

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «МЕНЕДЖМЕНТ»

**Курлыкова А.В., канд.экон.наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

Разработка и реализация проектов, производственная и коммерческая деятельность требуют осуществления профессионального менеджмента, при этом к будущему менеджеру согласно ФГОС ВО предъявляются требования, касающиеся общекультурных (ОК), общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных компетенций (ПК). Так каждую дисциплину в рамках образовательной программы по направлению подготовки «Менеджмент» можно описать комплектом компетенций и соответствующими результатами обучения: знать-уметь-владеть (таблица 1). Таким образом, создавая карту компетенций и реализуя ее, каждое высшее учебное учреждение самостоятельно формирует перечень дисциплин, который будет достаточен для качественного выполнения образовательной программы и на выходе формирования в рамках бакалавриата и магистратуры готового «менеджера».

Однако, реализуя образовательные программы, следует обратить внимание на то, что студенты не только приобретают знания, умения и навыки, прописанные в ФГОС ВО, но и опыт управленческой деятельности, который необходим им для выполнения своих должностных обязанностей уже на рабочих местах. Можно предположить, что такой опыт они получают, когда проходят учебную, производственную и преддипломную практику. Однако, сложности в создании базы практик и часто формальное отношение студентов и руководителей практик от предприятий к прохождению практики, практически нивелируют такую возможность. Это объясняет необходимость в реализации практико-ориентированного подхода в процессе обучения студентов в рамках отдельных дисциплин. Еще одним необходимым условием перехода к практико-ориентированному обучению является переход большинства высших учебных учреждений на прикладной бакалавриат, который предусматривает в большей степени практический характер обучения и непереносимое соответствие современным требованиям рынка, экономики, науки и общественной сферы.

В настоящее время для качественной реализации данного подхода в обучении не в полной мере разработан теоретический аппарат и методологический инструментарий, не определены конкретные формы и соответствующее содержание. На сегодня нет релевантной модели, реализуя которую, обеспечивалось бы повышение качества подготовки будущих менеджеров, и повышалась их адаптивность к современным условиям ведения бизнеса в различных сферах. На наш взгляд, необходимо создать практико-ориентированную образовательную среду, которая будет способствовать эффективной реализации данного подхода.

Таблица 1 – Пример результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
		знать	уметь	владеть
ОК-3	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	работать в коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности	приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности
ОПК-6	Владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	основные понятия и современные принципы работы при документальном оформлении решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	применять информационные технологии в документообороте и при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	программным обеспечением для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий.
ПК-2	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	принципы организации технологии обслуживания клиентов; принципы публичных выступлений, телефонного делового общения; особенности ведения переговоров с российскими и зарубежными деловыми партнерами; основы делового протокола и деловой этики.	применять полученные знания при работе с клиентами в организации; проводить переговоры; выступать перед аудиторией, в т.ч. с использованием презентации; грамотно вести прием посетителей и телефонные переговоры; использовать знания в области проведения деловых переговоров.	техниками "холодных" контактов и методами установления контактов; методиками постановки вопросов в процессе переговоров техниками презентации навыками работы с возражениями и заключения сделки владеет навыками заполнения брифа, разработки тендерной документации.

Сегодня можно выделить несколько подходов, позволяющих обеспечить в той или иной мере практико-ориентированное обучение. Эти подходы представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Основные подходы к реализации практико-ориентированного обучения [1]

Авторы	Характеристика
Ветров Ю., Клушина Н.	Практико-ориентированное обучение реализуется в ходе учебной, производственной и преддипломной практики обучающегося
Образцов П., Козачок А.	Практико-ориентированное образование реализуется посредством внедрения профессионально ориентированных технологий обучения
Ялалов Ф.	Практико-ориентированное обучение реализуется посредством деятельностно-компетентного подхода «знания - умения - навыки - опыт деятельности»

Отметим, что представленные направления не являются, взаимоисключающими, а дополняют друг друга в процессе подготовки бакалавра [2]. Однако, эти подходы, основываются на приоритете теории при обучении той или иной дисциплине, а практике, в частности решению задач, в том числе принятию управленческих решений, разработке стратегии для конкретного предприятия традиционно отводится вторичная роль. Реализуя практико-ориентированный подход к обучению, необходимо учитывать тот факт, что усвоение теории возможно только в процессе решения этих конкретных задач, и роль преподавателя заключается не в том, чтобы транслировать материал учебников, а в том, чтобы продемонстрировать обучающимся, как теория позволяет решать те или иные проблемы, возникающие в процессе управления организацией.

Кроме представленных подходов, необходимо сказать о существенной роли работодателей в реализации практико-ориентированного подхода к обучению, которые являются для высшего образования основными потребителями, а значит, в большей степени заинтересованы в самой короткой и экономичной адаптации молодых специалистов.

По результатам анкетирования работодателей были подготовлены рекомендации, в том числе по корректировке образовательных программ с учетом их мнений. Представители работодателей указали следующие проблемы при подготовке студентов по направлению «Менеджмент»:

- не достаточно высокий уровень подготовки в сфере владения программным обеспечением разработки и принятия управленческих решений;
- не достаточно высокий уровень практических управленческих навыков выпускников;
- недостаточные знания современного промышленного оборудования;
- недостаточные знания в сфере формирования баз данных;

- не достаточно высокий уровень умений и навыков проведения экономического анализа деятельности предприятия;
- недостаточное применение современных интерактивных технологий в образовательном процессе;
- недостаточное владение навыками управления бизнес-процессами.

Представителями работодателей были предложены следующие рекомендации по корректировке образовательных программ:

- расширение практической части образовательного процесса;
- использование практико-ориентированных технологий в обучении;
- укрепление связи с работодателями;
- стимулирование работодателей по сотрудничеству;
- заключения соглашений и договоров с предприятиями на прохождения практики;
- дополнить образовательные программы дисциплинами «Организация производства», «Анализ хозяйственной деятельности», «Экономика предприятия», «Управление бизнес-процессами» и др.
- обеспечить преемственность дисциплин и логику преподавания.

Таким образом, активное привлечение работодателей к образовательному процессу, проведение регулярных мастер-классов, создание условий для информационного обмена между студентами и работодателями, создание единой практико-ориентированной среды позволит повысить качество образования и обеспечить устойчивость сформированных компетенций, адаптивность молодых управленческих кадров.

Список литературы

1. Карюкина, О. А. *Практико-ориентированный подход в подготовке специалистов [Электронный ресурс] Социальная сеть работников образования – Режим доступа : <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2014/11/16/praktiko-orientirovannyy-podkhod-v-podgotovke>*
2. Корнев, И.Н. *Формирование социокультурной компетентности бакалавра образования средствами учебных дисциплин «Основы спортивного туризма» и «Туристское краеведение» / Корнев И.Н., Н.В. Скок, А.Е. Терентьев // Педагогическое образование в России. - 2014. - №5. - С.70-74.*