

УДК 378.14 (476.6)

## **ОСОБЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ**

**Дорошкевич И.Н., Пучинец Н.М.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Профессиональная деятельность любого современного руководителя сложна, многогранна и значительно отличается от работы непосредственного подчиненного или исполнителя работ. Наиболее явными отличительными особенностями управленческого труда являются: опосредованное участие в производстве товара и услуги, ненормированность процесса управления, преимущественно интеллектуальное (умственное) содержание труда, работа с информацией. Кроме того, сложность управленческого труда заключается в необходимости одновременного выполнения трех взаимосвязанных функций: руководителя, эксперта и воспитателя.

Перечисленные особенности управленческого труда требуют специфических подходов при обучении будущих экономистов-менеджеров, отличных от обучения других специалистов с высшим образованием.

Наиболее распространенным подходом к определению компетенций будущего руководителя является деления их на три большие группы. Во-первых, теоретические концептуальные знания в области управления, которые включают знание понятийного аппарата, специальной терминологии, законов, функций, методов управления, а также общие сведения об эволюции управления в историческом контексте. Во-вторых, практические навыки по использованию методик управления, включающие умение ориентироваться в нестандартной ситуации и принимать оптимальное управленческое решение, в том числе в условиях стресса и высокого уровня ответственности. В-третьих, уровень развития коммуникативных навыков, т.е. умение обосновывать и доказывать свою точку зрения, передавать, получать и обрабатывать информацию посредством общения.

Опыт преподавания управленческих дисциплин для студентов разных курсов и факультетов УО «Гродненский государственный аграрный университет», а также сведения по подобной проблеме в научно-методической литературе показал, что в большинстве случаев результатом обучения

студентов становится комплекс теоретических знаний по управлению, к сожалению, не всегда системный. Получается, что такой специалист после прохождения дисциплины «менеджмент» обладает только теорией и не обладает практическими компетенциями. Возможность развития практических навыков в значительной степени ограничивается недостаточными знаниями общеэкономических дисциплин. Например, в конкретной ситуации, связанной с расчетами, студент не может определиться с выбором, так как не обладает надлежащими знаниями методик статистической обработки массивов данных (корреляционно-регрессионного анализа, рядов динамики и др.).

Аналогичная ситуация наблюдается с развитием коммуникативных навыков у студентов. Практические занятия по дисциплине «Менеджмент» на 2 курсе экономического факультета показывает, что не более четверти студентов обладает способностью правильно объяснять свою точку зрения. Однако наличие способности к общению являются одними из основных навыков управленца. Так, в апреле 2011 г. среди студентов стационара УО «ГТАУ» проведено анонимное анкетирование по оценке лидерских качеств будущих управленцев, которое охватило 208 человек основных специальностей (экономисты, агрономы, бухгалтеры, ветеринары). В состав комплексной методики вошли тесты: «Диагностика лидерских способностей» (Е.Жариков, Е.Крушельницкий); «Определение направленности личности» (Б.Басс); «Ценностные ориентации» (М. Рокич). В результате построения корреляционно-регрессионной модели, была выявлена средняя связь между уровнем развития лидерских способностей и ориентацией студента на общение ( $R=0,68$ ). Из этого следует, что эффективный лидер формируется благодаря умению общаться. В то же время, направленность личности на дело или на себя не коррелировала с лидерскими способностями.

Таким образом, важнейшими целями в подготовке управленческих кадров становятся разработка навыков профессиональной коммуникации и умения принимать управленческие решения, как основного инструмента управления. В этой связи процесс обучения будущего руководителя упирается в серьезные ограничения.

Во-первых, сложно обучить управленца стандартным процедурам на практике. Так, ветеринарный врач обучается проведению полостной операции, присутствуя рядом с преподавателем во время прохождения такой процедуры. Преподаватель объясняет конкретные действия, особенности их исполнения и последствия. Та же ситуация характерна для агрономов, где студент обучается вполне конкретным процедурам: как управлять сельскохозяйственной техникой, как воздействовать на вредителя и т.д. Действия преподавателя в рамках процесса учебы существенным образом не отличаются от его же действий в качестве специалиста на реальном рабочем месте. Для преподавателя по управлению все операции в аудитории являются гипотетическими, студент перенимает действия, которые существенным образом могут отличаться на практике.

Во-вторых, количество вариантов действий врача или агронома на практике, как правило, ограничено. В отличие от труда ветеринарного врача большинство управленческих операций являются нестандартными, а количество учебного времени на рассмотрение каждой из них может быть огромно.

Другими словами, нельзя просто копируя поведение преподавателя по менеджменту обучиться управлению и стать хорошим руководителем. Данные ограничения указывают на то, что задача преподавателя по управлению состоит не в том, чтобы указывать на конкретные управленческие действия, а в том, чтобы студент научился думать как руководитель, разделять понятия ответственности, честности, справедливости, целеустремленности и т.д.

По нашему мнению, такого эффекта можно добиться путем «погружения в дисциплину менеджмент». Это значит, что как только прозвенел звонок на занятие по менеджменту, с этого момента все действия студента оцениваются как действия управленца. Важным становится не только «что» сказал студент, но и «как» он выразил свою мысль; не только «как» студенты ответили на конкретный вопрос, но и «как» они пришли к этому ответу, «каким образом» распределили ответственность. Если при ответе на вопрос по дисциплине студент высказывает нужную информацию, но делает это неуверенно, несвязно или неаргументированно, то будет ли он хорошим специалистом? Может ли хороший руководитель позволить себе не уметь говорить и не доводить свое мнение до подчиненных?

Еще одной проблемой преподавания является полная гипотетичность рассматриваемых ситуаций и сложность в определении конкретных ограничений в их решении. Если ветеринарный врач делает операцию, то все ограничения для студента находятся перед глазами и понятны: конкретное заболевание, особенности развития, наличие препаратов и др. При постановке задач по управлению студенты предпочитают не связывать себя дополнительными ограничениями или считают их условными. Такой подход позволяет не глубоко вникать в суть проблемы и предлагать любой вариант, ведь ситуация гипотетическая и никто не умрет (в отличие от действия ветврача) от неправильного ответа.

Для преодоления пассивности студентов на занятиях необходимо из гипотетической ситуации перевести ее в конкретную, понятную студенту «здесь и сейчас». Специфическими методами, активизирующими процессы творчества в учебной аудитории можно назвать элементы провоцирования студентов. В такой ситуации они сами друг для друга становятся объектами управления.

Таким образом, обучение студентов управленческим дисциплинам сложный и многогранный процесс, требующий творческого подхода. Сам преподаватель должен обладать не только теоретическими знаниями по управлению, но и применять их на практике на глазах у студентов, как это делают преподаватели других дисциплин.