

3. Ильин В., Аверьянова Г., Золотовский Ю., Ильина Т., Купчин Н. В. Эволюционизм: от конкуренции к партнерству, от диалектики к аналектике // Высш. образование в России. 2006. № 9. С. 47–56.

4. Клейнер Г. Б. Микроэкономика знаний и мифы современной теории // Высш. образование в России. 2006. № 9. С. 32–37.

5. Лукашенко М. «Коокуренция» на рынке образовательных услуг // Высш. образование в России. 2006. № 9. С. 47–56.

6. Приказ Рособразования от 30.12.2006 № 1705 «О работе по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования».

7. Щенников С. А., Клеево А. П. Система открытого дистанционного образования в условиях перехода к экономике знаний // Дополн. проф. образование. 2004. № 7(11). С. 37–39.

УДК 378, 933

Л. Ю. Шемятихина

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОЕКТИРОВАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье описываются теоретико-методологические подходы (компетентностный, функциональный, отраслевой), которые могут быть положены в основу проектирования содержания и технологий обучения будущих менеджеров.

Ключевые слова: компетентностный, отраслевой и функциональный подходы, проектирование подготовки менеджеров, совместная деятельность вуза и работодателя по определению состава компетенций.

Abstract – The paper provides theoretical and methodological approaches (competence, functional, branch approaches) to be used in modelling the content and methods of manager training.

Index terms: competence, functional and branch approaches, modelling the content and methods of manager training, collaborative work of universities and employers on defining the content of competences .

В программных документах развития экономики РФ, утвержденных Правительством РФ, ставятся стратегические задачи по модернизации и обновлению профессионального образования, повышению его качества и соответствия структуре потребностей рынка труда. Планируется, что через систему профессионального образования будет сформирована кадровая инфраструктура, адекватная технологиям, используемым в основных отраслях, обеспечено воспроизводство и развитие инновационного потенциала экономики.

В последние годы проводятся исследования проблем соответствия уровня подготовки будущих менеджеров растущим потребностям отраслевых организаций. Потребность в менеджерах с ВПО по укрупненной группе специальностей «Экономика и управление» с 2008 г. по 2015 г. будет составлять около 13,1% от общей потребности отраслей в специалистах. Конкретизируем цифры: в системе высшего профессионального образования необходимо подготовить по специальностям данной группы 548 093 специалиста для отраслей экономики РФ; 52 341 – для отраслевых организаций УрФО и 12 076 – для Свердловской области. По данным Федеральной службы статистики РФ, работавшие в 2004 г. в организациях менеджеры составляли 3,5% от общей численности занятого населения. В октябре 2008 г., несмотря на кризисные явления в национальной экономике, численность руководителей организаций и подразделений увеличивается до 3 048 тыс. чел. (9,7% от общей численности занятых). Наибольшая численность менеджеров организаций и предприятий зафиксирована в следующих отраслях и видах экономической деятельности: индивидуальный бизнес (14,8% от общего количества в данной профессиональной группе), операции с недвижимостью (13,8%), производство и распределение электроэнергии, газа и воды (12,2%), обрабатывающие производства (10,7%), добыча полезных ископаемых (10,6%), строительство (10%). В послекризисной экономике планируется перераспределение менеджерского корпуса между отраслями и видами деятельности и прогнозируется возрастание потребности в компетентных управленцах. Ежегодная потребность организаций и предприятий в менеджерах – 36 тыс. чел.

Работодатели критически оценивают уровень подготовки будущих менеджеров, и разрыв между требованиями отраслевых организаций и качеством подготовки специалистов увеличивается. Такой дисбаланс спроса и предложения на рынке труда обуславливает необходимость разработки и реализации национальной модели подготовки менеджеров.

Отраслевые организации испытывают дефицит в квалифицированных менеджерах, но, несмотря на это, кадровую проблему предпочитают решать самостоятельно. Чаще всего это происходит за счет внутренних (совмещение, ротация) или внешних (набор неквалифицированных кандидатов и организация внутрифирменного обучения, обучение за рубежом) источников покрытия потребности в персонале.

Применительно к действующим менеджерам в соответствии с Указом Президента РФ № 774 от 23.07.1997 г. реализуется «Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ» (профессиональная переподготовка), целью которой является создание федерального резерва высококвалифицированных, компетентных руководителей и формирование управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей экономики России. А применительно к тем, кто только получает менеджерское образование, должны ли вузы руководствоваться нормативно определенным содержа-

нием стандарта или требованиями работодателя? Проект нового стандарта профессионального образования определяет – и тем, и другим. Кроме того, УМО вузов России по образованию в области менеджмента рекомендует учитывать при реализации образовательных программ «Профессиональный стандарт. Управление (руководство организацией)» [10], определяющий содержание деятельности менеджера на уровне организации.

Российское профессиональное образование всегда гордилось своей фундаментальностью как в области вариативности содержания (многопрофильность подготовки), так и в области качества подготовки выпускников. Однако, по оценкам специалистов, содержание профессионального обучения и образовательные технологии в сфере менеджмента до сих пор остаются неадекватными современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности российских менеджеров. Работодатели все меньше нуждаются в специалистах широкого профиля, им нужны специалисты, способные работать в условиях отрасли и выполнять конкретные функции.

У представителей российской и западной профессиональных школ не возникает разногласий относительно определения содержания и технологий подготовки менеджеров – компетентностного подхода.

Интерес к определению компетенций менеджеров возник в 70-х гг. XX в. в США. По инициативе Американской ассоциации менеджмента были разработаны стандарты сфер компетенции персонала с акцентом на личную эффективность. Сферы компетенции основывались на управленческих навыках или поведенческих стандартах профессионального поведения. В Великобритании в конце 80-х гг. был разработан подход, базирующийся на использовании модели функциональной компетенции. Британская система сосредоточена на индивидуальных управленческих функциях и предполагает непрерывную оценку результатов деятельности менеджера по критериям «Национальных стандартов менеджмента» и «Основных национальных профессиональных квалификаций» [7].

Обращение к компетентностному подходу в российской высшей школе обусловлено социально-экономическими потребностями российской экономики:

- востребованностью в условиях неопределенности рыночной ситуации и усиливающейся конкуренции профессионально мобильных, инициативных менеджеров, способных к принятию оптимальных управленческих решений;
- переориентацией специализированных организаций на диверсификацию, что требует наличия у менеджера совокупности профессионально-образовательных способностей, обеспечивающих его универсальность;
- сопряженностью спроса на квалифицированных менеджеров, структуры и качества их подготовки, которая приводит к необходимости создания системы менеджмент-образования, включающей профессиональные школы по ступеням образования (функциональный менеджмент, стратегический менеджмент) и базовые организации [6].

Практики же сходятся во мнении, что профессиональное обучение будущих менеджеров должно опираться на функциональный (В. С. Алексеевский, И. А. Майбуров, Г. Х. Попов, В. К. Тарасов, К. Фи, Г. Минцберг) и отраслевой (А. Н. Аверин, С. П. Дырин, Б. З. Зельдович) подходы. Эти подходы могут рассматриваться как частные, конкретизирующие содержание и технологии обучения менеджеров в профиле подготовки бакалавра, магистерских программах или программах дополнительного образования по специализациям (маркетинг, управление проектами, управление человеческими ресурсами, стратегическое, государственное и муниципальное управление) и сфере отношения менеджера к результату управленческой деятельности (анализ, планирование, организация работ, контроль).

В какой степени вышеперечисленные теоретико-методологические подходы соотносятся с национальной образовательной политикой, переходом на двухуровневую модель подготовки менеджеров, содержанием нового поколения стандартов профессионального образования и образовательной практикой?

Автор статьи считает, что использование любого из теоретико-методологических подходов предполагает обязательное участие работодателей и представителей профессиональных сообществ совместно с научным сообществом в формировании заказа на выпускника – менеджера. Функциональный подход конкретизирует дальнейшее направление профессиональной деятельности менеджера [4, 11], отраслевой – специфику деятельности в конкретной отрасли или сфере деятельности [2], в то время как компетентностный подход определяет состав компетенций, которыми должен обладать менеджер (универсальными, или ключевыми; общепрофессиональными и функциональными, или предметно-специальными). Таким образом, именно последний является ведущим методологическим подходом, который должен быть положен в основу проектирования национальной модели подготовки менеджеров.

По мнению Э. М. Короткова, компетентностный подход включает:

- модель менеджера, построенную согласно принципам формирования компетенций (содержание и технологии обучения) как результата образования;
- государственный образовательный стандарт;
- образовательную программу и модульный учебный план;
- планирование и оценку трудоемкости учебного процесса;
- многокритериальную оценку достижений студента;
- оценку компетентности менеджера;
- управление системой профессиональной подготовки менеджера [8].

В теории и методике профессионального образования нет четкого разграничения смыслообразующих понятий компетентностного подхода. Большинство ученых и практиков используют определение Э. Ф. Зеера, согласно которому компетентностный подход – это технология моделиро-

вания результатов образования и их представление как норм качества профессионального образования [6].

Компетентности – это содержательные обобщения теоретических и эмпирических знаний, представленные в форме понятий, принципов, закономерностей, практико-ориентированных положений и процедурных (методических) предписаний. Выделяются социально-правовая, специальная, персональная, информационно-коммуникационная и др. компетентности.

Компетенции – обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности. В структуру компетенций входят ключевые, или универсальные; специальные, или профессиональные; конкретные компетенции.

У российской системы высшего профессионального образования есть выбор: либо использовать в проектировании профессионального обучения любую из двух моделей, которые не исключают друг друга, либо создать собственную систему, отвечающую конкретным условиям деятельности отечественных менеджеров.

Выпускники учреждений профессионального образования, как правило, не готовы приступить к выполнению должностных обязанностей. Причина кроется в том, что основу содержания обучения составляет классический подход к решению управленческих проблем. Суть его сводится к освоению набора процедурных правил, описывающих технологическую цепочку управления и технологии разрешения критических ситуаций. Процедурные правила «обкатывают» в процессе обучения на семинарах, рационализируют и уточняют при прохождении практик, а затем переводят в стандарт деятельности будущего менеджера.

Стандартам профессиональной деятельности и обучают в вузе, но, попадая в нестабильные условия деятельности отраслевых организаций, менеджеры понимают, что стандарты ограничивают видение организационных проблем. Проблемы усложняются, тогда как стандарты деятельности в течение пяти лет не меняются [11]. Это замедляет срок адаптации менеджеров в организациях и увеличивает затраты работодателя на профессиональное обучение. Во многом это обусловлено тем, что за время обучения по специальности у выпускников-менеджеров не формируются в полном объеме универсальные и профессиональные компетенции. Организация образовательного процесса направлена на усвоение профессиональных знаний и умений, связанных с предметом управленческого труда (знаниевый подход). Разнообразие дисциплин учебного плана и интенсивность их освоения, ограниченное количество часов на изучение не обеспечивает применения большей части знаний к конкретным профессиональным ситуациям. Однако именно это условие составляет основу формирования универсальных и профессиональных компетенций в системе профессионального образования. Они получают свое развитие при осуществлении профессиональной деятельности, в процессе выполнения которой формируются конкретные компетенции – применительно к обстоятельствам. Объединить профес-

сиональные знания и умения должны именно профессиональные ситуации, имитированные образовательными технологиями. В условиях дисциплинарного разделения это практически невозможно, так как необходимо интегративное обучение по специальности.

В России сложилось два менеджмент-сообщества, порой противостоящих друг другу в сфере используемых инструментов и технологий. Первое составляют преподаватели управленческих дисциплин, консультанты по управлению, теоретики менеджмента; второе включает в себя реально действующих менеджеров организаций. Представители первого сообщества ориентированы на западную организационную культуру и образцы менеджмента, вторые находятся в рамках отечественной организационной культуры и критически относятся к теоретическим конструкциям первых.

В связи с этим возникает необходимость пересмотра структуры образовательного процесса, поэтому после определения содержания образования, «работающего» на формирование и развитие компетенций будущего менеджера, должен быть осуществлен подбор образовательных технологий.

Ни одна научная дисциплина не уделяет столько внимания методике преподавания, как менеджмент в современной России. Необходимость столь тщательного подхода к методам преподавания объясняется спецификой менеджмента как новой учебной дисциплины и особыми характеристиками групп слушателей (студентов). Обучение будущих менеджеров должно опираться на теорию российского менеджмента, которая как единая научная дисциплина до сих пор не построена. Представляется, что существенными причинами отсутствия названной теории является попытка построить ее исключительно на базе моделей мирового менеджмента или на эмпирической основе опыта российских организаций.

Перечислим возникающие на пути создания теории менеджмента проблемы:

- вытеснение интереса к содержанию науки менеджмента созданием новых технологий преподавания менеджмента, количество которых остается при этом ограниченным;
- рассмотрение традиционных западных управленческих образцов менеджмента и утрата связи с реальной ситуацией;
- недостаток отечественных исследований менеджмента и конкретных управленческих практик;
- отбор учебными профессиональными учреждениями специальностей и специализаций по звучности названия, а не в соответствии с рыночной потребностью организаций;
- бессистемное и нецелесообразное использование технологий обучения менеджеров и т. п.

В течение последних десяти лет не выполнялись научные работы в области описания образовательных технологий подготовки российских менеджеров, несмотря на появление множества отечественных ноу-хау в обучении менеджеров (управленческие поединки, конкурсные задания,

моделирование процессов, бизнес-лагеря и т. п.), которые должны стать доступными профессиональному образовательному сообществу.

Необходимо также отработать систему оценки результатов профессионального обучения менеджеров, которая должна включать

- итоговый результат обучения – профессиональное тестирование и защиту управленческого проекта;
- продленное воздействие обучения (влияния) на профессиональную деятельность менеджера (карьера, экономический результат);
- результат действия – качество принимаемых управленческих решений в организации;
- обучающий результат – способность передавать другим специалистам организации знания, полученные в учреждении профессионального образования.

Реализация компетентностного подхода связана с удовлетворением потребности личности в профессиональном образовании, обогащающем возможности его осуществления; формирование стратегий личностного и профессионального развития. Именно такой подход позволяет обеспечить конкурентоспособность молодых специалистов – выпускников вузов на рынке труда. Для достижения этой цели должны быть решены следующие задачи:

- в процессе обучения: мотивирование личностного и профессионального развития студента; формирование управленческой (профессиональной) компетентности путем освоения универсальных, профессиональных и конкретных компетенций (в ходе практик); развитие метапрофессиональных качеств;
- в процессе профессиональной деятельности: развитие конкретных компетенций в условиях отраслевой организации; формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности; проектирование альтернативных сценариев профессионального будущего.

Чтобы найти возможности комплексного решения проблемы подготовки менеджеров и конкретной управленческой практики, необходимо:

- работодателям – представителям отраслевых организаций – составить перечень компетенций (профессиограмму), которыми должен обладать выпускник-менеджер. К такому осознанному шагу работодатели пока не готовы, поскольку это другой механизм взаимодействия с учреждениями профессионального образования – переход от пассивного потребления результатов деятельности системы к активному участию в подготовке менеджеров;
- учреждениям профессионального образования – исследовать схему распределения выпускников по отраслевым организациям и должностям, с помощью действующих менеджеров этих организаций определить перечень компетенций и оценить уровень их развития (на примере действующих менеджеров и выпускников);
- государству при определении контрольных цифр ориентироваться на потребности отраслей, а не финансовую составляющую професси-

онального обучения; временно, на период до 2015 г., ввести систему государственного регулирования процессов распределения выпускников-менеджеров для устранения дисбаланса спроса и предложения в области подготовки данных специалистов.

Деятельность по определению состава компетенций менеджеров позволяет обозначить логику совместных действий вуза и отраслевой организации – работодателя [12].

Определение состава компетенций имеет следующую последовательность:

- анализ требований ГОС ВПО по направлению подготовки бакалавра и магистра;
- функциональный анализ видов профессиональной деятельности менеджера (организационно-управленческой, информационно-аналитической, предпринимательской), которые предстоит выполнять менеджеру в ходе управленческой практики;
- формирование состава компетенций менеджера;
- экспертная оценка состава компетенций;
- полное описание каждой компетенции, выделенной для общей характеристики менеджера, указание востребованных знаний, умений и навыков, поведенческих проявлений и профессиональных функций, в которых актуализируется компетенция.

Оценка значимости компетенций и уровня их выраженности у выпускников-менеджеров может производиться по такой схеме:

- определение критериев и показателей проявления каждой компетенции менеджера, входящей в структуру и содержание управленческой компетентности;
- установление степени важности проявления каждой компетенции;
- описание профиля компетенций менеджера для каждой должностной позиции в соответствии с «Общероссийским классификатором профессий рабочих и должностей служащих и тарифных разрядов»;
- разработка инструментариев оценки управленческой компетентности и измерения компетенций менеджера в процессе профессиональной деятельности;
- оценка молодых специалистов – кандидатов на управленческие должности и разработка индивидуальных программ профессионального развития в условиях отраслевых организаций.

На основе определения состава компетенций и оценки их значимости происходит корректировка содержания программ профессионального образования по специальностям и направлениям, отбор технологий обучения.

В настоящее время осуществляется научное обоснование компетентностной модели отраслевого менеджера и создаются комплексно-методические разработки программного содержания подготовки бакалавров и магистров менеджмента. Результатом деятельности вуза и работодателей в рамках реализации компетентностного подхода станут основные и допол-

нительные программы профессионального образования, описание и отбор образовательных технологий, оптимальных для подготовки менеджеров, а также создание материально-технической базы для их применения [13].

Литература

1. Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.
2. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие. М.: ИТК «Дашков и К^о», 2004.
3. Алексеевский В. С. Синергетика менеджмента устойчивого развития: моногр. Калуга: Манускрипт, 2006.
4. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы: пер. с англ. М.: ГИППО, 2008. 352 с.
5. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на практику управления и систему подготовки менеджеров: пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008.
6. Зеер Э., Заводчиков Д. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высш. образование в России. 2007. № 11. С. 39–45.
7. Фи К. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать: пер. с англ. М.: Добрая книга, 2006.
8. Коротков Э. М. Управление качеством образования: учеб. пособие для вузов. М.: Академ. проспект: Мир, 2006.
9. Поршнев А. Г. Российская система управленческого образования // Вестн. Гос. ун-та управления. 2003. № 4. С. 5–9.
10. Профессиональный стандарт. Управление (руководство организацией). Квалификационный уровень 7 (утв. Российским союзом промышленников и предпринимателей, протокол № 2 от 23.04.2008 г.; рекомендован для использования в практической деятельности УМО по образованию в области менеджмента от 29.10.2008 г.).
11. Тарасов В. К. Управленческая элита: Как мы ее отбираем и готовим. СПб.: Политехника, 2006.
12. Шемятихина Л. Ю. Компетентностный подход в основе профессионального образования российских менеджеров // Управление экономическими системами: электрон. науч. журн. 2008. № 1(13). [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://uecs.mcnip.ru/modules.php>
13. Шемятихина Л. Ю. Концептуальное обоснование модели подготовки бакалавров и магистров менеджмента: национальные и европейские традиции и инновации // Гуманитар. науки: проблемы и решения: сб. науч. ст. / под ред. А. А. Слезина; М-во образования и науки РФ; Тамбов. гос. техн. ун-т. М.; Тамбов: ООО «Центр-пресс», ООО «ВИП-ГРАФ», 2009. Вып. 4. С. 91–110.