

- анализа результатов экзаменационных сессий и итоговой государственной аттестации студентов;
- анализа результатов деятельности преподавательского состава;
- показателей государственной аккредитации;
- опросов студентов, сотрудников, работодателей;
- анализа результатов мониторинга деятельности ОУ и т. д.

Проблемы профессиональной подготовки и организации научно-исследовательской деятельности магистров менеджмента

Д. А. Казакова, Н. Д. Стрекалова
Санкт-Петербург,
РГПУ им. А. И. Герцена

Professional preparation of future managers adequate for modern economy should be realized in unity with real research activities and project development. The question about science research among students prevailed in educational sphere. One of the most important principles of Bologna declaration is high education, based on research activities. Research activities should be important among students, due to the fact that this knowledge is principal for the future job.

Analysis of the process of students' professional preparation allows to reveal several problems that are clarified in the article.

Such methods as case analysis, course paper writing, etc. can help students to receive key competence needed in their job. Certainly cooperation with business structures is necessary for educational process and could lead to better learning and understanding of real business problems.

Профессиональная подготовка магистров менеджмента, адекватная потребностям современной экономики, может осуществляться только в единстве с реальными научными исследованиями и проектными разработками. Не случайно в ФГОС ВПО отводит научно-исследовательской деятельности важную роль в процессе профессиональной подготовки магистров менеджмента [1]. Болонская декларация, разделившая процесс обучения на две основные ступени (бакалавриат и

магистратуру), провозгласила одним из ключевых принципов высшее образование, основанное на научных исследованиях. Парадигма формирования компетенций приходит на смену господствовавшей ранее парадигме передачи научных знаний.

Проведение научно-исследовательской работы тесно связано с обучением в магистратуре, что позволяет обеспечить формирование необходимых компетенций менеджеров для выполнения определенных видов профессиональной деятельности: научно-исследовательской, аналитической, организационно-управленческой, педагогической.

Анализ процесса профессиональной подготовки магистров менеджмента позволяет выявить ряд проблем.

1. Организация процесса обучения менеджменту как набора отдельных дисциплин.

Сегодня процесс профессиональной подготовки менеджеров (по бакалаврским и магистерским программам) базируется на основе модульного принципа и набора отдельных дисциплин, занимающих ключевые позиции в учебном плане.

Заметим, что менеджмент как вид деятельности и область научного знания исторически был поделен на отдельные области, которым сегодня соответствуют отдельные учебные дисциплины. По мере их развития они укреплялись, разрастались, становились все более мощными и одновременно удалялись друг от друга. Управление по сути растворилось в ряде отдельных специализированных дисциплин. Каждая из них предлагала свой взгляд на управление организацией, его содержание, по-своему расставляла акценты в обучении и определяла основные доминирующие концепции. Среди них «создание и рост стоимости компании для акционеров» — в финансах, «создание ценности для потребителя, выявление его предпочтений и удовлетворение его потребностей» — в маркетинге, «делегирование полномочий» — в управлении человеческими ресурсами и организационном поведении. В силу отсутствия единого, системного взгляда на управление обучающимся предлагались разрозненные идеи, которые те должны были пассивно

воспринимать. При этом ожидалось, что обучающиеся сами смогут объединить их в нечто единое, целое.

Но управление – это не просто сумма маркетинга, финансов, операционной деятельности, человеческих ресурсов, бухучета и т. д. Оно охватывает все функции бизнеса, но не сводится к ним. Трудно не согласиться с выводами Г. Минцберга, который указывал, что «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 динамичных изменений внешней среды привела к возникновению и развитию теории стратегического управления, а само стратегическое управление стало акцентироваться на разработке стратегии. В ходе обучения менеджеров все большее внимание уделяется использованию в управлении аналитических приемов и методов. Этому в значительной мере способствовал вклад М. Портера в формирование аналитических инструментов для разработки стратегии.

В результате стратегический анализ стал превалирующим в обучении современных менеджеров. Не случайно «около 80% учебных программ в американских школах бизнеса высшего уровня... связано с одной темой – решением задач при помощи анализа» [3. С. 41]. Аналогичная картина наблюдается и в программах обучения российских менеджеров, где также ключевая роль отводится анализу и недостаточно внимания уделяется синтезу (обучению проектированию, разработке моделей и бизнес-проектов, современных систем управления) [4].

Однако анализ вовсе не означает синтез. Как известно, анализ предполагает процесс разделения чего-либо на составляющие элементы. Но на основе анализа отдельных частей (элементов) не всегда можно воссоздать целое. Именно синтез составляет сердцевину управления. Но решать задачу синтеза 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 не в том, что современному менеджеру не нужен анализ. Скорее наоборот, результаты анализа ему просто необходимы, но для того, чтобы использовать их с целью синтеза (для разработки моделей и проектирования будущих систем управления). Именно в этом и состоит сложность. Обучение стратегическому анализу в отрыве от синтеза (разработки бизнес-моделей, стратегических бизнес-планов, проектов будущего развития) обедняет обучение менеджеров, обкрадывает практику управления [4].

Выпускники школ бизнеса (менеджмента) несомненно получают много полезных знаний. Но лишь немногие из них могут применить их для решения проблем, затрагивающих разные изученные ими дисциплины, выработать некий объединяющий подход, интегрированную структуру знаний и навыков управления. Перекос в сторону развития у менеджеров аналитических навыков 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.

Известно, что применение тех или иных методов управления в условиях конкретной ситуации требует их предварительной модификации с учетом особенностей рассматриваемой ситуации. Знание методов и инструментов, применяемых с учетом всех нюансов и особенностей конкретной ситуации, может быть весьма действенным и давать 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 приводит к ожидаемому результату. Конечно, менеджеры должны знать и уметь использовать весь набор инструментов. Но при этом они должны ясно понимать, какой из них подходит в данной конкретной ситуации.

4. Обучение управлению привносит

мало пользы для повседневной работы менеджеров.

Текущая деятельность по управлению связана с работой с людьми, что требует развития коммуникативных и социальных навыков и умений (навыков межличностного общения, разрешения конфликтов, достижения согласия, получения и обработки информации и т. д.). Но парадокс состоит в том, что в реальной практике на это по-видимому не обращают серьезного внимания или не умеют обучать этому. Возможно, что большинство студентов оказываются просто не способны усвоить большую часть из предлагаемого. Некоторая часть важных навыков может просто «раствориться» в потоке аналитических методов и процедур.

Вряд ли можно рассчитывать на то, что подготовка настоящих лидеров может быть осуществлена путем простого добавления в учебный план дисциплины по лидерству, особенно когда смежные дисциплины фокусируются на подготовке менеджеров-аналитиков, развитии навыков экономического или стратегического анализа, выработке предложений по принятию решений.

Менеджер после обучения возвращается на место работы и зачастую оказывается не в состоянии в одиночку (без команды единомышленников) осуществить необходимые изменения в системах управления. В условиях постоянной занятости текущей работой практически не остается времени на разработку перспективных проектов, что осложняется отсутствием научных консультантов и поддержки со стороны профессиональных наставников.

Итак, решение указанных выше проблем должно обеспечивать достижение основной цели – профессионального обучения менеджеров, способных достигать поставленных целей, разрабатывать и реализовывать проекты, приносящие прибыль своим компаниям.

Для формирования и развития требуемых профессиональных компетенций необходимо использовать новые формы и методы обучения, создавать экспертные группы, организовывать и проводить сквозные научные семинары, конференции.

К числу эффективных форм и методов обучения, успешно зарекомендовавших себя на практике, относятся обучение в действии (*action learning*) и проектный подход. Принцип обучения в действии (*action learning*) широко используется в программах профессиональной подготовки менеджеров как в зарубежных, так и в российских бизнес-школах. Обучение в действии основано на том, что менеджеры активно вовлечены в процесс поиска решения проблем, возникающих в реальной практике управления на предприятиях, по их месту работы. Такое обучение непосредственно ориентировано на достижение целей практической профессиональной подготовки обучающихся.

Необходимо уделять больше внимания анализу и оценке информации в ходе подготовки курсовых работ, написанию статей, кейсов, изучению и анализу возможностей применения на практике новых теорий управления (ресурсной концепции стратегического управления, концепции динамических способностей фирмы, управления знаниями). Имея хорошую подготовку, студенты могут выполнять научные исследования и во время зарубежных стажировок в других странах.

Безусловно необходимы налаживание связей и организация сотрудничества с представителями бизнеса, поскольку многие хорошие исследования часто инициируют сами практики бизнеса/менеджмента.

Список использованной литературы

1. ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200 менеджмент (квалификация (степень) магистр).— 2009. — Режим доступа: <http://www.osu.ru/docs/magistrat/fgos/080200m.pdf>, свободный. — Загл. с экрана.

2. Лоранж П. Чему и как должна обучать школа бизнеса [Электронный ресурс] / П. Лоранж // Элитариум: центр дистанционного образования. — 2007. — Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/10/31/chemu_i_kak_dolzhna_obuchat_shkola_biznesa.html, свободный. — Загл. с экрана.

3. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. — М.: «Олимп Бизнес», 2008. 544 с.

4. Стрекалова Н. Д. Профессиональная под-

готовка менеджеров в области бизнес-планирования // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2007. Вып. 4. С. 183–198.

5. Шемятихина Л. Ю. Проектирование содержания и технологий обучения в двухуровневой модели подготовки менеджеров – бакалавров и магистров / Л. Ю. Шемятихина. – Екатеринбург, 2008. С. 20–25.

призвана решать федеральная целевая научно-техническая программа: определение приоритетов в сфере науки и технологий и их реализация; развитие системы научных и технических приоритетов, механизмов создания и построения государственно-частного партнёрства; разви-