

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 378.14

М. Г. Синякова

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЭТИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЙ К ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРОВ МЕНЕДЖМЕНТА

В статье рассматриваются проблемы двухступенчатой системы высшей профессиональной подготовки в вузах России и обусловленная ими необходимость четкого определения концептуальных, содержательных и методических основ формирования базовых и ключевых компетенций профессиональных менеджеров, а также требования к менеджерам, способным управлять современными организациями.

Ключевые слова: система многоуровневого высшего образования (бакалавр – магистр), бакалавр в области менеджмента, этические нормы ведения бизнеса, деловая этика менеджера.

In the article are discussed problems of multilevel higher education system of professional preparation in Russia and caused by them necessity of clear definition of conceptual thoughtful and methodical fundamentals, forming basic and core competences of professional managers. And also requirements for managers, who are able to rule modern organizations, are marked.

Key words: the system of multilevel education (bachelor – magister), bachelor in management area, ethical standards of business ruling, manager's business ethic.

В сентябре 2003 г. Российская Федерация присоединилась к Болонской декларации 1999 г. Однако для полноценного участия в Болонском процессе нашей стране, в соответствии с решением Берлинской конференции 2003 г., предстоит в 2004–2010 гг. принять ряд мер по модернизации образования, в частности ввести сопоставимые с общеевропейскими системы многоуровневого высшего образования (бакалавр – магистр).

В настоящее время двухступенчатая система высшей профессиональной подготовки в вузах России находится в стадии становления. Существует множество проблем организационно-содержательного плана, а также информационно-методического сопровождения соответствующих образовательных программ. Одним из самых сложных вопросов является определение «модели» бакалавра в области менеджмента.

Анализ опубликованных материалов по проблеме обновления содержания и структуры высшего профессионального образования показы-

вает, что в основе модернизации образования лежит компетентностный подход. Э. Ф. Зеер, исследуя основные конструкты обновления содержания профессионального образования, указывает, что главными для любой профессии являются:

- *базовые компетентности* как комплекс универсальных знаний, отличающихся широким уровнем обобщения; в том числе и общепрофессиональные компетентности, присущие группе профессий;

- *ключевые компетенции* как обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональных обязанностей;

- *метапрофессиональные качества* как способности, качества и свойства личности, определяющие продуктивность учебно-познавательной, социальной и профессиональной деятельности [3].

Одной из важнейших задач системы высшего профессионального образования в области подготовки будущих управленцев является необходимость четкого определения концептуальных, содержательных и методических основ формирования базовых компетентностей и ключевых компетенций профессиональных менеджеров в системе двухуровневого высшего образования. Вместе с тем немаловажной проблемой становится выделение тех особых качеств личности бакалавра менеджмента, которые должны отличать его от представителя любой другой профессии и способствовать его профессиональной самореализации.

И стандарт ВПО по направлению «Менеджмент» (бакалавриат), и документы по модернизации отечественного образования делают акцент на универсальных умениях, поддержке востребованности бакалавров на рынке труда и привитии им навыков к самостоятельному обучению. Становится очевидным, что при подготовке будущего менеджера следует, во-первых, понимать, какой специалист в области управления будет востребован рынком труда, современным работодателем. Во-вторых, важно осознавать и закономерности формирования и становления менеджера как представителя конкретного профессионального сообщества.

Эта проблема имеет еще один аспект – необходимость подготовки менеджеров для самой системы общего, профессионального и дополнительного образования. Для нас является очевидным, что решать эту проблему отдельно для разных отраслей общественного производства на данном этапе нерационально, поскольку современная организация профессиональной подготовки управленческих кадров в России только складывается, накапливая традиции и вырабатывая методологические и методические подходы.

Важность специальной подготовки специалистов в области управления осознавалась вместе с формированием в течение всего XX в. *менеджеральной идеологии*, являющейся также идеологией профессиональной группы менеджеров (Т. Веблен, А. Берле и В. Минз, Д. Бернхейм, Д. Гелбрейт, Д. Белл). Кратко суть этой идеологии заключается в следующем: вся полнота экономической и политической власти должна перейти к профессиональным

управляющим, обладающим всеми необходимыми для этого качествами. Однако на этом этапе область определения таких качеств затрагивала в основном общепрофессиональные и специальные умения и навыки. Эпоха индустриального менеджмента нуждалась в специалисте, владеющем знаниями, достаточными для решения управленческих, технических, коммерческих и финансовых вопросов. К особым профессионально-личностным качествам можно было отнести требования к физической и интеллектуальной мощи и работоспособности менеджера, необходимые для того, чтобы взять на себя бремя проблем и деловых обязательств [1].

Современная профессиональная социология (Р. Павалко, У. Гуд, А. Флекснер, Л. Блауч, Г. Миллерссон) считает профессионалом человека, соответствующего следующим условиям: 1) имеет специальное образование, наличие которого подтверждено документально; 2) профессиональная деятельность является для него основным источником доходов; 3) более важным, чем материальное, считает вознаграждение символическое, выражаемое в форме признания профессиональных заслуг в кругу себе подобных; 4) выстраивает профессиональную деятельность в соответствии с профессиональным этическим кодексом, который может быть и не зафиксирован документально.

Б. З. Мильнером обозначены требования к управлению развитием современных организаций:

- ориентация на предвидение;
- интеграция и перекрещивание функций;
- глобализация;
- распространение информационных технологий;
- ориентация на акционера;
- гибкость и адаптивность;
- ведущая роль клиента;
- направленность на создание добавленной стоимости и качество работы;
- ускорение выхода продукции;
- возрастание роли инноваций и предпринимательства [6].

С учетом этих тенденций выделим требования к менеджерам, способным управлять современными организациями:

- знание глобальных производственных, управленческих и функциональных стратегий в области экономики и иностранных языков;
- умение работать с разнородными в культурном отношении группами, в команде специалистов-управленцев, взаимодействовать с внешней средой, изучать конкурентную сферу;
- наличие компетенций в области стратегического управления и управления качеством, информационных и инновационных технологий, технологий развития персонала, методов самооценки и самоанализа деятельности;
- соблюдение профессиональной этики, сознание социальной ответственности, ориентация на удовлетворение потребностей клиентов.

Таким образом, современное профессиональное сообщество менеджеров осознает необходимость не только владения управленческими, финансовыми, кадровыми, маркетинговыми, инновационными технологиями, но и готовности к соблюдению этических норм ведения дела.

Эти позиции подтверждаются исследованиями И. В. Колесниковой [4]. Обобщая опыт деятельности факультета международного бизнеса и делового администрирования Института бизнеса и делового администрирования Академии народного хозяйства при Правительстве РФ, она выделяет требования, предъявляемые к вузовским выпускникам потенциальными работодателями. Вот самые важные из них, необходимые для успешной карьеры:

- умение брать на себя ответственность и принимать решения на своем уровне;
- умение понимать стратегию компании и интегрировать стратегию своего участка работы в общую стратегическую линию;
- способность адаптироваться к деловой культуре компаний, в том числе зарубежных;
- готовность работать в большой команде;
- свободное владение иностранным языком и компьютером;
- высокие этические стандарты ведения дела.

Абсолютно очевидно, что эти требования адресованы прежде всего личности выпускника, они еще раз подчеркивают, что менеджмент – такая сфера деятельности, где профессиональные знания и навыки могут «работать» только в сочетании с личностными качествами, ориентированными на ответственное отношение к окружению.

Ожидания работодателей как представителей профессионального сообщества по отношению к будущему менеджеру связаны со следующими позициями:

1. *Принадлежность к профессиональному сообществу*, что выражается не только в наличии документального подтверждения – диплома о профессиональном образовании, но и в желании работать в этом сообществе менеджеров.

2. *Обладание профессиональными качествами* (в виде перечисленных знаний и умений, а также профессиональных компетенций).

3. *Наличие определенных профессионально-личностных качеств*. Данная позиция выражена как в готовности «делать себя» в профессии, так и готовности к соблюдению профессиональной этики ведения дел.

Отметим, что современная бизнес-среда достаточно серьезно относится к деловой этике, представляющей собой свод моральных норм, необходимых в бизнесе [7, 8].

Основа современной деловой этики – социальный контракт (неформальное соглашение компании и ее внешнего окружения о единых нормах поведения) и социальная ответственность фирмы (максимальное использование ее преимуществ и сведение к минимуму недостатков, которые затрагивают как участников бизнеса, так и общество в целом).

В соответствии с этим *этика менеджеров* – это неформальное приглашение менеджерского профессионального сообщества и его внешнего окружения (других профессиональных сообществ) о единых нормах поведения и социальная ответственность менеджеров перед участниками бизнеса и общества в целом.

Этика бизнеса действует на трех соподчиненных иерархических уровнях. Рассмотрим их подробнее.

1. *Мировой уровень (гипернормы)*. Эти нормы основаны на общечеловеческих ценностях и зафиксированы в «Принципах международного бизнеса» – всемирном этическом кодексе, принятом в 1994 г. в Швейцарии представителями ведущих компаний и консультантами бизнеса из США, Западной Европы и Японии. В сжатом виде они определяют сферы социальной ответственности бизнеса:

- создание общественных благ, рабочих мест, повышение уровня жизни клиентов, служащих и акционеров, а также населения в целом;
- модернизации технологий, методов производства, маркетинга и коммуникаций;
- повышение доверия к бизнесу, уважение правовых норм и обеспечение равных возможностей в конкуренции; признание верховенства этических норм (некоторые сделки, разрешенные законом, могут быть неприемлемы с точки зрения морали);
- содействие свободе многосторонней торговли;
- уважительное отношение к окружающей среде;
- отказ от противозаконных действий (взяточничества, отмывания денег, продажи оружия террористам, наркоторговли).

Данные гипернормы сегодня являются главенствующими по отношению ко многим национальным и корпоративным этическим кодексам и правилам.

2. *Макроуровень* (в масштабе отрасли или национальной экономики). Это гипернормы и близкие к ним этические постулаты, реализуемые в отраслевых или национальных кодексах этики бизнеса. Проблема этики осознана и на уровне всего российского делового сообщества. Первые ростки на поле деловой этики в современной России стали пробиваться в 90-х гг. Был принят ряд профессиональных этических кодексов, среди которых следует упомянуть Кодекс чести банкира (1992), Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка (1994), Кодекс чести членов Российской гильдии риэлторов (1994), Кодекс профессиональной этики членов российского общества оценщиков (1994). Сегодня профессиональные этические кодексы уже приняты или находятся в процессе обсуждения в большинстве сфер предпринимательства.

В 1995 г. Торгово-промышленная палата России объявила развитие деловой культуры предпринимателей одним из приоритетных направлений своей деятельности и инициировало разработку проекта под общим назва-

нием «Российская деловая культура». Речь в этом проекте идет об уважении частной собственности и рыночной конкуренции, о достоверности информации, об отсутствии несправедливой дискриминации на рынке труда.

Осознание национальных этических приоритетов в области ведения бизнеса достаточно важно, так как именно они лежат в основе большинства социальных контрактов, заключающихся на макро- и микроуровнях.

3. Микроуровень (в масштабе отдельной фирмы и ее клиентов). На уровне отдельных предприятий все большее распространение получает практика принятия корпоративных кодексов. На данном уровне решаются и постоянно возникающие (особенно в сфере управления людьми) частные этические проблемы. Одними из первых приняли свои этические кодексы крупные компании: в 1998 г. приняла кодекс корпоративного управления Сибнефть, в 2000 – Ленэнерго, в 2001 – «ЮКОС» (<http://www.dis.ru/manag/arhiv/2002/4/1.html> – _ftn20).

Необходимо отметить, что практика ведения деловых отношений фиксирует, что в настоящее время не существует единого этического кодекса менеджеров.

Вместе с тем образовательный стандарт ВПО по направлению «Менеджмент» (бакалавриат), принятый еще в 2000 г., включает не только набор общепрофессиональных знаний, определяющих успех профессиональной деятельности, но и практические навыки анализа и диагностики социально-экономических проблем, разработки и выбора управленческих решений, организационного обеспечения их реализации [2]. Для повышения эффективности управления менеджер обязан также уметь проектировать системы управления, учитывая изменения во внешней и внутренней среде организации. Эти навыки он должен показать в процессе работы над дипломным проектом.

Наличие диплома о профессиональном менеджерском образовании свидетельствует об овладении бакалавром менеджмента тем набором знаний и умений, который и должен гарантировать его готовность к управленческой деятельности в организациях всех форм собственности на должностях, относящихся к среднему штабному или линейному менеджменту.

Кроме того, статус государственного стандарта не является статусом исчерпывающего директивного документа. Стандарт лишь помогает ориентироваться в понимании современного качества образования, он используется добровольно, его можно дополнять при составлении конкретных образовательных программ – это заложено в структуре стандарта. Все вузы через механизмы УМО участвуют в корректировке стандартов.

Практика построения образовательных программ ВПО по направлению «Менеджмент» показывает, что происходит конкретизация профессиональных знаний и умений путем выделения профессиональных компетенций в области экономики производства и управления, технологии управления, социально-психологического аспекта управленческой деятельности, общих когнитивных, исследовательских умений, определяющих будущий путь менеджера в освоении данной профессии, его карьеру.

При этом практики подчеркивают важность воспитания личности профессионала-менеджера, особенно в области формирования и развития его лидерских качеств.

Э. М. Коротков в своей книге «Концепция российского менеджмента» подчеркивает, что большим преимуществом первого высшего образования по управлению является выработка установок и ценностей, соответствующих характеру и особенностям профессии менеджера, возможность самопознания сильных и слабых сторон личности [4].

Однако следует отметить, что ни государственный образовательный стандарт, ни вузовский опыт реализации программ ВПО по направлению «Менеджмент» не дают представления о том, что есть деловая этика менеджера, которая востребована современной деловой средой, и каким образом можно ее формировать. Поэтому определение основных этических принципов в области управления для подготовки востребованного и конкурентоспособного менеджера со степенью бакалавра становится одной из содержательных и методических проблем системы высшего профессионального образования.

В содержательном плане в них, по всей вероятности, должен найти отражение ряд ключевых принципов и идей, которые являются важнейшими для деловой этики на мировом уровне и макроуровне (т. е. для отечественного бизнеса). В методическом аспекте необходимо задействовать такие технологии подготовки менеджеров, которые позволили бы последним реализовать свою управленческую деятельность в соответствии с принятыми мировыми и отечественными этическими нормами.

Литература

1. Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.
2. Задорожный В. Н., Корзникова Г. Г. К вопросу о практической направленности преподавания/изучение учебных дисциплин по менеджменту // Образование и наука. Изв. УрО РАО, 2008. № 6 (54), 2008. С. 31–40.
3. Зеер Э. Ф. Личностно-развивающее профессиональное образование. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «РГПУ», 2006.
4. Колесникова И. В. О некоторых особенностях подготовки современных менеджеров на факультете международного бизнеса и делового администрирования Института бизнеса и делового администрирования Академии народного хозяйства при Правительстве РФ // Управление персоналом. 2001. № 4.
5. Коротков Э. М. Концепция российского менеджмента. М.: ДеКа, 2004.
6. Мильнер Б. З. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 1999. С. 354–436.
7. Стратегии бизнеса: анализ. справочник / под общ. ред. Г. Б. Клейнера. М.: КОНСЭКО, 1998.
8. Шпотов Б. М. Деловая этика и менеджмент: проблемы взаимодействия. // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 6. С. 29–34.