

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ГУЗ
ПЕРВОГО И ВТОРОГО УРОВНЯ ОБУЧЕНИЯ КАФЕДРЫ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И МЕНЕДЖМЕНТА
(ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ НА КРУГЛОМ СТОЛЕ 28.12.2020)**

**IMPROVING THE LEVEL OF TRAINING OF SPECIALISTS OF THE FIRST
AND SECOND LEVEL OF TRAINING OF THE DEPARTMENT OF
ECONOMIC THEORY AND MANAGEMENT
(THESES OF THE SPEECH AT THE ROUND TABLE 28.12.2020)**

Чемодин Ю. А., кандидат технических наук, доцент кафедры экономической теории и менеджмента, Государственный университет по землеустройству, Москва, Россия

Chemodin Y. A., yur.stroim-hotel@yandex.ru

Аннотация

В работе представлены тезисы выступления на круглом столе кафедры экономической теории и менеджмента Государственного университета по землеустройству, посвященные обсуждению перспектив развития образования.

Annotation

The work presents the theses of the speech at the round table of the Department of Economic Theory and Management of the State University for Land Management, dedicated to the discussion of the prospects for the development of education.

Ключевые слова: образование, уровни образования, качество обучения, результат обучения, менеджмент.

Keywords: education, education levels, quality of education, learning outcomes, management.

Не секрет, что со стороны руководителей частных и государственных предприятий нередко звучат замечания о качестве подготовки выпускников высших учебных заведений. Нет реальных претензий в адрес ГУЗ, но совершенно ясно, что ежегодное повышение требований к качеству подготовки специалистов в связи с появлением новых технологий, электронной техники и перехода на цифровую связь. Постоянный технический прогресс предъявляет повышенные требования к подготовке специалистов общего профиля, в частности экономистов и менеджеров, что соответствует профилю кафедры Экономической теории и менеджмента.

Обучение по специальности «Менеджмент»: профессия с амбициями и несмотря на значительное количество подготавливаемых специалистов пользуется большим спросом. Этот спрос с нашей точки зрения будет постоянно увеличиваться в связи с дальнейшим развитием рыночных отношений в стране. Увеличением количества малых и средних предприятий, а также продолжением создания крупных предприятий в форме государственно-частных корпораций.

Классическое определение менеджмента подразумевает разделение всего процесса управления людьми по функциям, к основным из которых относятся планирование, организация, мотивация и контроль, а также координация, которая замыкает этот параллельно-последовательный процесс. Таким образом, менеджер — это специалист, который выступает в роли координатора, мозгового центра всего этого процесса.

К сожалению, в России же понятие «менеджер» обрело самостоятельное значение для обозначения линейного работника, осуществляющего взаимодействие с клиентами в той или иной сфере —

менеджер по продажам, по связям с общественностью, офис-менеджер и т.д. Иногда ситуация доходит до абсурда, например, в одной из крупных торговых компаний появилось объявление о вакансии на должность «менеджер чистоты». При этом имелась в виду, по сути, самая обычная уборщица. Особенно распространено заблуждение, что менеджер — это не кто иной, как продавец. Практически в каждой компании есть целый штат менеджеров по продажам, занимающихся сбытом товара, а в каждом крупном магазине есть свой менеджер, призванный решать конфликтные ситуации с клиентами. С точки зрения объема и содержания решаемых задач к собственно менеджменту они отнюдь не имеют прямого отношения.

Так что же это за профессия? Классический менеджер (руководитель) занимается не продажами и не общением с клиентами, а координацией работы подчиненных, организацией работы предприятия (обеспечение рабочей силой, сырьем и т.д.), контролирует, оценивает и корректирует деятельность работы подчиненных, прогнозирует возможные сбои в работе и занимается их предотвращением. Кроме того, он обязан заниматься и решением социально-психологических задач, в его обязанности также входит материальное и моральное стимулирование, регулирование межличностных отношений в коллективе, отстаивание интересов работников, управление текучестью кадров. Обычно выделяют три уровня классических менеджеров:

Менеджеры низшего звена — младший руководящий состав, управляющей непосредственно работниками. Это мастера, заведующие отделами или небольшими подразделениями и т.д. Такие специалисты могут иметь любой уровень образования (колледж, бакалавриат). Обычно выпускники вузов начинают свою карьеру именно с этой ступеньки.

Менеджеры среднего звена — руководители над предыдущей категорией. К ним относятся, например, начальники цехов на производстве, директора филиалов. Такие управленцы имеют дипломы высших учебных заведений по специальности «менеджмент» и опыт руководящей работы в течение нескольких лет.

Менеджеры высшего звена, или топ-менеджеры самая малочисленная и самая квалифицированная категория управленцев, практически вершина менеджерской карьеры. Даже в самых крупных компаниях таких менеджеров всего несколько. Типичная должность на этом уровне — генеральный директор. Подобный уровень управления обязательно требует высшего образования в сфере менеджмента, а иногда даже и нескольких образований и степени Магистра.

Учитывая необходимость знаний специфики производства работ в различных отраслях народного хозяйства для обеспечения руководства в качестве Менеджера среднего и высшего уровней образования, следует рассмотреть возможность сокращения периода получения необходимых знаний по технологическим процессам функционирования отрасли.

В этом направлении у различных учебных учреждений имеется соответствующий опыт. В Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) при обучении студентов на уровне бакалавриата после двух лет обучения общеобразовательных курсов на третьем и четвёртом курсах начинаются занятия по конкретным отраслям, медицина, торговля, Технология сокращает продолжительность усвоения необходимых знаний по специфике управления отраслью на более низких должностях. При достаточно хорошей подготовке можно избежать этих временных задержек по подготовке.

Следовательно, чтобы сократить период вработываемости специалистов в специфику отрасли, следует заложить в программе обучения ряд курсов по технологии производства продукции различных отраслей (перечень отраслей согласовывается и утверждается в установленном порядке).

В утверждённой программе кафедры заложена основа предлагаемого нововведения – в курс магистратуры включён курс «Теории и практики муниципального управления», что поможет выпускникам быстрее адаптироваться для работы в условиях реальной работы на руководящих

должностях в муниципальных образованиях. К числу уже изучаемых курсов можно отнести и «Основы землеустройства», отвечающий общему профилю деятельности университета (агропромышленный комплекс РФ).

С моей точки зрения целесообразно дополнительно включить курсы «Технология строительного производства», «Технология машиностроительного производства», «Технология металлургической промышленности» и «Технология переработки сельскохозяйственной продукции».

Литература

1. Voronkova O. Y., Ovchinnikov Y. L., Avdeev Y. M., Fomin A. A., Penkova A. N., Zatsarinnaya, E. I. (2020). Land Resource Management in the Agro-Industrial Sector of Russia. *Talent Development and Excellence*, 12(3s), 422-431. <http://iratde.com/index.php/jtde/article/view/284/236>

2. Фомин А.А., Фомина М.А. Цифровизация и облачные технологии: деньги на ветер или конкурентное преимущество для малого бизнеса. *Московский экономический журнал*. 2020. № 9. С. 29.

3. Мохов М.Ю., Фомин А.А. Прогноз на будущее: способен ли искусственный интеллект заменить hr-менеджера. *Столыпинский вестник*. 2020. № 1. С. 22.

4. Фомин А.А., Мамонтова И.Ю. Современный HR-менеджмент: навыки, востребованные в 21 веке. *Московский экономический журнал*. 2020. №1

5. Мамонтова И.Ю. Методологические аспекты анализа рабочих программ. *Московский экономический журнал*. 2019. № 13 С.783-787

6. Мамонтова И.Ю., Удалова Е. К. Компетентностный подход к формированию инновационной модели обучения. *INTEGRAL*. 2020. №1

Literature

1. Voronkova O. Y., Ovchinnikov Y. L., Avdeev Y. M., Fomin A. A., Penkova A. N., Zatsarinnaya, E. I. (2020). Land Resource Management in the

Agro-Industrial Sector of Russia. Talent Development and Excellence, 12(3s), 422-431. <http://iratde.com/index.php/jtde/article/view/284/236>

2. Fomin A. A., Fomina M. A. Digitalization and cloud technologies: money for the wind or a competitive advantage for small businesses. Moscow Economic Journal. 2020. No. 9. P. 29.

3. Mokhov M. Yu., Fomin A. A. Forecast for the future: whether artificial intelligence can replace an HR manager. Stolypin Herald. 2020. No. 1. p. 22.

4. Fomin A. A., Mamontova I. Yu. Modern HR-management: skills in demand in the 21st century. Moscow Economic Journal. 2020. №1

5. Mamontova I. Yu. Methodological aspects of the analysis of work programs. Moscow Economic Journal. 2019. No. 13, Pp. 783-787

6. Mamontova I. Yu., Udalova E. K. Competence-based approach to the formation of an innovative learning model. INTEGRAL. 2020. №1