



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Ка ф е д р а «Педагогика и управления социальными системами»

М.В. ГОРШЕНИНА, В.П.СУХИНИН, Е.Ю. ФИРСОВА.

ПОДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Самара
Самарский государственный технический университет
2014

Печатается по решению редакционно-издательского совета СамГТУ

УДК 378
ББК 74.4

Подготовка менеджеров производственной сферы в современных условиях: монография/ *М.В. Горшенина, В.П. Сухинин, Е.Ю. Фирсова*; - Самара: Самар. гос. техн. ун-т. Самара, 2014. 139 с. Ил. 10 табл. 21 библиогр.: 66 назв.

ISBN 978-5-7964-1768-3

Современный этап развития производства в России и современные социально-экономические условия требуют модернизации сложившейся системы подготовки менеджеров производственной сферы, обеспечивающих конкурентоспособность производства в условиях ВТО.

В книге раскрываются теоретические и методологические основы профессиональной подготовки менеджеров производственной сферы в историческом аспекте. Определяется специфика и особенность их деятельности, которые должны учитываться при разработке основных образовательных программ по профилю «Производственный менеджмент». Рассматривается содержание интегрированного учебного курса как средства формирования готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности. Представлены результаты опытно-экспериментальной работы.

Книга адресована руководителям образовательных учреждений, аспирантам, преподавателям, а также разработчикам основных образовательных программ по направлению 080200 Менеджмент, профиль «Производственный менеджмент».

УДК 378
ББК 74.4

Рецензенты: доктор экономических наук, доцент И.А. Тойменцева
доктор педагогических наук, профессор В.М. Нестеренко

ISBN 978-5-7964-1768-3

© М.В. Горшенина, В.П. Сухинин,
Е.Ю. Фирсова, 2014
© Самарский государственный
технический университет, 2014

ВВЕДЕНИЕ

От его состояния экономики и производства зависит уровень и качество жизни любого государства. Развитие региона напрямую зависит от экономических показателей в производстве, чем выше показатели, тем большее количество дотаций может получить конкретный регион, и как следствие улучшить состояние своей инфраструктуры. Однако рост показателей за последние годы в производстве не существенен, по причине отсутствия грамотных специалистов управления.

После вступления России в ВТО перед производством ставятся задачи обеспечения конкурентоспособности своей продукции по сравнению с иностранными производителями. По данным, представленным Всемирным экономическим форумом, по состоянию на 2011-2012 гг. Российская Федерация занимает среди 142 стран 66-е место по индексу глобальной конкурентоспособности. Это обуславливает необходимость развития производственной базы в соответствии с мировыми тенденциями.

Западные компании уже осознали ту мысль, что конкурентоспособность организации определяется не столько наличием передовых технологий, сколько ее интеллектуальным капиталом, так как именно он становится основой создания инновационной продукции. Не менее важный вклад в конкурентоспособность вносит и управленческий персонал, от некачественных решений которого предприятие может терять до 80% своей эффективности. Возникают многочисленные проблемы при применении традиционных подходов к управлению производством, которые оказываются недостаточными для его модернизации. Существующая интеграция систем «образование-наука-производство» поддерживается только при подготовке инженерных или рабочих кадров для производственной сферы, и практически отсутствует при подготовке управленческих кадров, то есть менеджеров производственной сферы.

Предприятия ожидают профессионально компетентных менеджеров, обладающих знаниями не только в экономике и управлении,

но и способных решать проблемы проектирования, конструирования, функционирования, практического применения техники и технологии на научной основе. Поэтому профессиональная подготовка менеджеров производственной сферы должна учитывать многообразие функций деятельности, выполняемых современными специалистами, то есть менеджеры производственной сферы должны быть готовы к осуществлению управленческой, экономической и производственной деятельности. Однако подготовка менеджеров ведется в широко направленном, универсальном виде, то есть не учитывается специфика и особенности профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

В научном мире вопрос подготовки менеджеров по различным направлениям рассматривается уже на протяжении последнего десятилетия. Однако научные исследования посвященные проблеме подготовки менеджеров производственной сферы (Ю.А. Воронцова, И.В. Смирнов) рассматриваются в аспекте определения дидактических условий подготовки в процессе изучения гуманитарных дисциплин или определения подходов в процессе повышения квалификации менеджеров работающих в производственных сферах. При этом профессия менеджер производственной сферы рассматривается, как менеджер-универсал, работающий в данной сфере. Значительное количество исследований посвящено проблеме формирования готовности менеджеров к различным видам деятельности: к решению экономико-управленческих задач (Л.Н. Феофанова); к деловому общению (М.В. Дембровская, Н.В. Мельченкова); к управленческой деятельности (Н.С. Аулова, Н.А. Киселева, А.А. Морусов, К.Ю.Сидоровский, Е.А. Соколова); умению устанавливать деловые отношения (В.И. Соломыкин); к решению экологических задач (О.Н. Колупаева, Н.В. Насурова), к аналитической деятельности (С.П. Борисова) и др. Однако нет ни одного исследования посвященного формированию готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, учитывающую необходимость выполнения производственной функции.

Подготовка менеджера производственной сферы к профессиональной деятельности, требует пересмотра в соответствии с новой образовательной парадигмой, направленной на интеграцию социума, образования и науки, и разрешения ряда объективных противоречий между:

-необходимостью решения производственных задач, повышающих ответственность за их результат, и недостаточной готовностью менеджеров производственной сферы к их выполнению на основе учета специфики и особенностей профессиональной деятельности;

-потребностью практико-ориентированной направленности профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы и недостаточной разработанностью педагогических средств, обеспечивающих формирование их готовности к профессиональной деятельности, с учетом специфики особенности профессиональной деятельности.

Стремление найти пути разрешения указанных противоречий обусловило проблему исследования. В теоретическом плане – это проблема определения профессиональной деятельности менеджера производственной сферы. В практическом плане – это проблема определения средств, способствующих формированию готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной деятельности.

Для решения данной проблемы были определены задачи исследования.

1. Конкретизировать представление о становлении профессии менеджера производственной сферы в России.

2. Раскрыть специфику и особенность профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

3. Определить компоненты готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

4. Выявить средства формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

Методологическую основу исследования составляют педагогические, психологические, философские, исторические, экономические и управленческие теории и концепции профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы; теории профессионального образования; современные отечественные и зарубежные концепции, раскрывающие сущность педагогического процесса.

Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений был использован комплекс взаимодополняющих методов исследования, адекватных его предмету: анализ философской, педагогической, психологической и методической литературы; эмпирические методы (изучение и обобщение педагогического опыта, педагогическое наблюдение, анкетирование, самооценка, рейтинг, тестирование, констатирующий и формирующий эксперименты); праксиметрические методы (контент-анализ образовательных стандартов, учебных программ и квалификационных характеристик); моделирование; методы математической статистики (корреляционный анализ).

Данное исследование несет в себе определенную научную новизну:

- конкретизировано научное представление о становлении профессии менеджера производственной сферы в России [круг обязанностей менеджеров производственной сферы в России обусловлен этапами экономического развития (в индустриальный период – XVIII век;

- подготовкой производства к выпуску продукции занимался ремесленник; в период монополистической рыночной хозяйственной системы – XIX век – мануфактурщик или управляющий производством занимался подготовкой производства к выпуску продукции и внедрением технологий и автоматизации; обязанности по модернизации устаревшего оборудования в период плановой хозяйственной системы – 20–30-е годы XX века – выполняли «красные директора» и государственные служащие; в период административно-командной хозяйственной системы – 30–70-е годы XX века – развитие предприятия обеспечивали рационализаторы; во время переходной экономики – 80-е годы XX века – 10-е годы XXI века – обязанностью мене-

джера становится подготовка производства к выпуску продукции; в период инновационной экономики – с 20-х годов XXI века – круг обязанностей менеджера производственной сферы направляется на конструирование, проектирование и ресурсное обеспечение). Совокупность функций деятельности современного менеджера производственной сферы требует способностей для принятия управленческого решения, влияющего на конкурентоспособность и качество продукции];

– раскрыта специфика (интеграция информационно-аналитической, организационно-управленческой, предпринимательской, производственной деятельности с ведущим видом – производственной деятельностью) и определена особенность профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы (средства деятельности представляются тактиками предвидения событий и тенденций, организации персонала и процессов, инжиниринга для выполнения задач стратегического плана предприятия);

– обоснована структура готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы (интегративное свойство личности, способствующее принятию управленческого решения, обусловленного спецификой и особенностью профессиональной деятельности); в структуре готовности выделяются рефлексивный, субъектный и технологический компоненты; показатели компонентов обусловлены квалификационными характеристиками, запросами работодателей и определяются на основе результатов идентификации видов профессиональной деятельности с этапами процесса принятия управленческого решения;

– определены средства формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы в процессе обучения в вузе (средством-источником профессиональной практико-ориентированной информации является интегрированная учебная дисциплина «Основы управления производственными системами», представленная тематическим содержанием; средством

освоения информации выступают активные методы и формы обучения, имитирующие профессиональные ситуации, которые погружают в профессиональную специфику и стимулируют к поиску эффективных управленческих решений);

– разработана и апробирована система формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы [разновидность педагогической системы, обеспечивающая достижение цели – сформированность готовности менеджеров производственной сферы, представляет собой совокупность средств и методов педагогического воздействия. Методологический элемент системы представлен тактиками предвидения событий и тенденций, организации персонала и процессов, инжиниринга адекватно предмету деятельности. Содержательный элемент системы представлен разделами интегрированной учебной дисциплины («Прогнозирование развития производственных комплексов», «Основы управления производственными системами», «Проектно-конструкторская деятельность»), которые осваиваются с помощью комплекса деловых игр, тренингов, кейс-стади и практики на производстве (процессуальный элемент системы). Результативный элемент системы представлен характеристиками качества процесса формирования готовности к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы в виде компонентов готовности].

Результаты исследования расширяют научные представления о становлении профессии менеджера в России; обеспечивают углубленное понимание специфики и особенности профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы; способствуют разработке средств формирования их готовности к профессиональной деятельности в инновационных условиях производства.

Практическая значимость исследования состоит в направленности его результатов на совершенствование профессиональной подготовки менеджеров производственной сферы; в разработке системы формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы. Результаты экспериментальной ра-

боты внедрены в практику профессиональной подготовки менеджеров производственной сферы в филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный технический университет» в г. Сызрани и могут использоваться при подготовке будущих менеджеров для производственной сферы в других вузах.

Авторы выражают благодарность профессору Рудневой Т.И., профессору Нестеренко В.М. за ценные замечания в работе над книгой.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ

1.1. Сущность понятия «менеджер производственной сферы»

В концепции социально-экономического развития России до 2020 года ключевым элементом является качество профессиональных кадров, обеспечивающее высокий уровень конкурентоспособности инновационной экономики. Сущность инновационной экономики заключается в превращении науки в движущее производительное преимущество. Переход к инновационной экономике связан с особенностью, которая состоит в том, что России предстоит решать проблемы опережающего и догоняющего развития. Находясь в положении глобальной конкуренции, России нелегко добиться уровня развитых стран по эффективности производства и благосостоянию населения, если развитие экономических секторов будет работать не на опережение. Степень развития секторов экономики выявляют специализацию России в мировой хозяйственной системе и позволяют в высшей степени осуществлять конкурентные национальные преимущества. Если в доиндустриальный период основным звеном национальной системы являлись природные и трудовые ресурсы, а в индустриальный период приоритет принадлежал материальным ресурсам, то основное звено национальной системы в постиндустриальном периоде составляют информационные и интеллектуальные ресурсы. Интеллектуальный ресурс – это совокупность трудовых ресурсов с накопленной базой знаний, умений и навыков [53].

Инновационной экономике для достижения поставленных целей и решения задач необходима качественная подготовка профессиональных кадров и интеграция производства, экономики и образования при осуществлении этой подготовки, а также организация профессионального образования в соответствии с запросами современного производства и социума. Проблема интеграции актуализируется в связи со вступлением России во внешне-торговые отношения.

Наблюдается снижение уровня инновационной активности предприятий, которая усугубляется низкой отдачей от реализации технологических инноваций в России.

Исследователи обращаются к разным аспектам интеграции при исследовании многоуровневости образования (Е.И. Артамонова); создании модели интеграции международного и отечественного образования (Л.С. Подымова); исследовании болонского процесса (В.А. Сластенин). Однако все исследования носят теоретический характер, не уделяют внимание интеграции образования, производства и экономики, что порождает противоречие между требованиями к интегрированной системе образования и практической направленности этой интеграции.

Приоритетными направлениями современной инновационной экономики России являются: разработка социально-ориентированной инновационной политики для обеспечения стабильного экономического роста (инвестирование научно-инновационных циклов в промышленности, накопление интеллектуального человеческого ресурса) и реализация структурной промышленной инновационной политики. Основной целью промышленной инновационной политики является развитие отечественной промышленности, способной обеспечивать выпуск конкурентоспособной продукции для реализации на мировом рынке. Выбор и реализация новой промышленной инновационной экономики и политики, обеспечивающей развитие науки, изобретений, «ноу-хау», открытий и новых технологий с последующим мобильным развертыванием инновационных циклов по реализации мировых критических технологий и организация массового выпуска наукоемкой промышленной продукции на уровне мировых стандартов, может вывести Россию на новый виток стабильного экономического роста и социального прогресса. Главным фактором развития современной высокотехнологичной и конкурентоспособной промышленности были и остаются высококвалифицированные кадры.

Анализ федеральных экономических порталов («Административная реформа в Российской Федерации», портал внешнеэкономической

информации Российской Федерации, «Федеральная адресная инвестиционная программа», «Результаты работ по проектам Минэкономразвития России в рамках ФЦП «Электронная Россия», «Петербургский международный экономический форум», портал «Россия-ЕС: Партнерство для модернизации» и другие) показал, что государственная политика в области развития производственной сферы направлена на увеличение глобальной конкурентоспособности нефтегазового, энергетического и тяжелого машиностроения России, а также горно-металлургического комплекса и станкоинструментальной промышленности. Комплексное развитие российской экономики, диверсификация и модернизация должны осуществляться за счет использования продукции российского машиностроения и металлургии.

Таким образом, государственная поддержка и инвестиции будут направлены на развитие производственной сферы и базовых отраслей промышленности, на создание благоприятных условий конкуренции российских и зарубежных производителей на российском рынке и условий поддержания экспорта российской промышленной продукции. Следовательно, производственной сфере и ее базовым промышленным отраслям нужны профессиональные кадры, которые смогут эффективно распорядиться имеющимися ресурсами.

Главная тенденция в производственной сфере в последние годы – рост спроса на специалистов с узким профилем, на производственно-управленческий персонал, который не нуждается в дополнительном обучении.

Проведенный нами анализ корпоративных журналов предприятий производственной сферы («Вестник ЛИН» (г.Москва), «Машиностроитель» (г.Сызрань), научно-технический вестник ОАО «Роснефть» (г.Москва), «Акционер» (г.Самара)) показал, что ключевой фигурой интеллектуального ресурса на производственном предприятии является менеджер.

В зависимости от созданной менеджером атмосферы, места принятия решения (удаленно или в условиях возникшей задачи), его знаний о производстве, технологиях и инновациях создаются условия

для реализации идеи «бережливого производства» и соответствующая экономия ресурсов. Таким образом, менеджер для принятия управленческого решения должен иметь знания технологического и производственного характера. Результатом управленческого решения, полученного с использованием технологических и производственных знаний, является рост производительности предприятия, взаимодействие производственных систем, улучшение качества продукта, увеличение прибыли, что в значительной степени повышает конкурентоспособность предприятия и производственной сферы в целом (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Значимость профессии менеджер производственной сферы

Задача интеграции производства и образования рождает спрос на новые профессии, одна из которых менеджер в производственной сфере (далее – «менеджер производственной сферы»). Понятие «менеджер» пришло в русский язык из английского языка (глагол *to manage* - руководить, управлять, заведовать, стоять во главе) и означает «управляющий, руководитель, директор, правитель» [56,591]. Англичане употребляли понятие «менеджер» для обозначения управления - «искусный наездник». Исследователи толкуют понятие «менеджер» как руко-

водитель для своих подчиненных, который обеспечивает выполнение работы за счет других людей (А. Попов); специалист, осуществляющий управление организацией (Э.Г. Скибицкий, И.Э. Толстова, Н.М. Шмид); руководитель, управляющий людьми и их поведением (И.П. Пономарев). Также менеджер рассматривается учеными как обеспечивающая система с оптимальным набором качеств и свойств личности (И.Н. Носс, Н.В. Носс, Ф. Тейлор, А. Файоль).

Профессия «менеджер» в современной рыночной системе является одной из престижных профессий, а само понятие «профессия» имеет многогранное значение и рассматривается всеми сферами общественной жизни. С экономической точки зрения, профессия – это род трудовой деятельности, предполагающей специальное образование, свидетельствующее о наличии у него знаний, умений, навыков, позволяющих ему качественно выполнять свою работу (Л.Ш. Лозовский, Б.А. Райзберг, Е.Б. Стародубцева, С.Г. Струмилин и др.). С педагогической точки зрения, это набор личностных качеств, компетенций, навыков, умений, знаний для выполнения качественной работы [46]. С философской точки зрения, профессия определяется как призвание человека к определенному виду труда [35]. Социологи рассматривают профессию как форму социальной организации в рамках общества; как род трудовой деятельности, требующий специальных знаний; как элемент социально-профессиональной структуры общества (Р.Н. Абрамов, В.А. Аникин, П.В. Романов, Г. Спенсер, В.А. Ядов и др.). С психологической точки зрения, профессия – это тип социально-производственной деятельности, имеющий осмысленное историческое содержание и место в системе общественного производства (Б.Г. Ананьев); это форма трудовой деятельности со своими условиями труда, задачами и целями, трудовыми функциями (Е.А. Климов). Э. Гринвуд определяет требования к носителю профессии: представители профессии должны обладать какой-либо властью, влиянием и авторитетом; иметь образование или систему специальных знаний; представлять собой какую-либо общность, группу со своими правилами и нормами, а также иметь профессиональную культуру [66].

Рассматривая структуру профессиональной деятельности, выделяют три признака профессии:

1) экономический признак (деятельностный подход), согласно которому, профессия представляет значимую для общества трудовую деятельность людей, характеризуемую функциональным разделением труда;

2) социологический признак (стратификационный подход) позволяет профессию рассматривать через ее носителей, коллектив или группы людей, занятых одним видом трудовой деятельности;

3) психологический признак (личностный подход) ориентирует на принятие профессии за набор профессионально важных качеств личности [5].

Мы признаем, что профессия – это многопризнаковый род трудовой деятельности, имеющий глубокое историческое содержание. В силу того, что в документах не значится квалификация «менеджер производственной сферы», в данной работе под понятием «менеджер производственной сферы» будем понимать собирательный образ специалиста по управлению в производственной сфере, обладающего совокупностью свойств, необходимых для выполнения профессиональных функций.

Менеджер производственной сферы – специалист по управлению в производственной сфере, обладающий совокупностью свойств, необходимых для выполнения экономической, управленческой и производственной функций.

Для подтверждения нашей точки зрения был проведен анализ государственных образовательных стандартов, отвечающих за профессиональную подготовку менеджеров по специальностям 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)», 080504 «Государственное и муниципальное управление», 080507 «Менеджмент организации», 080505 «Управление персоналом», 080503 «Антикризисное управление», 080500 «Менеджмент» и по направлению подготовки 080200 – «Менеджмент» (квалификация "бакалавр").

Анализ подтвердил отсутствие направления и специальности подготовки менеджеров производственной сферы.

Также отсутствие интереса в научном мире к профессии «менеджер производственной сферы» показывают исследования в области подготовки менеджеров. Так ряд научных исследований посвящен формированию готовности к профессиональной деятельности менеджеров: образования (М.Н. Булаева, Е.Н. Никонова); туризма (М.В. Дембровская, Е.В. Положевец, Д.Е. Эм); управления в муниципальной сфере (Е.А. Соколова); экономистов (Е.В. Ефимова, А.А. Морусов, Г.В. Петрук, И.В. Чичикин); в области социально-культурной деятельности (М.В. Асаинова, К.Ю. Сидоровский) и др. Научные исследования посвящены проблеме подготовки менеджеров для производства (Ю.А. Воронцова, И.В. Смирнов) в аспекте определения дидактических условий изучения учебных дисциплин и повышения квалификации менеджеров, работающих в производственных сферах.

Значительное количество исследований посвящено проблеме формирования готовности менеджеров к различным видам деятельности: к решению экономико-управленческих задач (Л.Н. Феофанова); к деловому общению (М.В. Дембровская, Н.В. Мельченкова); к управленческой деятельности (Н.С. Аулова, Н.А. Киселева, А.А. Морусов, К.Ю. Сидоровский, Е.А. Соколова); к установлению деловых отношений (В.И. Соломыкин); к решению экологических задач (О.Н. Колупаева, Н.В. Насурова); к аналитической деятельности (С.П. Борисова) и др. Однако нет работ, посвященных формированию готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы с учетом ее специфики и особенности.

Таким образом, для уточнения собирательного образа специалиста по управлению в производственной сфере, обладающего совокупностью свойств для выполнения профессиональных функций, обратимся к историческому аспекту процесса становления профессии «менеджер производственной сферы».

1.2. Генезис идей о становлении профессии менеджера производственной сферы в России

Менеджер производственной сферы будет рассматриваться нами относительно элемента целостной системы, где характеристики и выполняемые им функции (под функцией будем понимать круг обязанностей менеджера) неразрывно связаны с деятельностью предприятия, развитием экономики и управления в целом и, соответственно, изменяются под влиянием исторических процессов.

При рассмотрении вопроса о становлении профессии «менеджер производственной сферы» мы будем основываться на том, что управленческая деятельность является одной из древнейших видов деятельности человека. Так, основным звеном национальной системы в Древнем мире являлись природные и трудовые ресурсы, обязанности по учету и контролю, которые выполнял предводитель племенной общины. Выполнение этих обязанностей было обусловлено происходившими социальными изменениями (объединение людей в племена) и экономическими преобразованиями (освоение земель и других природных ресурсов, элементарные ремесла и обмен товарами между племенами). Таким образом, управление людьми посредством контроля над ними позволяло вести учет сельскохозяйственных операций.

После разделения сформировавшегося Российского государства на феодальные княжества эти обязанности выполнял помещик, так как феодальное княжество создавалось не только как государственная структура, оно выполняло экономические функции отдельного государства, в котором все производилось для собственного потребления. В связи с постоянным обменом между феодальными княжествами экономическую функцию приходилось выполнять помещикам, которые занимались документооборотом. Документооборот возник вместе с функцией принуждения к труду в момент возникновения крепостного права. Появилась необходимость обязательного учета душ в поместье и, так как свободной рабочей силы практически не существовало, принуждения крепостных к выполнению работ. Функция учета

выполнялась в широком виде: учитывалось не только количество произведенного, но и получаемая прибыль, убыток, ресурсы [18].

Однако ни в Древнем мире, ни в период феодальной системы субъектов, осуществляющих управление, нельзя назвать менеджерами производственной сферы, так как производственная сфера – это сфера материального производства, требующая обязательного разделения труда между исполнителями (рабочими) и управленцами (менеджерами). Так как такое разделение труда возникло только в период индустриальной хозяйственной системы, то проследить историю профессии «менеджер производственной сферы» можно только лишь с периода индустриальной хозяйственной системы (XVIII век). В связи с преобразованиями в государстве и сохранением конкурентоспособности своего товара ремесленник, менеджер производственной сферы индустриальной хозяйственной системы, вынужден совмещать в себе несколько функций одновременно: руководить производством (выбирать сырье, материалы, технологии); контролировать, организовывать и координировать производство; искать каналы сбыта и вести документацию для управления хозяйством. Сложностями в его работе еще пока остаются принуждение к труду работников и постоянное вливание денежных средств в производство. На этапе индустриальной хозяйственной экономической системы определяются экономические, управленческие и производственные функции.

В конце XVIII начале XIX века обязанности менеджера производственной сферы на крупных предприятиях исполнял либо сам мануфактурщик, либо управляющий производством. В это время требовались образованные мануфактурщики, поэтому по предложению русского просветителя И.И. Бецкого и промышленника П.А. Демидова в 1772 году в Москве открывается первое коммерческое училище. Оно задумано было как среднее учебное заведение, по типу гимназии, в основу проекта которого были положены наработки известного ученого, выходца из купеческого сословия, члена Петербургской академии наук В. Крестинина. Предложение о создании коммерческой гимназии, которая готовила бы детей архангельских мещан

и купцов к торгово-промышленным занятиям, было записано в наказе от г. Архангельска в Уложенную комиссию, учрежденную Екатериной II. [43]. С шестилетнего возраста, и последующие 15 лет, воспитанники изучали гуманитарные и точные науки, экономику, языки, основы бухгалтерского дела и коммерции. При всей громоздкости программы обучения училище сумело до начала XIX века подготовить несколько десятков воспитанников, которые были конкурентоспособны и быстро нашли рабочее место, так как специально подготовленные экономические кадры были востребованы. В начале XIX века к массовому производству товаров и созданию современной промышленной организации привела промышленная революция. У новых организаций и компаний резко возрос производственный потенциал, который потребовал и новой системы управления. Появилась необходимость накопления знаний об управлении, природе управления и механизмах влияния на производственный процесс. Из-за увеличения функций деятельности на производстве мануфактурщик передает часть функций управляющему производством. В XIX веке в 40-х годах были открыты специальные кафедры по подготовке камералистов управления на юридических факультетах, где обучали государственному управлению, а затем экономическому [32]. В России XIX века представители династий предпринимателей были в числе заинтересованных в развитии новых управленческих идей. Поэтому в Москве в 80-е годы XIX века создается Александровское коммерческое училище Московского биржевого общества, от которого ведет свою историю Государственный университет управления и Финансовая академия при Правительстве РФ. Коммерческие училища по содержанию обучения и его качеству не уступали гимназиям, где особое значение уделялось специальным дисциплинам по управлению.

Октябрьская революция 1917 года существенно изменила процесс подготовки кадров. В промышленность требовались специалисты, которые могли не только работать с техникой, но и управлять промышленными предприятиями. С этой целью на базе Александровского мужского и Николаевского женского коммерческих училищ со-

здается Московский промышленно-экономический техникум, который в апреле 1919 года преобразуется в Московский промышленно-экономический практический институт [33]. Однако государство не справляется с управлением собственностью, производством и экономикой, поэтому ставится задача обучения управлению. Часть государственных служащих направляется для получения опыта управления за границу [9]. Однако западное управление требует свободы действий для принятия решений, а сложившаяся в России командно-административная система такой свободы не предоставляла. В 1925 году курсы «красных директоров», которые готовили специалистов для управления производством, были преобразованы в 1927 году в промышленные академии, в них готовились для народного хозяйства кадры высшей квалификации. В этих академиях каждый год две тысячи человек, имеющих способности к руководству и практический опыт, получали «послеопытное» образование узкой специализации функциональных руководителей [47]. Однако эта система образования в полной мере не готовила менеджеров производственной сферы, так как основное внимание уделялось вопросам рационализации, научно-технического прогресса, производства и только отчасти экономике и управлению.

В период НЭПа сложились благоприятные условия для дальнейшего развития страны, однако государственное управление не было направлено на развитие рыночной экономики, и предпочтение было отдано административно-хозяйственному управлению, а главными функциями управленца являлись планирование, достижение результатов и их перевыработка, статистика, документирование, принуждение к всеобщему труду на благо государства без усиления внимания к росту технологий в производстве и их внедрению. После 30-х годов XX века экономика стала развиваться путем создания новых принципов управления социалистическими предприятиями. Создается теория управления социалистическими предприятиями как сложной системой, обладающей разными свойствами. Утверждалось (В.Р. Веснин), что есть «управляющая» и «управляемая» системы, между

которыми существует обратная связь [14]. Для управления необходимо обладать рядом функций, которым можно обучить: разработкой плана, учетом, контролем выполнения задач.

В годы Великой Отечественной войны и последующих первых пятилеток происходит укрепление положения планово-административного централизма. В этот период жизни страны управленческие разработки сводятся к области оперативного управления, учета производства и планирования. В середине 50-х годов XX века промышленные академии, в которых ранее обучались управленцы, были упразднены. Спустя десять лет в Московском инженерно-экономическом институте им. С. Орджоникидзе (МИЭИ) была создана первая кафедра управления и стали действовать институты повышения квалификации специалистов при отраслевых министерствах, региональных ведомствах и руководящих работников. В 1998 году вуз получил статус университета и был переименован в Государственный университет управления (ГУУ), который подготовил свыше 80 тысяч высококвалифицированных экономистов-кибернетиков, инженеров-экономистов, менеджеров для ведущих отраслей народного хозяйства, а также множество научных и научно-педагогических работников.

Кризис различных сторон советского общества в начале 70-х годов принимает характер усиливающегося процесса. В период экономики застоя для достижения поставленных государственных задач и в связи с приватизацией некоторых предприятий в ведущих сферах деятельности появился запрос на управленцев нового поколения, обладающих знаниями в какой-либо области. Для реализации задачи подготовки таких менеджеров были созданы специальные факультеты и открыты вузы. Таким образом, подготовка кадров по специальности «менеджер» была начата в порядке эксперимента только в конце 80-х годов. Существенные экономические преобразования и рыночные реформы вызвали необходимость изменения экономических знаний и качества подготовки управленцев для экономической сферы. Однако Россия к радикальным экономическим реформам и

вхождение в мировые рыночные отношения оказалась не готова, так как не имела образовательных учреждений, которые готовили профессиональных управленцев. Появилась необходимость в высококвалифицированном руководителе в системе образования, который бы решал задачи в сфере образования: менеджере-образования. По мнению Р.М. Феденеевой, управленческая деятельность менеджеров образования требует технологичности, культуры управления и иного качества образования. Менеджер образования необходим для комплексного воздействия на личность студента с целью выработки у него сложного психологического образования, обеспечивающего эффективное решение профессиональных задач (Д.Н. Недбаев). Если результатом деятельности менеджера образования является качественный выпускник, то для работодателя этот выпускник должен быть конкурентоспособным.

Предметом исследования становится управленческая деятельность в связи с социально-экономическими преобразованиями, поскольку увеличивается потребность в управленческих кадрах в процессе перехода к рыночной экономике и в связи с имеющимися социальными проблемами (А.Н. Андреевкова, Б.И. Бабосов, А.А. Вардомацкий, А.П. Виноградов, Л.Е. Гордон, Н.В. Лапин, И.И. Реновская и др.). В конце XX века, когда профессии менеджера стали обучать в вузах, появились первые педагогические исследования в области подготовки менеджеров. Особенно актуальными становятся исследования деятельности и личности менеджера в туризме, гостиничном бизнесе и прочих непроизводственных сферах (Н.А. Журанова, Н.Т. Пироженко и др.), что связано с улучшением благосостояния населения, которое могло позволить себе туристическую путевку, посещение домов отдыха; с открытием границ для посещения России иностранными гражданами и развитием туристической сети. В настоящее время исследуется деятельность менеджеров туризма в аспекте повышения их квалификации (С.И. Инюшкина, Н.И. Фокин). В связи с передачей образовательных учреждений в руки самостоятельных руководителей (проректоров, ректоров) и открытием многочисленных ком-

мерческих вузов появилась необходимость в исследовании проблем подготовки менеджеров образования (М.Н. Булаева, Л.В. Журавлева, Е.В. Пичугина и другие). Данная проблема остается актуальной, так как постоянное реформирование системы образования, вступление России в Болонский процесс требуют постоянных изменений. Также в связи с реформами здравоохранения проводятся исследования деятельности-менеджеров - врачей (С.Л. Соловьева). В дальнейшем развитие различных отраслей приводит к необходимости изучения менеджеров в более узком аспекте: спортивный менеджер, инженер-менеджер, менеджеры военной специализации и другие. Если говорить об экономической сфере, то подготовка специалистов и исследования в области подготовки экономистов-менеджеров относятся к началу XXI века [24].

Таким образом, генезис исторических идей о становлении профессии «менеджер производственной сферы» позволяет выделить совокупность выполняемых ими функций: кроме выполнения управленческой и экономической функций, менеджеры производственной сферы выполняют производственную функцию (приложение 1). Это вызвано изменениями в экономической и производственной сфере, то есть в окружающей системе.

1.3. Проблемы подготовки менеджеров для производственной сферы

Переход от индустриального общества к постиндустриальному типу экономики требует специалистов, которые способны самостоятельно оценивать возникшую ситуацию и принимать верные ответственные решения в меняющихся внешних условиях. Согласно постановлению правительства от 07.02.2011 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы» Министерством образования и науки РФ обозначена задача приведения в соответствие с современными и постоянно меняющимися требованиями рынка содержания и структуры профессионального образования, со-

здания современной системы подготовки и переподготовки профессиональных кадров и непрерывного образования [44]. Решение этих задач предполагает использование современных информационных технологий с целью повышения мобильности студентов – будущих специалистов из сектора экономики и производства, кооперирования учреждений образования и центров по трудоустройству. В итоге появляется возможность готовить профессиональные кадры по приоритетным направлениям для экономики России: секторы энергетики и ядерных технологий, машиностроения, станкостроения, компьютерных технологий, нанотехнологий, космических и телекоммуникационных технологий.

Производственная сфера несет в себе обязательный наукоемкий характер, она требует высококвалифицированных кадров для науки и в управления. Для модернизации производства применение традиционных подходов к его управлению оказывается недостаточным. Адаптация к изменениям внешней среды производственной системы предприятия и обеспечение стабильного развития производства требует стратегического подхода к управлению производством, поэтому менеджер производственной сферы должен иметь фундаментальное образование на основе последних достижений науки, техники и управления.

Вопросы конкурентоспособности менеджеров поднимаются на протяжении двадцати лет, однако подготовка менеджеров производственной сферы чаще всего ведется по универсальной программе, не учитывающей специфики профессиональной деятельности, в связи с чем страдает качество управления в сфере производства. В настоящее время имеются основные нормативные документы, определяющие состав профессиональной деятельности менеджера (квалификационные справочники, должностные инструкции), в которых указаны выполняемые функции с учетом должности и независимо от сферы их деятельности [28].

Однако современные выпускники не готовы к выполнению профессиональных функций, что подтверждается результатами прове-

денного нами контент-анализа государственных образовательных стандартов второго и третьего поколения. Опыт регулируемой подготовки менеджеров включает в себя две системы государственных образовательных стандартов. Первый – это ГОС ВПО второго поколения по специальностям 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)», 080504 «Государственное и муниципальное управление», 080507 «Менеджмент организации», 080505 «Управление персоналом», 080503 «Антикризисное управление», 080500 «Менеджмент». Второй – Федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения по направлению подготовки 080200 – «Менеджмент», квалификация (степень) "бакалавр". Нами было выявлено несоответствие формируемой совокупности компетенций, знаний, навыков и умений профессиональным требованиям к личности менеджера производственной сферы – отсутствуют компетенции, отвечающие за формирование производственной функции.

К особенностям ГОС ВПО относится согласованность с квалификационными характеристиками Министерства труда и социального развития Российской Федерации и с требованиями к выпускникам будущих работодателей (Ю.А. Тукачев). Анализ образовательных стандартов второго поколения показал, что внимание акцентировалось на перечне дисциплин, их объеме и содержании, а не на требованиях к уровню освоения учебного материала, выдвигаемых потенциальными работодателями, что способствовало бы профессиональной подготовке менеджеров под конкретное производство. Основной акцент делался на определении обязанностей для выполнения экономической функции менеджера, а затем уже и управленческой.

В настоящее время подготовка менеджеров ведется в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом третьего поколения 080200 «Менеджмент» с различными профилями подготовки. Основным отличием ФГОС от ГОС ВПО является введение компетенций для осуществления определённого вида деятельности [45]. Однако следует отметить, что различие в профилях подго-

товки определяется только образовательными программами вузов, имеющих аккредитацию на их подготовку. В самом же государственном стандарте профессия менеджера универсальна для всех профилей подготовки (рис. 1.2).

Профили направления подготовки 080200 – «Менеджмент»	Экономический менеджмент
	Инновационный менеджмент
	Управление малым бизнесом
	Антикризисное управление
	Аналитическое обеспечение управленческих решений
	Менеджмент недвижимости
	Управление технологическими инновациями
	Информационный менеджмент
	Производственный менеджмент
	Менеджмент наукоемких производств нефтегазохимического комплекса
	Антикризисный менеджмент

Рис. 1.2. Профили подготовки по направлению 080200 «Менеджмент»

Для уточнения обязанностей менеджера производственной сферы нами был проведен анализ образовательных программ ведущих вузов страны и региона по направлению подготовки 080200 «Менеджмент»: Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургского инженерно-экономического университета, Государственного университета управления г. Москва, Саратовского государственного социально-экономического университета, Ульяновского государственного технического университета, Самарского государственного университета, Самарского государственного технического университета, Самарской государственной экономической академии. Мы основывались на следующих профилях подготовки менеджеров для производственных предприятий: «Менеджмент наукоемких производств нефтегазохимического комплекса», «Инновационный менеджмент» и «Производственный менеджмент». В Поволжском регионе все вузы ведут подготовку по данным профи-

лям. Хотя образовательные программы и отличаются в разделах вариативной части дисциплин, но сама подготовка ведется без учета будущей профессиональной сферы деятельности менеджера.

Анализ основной образовательной программы по профилям в Санкт-Петербургском инженерно-экономическом университет выявил наличие дополнительных дисциплин, позволяющих формировать готовность к обязанностям для выполнения производственной функции будущим менеджером производственной сферы (проектирование и конструирование). Однако анализ рабочих программ этих дисциплин выявил всего 4,5% встречаемости словосмыслов, что говорит о недостаточном учете профессиональной направленности подготовки менеджеров производственной сферы в данном вузе.

Анализ подготовки менеджеров производственной сферы в московских вузах показал, что основной упор делается на формирование готовности к выполнению управленческой функции, с поддерживающей экономической.

Таким образом, опыт подготовки менеджеров производственной сферы в вузе свидетельствует об отсутствии практико-ориентированной направленности их подготовки. Кроме того, необходимо отметить, что Поволжский регион, в том числе и Самарская область, является одной из ведущих территорий по производству, следовательно, подготовка должна вестись с учетом требований работодателей производственной сферы.

Мы обратились к определению факторов, влияющих на спрос на образовательные услуги вузов по подготовке менеджеров для Поволжского региона. Нами учитывались результаты исследований данной проблемы. Прежде всего это выявленный комплекс факторов: ситуация на рынке труда (цена квалифицированного труда, уровень безработицы, напряженность на рынке труда и т. д.); половозрастная структура (демографические факторы); уровень доходов населения; уровень развития предшествующих ступеней образования; предпочтения со стороны работодателей и развитие промышленной инфраструктуры [57]. Учитывая эти факторы, мы провели анализ спроса на образовательные

услуги по подготовке менеджеров производственной сферы в РФ по данным Росстата за 2012 год, представленные в табл. 1.1

Таблица 1.1

**Потребность в менеджерах производственной сферы
в России (тыс. чел.)**

Наименование производственной сферы	Среднесписочная численность персонала	Численность менеджеров	Менеджеры, имеющие экономическое и техническое образование	Потребность в менеджерах производственной сферы
Добыча полезных ископаемых	258966	9865	5662	4203
Обрабатывающие производства	256154	14598	5370	9228
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	143232	4693	1528	3165
Итого	658352	29156	12560	16596

Потребность в менеджерах производственной сферы по России рассчитывалась исходя из разницы между менеджерами, имеющими техническое и экономическое образование, и теми, кто не имеет такого интеграционного образования. Для определения потребности менеджеров производственной сферы в Самарской области были опрошены руководители ведущих предприятий.

Потребность в менеджерах производственной сферы по результатам опроса была нами подтверждена. Потребность российских предприятий в менеджерах подтверждается российской статистикой: в 1995 году численность менеджеров составила 1893 тысячи человек (около 2,2% от численности населения в трудоспособном возрасте), в 2004 году - 3,5% [57].

По прогнозу специалистов Росстата, к 2015 году потребность в менеджерах у организаций будет колебаться от 3,4 до 3,6% [182]. По информации сайта «Регионы России: рынок труда – рынок образова-

тельных услуг», потребность предприятий в выпускниках по специальности «Менеджмент по отраслям» к 2015 году составит более 12% от общей потребности всех сфер деятельности [37] (табл. 1.2).

Таблица 1.2

**Потребность в менеджерах производственной сферы
в Самарской области на 2013 год (тыс.чел.)**

Наименование организации	Средне-списочная численность персонала	Численность менеджеров	Менеджеры, имеющие и экономическое и техническое образование	Потребность в менеджерах производственной сферы
ОАО «СНПЗ»	1344	45	12	20
ОАО «Тяжмаш»	2756	109	15	20
ОАО «Пластик»	1500	53	10	5
ОАО «Автоваз»	3876	209	30	30
ЗАО «Кардан»	658	12	0	2
ОАО «РусГидро» (Жигулёвская ГЭС)	610	37	0	30
ООО «Нефтемаш»	348	20	0	20
ОАО «Самаратранс-газ» (г.Сызрань)	127	9	0	5
ОАО «МРСК Волги» (Поволжье)	459	29	0	5
Итого	11678	523	67	137

Группой авторов (Т.С. Богдасарова, Е. Веркаммен, С.А. Писарева, Е.В. Пискунова, Т.В. Светенко) были проведены исследования проблемы подготовки менеджеров в современных университетах, определялись факторы влияния на систему образования. В рамках проекта «Подготовка менеджеров по развитию для российских региональных университетов» были определены требования к менеджерам, вызванные процессом мировой глобализации и интернационализации экономики. Это профессионально важные знания (основные мировые и отечественные тенденции социально-экономического развития, основные тенденции развития систем образования, теория и методы стратегического менеджмента и управления и так далее); профессионально важные умения (демонстрировать стратегическое

инновационное мышление, использовать современные активные методы командной работы, осуществлять планирование, организацию коллектива); коммуникативные, социальные, информационные компетенции (способности). Доказано, что современное общество испытывает потребности в специалистах управления, способных не только производить знания, умения и навыки, но и применять их при создании новой конкурентоспособной продукции [11]. По мнению Н.С. Браун, рынок труда представляет собой совокупность социально-экономических отношений между государством, работодателями и специалистами в виде купли-продажи рабочей силы, обучения специалистов и использования их в процессе производства [12]. Следовательно, подготовка менеджеров производственной сферы должна вестись в соответствии с требованиями работодателей производственной сферы. В ходе анализа научной литературы мы обнаружили исследование, посвященное проблеме личностных свойств менеджеров.

Так, исследователи рассматривают менеджера как оптимальный набор качеств человека, помогающих ему выполнять управленческие функции (П.М. Керженцев). По мнению В.А. Шаповаловой, в числе профессионально важных качеств менеджера: мотивация, направленность, смысловая сфера, характер, темперамент, память, внимание, мышление, воображение, способность управлять собой в стрессовой ситуации, стремление к саморазвитию, настойчивость в достижении цели, способность к рациональной обработке информации [62]. Однако все исследования доказывают, что профессионально важные качества являются универсальными независимо от сферы деятельности. Мы придерживаемся точки зрения ученых, утверждающих, что необходимо единство профессиональных (Е.М. Иванова, А.К. Маркова, И.В. Никулина, И.Н. Носс, Н.В. Носс, Т.И. Руднева, Л.Ф. Спиринов, Г.В. Судохольский и др.) и личностных качеств (Э.Ф. Зеер, К.К. Платонов, В.А. Сластенин, И.С. Якиманская и др.). Хотя ряд исследователей считает, что менеджеру необходимы для выполнения управленческой функции личностные качества. Например, А.В. Савлущинская при рассмотрении вопроса о формировании управленческих качеств

студентов – будущих менеджеров в процессе высшего профессионального образования выделяет интеллектуальные и нравственные качества, способствующие выполнению управленческой функции. Однако личностные качества в различных сферах производства без наличия профессиональных качеств не будут способствовать эффективному функционированию системы, поэтому их необходимо дополнять профессиональными качествами.

С целью выявления необходимых профессиональных и личностных качеств для менеджера производственной сферы нами был проведен опрос руководителей предприятий производственной сферы в Самарской области (анкета составлена на основе опросника И.Н. Носса и Н.В. Носса и представлена в приложении 2) [42].

В опросе участвовало 10 предприятий (ОАО «СНПЗ», ОАО «Тяжмаш», ОАО «Пластик», ОАО «Автоваз», ЗАО «Кардан», УК «Полиметалл», ОАО «РусГидро», ООО «Нефтемаш», ОАО «Самаратрансгаз», ОАО «МРСК Волги»). Респондентам (выборка составила 100 менеджеров высшего звена) было предложено проранжировать качества в порядке первой необходимости и добавить желаемые для менеджера производственной сферы; выделить качества, которыми обладают работающие на предприятии менеджеры; определить качества, отсутствующие, но нужные для работы. Результат исследования нами был сгруппирован по обобщающим признакам.

Как показало исследование, наибольший ранг получили способности к общению и взаимодействию с людьми, умения принять ответственность за принимаемые решения, способности управлять собой при взаимодействии с людьми и производственными процессами. Таким образом, менеджер производственной сферы в своей профессии должен обладать определенной совокупностью качеств для выполнения функций (табл. 1.3).

**Профессиональные и личностные качества
менеджера производственной сферы**

Свойства	%
Способности к общению и взаимодействию с людьми:	
– находить компромиссные решения в конфликтных ситуациях;	50,2
– находить разнообразные решения, в том числе и неожиданные, оригинальные в стандартных ситуациях;	85,3
– анализировать складывающиеся в ходе деятельности ситуации путем практического взаимодействия с объектом;	74,6
– побуждать людей к активной деятельности;	88,1
– использовать речевой аппарат без срывов.	71,1
Умения:	
– оперировать представлениями с целью предвидения;	89,9
– соблюдать общепринятые в коллективе правила и нормы поведения;	74,5
– брать на себя ответственность за принятие решения и действия;	90,1
– сохранять работоспособность в условиях развивающегося утомления;	73,1
– действовать нешаблонно, быстро принимать новые решения в изменяющейся обстановке.	71,9
Личностные качества:	
– доброжелательность и отзывчивость;	52,3
– трудолюбие;	98,3
– интерес к технике, управлению механизмами;	84,4
– коллективизм;	85,3
– склонность к риску;	87,7
– честность и искренность;	88,0
– порядочность;	89,3
– общительность;	77,7
– интерес к физическому совершенствованию;	69,8
– оригинальность;	71,3
– быстрое и точное выполнение арифметических действий.	70,8

Качества представляют собой совокупность признаков, характеристику, принадлежность, особенность, отличающих личность от других и придающих ему определённую [19]. Однако качества должны проявляться и взаимодействовать в процессе выполнения профессиональной деятельности менеджером производственной сферы, а проявление определенных качеств личности в процессе их взаимодействия является свойством личности [56]. Следовательно, ме-

менеджер производственной сферы – это специалист по управлению в производственной сфере, обладающий совокупностью свойств, необходимых для выполнения экономической, управленческой и производственной функций.

Таким образом, в ходе исследования убедились, что в связи с экономическими, политическими, социальными условиями, под влиянием научно-технического прогресса менялись требования к профессии менеджера производственной сферы и выполняемые им функции. Отличие профессии менеджера производственной сферы от профессии обычного менеджера заключается в выполнении производственной функции, которая обусловлена требованием интеграции «экономика-производство-образование». Значит, в ходе профессиональной подготовки необходимо учитывать специфику и особенность профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

1.4. Специфика и особенность профессиональной деятельности менеджера производственной сферы

В связи с интегрированным характером производственной деятельности предприятий изменяется и профессиональная деятельность менеджеров производственной сферы. Поэтому особую актуальность приобретает определение специфики и особенности профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, подготовка к которой должна осуществляться с учетом ее практической направленности. Для выявления специфики профессиональной деятельности менеджера производственной сферы за основу возьмем определение сути специфики, данное исследователями (Т.И. Руднева): это отличное, свойственное только данному предмету, представляющееся особенностью или совокупностью особенностей [50].

Исследование генезиса становления профессии менеджер производственной сферы показало, что менеджер производственной сферы – это специалист по управлению в производственной сфере, облада-

ющий совокупностью свойств, необходимых для выполнения экономической, управленческой и производственной функций. Процесс выполнения данных функций будет являться профессиональной деятельностью менеджера производственной сферы.

Понятие «деятельность» имеет широкое применение в научной литературе, также разными авторами рассматриваются различные варианты определения сути понятия «деятельность». С философской точки зрения, деятельность – это специфический способ отношения к внешнему миру с целью подчинения его своим целям [35]. В словаре профессионально-педагогических понятий деятельность представляет собой процесс, посредством которого реализуется отношение человека к другим людям, задачам и окружающему его миру [46]. Понятие «деятельность» рассматривалось в трудах Л.С. Выготского, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, Ю. Энгештрема как специфическая форма общественного бытия людей и целенаправленное преобразование окружающей их действительности. Сравнение сути понятий деятельности показало, что деятельность не только удовлетворяет потребности, изменяя действительность, но и ориентирует на следование поставленным целям. В данном случае деятельность выступает как активный и регулируемый процесс взаимоотношений человека и окружающей внешней среды, то есть человек будет формироваться и проявляться в деятельности, а менеджер производственной сферы - в профессиональной деятельности.

При рассмотрении проблемы системогенеза профессиональной деятельности В.Д. Шадриков указывает, что в начальной стадии освоения профессии любая деятельность изображается субъектом в форме нормативно одобренного способа деятельности, в котором в резюмированной форме содержится информация об условиях и правилах получения необходимого, целесообразного полезного продукта [60,31]. В исследованиях Б.Г. Ананьева было доказано, что субъект представляет главные и общие черты будущего продукта деятельности в процессе целеполагания, а также общую последовательность самого процесса деятельности [4]. Любая деятельность человека

представляет собой сложную организацию и структуру, включающую ряд взаимосвязанных компонентов. По мнению Л.П. Бугеовой, для деятельности характерна упорядоченность, иерархичность построения элементов и связей, в ней имеется система управления деятельностью общественного или индивидуального субъекта, она основывается на функциональном единстве всей системы [13]. Деятельность как категория психологии (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн) представляется системой или процессом, имеющим следующие основные характеристики: мотив, цель, предмет, структура, средства.

Характеристикой деятельности в первую очередь является ее целенаправленность, которая включает в себя мотив деятельности и постановку цели. Целью деятельности менеджера производственной сферы является принятие управленческого решения, где итогом будет результат – управленческое решение. Конечный результат деятельности менеджера производственной сферы в России мы определили, проведя анализ устоявшихся моделей менеджмента (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Соотношение модели менеджмента и конечного результата деятельности менеджера производственной сферы

Модель менеджмента	Конечный результат
Американская	Социальная эффективность институциональной организации или уровень прибыли предприятия
Японская	Совершенствование межличностных отношений - командная работа
Европейская	Формирование качества продукта
Российская	Управленческое решение

Управленческое решение – это результат глубокого анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора альтернативы из нескольких вариантов для достижения конкретной цели менедж-

мента. Впервые управленческое решение как результат деятельности менеджера описывается в книге П. Друкера «Эффективный руководитель», в которой он указывает, что эффективный руководитель опирается на практический опыт в момент принятия решения. Согласно И. Ансоффу верно принятое решение – цель менеджера, и оно может изменяться под влиянием изменений в экономике. Любое управленческое решение состоит из трех этапов.

Первый этап – подготовка решения – уточнение и выяснение проблемы включает в себя: сбор и поиск информации; анализ и прогнозирование информации и динамики; выяснение актуальности информации; выявление условий, при которых проблема будет эффективно решена.

Второй этап – принятие решения – составление плана принятия решения включает в себя разработку различных вариантов решения, сопоставление их с имеющимися ресурсами и применение системы бережливого производства, оценку вариантов по последствиям и экономической эффективности, а также составление программ и плана реализации решения.

Третий этап – реализация решения включает в себя доведение решений до необходимых, участвующих в процессе исполнителей, разработку различных поощрений и штрафов, контроль и координацию за выполнением решений. Увеличивающаяся постоянно сложность принятия управленческих решений показывает зависимость руководителя от персонала, технических специалистов (инженеров), обладающих широким набором знаний и навыков, которые отсутствуют у руководителя, то есть образуется разрыв между знаниями и навыками менеджера производственной сферы и специалистов, что недопустимо в его работе.

Цель профессиональной деятельности связана с объектом и предметом деятельности. Согласно классификации профессий Е.А. Климова и выявленных функций менеджера производственной сферы, его деятельность будет распространяться в пределах определен-

ной профессиональной сферы. Сферами деятельности менеджера производственной сферы будут являться «человек-знаковая система», «человек-техника», «человек-человек» [29]. Соответственно, объектами деятельности будут являться знаковая система, техника и человек. В типе профессий «человек-знаковая система» объектами труда являются: знаки, цифры, символы, слова, формулы, коды, рисунки, тексты, графики и чертежи, схемы, карты, ноты, фотографии, деньги, документы, письменная и устная речь. Тип профессии «человек-человек» связан с обучением, обслуживанием, воспитанием, руководством. Объектом труда менеджера производственной сферы в данном типе профессии будет являться персонал. Особенностью такого типа профессии является то, что затраты труда направляются на взаимодействие между людьми; необходимость дополнительной подготовки в области знаний и умений устанавливать и поддерживать контакты и вести работу с разными людьми. Профессии типа «человек-техника» непосредственно связаны с созданием, сборкой и наладкой технических инструментов и устройств, монтажом, эксплуатацией технических устройств; модернизацией оборудования, ремонтом техники, инновациями в технологиях. Сфера «человек-техника» ориентирована на создание, обслуживание и применение разных технических механизмов и конструкций.

Предметом профессиональной деятельности менеджера производственной сферы является стратегия, с помощью которой он напрямую реализует свою работу, при этом используя определенный набор профессиональных средств для ее выполнения (А. Авилов, О. Розманов) [2]. Такой же точки зрения придерживается М.Н. Арцев, который считает, что предметом профессиональной деятельности менеджера должно быть выполнение определенного плана. На уровне «плана» субъект принимает практические решения, основанные на собранной информации и имеющихся ресурсах, о выборе способов, средств и методов деятельности, средствах деятельности, пространственного расположения в трудовом процессе и последовательности их использования. План деятельности – это ступенчатое, поэтапное

описание логически следующих друг за другом разных действий и операций. План отражает поэтапную последовательность шагов при реализации проекта, как замысел способа действий вместе с проектом достижения поставленной цели [6]. Таким образом, профессиональная деятельность менеджера производственной сферы представляется последовательностью выполнения плана по определенной стратегии, реализуемого с помощью средств деятельности.

Выделим несколько стратегий, соответствующих объекту профессиональной деятельности менеджера производственной сферы. Сущность финансовой стратегии, которая соответствует сфере «человек-знаковая система», заключается в конкретных действиях по использованию собственных и привлеченных внешних финансовых ресурсов в организации для достижения поставленных показателей, согласно прогнозам. В процессе разработки и планирования финансовой стратегии первоначальное внимание отводится производству конкурентоспособной продукции, а также мобилизации имеющихся внутренних ресурсов и идей о возможном привлечении дополнительных, анализу, диагностике и прогнозированию итогов финансовой деятельности, максимальному снижению себестоимости продукции, планированию и распределению прибыли, эффективному использованию сформированного капитала.

Особое значение для разработки финансовой стратегии имеет фактор риска и учет прогнозирования. Соответственно финансовая стратегия должна разрабатываться с учетом риска недобросовестных покупателей, тенденций и возможных событий, инфляционных колебаний, прогноза финансовых кризисов, изменений на финансовом рынке курса валют.

Финансовая стратегия предприятия (как и другие виды стратегий) – это генеральный план действий предприятия, включающий в себя планирование финансов и их формирование для обеспечения финансового функционирования предприятия и включающий в себя следующее: учет, анализ и контроль, прогнозирование, оптимизацию ресурсов, распределение прибыли и капитала, планирование. Финан-

совая стратегия предприятия – система, обладающая большим потенциалом для эффективного достижения поставленных приоритетных целей и задач деятельности предприятия на основе непрерывного управления процессами формирования и использования финансовых ресурсов предприятия с учетом фактора риска.

Объекту сферы «человек-человек» соответствует стратегия управления персоналом и процессами. Ее сущность заключается в разработанном приоритетном направлении действий, необходимых для достижения различных целей предприятия по созданию профессионального, ответственного и умеющего работать в команде персонала и следующего стратегическим задачам предприятия и ее ресурсным возможностям. Стратегическое управление персоналом и процессами – это руководство и управление взаимодействием конкурентоспособного персонала предприятия, с высоким трудовым потенциалом, с учетом имеющихся и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, помогающих предприятию скоординировать свои действия, развиваться и достигать поставленных целей в имеющейся перспективе. В большинстве случаев управление персоналом строится без учета современных тенденций развития экономики на многих российских промышленных предприятиях (М.В. Манахимова). Результатом такой работы становится отставание отрасли и производственных предприятий в конкурентоспособности, которое выражается в качестве действий и принимаемых решений менеджером, производительности труда, инновациях, издержках на единицу дохода и так далее [40]. Так как конечным результатом любого стратегического управления является усиление имеющегося потенциала (который включает в себя инновационную, ресурсную, производственную, динамическую и аналитическую, прогнозную, человеческую составляющие) для достижения поставленных целей предприятия в будущем особое место в процессе стратегического управления отводится персоналу и повышению уровня его квалификации и компетентности. М.В. Сорокина стратегическое управление персоналом и процессами определяет как весьма сложный процесс, реализуемый с учетом регламен-

тов, приказов, договоров и творческих процедур, не всегда укладывающихся в конкретные технологические схемы [55]. Таким образом, стратегия управления персоналом и процессами должна быть основана и реализована с помощью творческих средств, методов.

Объекту технологического характера в сфере «человек-техника» соответствует производственная стратегия. Производственная стратегия – это программа конкретных действий по созданию и реализации продукции предприятия, ориентированной на потребителя. По мнению многих исследователей, сущность производственной стратегии заключается в достижении производственных целей (Д.А. Сластенина), повышении конкурентоспособности продукции и предприятия в целом (Л.А. Черномырдина), выявление трудовых, материальных и финансовых ресурсов (Т.В. Авдеева). Производственная стратегия тесно связана с основными видами деятельности предприятия: маркетингом, финансами, деятельностью кадровой службы, поэтому достижение целей именно этой стратегии является необходимым условием функционирования всего производственного процесса и предприятия в целом. Стратегические задачи, решаемые в сфере производства, охватывают следующие направленности: сосредоточение производственных мощностей; развитие организации производства; использование производственного и технического персонала; развитие производственной инфраструктуры; управление качеством работ и продукции; организация договорных отношений с подрядчиками и поставщиками и иными коммерческими производственными партнерами; управление производственным процессом.

Производственная стратегия находится в интегрированном взаимодействии со всеми остальными стратегиями производственного предприятия: стратегией управления персоналом (для эффективной работы) и финансовой стратегией (обеспечение ресурсами). Взаимодействие с различными системами производственного предприятия необходимо для качественной разработки и реализации производственной стратегии. Менеджеры производственной сферы должны обеспечиваться информацией о производстве и реализации продукта,

о его сбыте на занимаемых и новых рынках; новинках и других, не менее значимых изменениях на рынке технологий изготовления, производства. Поэтому выполнение производственной функции менеджера производственной сферы будет являться приоритетной.

Реализация стратегических целей проводится через тактики, которые являются инструментом реализации стратегии. Тактика на ранних этапах ее изучения рассматривается с позиции особого поведения в бою и включает в себя теорию и практику подготовки и ведения боя, основанных на оперативной деятельности. С экономической точки зрения, тактика – это экономическое поведение, действия, рассчитанные на относительно кратковременный период, исходя из текущей ситуации. В Большом энциклопедическом словаре, тактика рассматривается с позиции совокупности средств и приемов для достижения намеченной цели. В Толковом словаре русского языка под редакцией Т.Ф. Ефремовой указывается, что обязательным условием для реализации тактики является лицо, ею управляющее [19].

В данной работе под тактикой будем понимать совокупность средств деятельности менеджера производственной сферы для достижения целей стратегии предприятия. В зависимости от стратегии менеджер производственной сферы должен использовать определенную тактику.

На современном этапе развития экономики России существует необходимость исследований современных тактик менеджеров производственной сферы с учетом совершенствования технологии управления и производственных систем. В последнее время наибольшую популярность в производственной сфере занимает инжиниринг (в переводе с английского «engineering» – изобретательность, выдумка, знания). Инжиниринг – это креативное применение в меняющихся и специфических условиях научных принципов и методов к конструированию, проектированию, разработке, строительству, возведению и эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, машин, агрегатов, аппаратов, производственных процессов, с учетом свойств, функционального назначения, качества, экономичности ис-

пользования, бережливого производства и безопасности для персонала, предприятия и иных лиц и имущества.

В Оксфордском словаре «инжиниринг» представляется деятельностью по применению научных знаний для проектирования, строительства, управления машинами и установками. Авторы исследования инжиниринга (А.К. Иванов, А.И. Скубченко) в России отмечают, что он неотделим от инновационной экономики и представляет собой комплекс работ по созданию, реализации, продвижению и распространению определенных инноваций. Следовательно, менеджеру производственной сферы для самореализации в сфере «человек-техника» необходимо выбирать тактику инжиниринга, используя в своей деятельности средства и приемы инжиниринга по созданию и реализации в производстве технологических инноваций.

Стратегия управления персоналом предполагает взаимодействие двух и более людей, а также вовлечение их в процесс производства. В первую очередь при работе с персоналом необходимо организовать работу, а затем уже мотивировать, координировать, контролировать, значит менеджеру производственной сферы необходимо применять тактику организации персонала и процессов, которая позволит выбрать оптимальное решение, приемы и методы управления, наиболее соответствующие конкретной хозяйственной ситуации. Под тактикой организации персонала и процессов будем понимать организацию индивидуальных и коллективных действий персонала, направленных на достижение результата, взаимодействие по определённому плану, регуляцию и изменение процессов работы персонала и оборудования. Команда может добиться успеха только при хорошо организованных и обязательно активных действиях. Умелая организация действий команды достигается чётким распределением обязанностей и постановкой задач между отдельными людьми в команде. Такая тактика организации персонала и процессов позволит быстро и слаженно вести работу по принятому решению. Кроме того, данная тактика предполагает ответственность за действия менеджера производственной сферы, и чем выше ответственность, тем выше вероятность использования так-

тики организации персонала и процессов в профессиональной деятельности менеджером производственной сферы.

Финансовая стратегия предполагает достижение поставленных результатов, следовательно, одной из задач тактики должно быть использование информации, анализа и иных объектов для возможного прогнозирования этих результатов. Одной из форм прогнозирования является предвидение. В. Ранадиве считает, что современное развитие бизнеса невозможно без предвидения и приводит практические примеры его использования в управлении предприятиями [49]. По мнению В.Н. Колпакова, предвидение - это возможность для уменьшения степени неопределенности и работа на опережение событий и возможной действительности [30]. В современных зарубежных и российских прогнозах в небольшой степени используется теория предвидения Н.Д. Кондратьева, которая, по нашему мнению, является наиболее надежной научной базой реализации стратегии и тактики предвидения. В своих исследованиях он утверждает, что в предвидении есть ряд циклов и закономерностей, которые основываются на имеющихся данных и показателях деятельности предприятия. Н.Д. Кондратьев сформулировал основные положения теории предвидения, определяя связь прогнозов с перспективными планами. Им выявлено несколько типов предвидения: предвидение нерегулярных событий; предвидение регулярных событий (связанных с различными циклами в экономике или в жизни общества); предвидение взаимосвязанных социально-экономических тенденций и точек соприкосновения в них. И при этом должны быть определены необходимые четкие рамки для того, чтобы наиболее правильно оценить финансовые риски и возможные изменения, выявить альтернативность развития. Также в своем исследовании Н.Д. Кондратьев предупреждает об увлечении только плановыми цифрами и возможными показателями из прогностических программ: нельзя делать прогноз, основываясь только на минимальных знаниях и расчетах механических программных средств [31]. Зная эти закономерности, менеджер производствен-

ной сферы может спрогнозировать возможные результаты и, соответственно, определить необходимые под них ресурсы.

Правильно выбранный тип тактики позволит менеджеру производственной сферы получить конечный результат своей деятельности, то есть принять правильное управленческое решение. Таким образом, особенность профессиональной деятельности менеджера производственной сферы заключается в применении средств деятельности, выраженных тактикой предвидения событий и тенденций, тактикой организации персонала и процессов и тактикой инжиниринга для выполнения задач стратегического плана предприятия.

В научной литературе выделяют три этапа разработки и принятия управленческого решения: подготовка, принятие и реализация решения (Б.Г. Литвак, А.Э. Саак, А.М. Чуйкин), на каждом из которых менеджер применяет свою тактику (рис. 1.3).

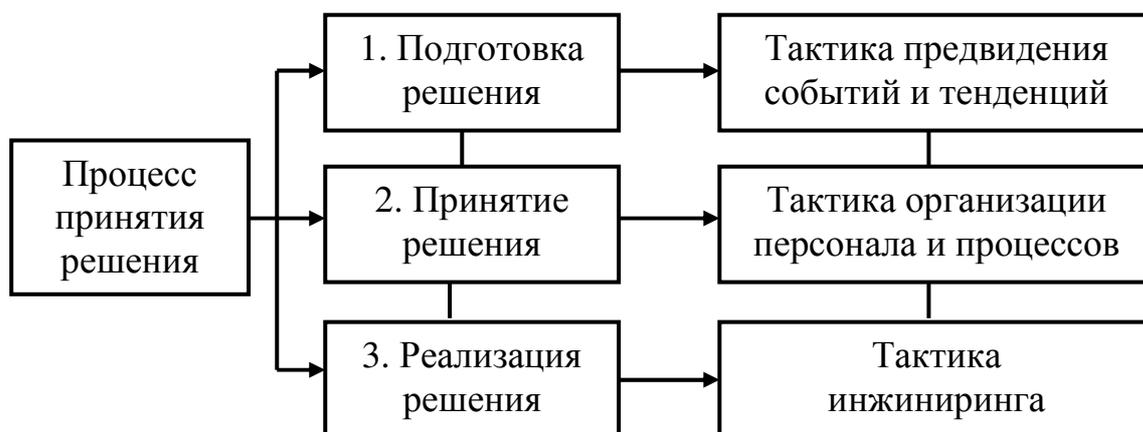


Рис. 1.3. Применение тактик в процессе разработки и принятия управленческого решения менеджером производственной сферы

На первом этапе процесса принятия управленческого решения происходит прием информации, постановка целей, анализ ситуации, учет рисков, прогнозирование события. На первом этапе менеджерам производственной сферы необходимо использовать тактику предвидения событий и тенденций для анализа, динамики и прогноза их развития. Данная тактика позволит из многих возможных вариантов решения проблемных ситуаций выбрать наиболее реалистичные, так

как ограниченность ресурсов у руководителя или предприятия в целом может вызвать дополнительную проблему для реализации принятых решений. Возможные ограничения действий со стороны государства по координации и контролю решения, например, из-за изменения в законодательстве, сужают возможность принятия решений, поэтому прогноз такого изменения путем анализа еще не принятых законопроектов, проектов законов и постановлений, а также знания о времени действия закона помогут принять эффективное решение и реализовать его без последствий.

Перед тем как осуществить переход к следующему этапу процесса принятия управленческого решения, менеджер производственной сферы должен определить суть ограничений, выявить альтернативы. Применение тактики предвидения событий и тенденций в профессиональной деятельности позволит рассмотреть ситуацию с экономической точки зрения, сформулировать критерии эффективности принятого решения, проанализировать несколько вариантов управленческого решения, выбрать наиболее оптимальный вариант и приступить ко второму этапу процесса принятия управленческого решения.

На втором этапе менеджеру производственной сферы необходимо построить взаимоотношения в организации и сформировать команду, участвующую в процессе реализации принятого решения. Тактика организации персонала и процессов позволит скоординировать и организовать работу персонала в команде при решении индивидуальных заданий, регулировать процессы на предприятии, исполнение принятого решения.

Третий этап процесса принятия решения менеджером производственной сферы заключается в реализации решения с учетом имеющихся или привлекаемых ресурсов, новых технологий производств, знаний о новом продукте, то есть с учетом всех средств профессиональной деятельности, одним из них является тактика инжиниринга, позволяющая применить полученные способности на практике.

Все этапы процесса принятия решения идут друг за другом, соответственно, и применение средств профессиональной деятельности

менеджером производственной сферы будет последовательным. Так, применение тактики инжиниринга возможно только после тактики организации персонала и процессов, а ее применение – только после тактики предвидения событий и тенденций. Итак, основное отличие профессии менеджера производственной сферы от профессии менеджера заключается в выполнении производственной функции и использовании специальных средств деятельности – тактик.

Рассмотрим различия в выполнении функций менеджером и менеджером производственной сферы с точки зрения процессного подхода. Процессный подход используется в основном в производственной деятельности предприятия и представляет собой схему входа-выхода, где на входе – ресурсы, а на выходе – результат деятельности. Процессный подход рассматривает управление как интегрированный тип взаимодействия функций менеджера производственной сферы (рис. 1.4).

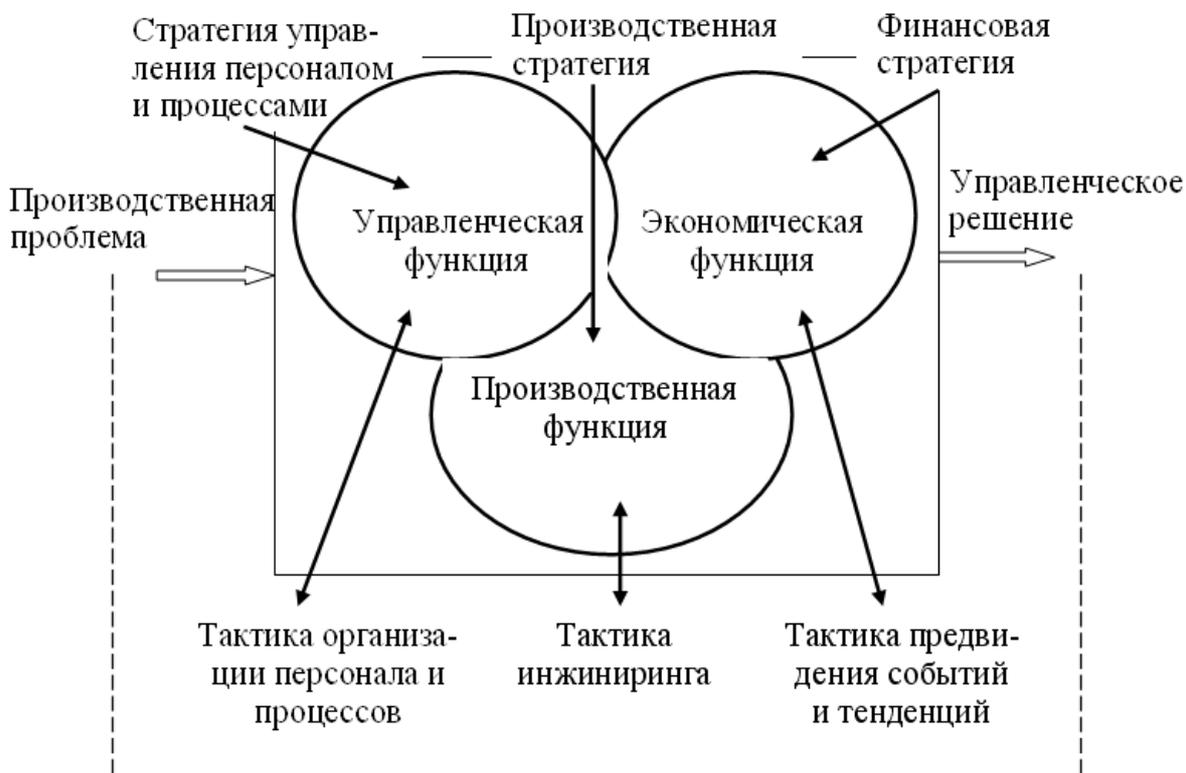


Рис. 1.4. Деятельность менеджера производственной сферы с точки зрения процессного подхода

Сам процесс – это устойчивая, целенаправленная совокупность взаимосвязанных видов деятельности, которая по определенной тех-

нологии преобразует входы в выходы, представляющие ценность для потребителя. С точки зрения процессного подхода, взаимодействие только управленческой и экономической функции даст наименьшую площадь поиска управленческого решения, чем взаимодействие всех функций. Кроме того, решение производственной ситуации с применением средств деятельности (тактик) дает возможность поиска наилучшего управленческого решения. Следовательно, менеджеру производственной сферы необходимо выполнение производственной функции и применение средств деятельности для обеспечения стратегического плана.

Рассмотрим процесс выполнения функций менеджером производственной сферы на основе анализа Государственных образовательных стандартов по специальностям: 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)», 080504 «Государственное и муниципальное управление», 080507 «Менеджмент организации», 080505 «Управление персоналом», 080503 «Антикризисное управление», 080500 «Менеджмент», а также Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 080200 – «Менеджмент» (бакалавр). Исследование показало, что основными видами деятельности менеджера являются следующие виды: организационная, управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская, планово-экономическая, проектно-экономическая, финансово-экономическая, аналитическая, внешнеэкономическая, научно-исследовательская, образовательная, управленческая, маркетинговая, диагностическая, инновационная, методическая, консультационная. В настоящее время подготовка ведется только по направлению 080200 «Менеджмент» и основными видами деятельности выпускников являются организационно-управленческая деятельность, информационно-аналитическая и предпринимательская.

Нами был проведен контент-анализ текста профессиональных задач ФГОС по направлению 080200 «Менеджмент» с целью выявления соответствия функций и видов деятельности менеджера производственной сферы. Были выбраны следующие словосмыслы: для

производственной функции – «конструирование», «проектирование», «ресурсное обеспечение»; для управленческой функции – «принятие решения» и «организация»; для экономической функции – «анализ» и «прогнозирование». При проведении контент-анализа нами подсчитывалась встречаемость единиц измерения в тексте (табл.1.5).

Таблица 1.5

Контент-анализ текста ФГОС по направлению «Менеджмент» (%)

Функция	Функциональная обязанность	Встречаемость, %	Вид деятельности
Производственная	Конструирование	0	Отсутствует во ФГОС
	Проектирование	0	
	Ресурсное обеспечение	0	
		Итого 0	
Управленческая	Принятие решения	10,0	Предпринимательская
	Организация	9,6	Организационно-управленческая
		Итого 19,6	
Экономическая	Анализ	11,3	Информационно-аналитическая
	Прогнозирование	1,0	Информационно-аналитическая
		Итого 12,3	

Результаты контент-анализа показали, что менеджер производственной сферы выполняет все виды деятельности, указанные в стандарте, как и менеджер (организационно-управленческая деятельность, информационно-аналитическая и предпринимательская) и отсутствует вид деятельности, связанный с выполнением производственной функции. Профессиональная деятельность менеджера производственной сферы предполагает выполнение в процессе принятия решения всех функций. Таким образом, специфика профессиональной деятельности менеджера производственной сферы – это интеграция видов профессиональной деятельности, обусловленная интеграцией «эко-

номика-производство-образование», ведущей из которых является производственная деятельность.

Для подтверждения необходимости ведения производственной деятельности менеджером производственной сферы проведем анализ их должностных обязанностей, исходя из требований квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года [28].

Аналізу были подвергнуты основные руководящие должности в производственной сфере: генеральный директор, главный диспетчер, главный инженер, главный конструктор, главный технолог, заведующий производством, заведующий хозяйством, заместители директора по строительству, производству, коммерческим вопросам, по управлению персоналом, мастер участка, начальники производственных отделов.

В должностные обязанности генерального директора входит организационно-управленческий вид деятельности: организация и координация работ, контроль за качеством продукции, изучение рынка, анализ, планирование; информационно-аналитический вид деятельности: ответственность за принятие решений; производственный вид деятельности: использование научно-технических достижений, внедрение новых технологий, рациональное использование ресурсов. Генеральный директор должен обладать знаниями не только финансово-экономической, управленческой деятельности, но и знаниями из области производственной деятельности. Обязательным требованием к квалификации является наличие инженерно-экономического или технического образования. Ведущим видом профессиональной деятельности генерального директора является организационно-управленческий.

В должностных обязанностях главного диспетчера, главного инженера, главного конструктора, главного технолога основной упор делается на проявлении знаний в области производственной деятельности: внедрение и модернизация техники и оборудования, проекти-

рование производств, модернизация и реорганизация производств, составление технической документации в соответствии с нормами и стандартами производства. Организационно-управленческая деятельность и информационно-аналитическая сводятся к элементарному заполнению отчетов и определению динамики показателей и управлению персоналом на вверенном участке (мотивация, контроль, координация). Однако квалификационные требования, кроме наличия технического образования, требуют опыта работы или образования в области управления и экономики.

В должностные обязанности заведующих производством и хозяйством входят следующий круг обязанностей: в производственной деятельности в области конструирования и сопровождения технологических изменений – составление технической документации, информационное сопровождение, совершенствование организации производственного процесса, внедрение прогрессивной технологии; в организационно-управленческой деятельности – в области координации, организации; контроля за персоналом; в области информационно-экономической деятельности – выполнение функций анализа показателей, диагностики и учета. Требования к квалификации – обязательное инженерно-экономическое или техническое образование.

В должностных обязанностях заместителей директора по строительству, производству, коммерческим вопросам, по управлению персоналом, мастера участка и начальников производственных отделов видна интеграция всех видов деятельности в полном объеме, что соотносится с требованиями к квалификации: обязательное инженерное, техническое и экономическое образование. Анализ должностных обязанностей и требований квалификации к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы показал наличие обязательного технического или инженерного образования, что говорит о необходимости применения знаний о производстве и технологиях.

Проведенный анализ подтверждает необходимость выполнения менеджером производственной сферы как управленческих, так и про-

изводственных функций. Следовательно, проблема формирования готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности в процессе обучения в вузе с учетом ее специфики и особенности остается актуальной.

Содержание профессиональной деятельности менеджера производственной сферы представляет собой совокупность видов деятельности, требующих выполнения базовых функций (экономическая, управленческая и производственная) с использованием средств деятельности (тактика предвидения событий и тенденций, тактика организации персонала и процессов, тактика инжиниринга), отобранных адекватно специфике и особенности профессиональной деятельности менеджера производственной сферы. Готовность к профессиональной деятельности предполагает внутреннюю взаимосвязь компонентов деятельности (специфики и особенности деятельности) (рис. 1.5).

Обратимся к педагогическим исследованиям, в которых рассматривается проблема готовности как предстартовое состояние личности. Следует отметить, что в связи с постоянно изменяющимися требованиями к подготовке специалиста в высшем учебном заведении в контексте интеграционной парадигмы образования, науки и производства, структура готовности студентов к будущей профессиональной деятельности усложняется.

Однако общим остается то, что ученые признают сложность этой характеристики (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Т.И. Руднева, В.А. Слостенин и др.), обусловленной психическим состоянием личности. Например, изучается готовность будущих специалистов социальной работы (Л.В. Вандышева) к волонтерской деятельности как нравственная характеристика. Ряд авторов рассматривают готовность как предпосылку к эффективной и инновационной деятельности (А.Д. Ганюшкина, В.С. Мерлина, В.Н. Мясищева, И.Е. Пискарева, К.К. Платонова).

Готовность к профессиональной деятельности	Результат	Управленческое решение		
	а	а	р-и а и ов	а нга

Предметом исследования становилась готовность менеджеров:
к деловому общению (Н.В. Мельченкова); система дополнительного

образования (Т.В. Кудрявцева, И.Г. Соколова); управленческая деятельность (М.А. Заворочай); профессиональная деятельность в современных социально-экономических условиях (Н.С. Аулова) и другие. Однако готовность к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы не рассматривалась. Мы предпринимаем попытку определения структуры и выявления показателей готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы в соответствии со спецификой и особенностью профессиональной деятельности менеджера производственной сферы.

Обратимся к сути понятия «готовность» (рис. 1.6), которая рассматривается как состояние (Т.И. Руднева); установка (Б.Д. Парыгин, Д.Н. Узнадзе); способность (Б.Г. Ананьев, М.Бламберг, С.Л. Рубинштейн); функциональная система (О.В. Юдина); системное личностное образование (Е.А. Акмаева, А.Я. Борисов); качество и свойство (В.П. Бездухов, М.И. Дьяченко, В.А. Сластенин).

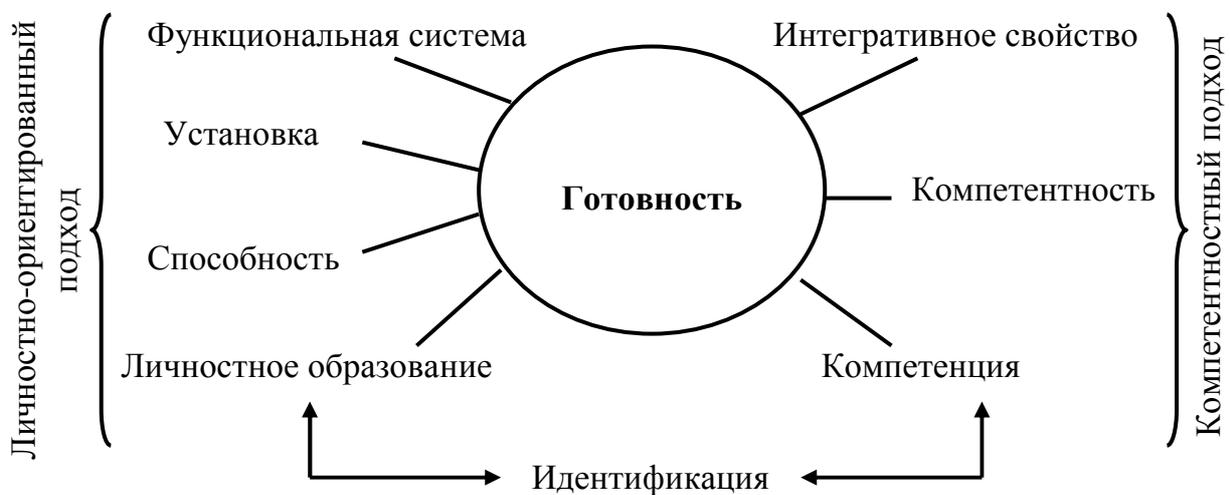


Рис. 1.6. Методологические основания для определения сути понятия «готовность»

Психологи утверждают, что готовность – это особое психическое состояние, признак установки к деятельности. В отличие от них готовность принимается за личностное образование, обеспечивающее эффективное ведение деятельности с функциональной точки зрения (М.И. Дьяченко, И.А. Зимняя, В.А. Сластенин и другие). Отметим,

что ученые обращаются к рассмотрению данного понятия с точки зрения личностно-ориентированного подхода.

Вхождение России в Болонский процесс вызвало необходимость поиска средств формирования готовности к профессиональной деятельности на основе интегрированного и компетентностного подходов. Сопоставление дефиниций готовности с точки зрения двух ведущих подходов позволяет говорить об идентификации способностей и компетенций. Обладание совокупностью компетенций представляется компетентностью, которая, во-первых, объединяет практические умения и теоретические знания; во-вторых, абсорбирует в себя однородные, близкородственные знания и умения, относящиеся к разным видам деятельности (правовой, информационной, социальной и так далее). На современном этапе развития системы профессионального образования осуществляется переход от квалификационной модели подготовки специалистов к компетентностной, что позволяет повышать адаптацию специалистов - выпускников в условиях неопределенности и динамизма, готовить их как активных субъектов новой образовательной парадигмы с комплексом преимуществ по типу непрерывности – «образование в течение всей жизни».

По мнению А.В. Хуторского, компетентностный подход содержит в себе овладение средствами и способами деятельности (профессиональные начальные навыки и умения); освоение на профессиональном уровне содержания предметной области, связанной со сферой предполагаемой профессиональной деятельности, необходимыми для успешной деятельности в социуме в начале и в течение всей трудовой деятельности по специальности. Таким образом, доминирующими становятся способности. Ориентируясь на М. Бламберга, согласимся, что готовность означает – «хочет делать», а способность – «может делать» [65]. Г.П. Щедровицкий также различает понятия «готовность» и «способность»: под готовностью понимается мотивационная направленность личности, а под способностью – умение производить какие-либо действия [63]. Так как сегодняшняя система образования ведет подготовку выпускников на основе утвержденных

компетенций, то готовность к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы будет выражаться совокупностью компетенций.

На значимость компетентного подхода в образовании указывают исследования российских ученых: Т.М. Ковалева (ответ на запросы производственной сферы); И.Д. Фрумин (обновление содержанием образования в ответ на изменение социально-экономической реальности); Б.Д. Эльконин (радикальное средство модернизации); В.А. Болотов (обобщенное условие развития способности действовать эффективно за пределами учебных ситуаций и учебных сюжетов); В.В. Башев (возможность переноса способностей в условия, отличные от тех, в которых изначально возникла данная компетентность).

«Компетенция» в переводе с латинского означает осведомленность в круге вопросов, обладание познаниями. Компетентный человек имеет соответствующие знания в определенной области. Однако в современном обществе ценится не только образованность (компетенция), а также способность к ее применению [1].

Компетентный подход в системе профессиональной подготовки (ФГОС) от традиционного квалификационного подхода (ГОС) отличается тем, что отражает требования не только к содержанию образования выпускника вуза, согласно его будущей профессиональной деятельности (знать, уметь, владеть), но и к поведенческой составляющей для решения задач профессиональной деятельности (способности к применению знаний, умений и навыков). Именно поэтому компетенция принимается за способность применять знания, умения и навыки для эффективной деятельности в определенной области профессиональной сферы. Компетенция – «это ценная способность смыслонаделяющего ума человека делать его конгениальным (экзистенциально и социально адекватным) сложности жизненных ситуаций» [64].

Под способностью к применению компетенции понимают компетентность. В связи с тем, что в современной практике и педагогиче-

ской науке понятия «компетенция» и «компетентность» стали использовать лишь в конце 90-х годов XX века, в толковании дефиниций присутствует разночтение, встречающееся и в диссертационных исследованиях, и в педагогической литературе. Компетентность – это деятельностные проявления компетенций (И.А. Зимняя). Компетентность рассматривается как способности к деятельности со «знанием дела» (С.Я. Батышев); как способность к сложным видам деятельности (А.Н. Дахинин); как способность и готовность нести личную ответственность за собственное благополучие и благополучие общества (В.В. Краевский, П.И. Пидкасистов); как общая способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте (И.Г. Агапов, И.Г. Шишов).

Утверждается (Л.В. Львов), что «профессиональная компетентность» – это интегративное свойство специалиста (способность и готовность выполнять профессиональную деятельность), состоящее из системы проявленных компетенций [39].

Таким образом, готовностью к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы будет являться интегративное свойство личности, способствующее принятию управленческого решения, обусловленное спецификой и особенностью деятельности и представленное совокупностью компетенций, выраженных способностями.

Экономические компетенции менеджера производственной сферы позволяют выполнять экономическую функцию и требуют способностей к применению тактики предвидения событий и тенденций, что обеспечивает эффективность информационно-аналитической деятельности.

Управленческие компетенции менеджера производственной сферы обеспечивают выполнение управленческой функции и требуют способностей к применению тактики организации персонала и процессов, что обеспечивает эффективность организационно-управленческой и предпринимательской деятельности.

Производственные компетенции менеджера производственной сферы обеспечивают выполнению производственной функции и требуют способностей к применению тактики инжиниринга, что обеспечивает эффективность производственной деятельности.

Таким образом, профессиональная компетентность менеджера производственной сферы – это совокупность производственных, управленческих и экономических компетенций (учитываем специфику деятельности и ее интегрированный характер) (табл.1.6).

Таблица 1.6

Профессиональная компетентность менеджера производственной сферы

Функции деятельности	Экономическая	Управленческая	Производственная
Тактика	Предвидения событий и тенденций	Организации персонала и процессов	Инжиниринг
Компетенции (способности)	Экономические	Управленческие	Производственные

Исследователи различают два укрупненных варианта компетенций (Э.Ф. Зеер, Е.А. Коробейщикова, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк): базовые компетенции и профильные (социально-профессиональные) компетенции. Базовые компетенции являются востребованными во всех видах профессиональной деятельности менеджера и устанавливаются ФГОС. Базовые компетенции будут составлять основу (первую ступень) готовности к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы, так как они: многофункциональны (овладение ими позволяет решать проблемы во всех профессиональных сферах в обобщенном виде); надпредметны и междисциплинарны; их формирование опирается на определенный личностный уровень развития; многомерны (различие между личностными и интеллектуальными качествами и способностями). Однако сформированность только базовых компетенций будет недостаточна для адаптации к специфике и особенности профессиональной деятельности ме-

недлера производственной сферы, необходимо в структуру готовности внести дополнительные профильные компетенции (рис. 1.7).

10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	баллы
<ul style="list-style-type: none"> – Способность к анализу профессиональных ситуаций – Способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения – Способность к прогнозированию – Способность к оценке результата деятельности – Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений – Способность к управлению производственными системами – Способность координировать работу технического и производственного персонала – Способность проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений – Способность управлять собой – Способность создавать команду – Способность к проектно-конструкторской деятельности – Способность участвовать в постановке целей проекта – Способность осваивать и применять современные методы организации и управления производствами – Способность участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, создании новых – Способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производств 															компетенции

Рис. 1.7. Шкала дополнительных компетенций к базовым

Для установления дополнительных профильных компетенций нами был проведен опрос работодателей десяти предприятий производственной сферы (ОАО «СНПЗ», ОАО «Тяжмаш», ОАО «Пластик», ОАО «Автоваз», ЗАО «Кардан», УК «Полиметалл», ОАО «РусГидро», ООО «Нефтемаш», ОАО «Самаратрансгаз», ОАО «МРСК Волги»); выпускников филиала СамГТУ в г. Сызрани (Сф СамГТУ) (менеджеры, работающие в производственной сфере – 50 человек); студентов Сф СамГТУ (обучающиеся по направлению 080200 «Менеджмент» – 100

человек); преподавателей экономических дисциплин Сф СамГТУ (20 человек). Респондентами были выбраны необходимые, на их взгляд, способности к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы из базового ФГОС 080200 «Менеджмент» и дополнены своими, а также проранжированы в порядке наибольшей важности компетенции, что позволило уточнить структуру готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы (приложения 3-5). Наибольший средний балл получили способности, которые были предложены анкетированными, по сравнению с профильными компетенциями Федерального образовательного стандарта по направлению 080200 «Менеджмент». Мы провели идентификацию данных способностей с видами профессиональной деятельности и функциями менеджера производственной сферы (спецификой и особенностью профессиональной деятельности) и этапами процесса принятия управленческого решения, что позволило нам разработать структуру готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы (рис 1.8).

А.В. Хуторской выделяет компетенцию, сущность которой состоит в освоении комплексной процедуры соответствующей образовательным элементам. Так, готовность к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы предполагает, что каждая группа способностей к применению тактик инжиниринга, организации персонала и процессов, предвидения событий и тенденций требует определенного образовательного элемента.

Образование представляет собой совокупность знаниевых, мотивационных, деятельностных элементов, поэтому в структуре готовности выделяются когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный компоненты (Е.А. Акмаева, С.И. Брызгалова, Е.П. Левченко, Л.Г. Морозкина и др.). Отличие заключается в том, что деятельностный компонент может быть назван практическим или технологическим, но суть остается одна. Однако мы определяем структуру готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, основываясь на деятельностном подходе в силу ее специфики, а показатели

компонентов – на компетентностном подходе, что позволяет нам идентифицировать компоненты готовности с их содержанием.

Деятельностный подход			
Специфика деятельности	Информационно-аналитическая	Организационно-управленческая и предпринимательская	Производственная
Компоненты готовности	Рефлексивный	Субъектный	Технологический
Компетентностный подход (показатели компонентов готовности)	<ul style="list-style-type: none"> - Способность к анализу профессиональных ситуаций. - Способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения. - Способность к прогнозированию. - Способность к оценке результата деятельности. - Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений. 	<ul style="list-style-type: none"> - Способность к управлению производственными системами. - Способность координировать работу технического и производственного персонала. - Способность проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений. - Способность управлять собой. - Способность создавать команду. 	<ul style="list-style-type: none"> -Способность к проектно-конструкторской деятельности. -Способность участвовать в постановке целей проекта. -Способность осваивать и применять современные методы организации и управления производствами. -Способность участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, созданию новых. -Способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производства.
Особенность деятельности	Тактика предвидения событий и тенденций	Тактика организации персонала и процессов	Тактика инжиниринга

Рис. 1.8. Структура готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы

Способности тактики предвидения событий и тенденций будут являться содержанием рефлексивного компонента готовности, а именно способности: к анализу профессиональных ситуаций; анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения; к прогнозированию; к оценке результата; проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений. Рефлексия, рассматриваемая в качестве средства получения нового знания, понимания, способов действий, переосмысления целостного опыта, является основой управления руководителем своим поведением и условиями успешной управленческой деятельности. В процессе рефлексии деятельности субъект оценивает степень неопределённости, опасности и выбирает критерии принятия решения о том, следует ему действовать или отложить и отказаться от него. Следовательно, ситуация выбора, риска, ответственности усиливает рефлексивные потенции человека, не востребованные в традиционной системе, которые оценивают действие как завершенное по достигнутому результату. Ситуация диалога, связанная с поиском и попытками осмысления различных альтернатив, ставит в рефлексирующую позицию. Менеджер производственной сферы должен быть готов к принятию рискованных управленческих решений, поэтому должен обладать способностями к прогнозированию, анализу, рискам.

Тактика организации персонала и процессов ориентирована на субъекта и предполагает развитие следующих способностей: управлять производственными системами; координировать работу технического и производственного персонала; проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений; управлять собой и создавать команду. «Субъект» в словаре иностранных слов рассматривается как человек, познающий объект и воздействующий на него в своей практической деятельности [61,586]. В словаре С.И. Ожегова около пяти определений понятия «субъект», которые сводятся к одному – это человек, познающий и действующий [56,777]. Концепция, рассматривающая субъекта, была разработана С.Л. Рубинштейном,

отметившим особую роль и место человека в мире. Субъектный компонент готовности центрируется на диалоге, формах сотрудничества в производственном процессе и требует способностей вести себя независимо от непосредственно воздействующих обстоятельств, руководствуясь сознательно поставленным целям для достижения эффекта процесса.

Способности, отвечающие за применение тактики инжиниринга (к проектно-конструкторской деятельности; участвовать в постановке целей проекта; осваивать и применять современные методы организации и управления производствами; участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, созданию новых; проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производства) будут соответствовать технологическому компоненту готовности.

Так как кардинальные изменения в производстве продукции ожидается в результате разработок, которые ведутся в области высоких технологий, необходимо отслеживать процесс развития технологий для своевременного внедрения их и отказа от устаревшей технологии. Важно не задержаться с началом технологического обновления и долго использовать когда-то передовую технологию. Задачей менеджера производственной сферы, согласно содержанию технологического компонента, становится выявление физических, механических, химических закономерностей с целью определения и использования эффективных и экономичных производственных процессов в производственных системах, требующих наименьших затрат времени и материальных ресурсов.

Таким образом, результатом подготовки менеджеров производственной сферы является их готовность к профессиональной деятельности, представляющая собой интегративное свойство личности, способствующее принятию управленческого решения, обусловленное спецификой и особенностью деятельности и представленное рефлексивным, субъектным и технологическим компонентами, содержание

которых представляют управленческие, производственные, экономические компетенции.

1.5. Система формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы

В качестве методологического подхода, применяемого к разработке системы формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, нами был выбран системно-структурный подход (Л.И. Анциферова, Н.В. Кузьмина, В.Д. Шадриков, В.А. Якунин и др.). Каждый исследователь выделяет различные определения понятия «система», акцентируясь на одном или нескольких признаках. В данной книге используем определение В.Н. Садовского и под системой будем понимать упорядоченное множество элементов, взаимосвязанных между собой и образующих единое целое [51].

Целью системы является формирование готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы. В соответствии с поставленной целью были поставлены следующие задачи: определить структуру системы формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы; отобрать содержание и методы, способствующие формированию готовности, и апробировать их.

Разработанная нами система формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы является педагогической системой, так как обладает признаками данной системы: способствует достижению цели по формированию готовности менеджеров производственной сферы; представляет собой совокупность средств и методов педагогического воздействия; способствует развитию компонентов готовности к профессиональной деятельности; служит основой построения профессиональной деятельности менеджера производственной сферы (С.Я. Батышев, В.И. Загвязинский, Н.В. Кузьмина и др.).

Для выявления дисциплин, которые могут способствовать развитию показателей компонентов готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, обратились к рассмотрению содержания и методики преподавания базовых дисциплин профессионального цикла по направлению подготовки 080200 «Менеджмент». Для изучения содержания формирования готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности нами был использован метод контент-анализа текста рабочих программ (табл. 1.7).

Таблица 1.7

**Контент-анализ рабочих программ
по направлению 080200 Менеджмент» (в %)**

Словосмысл Дисциплина	Анализ	Прогнозирование	Принятие решения	Организация	Конструирование	Проектирование	Ресурсное обеспечение
Методы принятия управленческих решений	2,61	0,96	10,65	1,23	0	0,01	0,5
Управление человеческими ресурсами	0,2	0,85	2,35	12,3	0	0,03	1,28
Теория менеджмента	1,23	0,25	9,88	9,56	0	0	0
Учет и анализ	14,9	0,3	0,23	0,3	0	0,52	0
Стратегический менеджмент	2,0	5,63	0,67	0,36	0	5,23	1,23
Финансовый менеджмент	2,36	0	0,29	1,11	0	0	0
Маркетинг	1,2	0,22	0	0	0	0	0
Информационные технологии в менеджменте	5,2	0	0	0	0	0,2	0
Корпоративная социальная ответственность	0	0	0,23	0,83	0	0	0

Контент-анализ рабочих программ учебных дисциплин показал, что их содержание требует дополнения с целью формирования готов-

ности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы как результативной характеристики их профессиональной подготовки в вузе.

При проведении контент-анализа предполагали, что для готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы есть резервы в каждой учебной дисциплине. Однако анализ показал, что дисциплина «Методы принятия управленческого решения» обеспечивают развитие в основном рефлексивного и субъектного компонентов, так как ставится цель сформировать умение использовать современные методы и приемы разработки и принятия управленческих решений, а задачами – теоретическое освоение знаний в области разработки и принятия управленческих решений, знаний о законах, правилах и процедурах в изучаемой области, а также получение знаний о принятии управленческого решения в зарубежных организациях и определение возможности использования таких знаний для работы на предприятиях российского образца. Содержание дисциплины в целом направлено на понимание механизмов процесса принятия управленческого решения, которое бы соответствовало реальной экономической действительности, на развитие способностей к информационно-аналитической и организационно-управленческой деятельности менеджера производственной сферы.

Содержание учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» в большей мере способствует формированию субъектного компонента готовности к профессиональной деятельности, так как главной задачей является освоение знаний и представлений, приобретение навыков управления человеческими ресурсами (организации деятельности персонала и его эффективном использовании). Осваивая учебную дисциплину, студенты учатся анализировать спрос и предложение персонала на рынке труда; планировать и прогнозировать потребности в персонале; подбирать кадры; адаптировать вновь прибывших работников; стремиться улучшать качество деятельности предприятия; совершенствовать систему мотивации и уровень жизни персонала. Все это обеспечивает развитие субъектного компонента

готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы. Таким образом, обе учебные дисциплины («Методы принятия управленческих решений» и «Управление человеческими ресурсами»), обеспечивая базовый минимум знаний для профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, не отвечают ее специфике.

В программе учебной дисциплины «Теория менеджмента» частота упоминания словосмыслов технологического компонента равна нулю, и основной упор делается на формирование субъектного компонента. Ставятся цели: приобретение обучающимися знаний и навыков в области составления управленческих и организационных структур, кадровой политики; проектирования организационных систем; получение практических навыков организаторского мышления и умений строить простые и сложные.

Анализ учебной дисциплины «Стратегический менеджмент» показал ее возможности для формирования технологического компонента готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

Контент-анализ рабочих программ учебных дисциплин «Финансовый менеджмент», «Маркетинг», «Информационные технологии в менеджменте», «Корпоративная социальная ответственность» показал незначительные возможности для формирования рефлексивного и субъектного компонентов готовности и отсутствие условий для развития показателей технологического компонента.

Целью учебной дисциплины «Учет и анализ» является развитие способностей: анализировать взаимосвязи между стратегиями организаций с целью подготовки альтернативных, реалистичных управленческих решений; применять основные принципы и стандарты финансового и управленческого учёта, финансового анализа для принятия обоснованных решений. Таким образом, есть условия для формирования рефлексивного компонента готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы. Это подтверждается задачами учебной дисциплины: знать средства программного

обеспечения анализа и учета, количественные и качественные методы анализа, различные системы учёта и распределения затрат, уметь применять основные принципы и стандарты учетов, анализировать финансовую отчетность, анализировать себестоимость продукта медицинского труда, принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учёта и навыками составления финансовой отчетности. Однако приходим к выводу, что в полной мере ни одна из учебных дисциплин не формирует все компоненты готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, особенно технологический компонент.

Хотя словосмыслы не являются точным отражением наименований компетенций менеджера производственной сферы, контент-анализ показал, что есть базис для формирования готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности в области экономики и управления, и практически такой базис отсутствует при подготовке в области производства. Однако формирование технологического компонента невозможно без сформированности субъектного и рефлексивного компонентов.

В ходе моделирования системы нами были выделены элементы: целевой, методологический, содержательный, процессуальный и результативный. Полагали, что формирование готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы обусловлено применением средств для развития показателей в структуре готовности. Методологический элемент строился на принципе идентификации, который выражается соотношением видов деятельности, тактик и стратегий. В основе принципа идентификации лежит тождественность, предполагающая равенство. Однако в естественных условиях такого быть не может и необходимо имитировать условия равенства элементов, то есть проводить их идентификацию. Содержательный элемент разрабатывался на основе интегрированного подхода, который предполагает взаимодействие всех разделов дисциплины, адекватных этапам процесса принятия управленческого решения. Построение процессуального элемента основывается на

лично-ориентированном и командном подходах. Личностно-ориентированный подход необходим в силу того, что студенты имеют разный тип восприятия информации, что необходимо учитывать при выборе методов обучения. Разработанная система представлена в приложение 6.

Исследователи лично-ориентированного подхода к обучению концентрируются вокруг проблем, связанных с личностной направленностью обучения и образования (Е.В. Бондаревская, М.А. Викулина, С.В. Кульневич и др.). Идеи лично-ориентированного подхода к обучению впервые упоминаются у Дж.Дьюи и К. Роджерса. В центр педагогической системы помещаются обучаемый и его учебная деятельность, в результате чего приоритет отдается самоконтролю и самообразованию. Суть лично-ориентированного подхода к обучению заключается: в организации взаимодействия субъект-субъектного характера, предполагающего свободу выбора обучаемым содержания и методов обучения; в создании условий для личностного роста обучаемого; в формировании готовности к учению; в обеспечении условий для саморегуляции; в изменении позиции педагога. Концепция лично-ориентированного подхода рассматривается в работах Н.А. Алексеева, В.В. Серикова, И.С. Якиманской, где признается субъективность обучаемых, их опыт, саморегулируемое обучение, ценностно-смысловая направленность. Главные ценности в лично-ориентированном подходе – это саморазвитие, самоорганизация и идентификация обучаемых. Э.Ф. Зеер в своих работах подчёркивает, что лично-ориентированный подход к обучению направлен на становление и развитие личности в профессиональной деятельности [22].

Командный подход (С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко, Л. Томсон и др.) по выбору методов и форм обучения в системе предполагает работу обучающихся в команде, нацеленной на длительную продуктивную работу, и тем самым формирование способностей, касающихся работы с персоналом. При этом эффективность команды зависит от грамотно распределенных функции между ее субъектами, так как, со-

гласно теории командного подхода все члены команды играют в ней определенные роли.

Таким образом, методы обучения, основанные на личностно-ориентированном и командном подходах, могут способствовать личностной активности при решении ситуаций и задач за счет субъект-субъектного взаимодействия преподавателя и студента. В качестве методов обучения исследователи используют ролевые игры, работу в группе, кейсы, дискуссии, упражнения на развитие способностей, моделирование. На наш взгляд, наиболее эффективным методом обучения в процессе формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы являются имитационно-деятельностные деловые игры, так как в них обучающиеся могут встретиться с возможными ситуациями в процессе профессиональной деятельности.

Глава 2. СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ

2.1. Сущность понятия «средства формирования готовности к профессиональной деятельности»

Усиливающаяся конкуренция на рынке образовательных услуг приводит университеты к необходимости подготовки специалистов в тесном контакте с работодателями. Для повышения конкурентоспособности вузы переходят из режима традиционного обучения - воспроизводства налаженных программ, учебных планов и образовательных технологий, в режим инновационного обучения и развития. Инновационное развитие университета предполагает подготовку специалистов в соответствии с требованиями работодателей и выработку новых идей, технологий, средств подготовки специалистов в соответствии с практической направленностью их будущей деятельности.

Подготовка к профессиональной деятельности ведется в педагогическом процессе, то есть специально организованном, целенаправленном взаимодействии педагога и обучающегося, как системы, направленной на формирование готовности к этой деятельности. Элементами педагогического процесса являются педагогические технологии и педагогические условия.

Педагогическая технология, рассматривается с точки зрения (Н.Б. Крылов, Б.Т. Лихачев, С.А. Смирнов) инструмента, оборудования и технических средств, однако в современном образовательном процессе используют определение педагогической технологии (М.В. Кларин, Т.Н. Новожилова, К. Стилбер), как системной совокупности и порядка функционирования инструментальных, методологических и личностных средств, основанных на мастерстве педагога. Понятие педагогической технологии весьма многозначно, однако, несмотря на разнообразие дефиниций, педагогическая технология рассматривается большинством как педагогический феномен, который решает три-

единую задачу: во первых, – помогает педагогу в области овладения методологическими и операционными основами педагогического процесса, воспитательного процесса и взаимодействия; во вторых, – передает знания и опыт обучающимся; в третьих, – оказывает помощь в индивидуально-личностном самосовершенствовании педагога и обучаемого. Понятие «педагогическая технология» не является основным в традиционной педагогике на сегодняшний день. Например, педагогическая технология в документах ЮНЕСКО рассматривается как системный метод создания, определения и применения, как процесс преподавания и усвоения знаний, с учетом технических и людских ресурсов. И задачей системного метода является в данном случае оптимизация форм образования. Таким образом, педагогическая технология, с одной стороны – это совокупность методов, способов и средств изменения, обработки, представления учебной информации, с другой стороны – это наука о способах воздействия в педагогическом процессе. Таким образом, педагогическая технология – это система со структурными составляющими: цели обучения, задачи обучения, средства и методы педагогического воздействия, содержание обучения, организация учебного процесса, педагог, студент, результат деятельности.

Одной из составляющих педагогической технологии являются средства педагогического воздействия. Среди исследователей не наблюдается единого мнения относительно дефиниций средств педагогического воздействия. Например, термин «средство», с точки зрения Л.С. Выготского - это «язык, различные формы нумерации и счисления, мнемотехнические приспособления, алгебраическая символика, произведения искусства, письмо, схемы, диаграммы, карты, чертежи, всевозможные условные знаки и т.д.» [15,103]. С педагогической точки зрения, средства – это «источники получения знаний, формирования умений» [46,53]. Также под средствами педагогического воздействия понимают дидактические средства (А.В. Горбачев, О.Ю. Калмыкова, И.В. Никулина, В.А. Сластенин и др.): способы

возможной организации познавательной деятельности обучаемых (Ю.К. Бабанский); учебники, наглядные пособия, учебно-методические пособия, словари, справочники, карты, чертежи, графики, лабораторное оборудование и наглядные материалы; учебные пособия и другие печатные текстовые средства; простые визуальные средства (оригинальные предметы, модели, таблицы, картины, чертежи, диаграммы, карты); механические визуальные средства; аудиальные средства, аудиовизуальные средства, программные и машинные средства, которые автоматизируют процессы обучения (Е.Н. Соловова).

В данном исследовании под средством формирования готовности к профессиональной деятельности менеджера производственной будем понимать комплекс форм, методов, содержания обучения, соответствующих специфике и особенности деятельности менеджера производственной сферы. Результатом реализации средств формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы должна стать результативная характеристика, выраженная способностями (компетенциями).

Анализ диссертационных исследований, посвященных подготовке менеджеров различных специальностей и направлений, показал, что чаще всего в качестве средства применяются: иностранный язык (Е.А. Мелехина, Н.А. Сигачева, О.Н. Трофимова, М.А. Хусаинова и др.); компьютерные технологии, Интернет-технологии, информационные средства (С.П. Борисова, Е.Г. Михалкина, Ю.А. Орлова, А.Н. Соколов, С.Е. Цветкова, Л.И. Якобчук и др.); способы самообразования (Д.В. Криницын, Л.В. Цыганова и др.). Однако нами не обнаружены исследования, посвященные средствам подготовки к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

Так как отсутствуют научные исследования и разработки, посвященные средствам формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, то при выявлении средств мы основывались на исследованиях, посвященных менеджерам других специальностей, выявляя наиболее оптимальные и

адекватных специфике и особенности профессиональной деятельности менеджера производственной сферы.

Например, Е.А. Соколова при исследовании проблемы формирования лидерских качеств студентов – будущих менеджеров государственного и муниципального управления обосновывает значимость иностранного языка, который имеет ярко выраженный коммуникативный характер и служит средством общения, а одним из видов деятельности менеджера является общение с людьми.

Иностранный язык как средство формирования профессионально-значимых качеств у будущих менеджеров рассмотрен в работе О.Н. Трофимовой. Обоснованием использования иностранного языка как средства было доказательство необходимости менеджеру в профессиональной деятельности профессионально значимых качеств, одно из которых – это общение с людьми.

М.А. Хусаинова также рассматривает взаимные процессы профессионального обучения и формирования личности менеджера средствами иностранного языка. Автор отмечает, что основным видом профессиональной деятельности менеджера является профессиональное межличностное общение, предполагающее развитое латеральное мышление. В исследовании было замечено, что нарушается принцип фундаментальности профессиональной подготовки менеджеров и ориентированность иностранного языка на готовность к диалогу. М.А. Хусаинова расширила функции иностранного языка до развития коммуникативной компетенции, становления профессиональной позиции менеджера. Таким образом, иностранный язык служит средством формирования готовности к общению, не затрагивая другие функции менеджера. Соответственно, данное средство формирования готовности к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы будет недостаточно, так как специфика и особенности предполагают наличие нескольких видов деятельности.

Широко распространены при подготовке менеджеров средства информационных технологий. Авторы (Г.С. Агабаян, С.П. Борисова, Е.Г. Михалкина, Ю.А. Орлова, А.Н. Соколов, С.Е. Цветкова, Л.И.

Якобчук и др.) исходят из того, что научно-технический прогресс требует их использования в своей профессиональной деятельности менеджером информационных технологий.

С.П. Борисова в своем исследовании при подготовке студентов – будущих экономистов к профессиональной деятельности применяет средства электронного обучения, интерактивные методы обучения адекватно компетентностному подходу. Студентам необходима подготовка к профессиональной деятельности в условиях развивающейся информатизации общества, и тогда средствами достижения готовности к профессиональной деятельности выступают средства электронного обучения.

Формируется готовность к использованию информационных технологий, электронных средств в профессиональной деятельности будущего менеджера (Г.С. Агабаян), поскольку в обществе повышается функциональное значение информационной культуры личности, замечается увеличение объемов информации и информационных коммуникаций, развитие информационных технологий и информационной техники, происходит гуманитаризация социальной и общественной жизни. Исследователь (Г.С. Агабаян) отмечает, что в таких развивающихся и изменяющихся условиях существования будущего специалиста необходим научный анализ проблем и противоречий, связанных с формированием профессиональной готовности менеджеров в сфере государственного и муниципального управления. В результате исследования Г.С. Агабаян выделяются показатели, которые указывают на уровень сформированности готовности студентов будущих менеджеров государственной и муниципальной сферы к использованию в своей профессиональной деятельности информационных технологий. Однако электронные средства и средства информационных технологий также не полностью охватывают профессиональную деятельность менеджера производственной сферы. Необходима разработка дополнительной учебной дисциплины. Учебная дисциплина выступает средством формирования готовности в работах О.А. Кузнецовой, Н.М. Горяиновой и других.

При исследовании вопроса формирования управленческой компетенции у студентов специальности «Управление качеством» отмечается, что в период организационного и технологического развития экономики, а также стабильного совершенствования методов и принципов производства и управления, к кадрам предъявляют требования согласно изменениям в сфере экономики. Работодатели отдают предпочтение креативным, активным людям, владеющим передовыми знаниями о технологиях, способным применить свои знания на практике. Особо ценится способность обеспечивать высокое качество продукции, быстро меняющейся по своим свойствам и характеристикам и более сложной технологически; удерживать низкую себестоимость изделий без потери на качество продукции путём постоянного совершенствования методов и принципов производства; стремление к расширению и совершенствованию своих знаний; способность к самообразованию. Автор отмечает, что в России на сегодняшний день прослеживается большая потребность в квалифицированных специалистах по управлению качеством, которые обладают компетенциями в области инжиниринга и менеджмента качества. Исследователи рассматривают управленческую компетентность с позиции, сформированной в процессе обучения и самообразования системы управленческих компетенций, влияющих на качество решения учебных и профессиональных задач. Предполагается, что содержание формирования управленческой компетентности реализуется через междисциплинарные модульные комплексы, разрабатываемые на основе интеграции дисциплин для каждого семестра. Такая интеграция должна осуществляться поэтапно. Формируемые компетенции и их взаимосвязь должны проходить через все интегрируемые дисциплины, определяя системообразующую основу управленческой подготовки на уровне горизонтальных и вертикальных междисциплинарных связей. Особенность авторского средства формирования готовности к профессиональной деятельности заключается в модульных междисциплинарных комплексах.

Однако рассматривать дисциплину в качестве средства формирования готовности к профессиональной деятельности менеджера произ-

водственной сферы нельзя в полной мере, так как учебные дисциплины предполагают формирование способностей только на основе государственного стандарта, а в нашем исследовании формируются дополнительные способности (компетенции), требуемые работодателями.

Большое значение при изучении средств обучения придается их функциям. Исследователи (В.П. Беспалько, Т.С. Назарова, В.Я. Платов, Е.С. Полат, Э.Г. Скибицкий и др.) выделяют следующие функции: наглядность, адаптивность, компенсаторность, адекватность, мотивационность, инструментальность и интегративность. Понятиям интеграции и интегративности в настоящее время уделяется большое внимание, так как процессы интеграции осуществляются во всех сферах жизнедеятельности, образования и науки. Интегрированный подход к подготовке специалистов в вузе (В.В. Левченко) предполагает переструктурирование содержания учебных дисциплин в рамках действующей основной образовательной программы и федерального государственного образовательного стандарта [36]. Интеграция предполагает объединение целей, методов и результатов в одно целое для решения определенной задачи дисциплин. В работах М.Н. Берулавы выделяются три уровня интеграции содержания образования: уровень целостности, уровень дидактического синтеза и уровень междисциплинарных связей [10].

Интеграция – это процесс становления определённой целостности, в котором происходит рост интенсивности взаимодействия синтезируемых компонентов. Одним из принципов интеграции является метапредметность как способ формирования теоретического мышления и универсальных способов деятельности. Метапредметность позволяет обеспечить переход от существующей практики дробления знаний на предметы к целостному восприятию профессиональной деятельности. Компетенции, как показатели готовности к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы являются метапредметными, так как выходят за рамки учебных дисциплин. Интеграция в образовании, производстве и экономике делает необходимым ее использование в определении подходов к выбору средств

формирования готовности к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы.

2.2. Интегрированный курс как средство формирования готовности к профессиональной деятельности

Исследователь Н.М. Шмидт, изучая вопрос педагогических средств профессионального обучения в вузе будущих менеджеров государственного и муниципального управления, представляет интегрированный курс, в виде систематически изложенного учебного материала, обеспечивающего целостность компонентов готовности к профессиональной деятельности. Интегрированные курсы для подготовки менеджеров государственного и муниципального управления представлены в исследованиях Э.Г. Скибицкого и И.Э. Толстовой. Их построение базируется на принципах: системности (обучение в определенной системе); синхронности (пробуждение активности обучающегося); модульности (выделение блоков в системе обучения); проблемности; вариативности (возможность изменения курса в процессе обучения); паритетности (создание положительного психологического климата) и профессиональной направленности (специфика и особенности) [52]. На идее взаимосвязанных принципов и их взаимообусловленности проектируется внутреннее содержание интегрированного курса, суть которого заключается в осуществлении интегрированного подхода к обучению в ходе профессиональной подготовки. В процессе реализации интегрированного курса достигается максимальный эффект – формируется готовность к профессиональной деятельности. Для реализации интегрированного учебного курса необходимо использовать комплекс инструментов.

Интегрированный курс обучения как средство формирования готовности рассматривается в работах О. Н. Берешвили, В.В. Левченко, Э.Г. Скибицкого, И.Э. Толстовой, Н.М. Шмидт, где отмечаются его основные функции: координирующая (согласование информации по содержанию компонентов готовности); формирующая (развитие спо-

способности к профессиональной деятельности); системообразующая (создающая систему научных знаний); интеллектуальная (развитие интереса к знаниям и увлеченности процессом получения профессиональных способностей путем решения практических задач); контрольно-коррекционная (обеспечение мониторинга результатов учебной деятельности и ее последующая корректировка); наглядная (работа с современными программными средствами и практико-ориентированными методами обучения). В качестве основных требований к отбору методов обучения примем следующее: соответствие целям обучения, комплексность, преемственность разделов и практико-ориентированная направленность, имитация профессиональной деятельности менеджера производственной сферы.

Преимущества интегрированного курса: взаимодействие педагогических технологий и дидактических средств; возможность изменения и адаптирования к любой системе формирования готовности к профессиональной деятельности; соответствие содержательного элемента интегрированного курса специфике и особенностям профессиональной деятельности; возможность обучать студентов с учетом полученных и получаемых знаний, базовых общекультурных и профессиональных компетенций, требований социума и времени.

Совокупность средств формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы с учетом ее специфики и особенности представляется дидактическим синтезом содержания интегрированной учебной дисциплины, который обеспечивает целостность его восприятия студентами-менеджерами производственной сферы.

Для изучения содержания формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы нами был использован метод контент-анализа общекультурных и профессиональных компетенций, всего 72 компетенции в соответствии с видами профессиональной деятельности Федерального государственного образовательного стандарта по направлению «Менеджмент» 080200. Так как предметом нашего исследования являются средства

формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, в качестве единиц анализа для каждого компонента готовности были взяты словосмыслы, отвечающие специфике профессиональной деятельности и основанные на генезисе становления профессии менеджер производственной сферы: для рефлексивного компонента готовности – «анализ» и «прогнозирование»; для субъектного компонента готовности – «принятие решения» и «организация»; для технологического компонента готовности – «конструирование», «проектирование» и «ресурсное обеспечение» (табл.2.1).

Таблица 2.1

**Контент-анализ компетенций ФГОС по направлению «Менеджмент»
(в %)**

Компонент готовности	Словосмысл	Встречаемость
Рефлексивный	Анализ	15,3
	Прогнозирование	1,4
		Итого 16,7
Субъектный	Принятие решения	9,7
	Организация	8,3
		Итого 18,0
Технологический	Конструирование	0
	Проектирование	4,1
	Ресурсное обеспечение	2,8
		Итого 6,9

При проведении контент-анализа нами подсчитывалась встречаемость единиц измерения в тексте. Таким образом, контент-анализ показал, что есть базис для формирования готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности в области экономики и управления, и практически такой базис отсутствует при подготовке в области производства. Однако развитие технологического компонента обусловлено сформированностью субъектного и рефлексивного компонентов.

В современных педагогических исследованиях (В.И. Андреева, Н.В. Ипполитова, М.В. Зверевой, Б.В. Куприянова, А. Я. Найн, Н.С. Стерхова), связанных с совершенствованием функционирования педагогических систем и повышением эффективности педагогического процесса, выделены педагогические условия, обеспечивающих успешность осуществляемого процесса педагогической деятельности.

Педагогические условия мы рассматриваем как источник возникновения самого процесса формирования готовности к профессиональной деятельности; как «потенциальную атмосферу» обучения менеджеров производственной сферы (рис. 2.1).

Комплекс Среда применения	Педагогическое условие - обеспечение формирования мотива учебной деятельности («хочу делать»)	Средства формирования готовности («могу делать»)
Образовательная среда	Взаимодействие между участниками педагогического процесса	Рабочая программа и учебное пособие
Материально-пространственная среда	Использование инновационных технологий, посещение предприятия будущей профессиональной деятельности	Программные средства, практика на предприятии

Рис. 2.1. Комплекс условий и средств формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы

Таким образом, специально создаваемые педагогические условия способствуют регулированию процесса обучения, его логической стройности и целенаправленности, а также прогнозированию дальнейшего направления совершенствования процесса обучения. В нашем исследовании мы опираемся на определение, данное А.Я. Найном: под педагогическими условиями понимается совокупность элементов, состоящих из реальных возможностей, форм и методов, материально-пространственной среды и педагогических приёмов, направленных на решение поставленных задач в процессе обучения [41]. На рис. 2.2 представлен алгоритм применения интегрированной учебной дисциплины для формирования готовности менеджеров

производственной сферы к профессиональной деятельности с точки зрения процессного подхода.



Рис. 2.2. Алгоритм применения интегрированной учебной дисциплины в процессе формирования готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности

В педагогической литературе дается классификация условий, способствующих активизации учебной деятельности и разработке систем эффективного управления ею:

- 1) условия, в которых доминирует цель, – обеспечение формирования мотива учебной деятельности;
- 2) условия, целью которых является обеспечение успеха формирования знаний и умений на основе управления процессом обучения;

3) условия, в которых основное – это включение каждой личности (индивида) в активное обучение (мотив обучения).

Согласно толковому словарю условие, – это обстоятельство, от которого что-нибудь зависит [19]. Различают объективные и образовательные условия. Объективные условия связаны с причинами, противоречиями и основаниями развития. Они в большей степени будут обеспечивать эффективность профессионального обучения будущих менеджеров производственной сферы. В данном исследовании под объективными условиями понимаем интеграцию «экономика-производство-образование». Образовательные условия - внутренние условия, которые отражают объективную закономерность возникновения и результативности развития обучающихся, без которых подготовка к профессиональной деятельности не может осуществляться в полной степени. Образовательные условия включают в себя методологический аспект, выражающийся содержанием, формами, методами и иными средствами педагогического процесса профессиональной подготовки.

В исследовании понятия «педагогические условия» ученые (Н.В. Ипполитова, Н.С. Стерхова) выделяют положение, согласно которому они представляют собой совокупность возможностей образовательной среды и материально-пространственной среды, где образовательная среда включает в себя меры воздействия и взаимодействия субъектов педагогического процесса, а материально-пространственная среда представлена оборудованием и природно-пространственным окружением [25]. К педагогическим условиям мы относим характер заказа потенциальных работодателей на качество подготовки выпускников вуза, обусловленное разработкой и внедрением в учебный процесс интегрированного содержания, соответственно этапам принятия управленческого решения и компонентам готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности.

В качестве средства формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы была разработана интегрированная учебная дисциплина «Основы управления производственными системами», которая учитывает специфику и особенность деятельности менеджеров производственной сферы. Содержание дисциплины отражено в табл. 2.2.

Таблица 2.2

**Содержание интегрированной учебной дисциплины
«Основы управления производственными системами»**

Виды деятельности	Используемая тактика	Разделы интегрированной учебной дисциплины	Показатели готовности (результативный элемент системы)
1	2	3	4
Информационно-аналитическая	Тактика предвидения событий и тенденций	Раздел 1. Прогнозирование развития производственных комплексов	
		Тема 1.1. Экономика и анализ производственных систем	- Способность к анализу профессиональных ситуаций - Способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения
		Тема 1.2. Прогнозирование развития производственных комплексов	- Способность к прогнозированию
		Тема 1.3. Управление экономическими и производственными рисками	- Способность к оценке результата деятельности - Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений
Организационно-управленческая	Тактика организации персонала и процессов	Раздел 2. Основы управления производственными системами	
		Тема 2.1. Управление производственными системами: основные понятия	- Способность к управлению производственными системами
		Тема 2.2. Организация и координация работы персонала	- Способность координировать работу технического и производственного персонала - Способность управлять собой - Способность создавать команду
		Тема 2.3. Цели производственной системы	- Способность проявлять решительность и нести ответственность

			за принятие решений
--	--	--	---------------------

Окончание табл. 2.2.

1	2	3	4
Производственная	Тактика инжиниринга	Раздел 3. Проектно-конструкторская деятельность	
		Тема 3.1. Основы проектно-конструкторской деятельности Тема 3.2. Разработка и внедрение нового продукта Тема 3.5. Информационные технологии в проектно-конструкторской деятельности	- Способность к проектно-конструкторской деятельности
		Тема 3.3. Проектирование операций Тема 3.4. Производственный цикл и производственная мощность Тема 3.6. Реорганизация производства	- Способность участвовать в постановке целей проекта - Способность осваивать и применять современные методы организации и управления производствами - Способность участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, созданию новых
		Тема 3.7. Организация рационального использования ресурсов Тема 3.8. Транспортно-складское обслуживание производства Тема 3.9. Стандартизация и сертификация технологических процессов	- Способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производств

При изучении раздела «Прогнозирование развития производственных комплексов» формируются способности, позволяющие качественно выполнять информационно-аналитическую деятельность: способности, связанные с прогнозированием и анализом рисков, с оценкой результатов деятельности в виде управленческого решения.

При изучении раздела «Основы управления производственными системами» формируются способности для выполнения организационно-управленческого вида деятельности, в частности, способ-

ности, связанные с созданием эффективных команд, члены которой хорошо скоординированы и нацелены на решение производственных проблем.

При изучении раздела «Проектно-конструкторская деятельность» формируются способности к проектно-конструкторской деятельности с помощью программных продуктов проектирования и конструирования нового продукта, исследования технологических ситуаций, способов реорганизации производства.

При изучении разделов интегрированной учебной дисциплины соблюдается их порядок, так как формирование компонентов готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы должно соответствовать этапам процесса принятия управленческого решения.

В связи с этим результативный элемент системы формирования готовности к профессиональной деятельности представлен нами с позиций компетентностного подхода (В.И. Байденко, И.А. Зимняя, В.В. Краевский, А.К. Маркова, Е.Н. Руднева, Ю.Г. Татура, А.В. Хуторской и др.) и деятельностного подходов (С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Н.Ф. Талызина, Л.М. Фридман, Д.Б. Эльконин и др.).

Сформулированная в конце XX века идея компетенций требует учета социальных и личностных запросов обучаемого. Принято считать, что основой данного подхода является сформированность знаний, умений и навыков в виде компетенций, которые понадобятся менеджеру в процессе его профессиональной деятельности. Эволюция компетентностного подхода сформировала ряд ключевых и базовых компетенций, необходимых для продуктивной деятельности в профессиональных сообществах. Компетентностный подход – это постепенная переориентация основополагающей образовательной парадигмы с преимущественной трансляцией знаний и формирования навыков на создание условий для овладения рядом базовых или ключевых компетенций, означающих возможность адаптации выпускника к социальной сфере и успешной профессиональной деятельности.

Все компетенции формируются и проявляются в процессе профессиональной и учебной деятельности, в том числе, и самостоятельной деятельности. В рамках деятельностного подхода результаты обучения должны быть прямо связаны с направлениями личностного развития и представлены в деятельностной форме.

Результативный элемент системы формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы в процессе обучения в вузе ориентирует на доказательство обусловленности качества принятия управленческого решения от развития способностей (приложение 6).

Выбор педагогической технологий обучения в системе профессиональной подготовки менеджеров производственной сферы зависит от ее практической направленности. На наш взгляд, такую практическую направленность могут создать имитационные методы обучения, которые подразделяются на игровые имитационные и неигровые имитационные методы [54].

В свою очередь одними из разновидностей игровых имитационных методов является деловая игра, которая представляет собой имитационное моделирование реальных систем, процессов и предприятий. Отличие деловой игры от других методов в том, что она дает возможность участникам вести предполагаемую профессиональную деятельность в течение некоторого периода в предлагаемой производственной ситуации и приобрести опыт профессиональной деятельности в новых или изменяющихся условиях. Деловую игру мы выбрали, прежде всего, для выработки целостного представления о профессиональной деятельности обучаемых – будущих менеджеров производственной сферы; для приобретения проблемно-поискового опыта, необходимого для принятия управленческого решения. В интегрированной учебной дисциплине используются деловые игры, согласно этапам процесса принятия управленческого решения. Первый этап – деловая игра «СТРАПЛАН», второй – «СИПРОМ», третий – «ОРГПРО» (табл.2.3).

**Игровой имитационный метод
для формирования компонентов готовности к
профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы
(деловая игра)**

Деловая игра	Компоненты готовности	Формируемые способности
«СТРАПЛАН»	Рефлексивный	<ul style="list-style-type: none"> - Способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения; - Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений
«СИПРОМ»	Субъектный	<ul style="list-style-type: none"> - Способность к управлению производственными системами; - Способность координировать работу технического и производственного персонала
«ОРГПРО»	Технологический	<ul style="list-style-type: none"> - Способность осваивать и применять современные методы организации и управления производствами; - Способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производств; - Способность участвовать в постановке целей проекта; - Способность участвовать в разработке проектов, модернизации действующих производств, создании новых производств

Комплекс деловых игр, используемых нами в процессе формирования рефлексивного, субъектного и технологического компонентов готовности, направляется на совершенствование деятельности внутри производственного предприятия. Деловые игры разработаны А.К. Казанцевым и Л.С. Серовой для имитации управления организацией [26], а нами адаптированы для обучения менеджеров производственной сферы.

Деловая игра «ОРГПО» направляется на концептуальное проектирование производства. Целью деловой игры «ОРГПРО» является приобретение в процессе обучения менеджером производственной сферы знаний из области моделирования процесса поиска альтернативных вариантов управленческого решения и обоснование этого решения при создании нового предприятия или производства. В целом игра представляет собой концептуальное проектирование предприятия как процесса создания чего-то нового и охватывает всю возможную совокупность организационных решений, которые обеспечивают достижение установленных целей проектируемого предприятия. В деловой игре выделяются три функциональные подсистемы, выполняющие имитационные расчеты: по выбору объектов и масштабов производства; по выбору организационно-правовой формы предприятия; по определению территориального расположения предприятия. В ходе игры проводятся расчеты по обоснованию объектов и масштабов производства продукции, что позволяет формировать специальные способности, проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков.

Деловая игра «СИПРОМ» включает в себя обучение организации, координации, мотивации и контроля за деятельностью персонала. Деловая игра «СИПРОМ» является инструментом анализа и обоснования управленческих решений в области производственного менеджмента на промышленных предприятиях, действующих в условиях реальной конкуренции на рынке. Данная деловая игра позволит смоделировать процесс принятия эффективных управленческих решений для стабильного функционирования производственного предприятия. Обучающиеся в процессе игры «СИПРОМ» осваивают современные методы и инструменты обоснования различных вариантов управленческих решений: статистический анализ данных; технико-экономический и финансовый анализ результатов деятельности предприятия; анализ результатов использования производственных ресурсов; методы прогнозирования параметров производственных процес-

сов; анализ ситуаций общения с персоналом, вариантов создания организационных структур, управления персоналом на расстоянии.

Деловая игра «СТРАПЛАН» предназначена для закрепления полученных способностей в области анализа, планирования и прогнозирования показателей производственной деятельности предприятия с учетом возможных рисков.

Игра «СТРАПЛАН» служит эффективным инструментом анализа и обоснования решений в области бережливого управления и инновационного развития предприятия, а также производственного планирования, проектирования как на уровне производственного предприятия в целом, так и в рамках его отдельных процессов, систем, подразделений или структурных звеньев. В деловой игре обучаемому предоставляется выбор того или иного (из четырех возможных) критерия оптимизации производственной программы. Возможно также последовательно оптимизировать производственную программу по различным показателям и выбрать наиболее рациональный вариант. По результатам отбора показателей годовой производственной программы осуществляется расчет основных технико-экономических показателей деятельности предприятия.

Кроме игровых методов в интегрированной учебной дисциплине «Основы управления производственными системами» применялись наиболее распространенные неигровые методы: кейс-стади (для формирования способностей рефлексивного компонента) и тренинг (для формирования способностей субъектного компонента).

Метод обучения – кейс (с англ. – случай, ситуация) – это разбор ситуации или конкретного случая, включающего в себя постановку проблемы. Представленный для анализа случай должен отражать реальную производственную или профессиональную ситуацию. В описании ситуации должна присутствовать проблема, прямое или косвенное затруднение, противоречия, скрытые условия для решения ситуации обучаемым. Также при работе с кейс-стади требуется владение предварительным комплексом теоретических знаний для применения их в практической плоскости решения конкретной ситуации

или ряда проблем. Для кейса требуется дополнительная информация с целью анализа ситуации. В конечном итоге студенты находят собственный выход из ситуации или собственные управленческие решения.

Кейс-стади для формирования готовности к профессиональной деятельности содержит описание реальных экономических ситуаций, социальных ситуаций (табл. 2.4.). Под ситуацией будем понимать описание какой-либо конкретной реальной обстановки на производстве, например, анализ динамики показателей, составление прогноза по ним, возможная оценка результатов в будущем. Студентам предлагались «полевые» и «кресельные» кейс-стади. Например, «полевым» видом являлись ситуации, происходившие на предприятиях ОАО «Тяжмаш», ОАО «Пластик», ОАО «СНПЗ», а «кресельным» – ситуации предлагаемые ведущими менеджерами производственной сферы России в качестве обучающих (приложение 7).

Таблица 2.4

**Неигровой имитационный метод
для формирования рефлексивного компонента готовности
к профессиональной деятельности менеджеров
производственной сферы (кейс-стади)**

Характеристика	Виды кейс-стади	Формируемые способности
Обучаемых просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты управленческого решения и выбрать лучший из них.	«Полевые», основанные на реальном фактическом материале, «кресельные» – вымышленные.	- Способность к анализу профессиональных ситуаций - Способность к прогнозированию - Способность к оценке результата деятельности

Тренинг (англ. training от train – обучать, воспитывать) – это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и способностей. Тренинг часто используется, если желаемый результат – это применение полученных знаний на практике и полу-

чение новой информации. Тренинг может рассматриваться с нескольких точек зрения: как тренировка; как форма активного обучения; как метод создания оптимальных условий для самораскрытия, обучаемых и их самостоятельного поиска альтернативных вариантов решения проблем и ситуаций.

В данной работе под тренингом будем понимать создание условий для самораскрытия участников. Так как тренинг направляется на формирование субъектного компонента, то необходимо применять такие тренинги, которые бы имели взаимосвязь с другими компонентами (табл. 2.5). Обязательная взаимосвязь обусловлена интегрированностью дисциплины.

Таблица 2.5

**Неигровой имитационный метод
для формирования субъектного компонента готовности
к профессиональной деятельности менеджеров
производственной сферы (тренинг)**

Характеристика	Виды тренингов	Формируемые способности
1. Установка на работу в команде, на создание, изменение хода событий	Командный	- Способность создавать команду
2. Познание себя	Индивидуальный	- Способность управлять собой; - Способность проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений

В интегрированной учебной дисциплине «Основы управления производственными системами» одним из примеров командного тренинга является «Волшебная газета». Целью данного тренинга является мотивирование участников к совместной работе, отработка навыков командного взаимодействия, выявление ролей участников команды и сплочение команды. Игра проводится в несколько этапов. Суть первого этапа заключается в расположении всей команды на маленькой газете, которая лежит на полу, этап усложняется путем свертыва-

ния газеты в более ограниченную площадь. Второй этап заключается в обсуждении участниками команды принятых решений по расположению и затраченному времени. Третий этап – повторение первого этапа с учетом ошибок и обсуждение.

Примером индивидуального тренинга служит «Зеркало, или что я умею делать лучше всего». Каждому студенту выдается индивидуальное задание определить, что он умеет делать лучше всего, и описать ситуации, в которых он должен применить свои профессиональные свойства. Целью данного тренинга является возможность выявления сформированных свойств и тех, которые необходимо приобрести для принятия решения в определенной ситуации. Так как данный тренинг включает в себя ситуацию на время, то целью является обучение рациональному управленческому решению и управлению собой. Индивидуальные тренинги могут содержать конфликтные ситуации на предприятии.

В разработанной нами системе комплекс программных продуктов обеспечивает развитие способности к проектно-конструкторской деятельности:

- программа «Компас 3D» предназначена для выполнения машиностроительных, строительных чертежей. Она позволяет создавать трехмерные модели деталей и сборок, чертежи и спецификации, проста в освоении и имеет большие возможности для проектирования;

- программа «САТИА» включает полный цикл разработки изделия, технологической подготовки производства и инженерного анализа. Она включает в себя новейший инструментарий трёхмерного моделирования, имитации простых и сложных технологических процессов, средства анализа и единую подробную базу информации. Система позволяет эффективно решать все задачи технической подготовки производства – от проектирования до выпуска чертежей, монтажных схем, спецификаций и управляющих программ для оборудования с частичным программным управлением;

– программа «SmarTeam» дополняет программу «САТІА» и представляет собой платформу интегрированной среды для информационного обеспечения стадий жизненного цикла продукции – от начала проектирования до утилизации продукта. «SmarTeam» обеспечивает автоматизацию планирования и управление работами. На основе иерархии сборочных деталей и элементов можно построить спецификацию изделия. «SmarTeam» позволяет определить состав атрибутов, сформировать спецификацию, вывести ее в пакет, содержащий вместе с данными и программу редактирования;

– программное средство «MATLAB» – это пакет прикладных программ для решения задач и технических вычислений, анализа и обработки значительного объема информационных данных. К значительному повышению скорости вычислений привело большое количество оптимизаций для различных типов данных, операций и функций.

Программные продукты позволяют менеджеру производственной сферы создавать новые изделия, рассчитывать необходимое количество ресурсов, изменять структуру и качество, рассчитывать и экономически обосновывать внедрения или изменение без пробных образцов, то есть виртуально; изменять технологию производства, располагать оборудование и менять технологический процесс, что значительно сократит время на принятие решения и сэкономит финансы предприятия.

Также в интегрированной учебной дисциплине «Основы управления производственными системами» предусмотрена практическая форма обучения (приложение 8), состоящая из трех этапов практик на предприятиях производственной сферы (ОАО «Тяжмаш» – машиностроительное предприятие, ОАО «СНПЗ» – нефтедобывающее и нефтеперерабатывающее предприятие, ОАО «Пластик» – предприятие легкой промышленности). Целью ознакомительной практики является углубление и закрепление полученные способностей, отвечающих тактике предвидения тенденций и событий, выработка навыков

практической работы, ознакомление с комплексами, в которых будет вестись профессиональная деятельность менеджера производственной сферы. Цель управленческой практики – углубить и закрепить полученные способности, отвечающие тактике организации персонала и процессов, выработать навыки практической работы, ознакомиться с нормативными документами, поучаствовать в командной работе на предприятии. Цель производственной практики – углубить и закрепить полученные способности, отвечающие тактике инжиниринга, выработать навыки практической работы, закрепить знания и навыки ознакомительной и управленческой практик.

Таким образом, формирование готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы осуществляется путем внедрения в учебный процесс интегрированной учебной дисциплины «Основы управления производственными системами» и имитационных методов обучения. Активное вовлечение студентов в процесс обучения способствует формированию компонентов готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

Глава 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Система формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, разработанная нами на основе теоретического анализа проблемы, потребовала экспериментальной проверки. Целью опытно-экспериментальной работы было создание методического сопровождения и его апробирование. Исследование проводилось на базе филиала федерального государственного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный технический университет» в городе Сызрани. Общую выборку для исследования составили студенты инженерно-экономического факультета третьего курса очной, очно-заочной и заочной форм обучения по направлению «Менеджмент» 080200 (бакалавриат), всего 100 человек. Были созданы оптимальные условия для достижения цели эксперимента, что предполагало корректировку учебного процесса без нарушения требований федерального государственного образовательного стандарта и междисциплинарной преемственности.

Эксперимент состоял из трех этапов. На первом этапе были разработаны элементы системы формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы и определены показатели сформированности ее компонентов. На втором этапе проводился констатирующий эксперимент с целью изучения сформированности показателей компонентов готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы; на третьем - реализовывалось содержание интегрированной учебной дисциплины «Основы управления производственными системами», проводилось сравнение результатов констатирующего и формирующего экспериментов. Эффективность эксперимента определялась путем сравнения результатов лонгитюдного исследования в течение двух лет.

Для изучения сформированности рефлексивного, субъектного и технологического компонентов готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы применялся комплекс методов: интервьюирование, анкетирование, самооценка, оценка компетентных судей.

Констатирующий эксперимент направлялся на выявление сформированности рефлексивного, субъектного и технологического компонентов готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы. Для оценки ответов использовалась пятибалльная система, где оценка «5» соответствовала наиболее высокому уровню сформированности показателя компонента, «1» - наиболее низкому. Процент выборки определялся как отношение среднего балла к максимально возможному.

В ходе констатирующего эксперимента измерялись показатели рефлексивного, субъектного и технологического компонентов готовности. Установлено, что для большинства респондентов, участвующих в эксперименте, характерен низкий уровень их развития. Объяснением этому может быть противоречие между желанием обучаться профессии менеджера производственной сферы и отсутствием установки на профессиональную деятельность менеджера производственной сферы, а также отсутствием у них знаний о специфике профессиональной деятельности.

Результаты констатирующего эксперимента показали недостаточную сформированность способностей для реализации тактики предвидения событий и тенденций – рефлексивный компонент готовности к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы (табл. 3.1). Самый низкий результат, по оценке компетентных судей (71,1%), дали способности к прогнозированию, способности анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (72,3%) и способности проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений (72,4%). Низкий результат свидетельствует о том, что обу-

чающиеся испытывают недостаточность знаний в области анализа, прогнозирования явлений и процессов, причиной этого, согласно интервьюированию студентов, является дезориентация в потоке быстро меняющейся информации экономического характера и неумении проводить системный анализ полученных данных. Полагали, что в интегрированной учебной дисциплине «Основы управления производственными системами» кейс-стади позволяет сформировать способности, связанные с анализом; деловая имитационная игра «СТРАПЛАН» и ознакомительная практика на производственных предприятиях позволяет сформировать способности, связанные с прогнозированием и оценкой результата деятельности в различных профессиональных ситуациях.

Таблица 3.1

Сформированность рефлексивного компонента готовности к профессиональной деятельности (%)

Показатели	Констатирующий эксперимент	
	Самооценка	Оценка компетентных судей
Способность к анализу профессиональных ситуаций	80,0	80,6
Способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения	73,4	72,3
Способность к прогнозированию	69,3	71,1
Способность к оценке результата деятельности	76,9	77,9
Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений	74,3	72,4
Среднее значение	74,8	74,9

В ходе констатирующего эксперимента оценивались показатели сформированности способностей к реализации тактики организации персонала и процессов – субъектный компонент готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

Результаты оценок, представленные в табл.3.2, показали невысокую сформированность показателей (за основу берем результаты оценок компетентных судей).

Таблица 3.2

Сформированность субъектного компонента готовности к профессиональной деятельности (%)

оказатели	Констатирующий эксперимент	
	Самооценка	Оценка компетентных судей
Способность к управлению производственными системами	0	0
Способность координировать работу технического и производственного персонала	0	0
Способность проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений	71,1	70,0
Способность управлять собой	75,0	73,7
Способность создавать команду	60,0	50,3
Среднее значение	41,2	38,8

Результаты исследования показали полное отсутствие у студентов способностей к управлению производственными системами и координации работы технического и производственного персонала, что связано с отсутствием в содержании базовой подготовки менеджеров производственной сферы информации о специфике и особенности их профессиональной деятельности.

Низкий результат сформированности способности создавать команду обусловлен неподготовленностью студентов к работе в команде, желанием отстаивать только свои интересы и отсутствием понимания специфики профессиональной деятельности менеджера производственной сферы в области управления персоналом и процессами в производстве. Полагали, что в интегрированной учебной дисциплине «Основы управления производственными системами» тренинги будут способствовать формированию способностей управлять собой и ко-

мандой. Деловая имитационная игра «СИПРОМ» позволит сформировать отсутствующие способности за счет имитации профессиональных ситуаций, связанных с принятием управленческого решения и доведения его до персонала, а управленческая практика позволит закрепить способности субъектного компонента готовности.

В ходе констатирующего эксперимента (по оценке судей) был установлен низкий уровень сформированности способностей к применению тактики инжиниринга – технологический компонент готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы (табл. 3.3). Выявлено, что у студентов не сформированы: способность к проектно-конструкторской деятельности и способность участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств и созданию новых. Причина заключается в отсутствии необходимого содержания в профессиональном цикле дисциплин, которое бы стимулировало формирование данной группы способностей у будущих менеджеров производственной сферы.

Таблица 3.3

Сформированность технологического компонента готовности к профессиональной деятельности (%)

Показатели	Констатирующий эксперимент	
	Самооценка	Оценка компетентных судей
Способность к проектно-конструкторской деятельности	0	0
Способность участвовать в постановке целей проекта	69,4	72,8
Способность осваивать и применять современные методы организации и управления производствами	84,3	71,1
Способность участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, созданию новых	0	0
Способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производства	72,7	71,3
Среднее значение	45,3	43,0

Во время интервьюирования студентов были выявлены причины невысоких показателей: боязнь принятия ответственности за результаты решений; отсутствие опыта профессиональной деятельности; смутное представление о функциях профессиональной деятельности менеджера производственной сферы; отсутствие знаний в области производственной сферы и программных средствах, используемых в ней; отсутствие опыта работы на производстве.

Полагали, что в интегрированной учебной дисциплине «Основы управления производственными системами» способности к проектированию и конструированию будут формироваться за счет изучения программных продуктов, а формированию способности участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, созданию новых – деловая имитационная игра «ОРГПРО». Производственная практика направлялась на закрепление всех показателей компонентов готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы. Таким образом, расширялся объем профессиональных ситуаций, ориентированных на формирование способностей для реализации тактики инжиниринга в процессе обучения интегрированной учебной дисциплине «Основы управления производственными процессами».

Общий низкий результат констатирующего эксперимента объясняется недостаточной представленностью в содержании профессиональной подготовки менеджеров производственной сферы специфики и особенности их профессиональной деятельности. Данный результат констатирующего эксперимента подтвердил необходимость введения в процесс подготовки к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, интегрированной учебной дисциплины «Основы управления производственными системами», которая будет способствовать развитию профессиональных способностей, необходимых для применения тактик в процессе принятия управленческого решения.

Формирующий эксперимент направлялся на разработку и апробирование системы формирования готовности к профессиональной

деятельности менеджеров производственной сферы. Цель формирующего эксперимента – включение студентов в процесс освоения специального содержания, на основе интегрированного, командного, личностно-ориентированного, деятельностного и компетентностного подходов.

На основе результатов констатирующего эксперимента были определены задачи формирующего эксперимента: сконструировать и ввести новое содержание в систему профессиональной подготовки менеджеров производственной сферы; отобрать методы и формы обучения, способствующие формированию готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы; отобрать методики для отслеживания результатов экспериментальной работы.

Гипотетическая позиция эксперимента основывалась на предположении, что сформированность способностей к применению тактик в профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы будет выражаться развитием показателей рефлексивного, субъектного и технологического компонентов.

Сравнительный анализ полученных результатов показал, что сформированность показателей компонентов готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы в формирующем эксперименте по сравнению с констатирующим имеет тенденцию к повышению, что свидетельствует о результативности разработанной и апробированной системы формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы. По всем показателям наблюдается положительная динамика.

Так, значение показателей рефлексивного компонента готовности возросло на 5,5%, что обусловлено содержанием учебной дисциплины «Основы управления производственными системами», включающей в себя большой ресурс информации и практических заданий, деловую игру и ознакомительную практику, способствующих развитию способностей к анализу и прогнозированию в производственной сфере, дополняющих имеющийся в других дисциплинах базис для фор-

мирования способностей рефлексивного компонента (табл.3.4). Значительную роль в формировании показателей рефлексивного компонента готовности сыграли кейс-стади, в которых содержатся ситуации на анализ экономических показателей производственной сферы.

Таблица 3.4

Сформированность рефлексивного компонента готовности к профессиональной деятельности (%)

Показатели	Формирующий эксперимент	
	Самооценка	Оценка компетентных судей
Способность к анализу профессиональных ситуаций	82,3	80,3
Способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения	80,4	77,4
Способность к прогнозированию	84,6	82,6
Способность к оценке результата деятельности	80,1	80,3
Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений	83,0	81,0
Среднее значение	82,1	80,3

В нашем исследовании для подтверждения результативности формирования способностей рефлексивного компонента был проведен психологический тест на определение уровня рефлексивности (методика В.В. Пономаревой) [27]. Так как рефлексия в психологии чаще всего рассматривается как один из наиболее важных механизмов, обеспечивающих адаптивность человека к условиям деятельности, то результат формирующего эксперимента показал высокий уровень рефлексивности (83,2% от общего числа респондентов), в отличие от результатов теста до внедрения разработанной системы (всего 50,85% от общего числа респондентов), что говорит о способ-

ностях к критичному анализу своей деятельности и деятельности команды, понимания причин и последствий деятельности по принятию управленческого решения.

Показатели субъектного компонента дали также положительный рост способностей (табл. 3.5): к управлению производственными системами (66,4%); к координированию работы технического и производственного персонала (72,3%). Рост значений способностей проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений, управлять собой и создавать команду свидетельствует об эффективности тренингов, направленных на развитие способностей студентов создавать команду и управлять ей, принимать решения для достижения общих целей предприятия и осознанном восприятии себя как субъекта взаимодействия с другими.

Таблица 3.5

Сформированность субъектного компонента готовности к профессиональной деятельности (%)

Показатели	Формирующий эксперимент	
	Самооценка	Оценка компетентных судей
Способность к управлению производственными системами	70,3	66,4
Способность координировать работу технического и производственного персонала	70,3	72,3
Способность проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений	83,7	85,0
Способность управлять собой	80,6	81,6
Способность создавать команду	80,0	79,3
Среднее значение	76,9	77,7

В целом показатели по субъектному компоненту готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы выросли на 38,9%, что обусловлено введением соответствующих разделов в интегрированную учебную дисциплину и активных методов обучения с вовлечением студентов в командное принятие управленческого решения.

Для подтверждения увеличения уровня сформированности показателей субъектного компонента был проведен психологический тест (методика М. Снайдера) на определение самоконтроля в общении, так как при реализации способностей управлять собой и людьми необходим определенный уровень коммуникации. Опрос показал, что 78,6% респондентов показали средний уровень коммуникации, что является хорошим результатом, 8% – высокий уровень коммуникации. Результаты психологического теста в формирующем эксперименте еще раз подтверждают эффективность разработанного содержания.

Показатели технологического компонента дали рост с 43,0% до 82,7% (прирост 39,7%), что обусловлено использованием имитационных методов обучения и производственной практикой, формирующих способности к применению тактики инжиниринга (табл.3.6).

Таблица 3.6

Сформированность технологического компонента готовности к профессиональной деятельности (%)

Показатели	Формирующий эксперимент	
	Самооценка	Оценка компетентных судей
Способность к проектно-конструкторской деятельности	84,7	85,6
Способность участвовать в постановке целей проекта	82,9	84,0
Способность осваивать и применять современные методы организации и управления производствами	88,0	83,6
Способность участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, создании новых	80,3	75,1
Способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производств	82,4	85,3
Среднее значение	83,7	82,7

Формирование технологического компонента обусловлено развитием показателей рефлексивного и субъектного компонентов, адекватных этапам процесса принятия управленческого решения. Таким образом, мы убедились в необходимости использования деловых игр («СТРАПЛАН», «СИПРОМ», «ОРГПРО»), имитирующих профессиональную деятельность менеджера производственной сферы, а также программных продуктов на современном производстве («Компас 3D», «САТИА», «SMARTTEAM», «Matlab») для конструирования и проектирования производственных процессов. Кроме того, обучаемым была предоставлена возможность применить свои способности на производственной практике при определении ресурсов по системе «Бережливое производство».

В ходе формирующего эксперимента на основе сравнения его результатов с материалами констатирующего эксперимента определялись доминирующие показатели в каждом компоненте (табл. 3.7). Доминирующим показателем в констатирующем и формирующем эксперименте выбирается показатель с наибольшим процентом. В рефлексивном компоненте в ходе констатирующего эксперимента было выявлена доминанта «способность к анализу профессиональных ситуаций» (80,6%), а в ходе формирующего эксперимента – «способность к прогнозированию» (82,6%) и «способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений» (81,0%), что свидетельствует об установке на анализ рисков и прогнозирование в производственной сфере.

В субъектном компоненте в ходе констатирующего эксперимента доминирующим показателем является «способность управлять собой» (73,3%), а по результатам формирующего эксперимента – «способность проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений» (85,0%), что говорит о высокой степени восприятия профессиональной деятельности как деятельности скоординированной команды, каждый член которой осознает свою роль и выполняет

соответствующую командную функцию, но при полной ответственности за принимаемые решения.

Доминирующим показателем в технологическом компоненте по результатам констатирующего эксперимента является «способность участвовать в постановке целей проекта» (72,8%), а по результатам формирующего эксперимента – «способность к проектно-конструкторской деятельности» (прирост на 85,6%), что показывает наличие высокого уровня направленности студентов на получение знаний из области проектно-конструкторской деятельности.

Таблица 3.7

Доминирующие показатели в структуре готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы

Эксперимент/Компонент	Рефлексивный	Субъектный	Технологический
Констатирующий	Способностью к анализу профессиональных ситуаций	Способность управлять собой	Способность участвовать в постановке целей проекта
Формирующий	Способность к прогнозированию Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Способность проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений	Способность к проектно-конструкторской деятельности Способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производств

Доминирующие способности в констатирующем и формирующем экспериментах были подтверждены корреляционным анализом (рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона – статистический пакет для обработки данных) при рассмотрении взаимодействия всех

показателей компонентов. Корреляционный анализ Пирсона проводился в статистической программе IBM SPSS Statistics. Значение коэффициентов корреляции изменяется в пределах от -1 до +1. При этом значение коэффициента, близкое к +1 или -1, означает наличие корреляционной зависимости между данными переменными. Значение коэффициента, близкое к нулю, означает отсутствие связи между переменными. Положительное значение коэффициента свидетельствует о наличии прямой связи между переменными. Отрицательное значение коэффициента свидетельствует о наличии обратной зависимости между переменными. По результатам констатирующего эксперимента выявлена прямая взаимосвязь между всеми показателями компонентов. Наиболее сильные связи выявлены между показателями рефлексивного и технологического компонентов: между способностью к анализу профессиональных ситуаций и способностью участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, созданию новых ($r=0,786$); между способностью к прогнозированию и способностью проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производств ($r=0,749$), что подтверждает необходимость использования прогнозов в планировании и разработке новых и действующих производств. Кроме того, корреляционный анализ по материалам констатирующего эксперимента показывает уравновешенность взаимосвязей по показателям внутри каждого компонента готовности.

По результатам формирующего эксперимента выявлена также прямая взаимосвязь между всеми показателями компонентов. Наиболее существенная связь установлена между показателями рефлексивного и технологического компонентов и показателями субъектного и технологического компонента. Все сочетания показателей данных взаимодействий показывают высокую связь (r от $0,8^{**}$ до $0,9^{**}$).

Наличие изменений в доминантах констатирующего и формирующего экспериментах свидетельствует об осознанном восприятии студентами себя в профессии, о готовности к профессиональной деятельности в производственной сфере и способности применять соот-

ветствующие тактики для принятия управленческого решения с учетом специфики и особенности деятельности менеджера производственной сферы.

Эффективность разработанной и апробированной системы формирования готовности к профессиональной деятельности студентов была подтверждена ростом значений всех показателей компонентов (табл.3.8).

Таблица 3.8

**Результаты опытно-экспериментальной работы
по формированию готовности к профессиональной деятельности
менеджеров производственной сферы (%)**

Компонент готовности	Эксперимент				Прирост значений компонентов	
	Констатирующий		Формирующий		Само-оценка	Оценка компетентных судей
	Само-оценка	Оценка компетентных судей	Само-оценка	Оценка компетентных судей		
Рефлексивный	74,8	74,9	82,1	80,3	7,3	5,4
Субъектный	41,2	38,8	76,9	77,7	35,7	38,9
Технологический	45,3	43,0	83,7	82,7	38,4	46,6

Следует отметить, что самооценка показателей готовности студентами и оценка компетентных судей близкие. Для подтверждения полученных данных о взаимосвязи показателей компонентов и целостного представления о сформированности готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы были проанализированы связи между компонентами готовности к профессиональной деятельности, которые подтвердили интегративный характер результативной характеристики профессиональной подготовки в вузе менеджеров производственной сферы.

По результатам констатирующего эксперимента выявлена прямая взаимосвязь между: технологическим и субъектным компонентами ($r=0,050$); технологическим и рефлексивным компонентами ($r=0,703$), субъектным и рефлексивным компонентом ($r=0,370$), что свидетель-

ствует о взаимовлиянии показателей технологического, субъектного и рефлексивного компонентов готовности менеджера производственной сферы к профессиональной деятельности (табл.3.9).

Таблица 3.9

Корреляционная матрица, отражающая взаимосвязи компонентов готовности к профессиональной деятельности

	Рефлексивный компонент		Субъектный компонент		Технологический компонент	
	КЭ	ФЭ	КЭ	ФЭ	КЭ	ФЭ
Рефлексивный компонент	1	1	0,370	0,673	0,703	0,793
Субъектный компонент	0,370	0,673	1	1	0,050	0,758
Технологический компонент	0,703	0,793	0,050	0,758	1	1

В ходе формирующего эксперимента подтвердились ранее полученные взаимосвязи между технологическим и субъектным компонентами (было $r=0,050$, стало $r=0,758$); технологическим и рефлексивным компонентами (было $r=0,703$, стало $r=0,793$), субъектным и рефлексивным компонентом (было $r=0,370$, стало $r=0,673$), что свидетельствует о высокой степени готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы и о желании получить дополнительные компетенции.

С помощью корреляционного анализа устанавливалась тесная взаимосвязь между компонентами. Сравнительный анализ корреляционных матриц по результатам констатирующего и формирующего экспериментов показал различие доминирующих компонентов. Если по результатам констатирующего эксперимента наиболее высокие значения дали показатели рефлексивного компонента готовности, то по результатам формирующего эксперимента доминирующим становится технологический компонент при увеличении значимости субъек-

ектного и рефлексивного компонентов, что свидетельствует об эффективности содержательного элемента системы формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

В результате формирующего эксперимента гипотетическая позиция, предполагающая рост показателей по всем компонентам готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, подтвердилась. Таким образом, разработанная в ходе исследования система формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы доказала свою эффективность и может использоваться при подготовке студентов к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, так как повышается уровень усвоения базовых основных и профессиональных компетенций по направлению подготовки «Менеджмент».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Переход к конечной стадии постиндустриального развития экономики в России и вступление в ВТО требуют развития производства, внедрения во все сферы инновационных технологий и системы бережливого отношения к ресурсам. Развитие производственной сферы страны возможно только за счет производственных территориальных точек – регионов, в которых сосредоточено наибольшее количество конкурентоспособного производства. Ключевым ресурсом производственной сферы становится менеджер производственной сферы, способный повысить конкурентоспособность продукции и предприятия за счет принятия грамотных управленческих решений. Принятие управленческого решения обусловлено функциями, которые выполняет в процессе своей деятельности менеджер производственной сферы. Данные функции постоянно меняются или дополняются под влиянием изменений в экономике. Генезис идей о становлении профессии менеджера производственной сферы показал различие между выполняемыми функциями. Уточнение функций потребовало изучения специфики и особенности профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы.

Изучение научной литературы, квалификационных справочников должностных инструкций, государственных образовательных стандартов, результатов опроса работодателей, студентов, выпускников и преподавателей позволило выявить специфику профессиональной деятельности менеджера производственной сферы, которая является интеграцией видов профессиональной деятельности, обусловленная интеграцией «экономика-производство-образование», ведущей из которых является производственная деятельность. Особенность профессиональной деятельности менеджера производственной сферы заключается в применении средств деятельности, выраженных тактиками предвидения событий и тенденций, организации персонала и процессов и инжиниринга для выполнения задач стратегического плана предприятия. Предметом профессиональной деятельности ме-

недлера производственной сферы является производственная, финансовая стратегии и стратегия управления персоналом. Мы сочли возможным соотнести процесс выполнения функций менеджером производственной сферы с видами деятельности, что требует внесения изменений в их подготовку к профессиональной деятельности.

Эффективному выполнению функций менеджером производственной сферы будет способствовать их готовность к профессиональной деятельности, представляющая собой интегративное свойство личности, способствующее принятию управленческого решения, обусловленное спецификой и особенностью деятельности и представленное рефлексивным, субъектным и технологическим компонентами. Формирование готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности обеспечивается интегрированным взаимодействием всех ее компонентов.

В ходе исследования установлено, что профессиональная подготовка менеджеров производственной сферы не соответствует современным запросам экономики и производства. Полноценному осуществлению профессиональной деятельности препятствует отсутствие необходимых знаний о производстве и производственных процессов, способностей к проектированию и конструированию. Все это требует внесения изменений в профессиональную подготовку менеджеров производственной сферы с ориентацией на формирование способностей к реализации производственной функции.

Анализ результатов исследований по проблеме, близкой нашей, подтвердил, что готовность к профессиональной деятельности как интегративное свойство личности требует отбора педагогических средств и создания имитируемого профессионального пространства, обеспечивающих развитие показателей компонентов готовности.

Была разработана система формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы, реализация которой основывалась на нескольких подходах: системно-структурном для построения системы, постановки цели и задач, интегрированном для содержательного элемента, командном и личност-

но-ориентированном для процессуального элемента, деятельностном и компетенстностном для результативного элемента.

Выявлено, что интегрированный подход позволяет разработать содержание образовательного процесса подготовки менеджеров производственной сферы таким образом, чтобы обеспечить усвоение знаний по всем показателям готовности к профессиональной деятельности. Для этого потребовалось создание интегрированной учебной дисциплины, учитывающей взаимодействие всех компонентов готовности на основе интегрированного подхода и принципа идентификации, который позволяет обеспечивать взаимодействие средств деятельности менеджера производственной сферы. Содержание интегрированной учебной дисциплины «Основы управления производственными системами» потребовало особого доказательства: по результатам контент-анализа учебных программ выявлено, какие знания необходимо дать дополнительно с целью формирования готовности будущих менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности, так как логика освоения разделов учебной дисциплины коррелирует с особенностями профессиональной деятельности.

Выполненное нами исследование проблемы подготовки в вузе менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности вносит определенный вклад в развитие профессионального образования в условиях его модернизации и усложненных требований работодателей к выпускникам. Вместе с тем мы осознаем, что не все поставленные задачи решены основательно. За пределами исследования остались такие аспекты, как методическое сопровождение образовательного процесса; повышение квалификации преподавателей вуза, формирующих готовность менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абульханова–Славская К.А. Деятельность и психология личности.– М.: Наука. – 1980. – 335 с.
2. Авилов [и др.] Новый взгляд на деятельность руководителя // Проблемы теории и практики управления, 1998. – №3. – С. 104–114.
3. Агабаян Г.С. Формирование готовности к использованию информационных технологий в профессиональной деятельности будущего менеджера: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Москва, 2010. – 22 с.
4. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
5. Ангеловский А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – Т.12. –2010. – №5(2). – С. 306–314.
6. Арцев М.Н. Психодиагностическая модель профессиональной компетентности менеджера инновационного образовательного учреждения: дис. ... канд. псих. наук. – Тверь, 2002. – 180 с.
7. Белхароев Х.У. Правовые и экономические реформы Александра II и обеспечение продовольственной безопасности Российской империи // История государства и права. – 2012. – №22. – С.38–41.
8. Бельских И.Е. Промышленная история России М.И.Туган-Барановского. – Волгоград: Изд-во Волгогр. гос. ун-та, 2001. – 156с.
9. Бережной А.Е. Эволюция многоукладной экономической системы // Экономика и матем. Методы. – Т.44. – 2008. – №2. – С.83–99.
10. Берулава М.Н. Теоретические основы интеграции образования. – М.: Совершенство, 1998. – 192 с.
11. Богдасарова Т.С., Писарева С.А., Пискунова Е.В., Светенко Т.В., Vergammen E. Теория и практика подготовки менеджеров по развитию в современных университетах // по научно-методическим реализации международного межвузовского проекта. – М.: Фонд "Новая Евразия", 2009. – 403 с.
12. Браун Н.С. Воспроизводственный потенциал сферы формирования человеческого капитала (на примере рынка образовательных услуг): дис. . канд. экон. наук. – Ростов-на-Дону, 2001. – 158 с.
13. Буюева Л.П. Человек: деятельность и общение. – М.: Мысль, 1978.– 216с.

14. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2003. – 495 с.
15. Выготский Л. С. Мышление и речь. – М.: Лабиринт, 2012. – 350 с.
16. Деев Е.Е.. Развитие начального профессионального образования в России: вторая половина XIX – начало XXI вв.: дисс.... канд. пед. наук. – Коломна, 2007. – 237 с.
17. Друкер П. Эффективный руководитель. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 240 с.
18. Дусенбаев А.А., Воеводина Н.П. Экономическая история России. М.: Юстиц-Информ, 2010. – 180 с.
19. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка: толково-словообразовательный. В 3-х томах. Т.3, Р–Я.–М.:–АСТ, 2006.–976 с.
20. Зеер Э.Ф. [и др.] Интеграция науки и профессионального образования в условиях реализации приоритетных национальных проектов // Педагогическое образование и наука. – 2010.– № 4. – С. 35–45.
21. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Компетентностью подход как фактор реализации инновационного образования // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2012. – № 4.– С. 8–13.
22. Зеер Э.Ф., Кормильцева М.В. Профессиональное самоопределение студентов в условиях социально обусловленных конфликтующих реальностей // Образование и наука. – 2012. – № 10.– С. 79–87.
23. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании // Ректор вуза. – 2005. – №6. – С.13–29.
24. Ильюхов А.А., Костриков С.П. Государственный университет управления. 1919–2009.– М.: Гос.ун-т упр, 2009.– 310 с.
25. Ипполитова Н.В., Стерхова Н.С. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация // Журнал «General and Professional Education». – 2012. – №1 – С. 8–14.
26. Казанцев А.К., Серова Л.С. Имитационное моделирование управления организацией: опыт разработки деловых компьютерных игр // Вестник Санкт-Петербургского университета. – сер.8. – Менеджмент. –2006.–№4.– С.186–206.
27. Карпов А.В., Пономарева В.В. Психология рефлексивных механизмов управления. –М.: ИП РАН, 2000.– 283 с.
28. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов, служащих. Отраслевые квалификационные характеристики должностей

руководителей, специалистов и служащих. – М.: Экономика, 1987. – 220 с.

29. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2012. – 304 с.

30. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений. – К.: МАУП, 2004. – 504 с.

31. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. – М.: Экономика, 2002. – 765 с.

32. Костриков С.П. Становление и развитие коммерческого и управленческого образования в России. Конец XVIII–начало XX в. : автореф. дис. ... докт. ист.наук. – Москва, 2012. – 54 с.

33. Костриков С.П. Становление управленческого образования в России: XVIII – начало XX в.– М.: Гос.ун-т упр., 2010. – 268 с.

34. Костюк С.Г. Инновационно-ориентированная система профессионального образования как условие подготовки специалистов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – №6. – С.123–128.

35. Краткий словарь по философии / под общ. ред. И.В. Блауберга, И.К. Пантина. – 4-е изд. – М.: Политиздат, 1982.– 431 с.

36. Левченко В.В. Интегрированный подход к подготовке специалистов: психолого-педагогический аспект. – Самара: Самар. ин-т упр., 2005. – 160 с.

37. Леонгардт В. А. Маркетинговый подход к развитию рынка услуг бизнес-образования в России // Управление экономическими системами. – 2011. – №5. – № гос. рег. статьи 0421100034.– Режим доступа к журн.: <http://uecs.mcnp.ru>.

38. Львина Е.Д. Кейс-метод в образовании. – Самара: Офорт, 2004. – 71 с.

39. Львов Л.В. Компетентностно-контекстная система подготовки специалистов с оперативным характером профессиональной деятельности: монография. – М.:СГА, 2009. – 198 с.

40. Манахимова М.В. Формирование стратегии управления персоналом промышленных предприятий: дисс. ... канд. экон. наук. – Москва. – 2008. – 176 с.

41. Найн, А. Я. Инновации в образовании. – Челябинск: УралГАФК, 1995. – 288 с.

42. Носс И.Н., Носс Н.В. Психология управления персоналом предприятия. Профессиологический аспект. – М.: «КСП+», 2002. – 240 с.

43. Овсянкин Е.И. Архангельск купеческий. – Архангельск: Архконсалт, 2000. – 525 с.

44. Постановление Правительства РФ № 61 от 7 февраля 2011 г. «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы»
45. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации N 544 от 20 мая 2010 г. «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент»
46. Профессионально-педагогические понятия: словарь / Под. ред. Г.М. Романцева. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та., 2005. – 456 с.
47. Пятецкий Л.М. Справочник по истории России с древнейших времен до наших дней. – М.: Московский лицей, 2006.– 408с.
48. Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. – М.: Генезис, 2003. – 112 с.
49. Ранадиве В. Предвидение: Новая эволюционная упреждающая модель бизнеса: не упустите возможность узнать, как подготовить свою компанию к грядущим изменениям / пер. с англ. А.В.Гарбарук. – М:Эксмо, 2008. – 238 с.
50. Руднева Т.И. Педагогика профессионализма. – Самара: Универс-групп, 2008. – 214 с.
51. Садовский В.Н. Основания общей теории систем: логико-методологический анализ. – М.: Наука, 1974. – 270 с.
52. Скибицкий Э. Г., Толстова И. Э., Шмидт Н. М. Подготовка будущих менеджеров государственного и муниципального управления в вузе: монография. – Новосибирск: НГАУ, 2009. – 219 с.
53. Слезко В.В. К вопросу об управлении интеллектуальными ресурсами // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. – №1. – С.12–15
54. Соловова Н.В., Николаева С.В. Компетентностный подход: инновационные методы и технологии обучения: учебно–методическое пособие. – Самара: «Универс групп», 2009. – 137 с.
55. Сорокина М. В. Теория и методология стратегического управления персоналом в торговле. – СПб.:–Изд-во СПбГУЭФ, 2005. – 203 с.
56. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: ИНФОРТЕХ, 2009. – 938с.
57. Труд и занятость в России: Статистический сборник, – М.: Росстат, 2012. –128 с.
58. Хусаинова М. А., Мельченкова Н. В. Подготовка менеджера к профессиональному общению: Монография. – Самара: Офорт, 2007. – 254 с.

59. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы» // Народное образование. – 2009. – № 2. – С. 58.
60. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. – М.: Логос, 1996. – 318 с.
61. Шапиро У. Русско-английский и англо-русский словарь. – К.: «Каннон», 1996.–768 с.
62. Шаповалова В.А. Индивидуальная профессиональная успешность менеджеров энергетического комплекса: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Ростов-на-Дону, 2009. – 23 с.
63. Щедровицкий Г.П. Система педагогических исследований (методологический анализ) // Педагогика и логика. – М.: Касталь. – 1993. – 415 с.
64. Якимова З.В., Николаева В.И. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз // Высшее образование в России, 2012. – №12. – С. 13–22.
65. Blumberg M., Pringle C.D., «The Missing Opportunity in Organization Research some Implications for a theory of Work Performance». Academy of Management Review, 1982. – 7 pp.
66. Greenwood E. Attributes of a Profession, Social work, 1957. – P.44–45.

Становление профессии «менеджер производственной сферы» в России

Периоды развития экономики в России	Субъект, осуществляющий управление в производственной сфере	Место подготовки к профессии	Выполняемые функции		
			Экономическая	Управленческая	Производственная
			Круг обязанностей:		
1	2	3	4	5	6
Индустриальная хозяйственная система (XVIII век)	Ремесленник	Наставничество, коммерческие училища и гимназии	Учет, сбыт, документирование, финансирование	Контроль, принуждение, организация, координация	Подготовка производства к выпуску продукции
Монополистическая рыночная хозяйственная система (XIX век)	Мануфактурщик, управляющий производством	Коммерческие училища, специальные кафедры, Московская практическая академия коммерческих наук	Учет, сбыт, документирование, финансирование, ценнообразование	Контроль, мотивация, организация, координация	Подготовка производства, внедрение технологий и автоматизации
Плановая хозяйственная система (20–30 годы XX века)	Государство, государственный служащий, «красные директора»	Московский промышленно-экономический практический институт, Московский промышленно-экономический техникум, курсы «красных директоров», Промышленная академия	Учет, сбыт, документирование, финансирование, ценнообразование	Контроль, принуждение, организация, координация, планирование	Модернизация устаревшего оборудования

1	2	3	4	5	6
Административно-командная хозяйственная система (30–70 годы XX века)	Государство, государственный служащий, руководитель предприятия	Московский инженерно-экономический институт (сейчас Государственный университет управления), специальные факультеты, экономические вузы	Учет, сбыт, документирование, финансирование, ценообразование, статистика	Контроль, принуждение, организация, координация, планирование, целеполагание	Рационализаторство
Переходная экономика (80 годы XX века–10 годы XXI века)	Менеджер по отраслям	Специальные факультеты, экономические вузы	Учет, документирование, финансирование, ценообразование, аналитика, прогнозирование	Контроль, мотивация, организация, координация, планирование, целеполагание, информирование	Подготовка производства к выпуску продукции
Инновационная экономика (с 20 годов XXI века)	Менеджер производственной сферы	Специальные факультеты технических вузов	Анализ (учет, документирование, финансирование, диагностика) Прогнозирование (ценообразование, прогнозирование рисков)	Организация (контроль, мотивация, координация) Принятие решений (планирование, целеполагание)	Конструирование Проектирование Ресурсное обеспечение

Анкета

Уважаемые работодатели!

Просим Вас принять участие в опросе, цель которого – выявить профессионально важные качества для профессии менеджер производственной сферы. Данные будут использованы только в обобщенном виде для разработки основной образовательной программы по профилю подготовки «Производственный менеджмент».

Вашему вниманию предлагается перечень профессионально важных качеств, которые могут быть сформированы у менеджеров производственной сферы в процессе профессиональной подготовки. Определите наиболее важные качества, которые необходимы в профессиональной деятельности менеджера производственной сферы (не более 20)

Спасибо за искренние ответы!

<input type="checkbox"/> длительное сохранение информации в памяти <input type="checkbox"/> умение выделить в информации главное, существенное <input type="checkbox"/> умение принять решение в очень короткий срок <input type="checkbox"/> способность четко, лаконично формулировать сообщения, распоряжения <input type="checkbox"/> правильно и быстро формулировать свои мысли письменно <input type="checkbox"/> самообладание и выдержка <input type="checkbox"/> дисциплинированность <input type="checkbox"/> общительность, способность легко вступать в контакт с другими людьми <input type="checkbox"/> способность находить компромиссные решения в конфликтных ситуациях <input type="checkbox"/> гибкость во взаимоотношениях с людьми <input type="checkbox"/> доброжелательность и отзывчивость <input type="checkbox"/> высокий уровень ответственности <input type="checkbox"/> трудолюбие <input type="checkbox"/> аккуратность в работе <input type="checkbox"/> инициатива и находчивость <input type="checkbox"/> выносливость (малая утомляемость) зрительного анализатора <input type="checkbox"/> переносимость длительно действующего светового раздражителя <input type="checkbox"/> быстрое восприятие и понимание письменной речи <input type="checkbox"/> длительное сохранение интенсивного (концентрированного) внимания <input type="checkbox"/> хорошее запоминание материала, имеющего внутреннюю логическую связь <input type="checkbox"/> выносливость в напряженной и длительной умственной деятельности <input type="checkbox"/> способность находить разнообразные решения, в том числе и неожиданные, оригинальные в стандартных ситуациях <input type="checkbox"/> умение оперировать представлениями с целью предвидения	<input type="checkbox"/> возможных изменений обстановки и ожидаемых результатов деятельности <input type="checkbox"/> умение действовать нешаблонно, быстро принимать новые решения в изменяющейся обстановке <input type="checkbox"/> способность в рассуждениях и умозаключениях быстро переходить от одного класса явлений и понятий к другому <input type="checkbox"/> словарный запас <input type="checkbox"/> умение сохранить работоспособность в условиях развивающегося утомления <input type="checkbox"/> целеустремленность <input type="checkbox"/> интерес к технике, управлению механизмами <input type="checkbox"/> интерес к деятельности, приносящей видимые, осязаемые результаты <input type="checkbox"/> коллективизм <input type="checkbox"/> принципиальность <input type="checkbox"/> бережное отношение к вещам <input type="checkbox"/> предприимчивость, инициативность <input type="checkbox"/> независимость и самостоятельность в суждениях <input type="checkbox"/> умение правильно оценить окружающих людей, выявить сильные и слабые стороны <input type="checkbox"/> интерес к деловым контактам и общению с другими людьми <input type="checkbox"/> чувство собственного достоинства <input type="checkbox"/> способность анализировать складывающиеся в ходе деятельности ситуации путем практического взаимодействия с объектом <input type="checkbox"/> склонность к риску <input type="checkbox"/> настойчивость <input type="checkbox"/> умение настоять на своем, противостоять влиянию со стороны <input type="checkbox"/> малая внушаемость <input type="checkbox"/> критическое отношение к работе других людей <input type="checkbox"/> способность побуждать людей к активной деятельности
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> быстро восприятие и понимание устной речи <input type="checkbox"/> быстрый переход от одной деятельности к другой <input type="checkbox"/> способность не ослаблять внимания под воздействием испуга <input type="checkbox"/> или неожиданных внешних воздействий <input type="checkbox"/> оценивающее мышление, повышенная чувствительность к проблемам, которые люди обычно не замечают <input type="checkbox"/> умение сохранять работоспособность в условиях экстремальной, аварийной ситуации, дефицита времени <input type="checkbox"/> напористость в общении с людьми <input type="checkbox"/> умение и стремление соблюдать общепринятые в коллективе правила и нормы поведения <input type="checkbox"/> честность и искренность <input type="checkbox"/> порядочность <input type="checkbox"/> выполнение обязанностей независимо от личных политических симпатий <input type="checkbox"/> быстрое запоминание зрительной информации <input type="checkbox"/> быстрое запоминание слуховой информации <input type="checkbox"/> высокий самоконтроль поведения <input type="checkbox"/> умение убеждать собеседника, привлекать его на свою сторону <input type="checkbox"/> узнавание и различение тихих и недостаточно четких звуков <input type="checkbox"/> быстрое определение направления, откуда исходит звук <input type="checkbox"/> выносливость (малая утомляемость) слухового анализатора <input type="checkbox"/> переносимость длительно действующего звукового раздражителя <input type="checkbox"/> точное различение звуковых раздражителей по громкости <input type="checkbox"/> одновременное выполнение нескольких видов деятельности или <input type="checkbox"/> нескольких действий в процессе одной деятельности (распределение внимания) <input type="checkbox"/> скромность <input type="checkbox"/> быстрое восстановление зрительных функций, после воздействия внезапного и сильного светового раздражителя <input type="checkbox"/> выносливость к длительным физическим нагрузкам <input type="checkbox"/> обнаружение и различение пространственного расположения предметов <input type="checkbox"/> оценка различий в форме фигур <input type="checkbox"/> координация и точность движений 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> быстрая двигательная реакция на раздражитель <input type="checkbox"/> распределение внимания <input type="checkbox"/> зрительная память <input type="checkbox"/> оперирование представлениями <input type="checkbox"/> общительность <input type="checkbox"/> интерес к физическому совершенствованию <input type="checkbox"/> хороший глазомер <input type="checkbox"/> целостность восприятия образа <input type="checkbox"/> длительное сохранение внимания <input type="checkbox"/> переключение внимания <input type="checkbox"/> слуховая память <input type="checkbox"/> интерес к волевому совершенствованию <input type="checkbox"/> различение мелких и отдельных предметов <input type="checkbox"/> склонность к работе исполнительского типа <input type="checkbox"/> точное воспроизведение материала сразу после краткого его <input type="checkbox"/> слухового предъявления <input type="checkbox"/> эмоционально-психологическая устойчивость <input type="checkbox"/> быстрая адаптация к свету в темноте <input type="checkbox"/> узнавание и различение звуковых ритмов <input type="checkbox"/> вибрационная чувствительность <input type="checkbox"/> устойчивость к укачиванию <input type="checkbox"/> оценка и сравнение временных промежутков <input type="checkbox"/> различение основных цветов <input type="checkbox"/> правильная глазомерная оценка размеров (расстояний) <input type="checkbox"/> узнавание и различение высоты звука <input type="checkbox"/> чувство тембра <input type="checkbox"/> ощущение звукового движения <input type="checkbox"/> быстрое восстановление слуховой функции после внезапного и сильного звукового раздражителя <input type="checkbox"/> точное различение звуковых раздражителей по тону <input type="checkbox"/> обнаружение и различение запахов <input type="checkbox"/> узнавание вкусовых ощущений <input type="checkbox"/> температурная чувствительность <input type="checkbox"/> чувствительность к колебаниям атмосферного давления <input type="checkbox"/> различение с помощью осязания степени гладкости, толщины и твердости предметов <input type="checkbox"/> точная оценка состояний равновесия и ускорения <input type="checkbox"/> оценка и сравнение весовых характеристик предмета <input type="checkbox"/> склонность к работе в одиночестве
--	---

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> запоминание, сохранение и воспроизведение различных движений и их систем <input type="checkbox"/> способность создавать правильное представление о реальных процессах на основе закодированной информации <input type="checkbox"/> способность речевого аппарата к интенсивной работе без срывов <input type="checkbox"/> одновременное выполнение руками и ногами координированных и точных движений <input type="checkbox"/> быстрая двигательная реакция на зрительные раздражители <input type="checkbox"/> быстрая двигательная реакция на слуховой раздражитель <input type="checkbox"/> большая физическая сила 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> способность длительно переносить голод и жажду, сохраняя при этом работоспособность <input type="checkbox"/> умение сохранить работоспособность при малой загруженности информацией <input type="checkbox"/> умение брать на себя ответственность за принятие решения и действия <input type="checkbox"/> оригинальность <input type="checkbox"/> активность в общественной работе <input type="checkbox"/> способность к непредвзятому общению с представителями «социального дна» <input type="checkbox"/> легкость оперирования числами и математическими абстракциями <input type="checkbox"/> быстрое и точное выполнение арифметических действий
---	--

Анкета для работодателей, преподавателей, выпускников и студентов

Уважаемые респонденты!

Просим Вас принять участие в опросе, цель которого – получить объективную оценку качества образования и востребованности знаний, полученных выпускниками инженерно-экономического факультета Сф СамГТУ. Данные будут использованы только в обобщенном виде для разработки основной образовательной программы по профилю подготовки «Производственный менеджмент».

Вашему вниманию предлагается перечень профессиональных компетенций, которые могут быть сформированы у менеджеров производственной сферы в процессе профессиональной подготовки. Оцените важность компетенции по 10-балльной шкале. Вы можете внести в перечень свои, необходимые на ваш взгляд, компетенции.

Спасибо за искренние ответы!

№ п/п	Компетенция	Баллы
1	знание основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1)	
2	способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2)	
3	готовность к разработке процедур и методов контроля (ПК-3)	
4	способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4)	
5	способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5)	
6	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6)	
7	способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7)	
8	способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8)	
9	способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-9)	
10	способность участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10)	
11	способность использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11)	
12	способность оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12)	
13	способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13)	
14	владение современными технологиями управления персоналом (ПК-14)	
15	готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментальный стратегического менеджмента (ПК-15)	

Результаты опроса работодателей

№ п/п	Компетенция	Средний балл
1	знание основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1)	2,3
2	способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2)	8,5
3	готовность к разработке процедур и методов контроля (ПК-3)	6,3
4	способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4)	5,6
5	способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5)	8,3
6	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6)	8,0
7	способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7)	8,2
8	способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8)	9,2
9	способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-9)	7,3
10	способность участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10)	8,5
11	способность использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК-11)	6,3
12	способность оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12)	5,6
13	способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13)	6,0
14	владение современными технологиями управления персоналом (ПК-14)	6,0
15	готовность участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15)	7,3
16	способность учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации (ПК-16)	8,6
17	готовность участвовать в реализации программы организационных изменений, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17)	8,3
18	владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18)	6,5
19	способность планировать операционную (производственную) деятельность организаций (ПК-19)	9,1

20	владение методами управления проектами и готовность к их реализации с использованием современного программного обеспечения (ПК-20)	5,6
21	готовность участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21)	9,8
22	знание современных концепций организации операционной деятельности и готовность к их применению (ПК-22)	8,5
23	знание современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности (ПК-23)	7,6
24	способность решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации (ПК-24)	8,2
25	знакомство с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25)	8,2
26	способность к экономическому образу мышления (ПК-26)	8,5
27	способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления (ПК-27)	9,1
28	понимание основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования (ПК-28)	7,9
29	способность анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29)	6,9
30	знание экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30)	9,2
31	умение применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31)	8,3
32	способность выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32)	8,0
33	владение средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления (ПК-33)	7,6
34	владение методами и программными средствами обработки деловой информации, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-34)	7,0
35	умение моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов (ПК-35)	9,0
36	умение использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36)	6,5
37	умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37)	8,9
38	способность применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (ПК-38)	8,3
39	владение навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации (ПК-39)	9,1

40	способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40)	5,6
41	способность оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способность принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета (ПК-41)	8,3
42	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-42)	5,8
43	способность проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-43)	5,9
44	способность обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования (ПК-44)	6,8
45	владение техниками финансового планирования и прогнозирования (ПК-45)	9,4
46	понимание роли финансовых рынков и институтов, способность к анализу различных финансовых инструментов (ПК-46)	5,2
47	способность проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений (ПК-47)	8,6
48	умение находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48)	9,6
49	способность разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49)	3,2
50	способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50)	3,8
Что еще?		
1	Способность к анализу профессиональных ситуаций	10
2	Способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения	10
3	Способность к прогнозированию	10
4	Способность к оценке результата деятельности	10
5	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений	10
6	Способность к управлению производственными системами	10
7	Способность координировать работу технического и производственного персонала	10
8	Способность проявлять решительность и нести ответственность за принятие решений	10
9	Способность управлять собой	10
10	Способность создавать команду	10
11	Способность к проектно-конструкторской деятельности	10
12	Способность участвовать в постановке целей проекта	10
13	Способность осваивать и применять современные методы организации и управления производствами	10
14	Способность участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, создании новых	10
15	Способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производств	10

Компетенции менеджера производственной сферы

Функции	Виды деятельности	Компетенции	
		ФГОС по направлению 080200 – «Менеджмент» (базовые)	Требования работодателей (дополнительные)
1	2	3	4
Экономическая	Информационно-аналитическая	<ul style="list-style-type: none"> – способность к экономическому образу мышления (ПК-26) – способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления (ПК-27) – понимание основных мотивов и механизмы принятия решений органами государственного регулирования (ПК-28) – способность анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса (ПК-29) – знание экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способность проводить анализ конкурентной среды отрасли (ПК-30) – умение применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31) – способность выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления (ПК-32) – владение средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления (ПК-33) – владение методами и программными средствами обработки деловой информации, способность взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-34) 	<ul style="list-style-type: none"> – способность к анализу профессиональных ситуаций – способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения – способность к прогнозированию – способность к оценке результата деятельности – способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений

1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> – умение моделировать бизнес-процессы и знакомством с методами реорганизации бизнес-процессов (ПК-35) – умение использовать в практической деятельности организаций информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и сравнительного анализа лучших практик в менеджменте (ПК-36) – умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37) – способность применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации (ПК-38) – владение навыками составления финансовой отчетности и осознанием влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации (ПК-39) – способность анализировать финансовую отчетность и принимать обоснованные инвестиционные, кредитные и финансовые решения (ПК-40) – способность оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения затрат; иметь навыки калькулирования и анализа себестоимости продукции и способность принимать обоснованные управленческие решения на основе данных управленческого учета (ПК-41) – способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-42) – способность проводить оценку инвестиционных проектов при различных условиях инвестирования и финансирования (ПК-43) – способность обосновывать решения в сфере управления оборотным капиталом и выбора источников финансирования (ПК-44) – владение техниками финансового планирования и прогнозирования (ПК-45) – понимание роли финансовых рынков и институтов, способность к анализу различных финансовых инструментов (ПК-46) – способность проводить анализ операционной деятельности организации и использовать его результаты для подготовки управленческих решений (ПК-47) 	

1	2	3	4
Управ- ленческая	Органи- зацион- но- управ- ленческая	<ul style="list-style-type: none"> –знание основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1) –способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределе- ние полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2) –готовность к разработке процедур и методов контроля (ПК-3) –способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для ре- шения управленческих задач (ПК-4) –способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процес- сов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5) –владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6) –способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организа- ционных коммуникаций (ПК-7) –способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно- управленческих решений (ПК-8) –способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-9) –способность участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, пла- нировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-10) –способность использовать основные методы финансового менеджмента для стои- мостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала (ПК- 11) –способность оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финанси- рованию на рост ценности (стоимости) компании (ПК-12) –способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресур- сами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее ре- ализацию (ПК-13) –владение современными технологиями управления персоналом (ПК-14) –готовность участвовать в разработке стратегии организации, используя инструмен- тарий стратегического менеджмента (ПК-15) 	<ul style="list-style-type: none"> – способность к управлению производственными системами – способность координировать работу технического и произ- водственного персонала – способность проявлять ре- шительность и нести ответ- ственность за принятие реше- ний – способность управлять собой – способность создавать ко- манду

1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> – способность учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации (ПК-16) – готовность участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-17) – владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ПК-18) – способность планировать операционную (производственную) деятельность организаций (ПК-19) – владение методами управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения (ПК-20) – готовность участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21) – знание современных концепций организации операционной деятельности и готовность к их применению (ПК-22) – знание современной системы управления качеством и обеспечения конкурентоспособности (ПК-23) – способность решать управленческие задачи, связанные с операциями на мировых рынках в условиях глобализации (ПК-24) – знакомство с основами межкультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25) 	
	Пред-принимательская	<ul style="list-style-type: none"> –умение находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею (ПК-48); –способность разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49); –способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50) 	

1	2	3	4
Производственная	Производственная	Отсутствуют	<ul style="list-style-type: none"> – способность к проектно-конструкторской деятельности – способность участвовать в постановке целей проекта – способность осваивать и применять современные методы организации и управления производствами – способность участвовать в разработке проектов модернизации действующих производств, создании новых – способность проводить организационно-плановые расчеты по созданию и реорганизации производственных участков производств

Система формирования готовности к профессиональной деятельности менеджеров производственной сферы в процессе обучения в вузе

Цель: формирование готовности к профессиональной деятельности как интеграционного свойства личности					
Задачи: развитие показателей в структуре готовности менеджеров производственной сферы к профессиональной деятельности (системно-структурный подход)					
Методологический элемент (принцип идентификации)			Содержательный элемент (принципы интегрированного подхода)	Процессуальный элемент (принципы командного, личностно-ориентированного подходов)	Результативный элемент (принципы деятельностного и компетентностного подходов)
Предмет деятельности	Тактика	Этапы принятия управленческого решения	Разделы интегрированной учебной дисциплины	Методы и формы обучения	Компонент готовности
Финансовая стратегия	Предвидение событий и тенденций	Подготовка решения	1. Прогнозирование развития производственных комплексов	- Кейс-стади - Деловая игра «СТРАПЛАН» - Ознакомительная практика	Рефлексивный
Стратегия управления персоналом и процессами	Организация персонала и процессов	Принятие решения	2. Основы управления производственными системами	- Деловая игра «СИПРОМ» - Тренинги на сплочение команды, на самопознание - Управленческая практика	Субъектный
Производственная стратегия	Инжиниринг	Реализация решения	3. Проектно-конструкторская деятельность	- Деловая игра «ОРГПРО» - Программные продукты CATIA, Matlab, КОМПАС 3D, SMARTTEAM - Производственная практика	Технологический

**Пример «полевого» кейс-стади
ОАО «СНПЗ»**

Исходные данные (реальные данные ОАО «СНПЗ»):

Ваш клиент – состоятельный индивидуальный инвестор. От дальнего родственника он унаследовал нефтяной танкер. Он намерен его продать, но он ничего не смыслит в бизнесе по перевозке нефти. Ему нужно лучше разобраться, чего стоит этот танкер.

Вопрос:

Как Вы сможете помочь клиенту в этом вопросе?

Дополнительная информация:

- Существует три размера нефтяных танкеров: большой, средний и малый.

Вот некоторая информация по этим судам:

РАЗМЕР РЕЙС	ЗАГРУЗКА КОЛИЧЕСТВО	РАСХОДЫ	НА	ОДИН
Малый	50000 тонн	\$ 50000		35
Средний	75000 тонн	\$ 75000		15
Большой	100000 тонн	\$ 100000		10

Наш клиент владеет средним по размеру судном.

- Спрос на нефть остается постоянным на уровне 3000000 тонн в год.

- Сделаем предположение, что стоимость судна всегда постоянна (нет обесценения).

- У каждого судна по одному независимому владельцу. Каждое судно может осуществить 1 рейс в год.

РЕШЕНИЕ

- Решение заключается в понимании того, что в отрасли имеются избыточные мощности. Спрос удовлетворяется всеми большими и 10 средними судами. Доход на 1 тонну = 0,75\$, то есть доход от среднего судна полностью поглощается издержками: $75000,00 - 75000,00 = 0,00$

- Как клиент может это исправить? Если реальная стоимость судна равна нулю, или близка к нулю, лучшим шагом будет выкуп избыточных мощностей, то есть купить еще 5 средних судов. Клиент может сдать в металлолом лишние суда и поднять цену до 0,99\$ за тонну. Сколько судно стоит сейчас? Годовая прибыль = $99000 - 75000 = 24000$ \$. Если предположить, что спрос будет стабильным, то можно продисконтировать эту сумму на разумный процент (допустим,

5%). В нашем случае стоимость судна будет равна $24000/0,005=480000,00$ долларов.

- Недостаток этого решения заключается в том, что оно не учитывает цикличность рынка энергоносителей, мы рассматриваем спрос как постоянную величину.

- Есть и другие пути оценки судов. Можно продисконтировать будущие денежные потоки, можно взять цену нового танкера и снизить ее на процент износа, можно сравнить с продажами судов в других отраслях и откорректировать на отраслевой коэффициент. Эффективность каждого метода зависит от ситуации.

Пример «кресельного» кейс-стади «Производство пластиковых изделий»

Исходные данные

Последние 7 лет производитель пластиковых изделий наблюдает снижение прибыльности.

Вопрос

Что должна сделать компания, чтобы вернуть прибыльность на прежний уровень?

Дополнительная информация:

Продукция

У компании есть две основные производственные линии: изделия под заказ и стандартные. Прибыль примерно одинаково распределена между этими линиями.

- Линия стандартной продукции производит пластиковые контейнеры для продуктов питания, таких как соус и т.п. Контейнеры производятся нескольких видов, все они стандартизированы.

- Линия продукции под заказ производит пластиковые изделия для пищевой промышленности, в основном, упаковка для готовых обедов и полуфабрикатов.

Все конкуренты производят довольно однородную продукцию.

Потребители

Клиентская база довольно фрагментирована, в основном, это предприятия пищевой промышленности. Очевидных путей сегментировать рынок нет. Некоторые предприятия покупают продукцию только одной производственной линии. Некоторые сразу обеих.

Производство

В отрасли работает множество компаний-конкурентов. Они производят примерно однородную продукцию. Клиент считает, что большинство из его конкурентов не наблюдает снижения прибыли. В целом, отрасль довольно стабильна, растет примерно такими же темпами, как ВВП.

Финансы

- Операционная маржа положительная для обеих линий (5 и 6 процентов для продукции на заказ и стандартной соответственно).

- Общая маржа для обеих линий отрицательная (-2 и -1 процент соответственно).

- Последние несколько лет прибыль изменялась медленно и постепенно (то есть никакие внезапные события на прибыль не влияли)

- Постоянные затраты компании состоят из торговых расходов, на эксплуатацию оборудования и административных)

- Переменные затраты состоят из расходов на сырье (сырьем здесь выступают материалы широкого спектра использования) и рабочую силу.

- В технологии производства доминирует ручной труд, и альтернатив пока нет.

- Оборудованию 10 лет и оно будет работать еще 15 лет.

- Торговые и административные расходы нечувствительны к изменению объемов производства и их очень тяжело снизить.

РЕШЕНИЕ

Лучше всего здесь применить стандартную формулу:

$$\text{Прибыль} = (\text{Цена} - \text{Затраты}) * \text{Объем} - \text{Постоянные затраты.}$$

Некоторые ключевые моменты:

- Цена: Большое количество производителей с однородной продукцией не позволит одному из них повысить цену без существенного снижения продаж.

- Переменные затраты: Так как сырьем выступают материалы широкого спектра применения, то вероятность снизить расходы на сырье очень мала. Снизить расходы на рабочую силу так же маловероятно.

- Объем: Так как операционная маржа положительная, а общая маржа отрицательная, то повышение объема производства сможет решить эту проблему. Повышение объемов позволит компании покрывать свои постоянные затраты. Студент должен рассмотреть варианты роста объемов производства:

- Рассмотреть темпы роста рынка.

- Рассмотреть долю рынка клиента и варианты ее увеличения.

- Постоянные затраты: Возможности снизить постоянные затраты нет.

Содержание практик интегрированной учебной дисциплины «Основы управления производственными системами»

Ознакомительная практика

1. Ознакомиться с организационной и производственной структурой промышленного предприятия, технологическими процессами, производственными системами, видами продукции, технологиями изготовления.
2. Изучить систему материально-технического снабжения предприятия.
3. Изучить и проанализировать финансовую и бухгалтерскую отчетность на предприятии.
4. Составить прогноз по основным финансовым показателям на следующий год.
5. Изучить правила техники безопасности на рабочем месте, организацию охраны окружающей среды.

Управленческая практика

1. Разработка нормативной документации.
2. Разрешение конфликтов.
3. Участие в собраниях коллектива и принятии коллективных решений.
4. Слежение за производственными процессами с целью рационализации времени работы персонала (например, фотография рабочего времени).

Производственная практика

1. Выявление основные целей и задачи предприятия:
 - организационно-правовая форма и форма собственности;
 - основные цели, задачи, виды деятельности предприятия согласно Уставу;
 - история создания и развития предприятия;
 - перспективы развития предприятия;
 - основные конкуренты на рынке.
2. Определение основные технико-экономические показатели деятельности предприятия:
 - формат предприятия, торговая площадь, характеристика ассортимента товаров, формы торгового обслуживания;
 - организационная структура предприятия;

- динамика основных экономических показателей: товарооборот, показатели по труду и заработной плате, издержки обращения, ценовая политика, прибыль и рентабельность за три года;

- организационная структура предприятия: функции подразделений, кадровый состав, подбор, расстановка и аттестация кадров, подготовка и повышение квалификации; количество и состав административно-управленческих работников;

- методы управления персоналом (экономические, организационные, социально-психологические) на предприятии, оценка их эффективности;

- информационные потоки на предприятии, применяемые программные средства.

- технологические процессы предприятия

- планы и проекты предприятия

3. Разработка предложений для конкретного предприятия по системе «бережливое производство»

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ.....	10
1.1. Сущность понятия «менеджер производственной сферы».....	10
1.2. Генезис идей о становлении профессии менеджера производственной сферы в России.....	17
1.3. Проблемы подготовки менеджеров для производственной сферы.....	23
1.4. Специфика и особенность профессиональной деятельности менеджера производственной сферы.....	33
1.5. Система формирования готовности к профессиональной деятельности менеджера производственной сферы.....	63
Глава 2. СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ.....	70
2.1. Сущность понятия «средства формирования готовности к профессиональной деятельности».....	70
2.2. Интегрированный курс как средство формирования готовности к профессиональной деятельности.....	77
Глава 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ.....	95
Заключение.....	111
Библиографический список.....	114
Приложения.....	119

Монография

*ГОРШЕНИНА Маргарита Владимировна
СУХИНИН Валентин Павлович
ФИРСОВА Елена Юрьевна*

**Подготовка менеджеров производственной сферы
в современных условиях**

Редакторы:
*Е.С. Захарова
И. А. Назарова*

Подписано в печать 29.10.2014г.
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная
Усл. п. л. 8,1 Уч.-изд. л. 7
Тираж 500 экз. Рег. № 9/14sf

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Самарский государственный технический университет»
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244. Главный корпус

Отпечатано в типографии
Самарского государственного технического университета
Филиал в г. Сызрани, 446001, г. Сызрань, ул. Советская 45