые методические приемы обучения и тренинга» [3, с. 17].

В нашем обществе уже созрело понимание необходимости профессионального отношения к управлению предпринимательской деятельностью. Тяжелое положение, в которое попали сегодня некоторые предприятия и вузы, во многом результат неумения управлять развитием своих структур, вести поиск новых решений.

Анализ основных проблем развития менеджмента в России провел Центр международных образовательных программ по инициативе Национального фонда подготовки финансовых и управленческих кадров (НФПК). Было установлено, что свыше половины руководителей учебных заведений отметили в качестве проблемы «номер один» ориентацию преподавателей на традиционные методы обучения (57%), а 39% констатировали характерное для профессоров незнание сущности современного российского бизнеса, практики управления в современных условиях, неумение увязать научные и прикладные аспекты обучения. Доверие к обучению часто зависит от практического опыта преподавателя, от того насколько он сам связан с предпринимательской деятельностью. Сегодня чаще всего преподают те, кто сами никогда не занимались предпринимательством. На Западе поработавшие бизнесмены охотно завершают свою трудовую деятельность в качестве преподавателей и консультантов. В России те, кто может достичь успеха в бизнесе, им и занимаются. Таким образом, при подготовке предпринимателей-управленцев для сферы бизнеса традиционные методы обучения являются неэффективными [4].

Для понимания специфики подготовки предпринимателей — управленцев следует учитывать, что такая подготовка существенным образом отличается от других видов образовательной деятельности. Цель такого образования — не только повышение общего уровня, но и получение таких знаний, которые можно буквально сразу же применить на практике.

Второй проблемой, выявленной на основе анализа, является слабая учебно-методическая база вузов. Реальным сдерживающим фактором развития учебно-методической базы менеджмента признается слабость профессорско-преподавательского корпуса. По мнению М.Б. Алексеевой, «... в России появилась тенденция изучать новые социально-экономические явления, такие как бизнес, менеджмент, маркетинг и другие на примере различных западных школ (американских, западно-европейских и японских), тем самым привнося чуждые для нашего народа (сформированного в советский период) идеи меркантильности и частной собственности. Рыночные идеи сейчас во всем мире подвергаются жесткой критике и переосмыслению на основе нравственно-этических критериев». [1, с. 34] Мы согласны, что перенос целиком теоретических схем эффективного ведения бизнеса, построенных на использовании зарубежного опыта, неадекватен российской действительности и зачастую ей противоречит. Но, касаясь этой проблемы, преподаватели должны уяснять весьма серьезные «расхождения» в российской и зарубежной моделях менеджера. Основные причины этого в следующем:

а) на Западе менеджмент — сфера профессиональной деятельности: менеджеры и наемные работники разделены и часто конфликтуют. В России всегда существовало понятие «трудоустройства», где серьезных границ между руководителем и подчиненными не было. В частном бизнесе и сейчас они образуют «одну команду»;

б) западный менеджмент основан на профессионализме (ставка на закон, планирование и анализ, деловая этика и т.д.).

Знание зарубежного опыта ведения бизнеса и менеджмента, умение оценить преимущества, осознать неадекватность некоторых положений российской действительности необходимо будущему экономисту-менеджеру.

Способность студентов со второго курса читать неадаптированную специальную литературу и периодику не только для «домашнего чтения» на занятиях английского языка, но и для получения новой информации по специальным предметам, улучшает профессиональные знания наших студентов и повышает мотивацию изучения иностранного языка в вузе.

На сегодняшнем рынке немало литературы по менеджменту. По опросу НПБК, ее содержательный уровень не отвечает потребностям обучаемых. Преимущество было отдано переводным источникам, в которых, однако, не учтена российская специфика. НПБК приступил к реализации проекта, связанного с разработкой комплекта учебных материалов по менеджменту, ориентированных на подготовку и повышение квалификации менеджеров-практиков. Выработке практических навыков в этом проекте уделяется не меньше внимания, чем приобретению новых знаний. Фонд предпринял меры по изучению опыта ведущих школ бизнеса Западной Европы (Международного института менеджмента, одного из ведущих европейских центров бизнес-образования, где ежегодно проходят обучение свыше 3600 менеджеров, Британского института менеджмента, чьи программы ориентированы на индивидуальное обучение менеджеров в соответствии с теми задачами, которые они решают для своих фирм).

Проект предусматривает привлечение к участию в программе практикующих менеджеров, которые будут преподавать и консультировать в области менеджмента. Проект создавался на базе методического материала российских высших школ менеджмента с учетом российской специфики и опыта зарубежных школ, имеющих академические навыки работы в сфере рыночной экономики.

Сегодня в профессиональной высшей школе понимают, что цель образования не только повышение общего

уровня знаний, но и получение таких знаний, которые можно сразу применять на практике. Именно это служит мерилом успеха образовательного учреждения и залогом его устойчивого состояния в будущем.

Цели этого проекта в следующем:

- ♦ содействовать развитию цивилизованных рыночных отношений в российской экономике, обеспечив комплексную поддержку становления предпринимательства;
- ♦ реализовать масштабную программу профессиональной подготовки менеджеров современного уровня, специалистов в области управления и финансов, способных успешно работать в условиях рынка.

По анализу Национального фонда подготовки кадров на опрошенных предприятиях нет внешнего дефицита специалистов по управлению персоналом. Вместе с тем, у компаний с иностранным капиталом мнение прямо противоположное: найти на российском рынке труда специалиста по управлению человеческими ресурсами не легче, чем финансового директора. Руководители предприятий имеют смутные представления о наличии квалифицированных менеджеров на рынке труда. Сегодня еще очень редко используется такая форма связи, как отделы по трудоустройству в самих учебных заведениях, которые целенаправленно ищут работодателей, распространяют информацию о выпускниках, организуют интервью с ними и т.п. За рубежом студенты примерно за год до окончания обучения начинают искать место будущей работы. Пишется «резюме» на самого себя и рассылается по фирмам или посылается в Интернет. Представители фирм приезжают на выпускные экзамены престижных вузов с заявками на будущих специалистов и по конкурсу выбирают кандидатуры для трудоустройства на своих фирмах.

С нашей точки зрения, интересен опыт Института сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в Пятигорске, в котором была создана служба по трудоустройству выпускников, входящая в структуру отдела кадров.

Кандидатуры выпускников включены в банк данных, проводится сплошное анкетирование выпускников по специально разработанной форме и одновременно анализируется соответствие уровня подготовки выпускников требованиям рынка.

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ проблему трудоустройства выпускников решает совместно с администрацией г. Пятигорска. Создан Пятигорский городской студенческий Совет при отделе по делам молодежи в администрации города. В Совете существует банк данных на выпускников ву-

зов. Совместная работа с администрацией и разными предприятиями, и фирмами города позволяют выявлять спрос на специалистов в районе КМВ. Выпускники, прошедшие анкетирование, тесты и отвечающие требованиям работодателей, на конкурсной основе получают возможность трудоустроиться на вакантную должность.

Таким образом, приведенный выше анализ проблем профессиональной подготовки студентов позволяет сделать выводы о том, что

- ♦ отставание реформ образовательной системы от реформ в общественной жизни — один из факторов нестабильности экономики в России;
- ♦ состояние высшего экономического образования требует новой стратегии развития, так как углубляющийся разрыв между уровнем образования, в котором нуждается современная экономика, и тем, что дают высшие учебные заведения, приводит к тому, что их выпускникам не хватает профессиональных качеств;

- ♦ существует оторванность учебных программ от реальности современной экономики и практики;
- ♦ в стандартах мало учтен человеческий фактор и нравственно-этические ценности;
- ♦ гуманизация системы образования определяет основное содержание социального заказа в данный период. Нравственный потенциал личности, его интеллект, интеллигентность и профессионализм становятся основными компонентами профессиональной квалификации;
- ♦ требуются быстрые и эффективные меры по укреплению учебно-методической базы и формированию нового корпуса преподавателей, которые не только используют традиционные методы обучения, но имеют практический опыт работы в бизнесе;
- ♦ необходимо создание отделов по трудоустройству выпускников в самих учебных заведениях, что поможет не только решению проблемы безработицы, но и повышает престиж вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева М. В. Системное управление подготовкой профессионалов (методология и методы) / СПб ГИЭА. — СПб, 2007. — 131 с.
2. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития. — Казань: Изд-во КГУ, 2010. — С. 5–6.
3. Вихановский О. Кто поведет к рынку // Вопросы экономики. — 1992. — № 1. — С. 17.
4. Каганов В., Мухин А., Толоконников А. Технология подготовки предпринимателей // Alma mater. — 2011. — № 2. — С. 42–45.
5. Шепель В. М. Настольная книга бизнесмена и менеджера (Управленческая гуманитарология). — М.: Финансы и статистика, 2002. — 240
6. Шипилина Л. Подготовка менеджеров образования // Высшее образование в России. — М., 2012. — № 6. — С. 26–33.

© Кольчугина Татьяна Анатольевна (kta987@rambler.ru). Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Пятигорский государственный университет