СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ – ПУТЬ К ИННОВАЦИЯМ В ПРОИЗВОДСТВЕ

Специальность: *Экономика и управление народным хозяйством*
Направление: *Управление инновациями и инвестиционной деятельностью*

Автор: *Б.В. НАУМЕНКО, к.э.н, доцент кафедры менеджмента, коммерции, маркетинга и рекламы Мурманского государственного технического университета*

В статье рассматривается роль системного подхода в подготовке менеджеров, как инструмента для достижения эффективных процессов в обучении. Данная роль обосновывается тем, что современное производство может быть успешным только при наличии эффективных менеджеров, подготовленных в хорошо организованной системе. Поэтому подготовка менеджеров играет первостепенную роль, что необходимо для организации инновационного производства выпускающего на рынок наукоёмкую продукцию.

In the article the role of the system approach in preparation of the managers, as tool for achievement of effective processes in training is considered. The given role is proved by that modern manufacture can be successful only at presence of the effective managers prepared in well organized system. Therefore preparation of the managers plays a paramount role, that is necessary for organization innovations of manufacture letting out on the market scientific production.

Ключевые слова: системный подход, эффективность, учебный процесс, двухуровневая подготовка, виды инновационных производств, бакалавры, специалисты, магистры.

Keywords: the system approach, efficiency, educational process, two-level preparation, types of innovative manufactures, bachelors, experts, masters.

На современном этапе борьбы с кризисом и дальнейшим развитием государства перед народным образованием стоит такая стратегическая задача, как повышение эффективности и качества формирования гражданской ответственности молодежи за дальнейшее развитие экономики, науки и техники, рациональное использование природных ресурсов.

Эта задача не может быть успешно решена без постоянного роста качества образования. В таких условиях все отчетливее стала выявляться объективная необходимость совершенствования принципов и методов образования и воспитания молодёжи, готовящейся влиться в управленческую среду экономики для смены поколения существующих управленцев в организациях, являющихся системами [1].

Системный подход – это мощный инструмент, позволяющий в короткие сроки находить новые, эффективные решения возникающих проблем,

эффективно достигать целей учебного процесса и управлять планируемыми изменениями. Кроме этого применение системного подхода позволяет значительно повысить эффективность коммуникаций как между постоянным составом ВУЗа, так и между постоянным и переменным составом – студентами.

В своей работе любой преподаватель обязательно сталкивается с ситуацией когда, старые методы и способы решения проблем в обучении не позволяют с ними справиться. Системный подход не является «панацеей от всех бед» для преподавателя, но инструментарий, который он дает, позволит значительно повысить Вашу результативность и эффективность в нахождении новых решений. Опыт автора статьи показывает, что правильное применение системного подхода, позволяет в 80% случаев найти адекватное решение проблем в новых обстоятельствах и ситуациях, которые длительное время были «не по силам» команде преподавателей, нашей кафедры.

На наш взгляд системный подход к подготовке менеджеров, может быть идеей для достижения эффективных процессов в обучении.

Предлагается следующая структура системы двухуровневой подготовки менеджеров (рис 1).

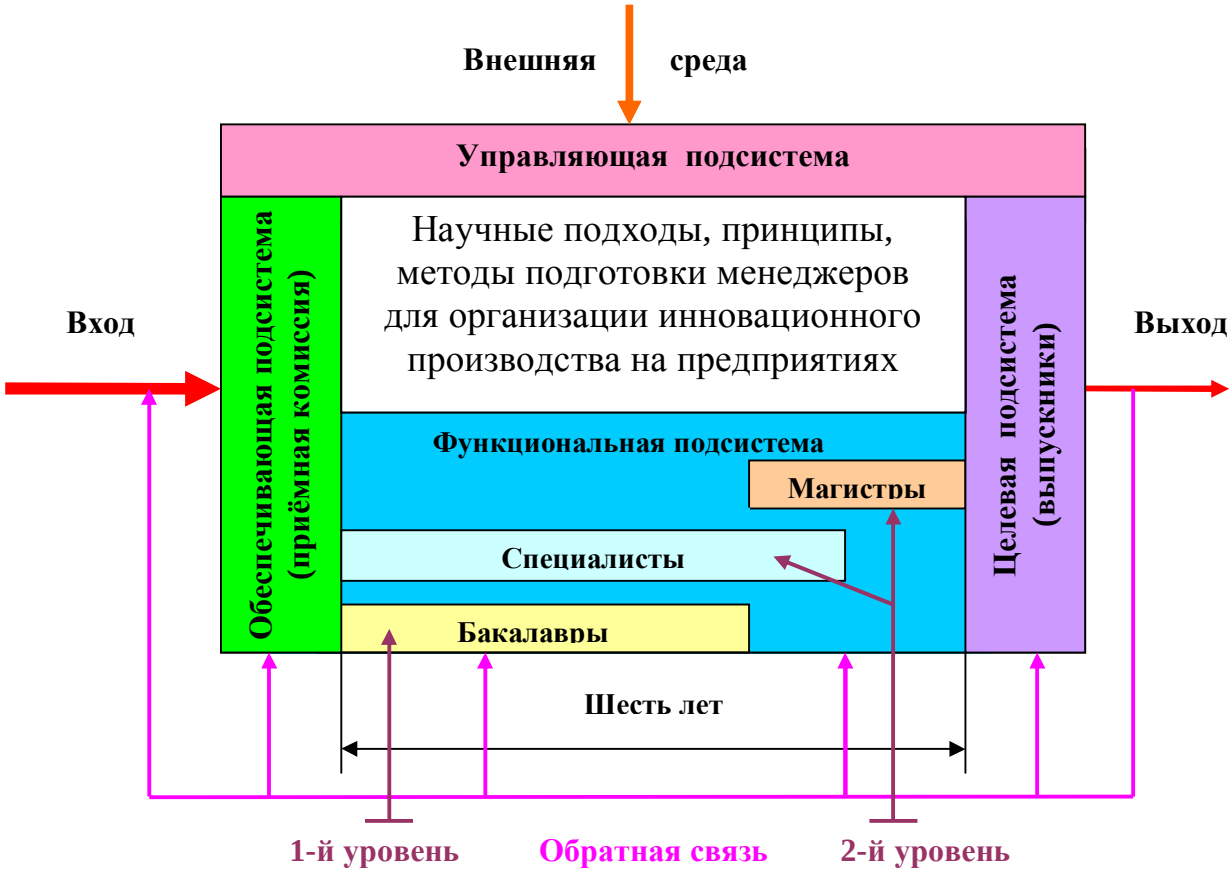

Рисунок 1 – Структура системы двухуровневой подготовки менеджеров для удовлетворения потребностей инновационных производств

К компонентам внешней среды, влияющим на устойчивость и эффективность функционирования организации, относятся макросреда, инфраструктура региона, микросреда ВУЗа.

Использование ВУЗом информации по макросреде и инфраструктуре региона позволит им повысить обоснованность стратегии развития. Информацию по микросреде ВУЗ должен собирать или прогнозировать самостоятельно.

В целом сбор, прогнозирование и анализ факторов внешней среды ВУЗа позволит ему значительно повысить стабильность и эффективность системы менеджмента.

К компонентам «входа», обеспечивающей подсистемы относятся методические и нормативные документы, новые студенты, энергия, новое учебное оборудование, новые подготовленные преподаватели, информация. Главным компонентом способствующем в реализации стратегии и достижении поставленных целей являются потребители образовательных услуг – студенты и их родители, а также общество в целом.

Качество образования, как известно, во многом определяется уровнем преподавателей. Поэтому качество образования зависит от квалификации преподавателя. Причем имеется в виду не только уровень знаний, умений и навыков, но также умение преподавателя донести эти знания, умения, навыки до слушателя. В особенности для проведения занятий с магистрами, необходимо приглашать преподавателей-практиков, которые смогут передать свой опыт слушателям.

Предлагаем ныне существующую в ВУЗах 5-балльную (фактически – 4 - балльную) систему, являющуюся слишком грубым орудием оценки, дополнить процентным исчислением. Общее количество процентов выставляемых по итогам каждого курса может слагаться из нескольких компонентов (трех – четырех). Например, 30% общей оценки может зависеть от посещаемости и активности студента на занятиях, еще 30% - от результатов промежуточного испытания (контрольные работы, рефераты, семинары и т.п.) и только оставшиеся 40% - от экзаменационной оценки.

На «выходе» системы, в целевой подсистеме, в процессе внутреннего аудита необходимо вести сбор и анализ информации по удовлетворенности потребителей образовательных услуг университета (студенты, работодатели, общество/государство в целом).

Обратная связь позволяет организации получать информацию о возможных или реальных отклонениях от намеченной цели и вовремя вносить изменения в процесс её развития. Пример – промежуточная аттестация, где явно видны недостатки в образовательном процессе. В результате сигнал, исходя из нашей схемы, идёт не только на вход (например, к родителям не посещающих занятия студентов), но и на обеспечивающую подсистему, функциональную (на первый, средний или второй уровень образования) и даже на целевую (работа с выпускниками по изучению требований работодателя).

Да, мы выполняем Болонское соглашение, готовим менеджеров по двухуровневой системе. Но, на наш взгляд, для организации инновационного

производства выпускающего на рынок наукоёмкую продукцию, этого не достаточно, так как в существующих на сегодняшний день четырёх видах инновационного производства [2] невозможно обойтись без конкретных, узкоспециализированных специалистов – менеджеров (рис.2).

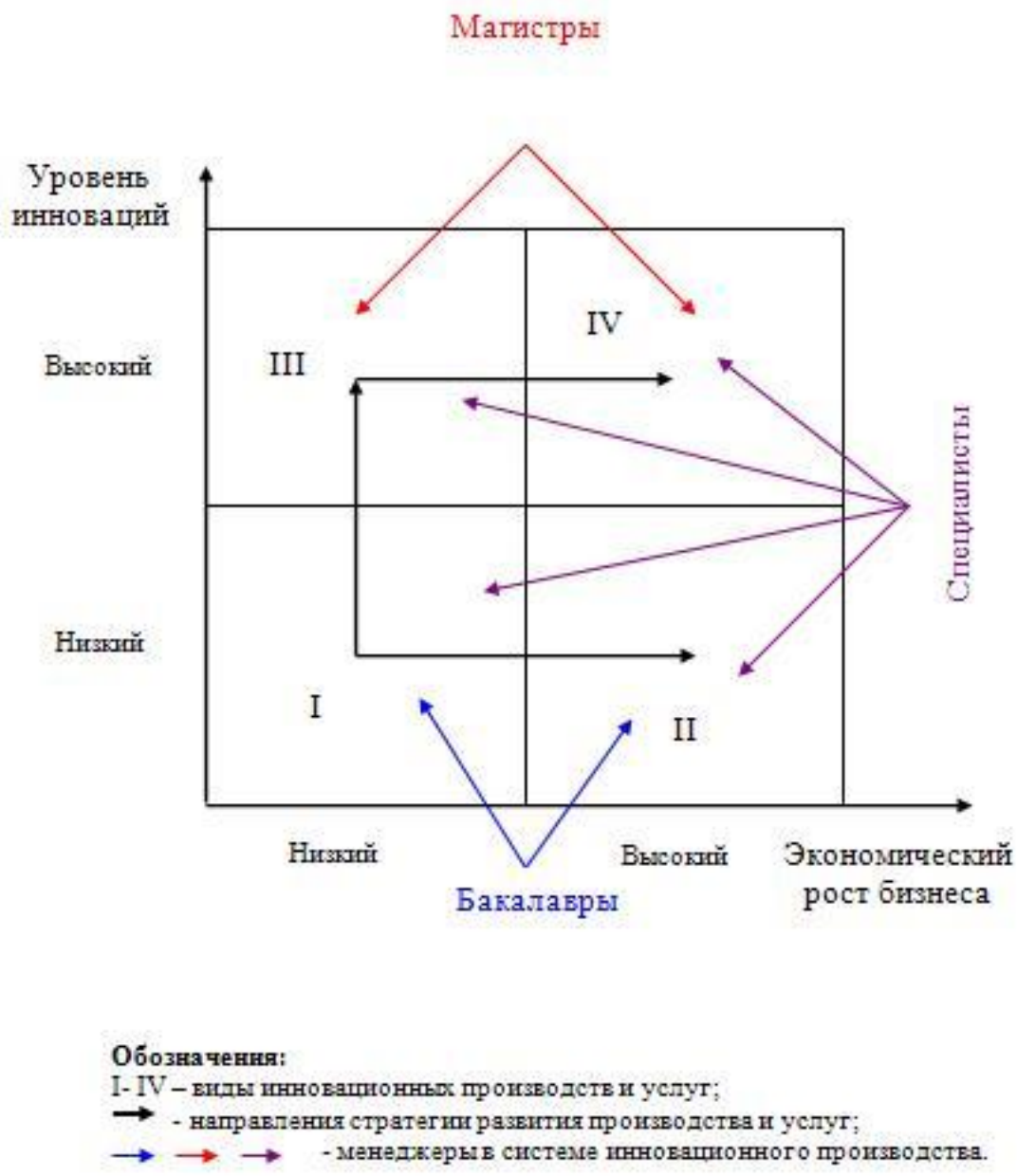

Рисунок 2 – Матрица участия менеджеров двухуровневой подготовки в четырёх видах инновационных производств

Для первого вида – производства и услуги, направленные на определённого потребителя, характеризующегося значительными стартовыми затратами и уникальными продуктами или видами деятельности, требуются высококвалифицированные специалисты в узких областях деятельности. Эту роль, на предприятиях, начинающих бизнес, могут выполнять бакалавры, так как согласно представленной выше матрице, у первого вида инновационного

производства низкие как экономический рост, так и индекс роста инноваций. При решении вопросов технической стороны, для связи бизнеса с инженерами, нужны менеджеры - специалисты.

Для второго вида – производства и сервис, работающие по субконтрактам с крупными фирмами, организационным условием производств является эффективная схема управления производством и качеством продукции, цена на продукцию устанавливается по субконтракту и произвольное её назначение не допускается, но из-за высокой конкуренции в отрасли предприятие имеет высокий экономический рост бизнеса. Но так как это фирмы с низким уровнем инноваций (амбициозная фирма), здесь достаточно знаний бакалавра. Учитывая то, что эти организации малого и среднего бизнеса должны выдерживать высокий темп и точность поставок, а также обеспечивать требуемый уровень технологии и дизайна, им нельзя обойтись без такого связующего звена между бизнесом и инженерами, как менеджеры специалисты.

Третий вид – производства, работающие по уникальным единичным заказам на короткие промежутки времени, например, разработка проектов в строго ограниченные сроки и другие инженерные услуги, деятельность которых также основана на субконтрактах, но имеющие высокий уровень инноваций, должны работать под руководством магистров. Эти, малых размеров, инновационные фирмы с ограниченным экономическим ростом, предъявляют следующие организационные требования к менеджменту:

- наличие команды (коллектива) высококвалифицированных специалистов в определённом виде производства;
- эффективная схема управления производством, рассчитанная на жёсткие требования по срокам и объёмам.

Для выполнения этих требований, опять-таки, невозможно обойтись без конкретных менеджеров – специалистов.

Четвёртый вид инновационного производства – сборочные работы на основе поставки (закупки) комплектующих изделий («отвёрточная» технология) в основном характеризуется тем, что деятельность этих предприятий сосредоточена на выпуске продукции пользуясь дешёвыми ресурсами, в первую очередь с минимальной оплатой труда. Эти фирмы постоянно выходят на рынок с новыми продуктами, являются создателями новых ценностей, обычно быстро богатеют и развиваются. Высокий уровень инноваций, даёт и высокий уровень развития - до 20%. Для сравнения, уровень развития второго и третьего видов инновационного производства составляет, только 10%.

Четвёртый вид инновационного производства, согласно предлагаемой матрице находится в четвёртом квадрате, имея высокие уровень инноваций и экономический рост бизнеса, поэтому управлять им, поддерживая постоянное стабильное развитие, должен магистр, в связке с профессиональным менеджером – специалистом.

Итак, система подготовки менеджеров должна быть построена таким образом, чтобы первым и вторым видами инновационных производств управляли бакалавры в связке с менеджерами – специалистами, а третьим и

четвёртым видами инновационных производств, с высоким уровнем инноваций управляли магистры, опять-таки в связке с менеджерами – специалистами.

Список литературы

1. Зельдович, Б.З. Менеджмент: учебник / Б.З. Зельдович. – 2-е изд., стереотип. – М.: Издательство «Экзамен», 2009. – 575 с.

2. Минина, Л.С., Герасимов, В.В., Григоров, О.С. Управление: экономическим развитием потенциала производственных систем. - НГАСУ, 2003.-436 с.