

димось перестройки менталитета сотрудников и трансформации корпоративной культуры.

В большинстве современных компаний принципы взаимного сотрудничества в вопросах обмена знаниями, выработки совместных инновационных решений входят в противоречие с монополией на знания, которая в организационных иерархиях (являющихся, по существу, политическими системами, ведущими постоянную борьбу за ограниченные ресурсы, такие как статус и влияние) расценивается как важный фактор конкурентного преимущества отдельно взятого сотрудника. Каждый менеджер, каждый эксперт – обладатель специальных знаний – стремится, сознательно или нет, сохранить свою «маленькую монополию» на знания и умения, обеспечивая тем самым свое пребывание в организации.

Поэтому усилия менеджмента в обучении персонала остаются неэффективными, если не учитывать внутреннюю мотивацию работника, его возможности и желания участвовать не просто в обучении, а в корпоративном открытом обучении, где востребована активная позиция каждого обучающегося.

### **Литература**

1. Летников В. На пути к адаптивной самообучающейся организации // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 6. – С. 94–100.
2. Миальнер Б. З. Теория организации. – М.: Инфра-М, 1999. – С. 424–435.
3. Семушкина С. Концепция научающейся организации: теоретические основы пути развития // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 6. – С. 89–93.

**Л. Ю. Шемятихина**

## **ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИЙСКОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

В статье рассмотрена проблема создания российской модели подготовки менеджеров с учетом отечественного и зарубежного опыта, определены методические принципы обучения управлению, обозначены направления развития менеджмент-образования в России.

In this article the problem of creation of the Russian model of preparation of managers is considered in view of domestic and foreign experience, methodical principles of training to a direction are determined, directions of development of management-formation in Russia are designated.

Ведущим звеном любой современной организации являются менеджеры, объединяющие отдельные элементы в систему [4]. Рынок организаций и предприятий испытывает потребность в высококвалифицированных управленцах – менеджерах, их подготовкой начали заниматься многие российские

вузы и отраслевые колледжи. Однако практика показывает, что структура учебных планов и способы обучения менеджеров основываются на принципах прежней профессионально-технической подготовки по имеющимся инженерно-техническим специальностям и часто не соответствуют требованиям государственного образовательного стандарта по специальности и условиям будущей профессиональной деятельности [1]. В зарубежной теории и практике профессионального обучения давно существуют программы бизнес-образования; нечто подобное есть и у нас, но эти программы ориентированы на подготовку и переподготовку уже практикующих менеджеров. Между тем менеджмент-образование должно стать системой профессиональной подготовки менеджеров, а бизнес-образование следует рассматривать как один из уровней данной системы.

Зафиксируем состояние проблемы. В академических и профессиональных кругах разрабатываются альтернативные проекты бизнес-образования. Еще Г. Х. Поповым в книге «Проблемы теории управления» (1977) был предложен проект создания масштабной сети школ для управленцев. По его мнению, «руководитель – это не должность, а профессия, с особой системой знаний». А если это профессия, то к ней работника нужно готовить специально и обстоятельно. В настоящее время профессиональный статус российского менеджера складывается из двух составляющих: полученного образования с его символическими оценками интеллектуальности и потенциальных возможностей (способностей) – дипломами, и собственно профессионализма как совокупности навыков, умений, технологий решения организационных проблем – профессиональной репутации. Многие исследователи придерживаются мнения о том, что развертывание менеджмент-образования тесно связано с профессионализацией и формированием национальных управленческих позиций. Освоение профессии менеджера становится источником рекрутирования индивида в новое социально-экономическое поле [5]. Изменение социально-экономического устройства общества, переход на рыночное управление определяют новые подходы к менеджмент-образованию и его субъектам.

Основные причины низкой эффективности взаимодействия между работодателями и формирующейся системой менеджмент-образования кроются в отсутствии обоюдного интереса к налаживанию процесса взаимодействия; нормативно-правовой базы по защите вложенных в подготовку специалистов средств работодателей; механизма постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда и ответной реорганизации системы менеджмент-образования в содержательном и технологическом аспектах. По мнению европейских экспертов, современная российская система образования характеризуется «фактическим отсутствием ответственности учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности». Не развиты в достаточной степени автономные формы и механизмы участия работодателей и профессиональных сообществ в решении вопросов образовательной политики, в том числе в процессах независимой общественной оценки качества

подготовки менеджеров. Слабая интеграция образовательно-научной и производственной деятельности может привести к окончательному отрыву теории от практики. Содержание менеджмент-образования и обучающие технологии до сих пор остаются неадекватными современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности будущих менеджеров на рынке труда [9].

Система российского образования всегда развивалась по своим законам, однако с переходом к рынку перед организациями встали проблемы финансового анализа и планирования, управления конкурентоспособностью, не учитывать которые при подготовке менеджеров нельзя. С вхождением России во Всемирную торговую организацию (ВТО) повышается заинтересованность организаций в подготовке данных категорий специалистов.

Сложность заключается в том, что система обучения и повышения квалификации менеджеров так и не выделилась в самостоятельную структуру – менеджмент-образование, а следовательно, нет особых программ и методов преподавания, а также координирующего центра подготовки менеджеров. Решение перечисленных проблем возможно при условии разработки национальной модели подготовки менеджеров с соответствующими содержанием и технологией. Очевидно, что отстающая от реальных потребностей отрасли система профессионального образования не позволяет осуществлять развитие кадрового менеджерского потенциала России.

Определим взаимосвязь менеджмент и бизнес-образования. В сфере обучения российских менеджеров сейчас используются две базовые модели бизнес-образования: германская и американская [3]. Обе они демонстрируют свою успешность в странах рыночной экономики и служат прототипами построения систем бизнес-образования в других странах. Европейская, или германская (традиционная), модель основана на разделении высшего профессионального образования по экономическим, инженерным, гуманитарным направлениям и повышения квалификации управленческих кадров в системе дополнительного образования. В рамках рассматриваемой модели обращается внимание на «послеопытное образование» (post-experience), которое складывается из регулярного участия действующих менеджеров в краткосрочных программах повышения квалификации по актуальным проблемам управления. Американская (новая) модель, называемая «профессиональный менеджер», базируется на создании бизнес-школ как главных центров исследования и образования в области менеджмента. При этом менеджмент – не только вид профессиональной деятельности и самостоятельная наука, но и социальный слой, выполняющий в индустриальном обществе управленческую функцию. Соответственно, модели бизнес-образования в развитых странах по-разному закрепляют менеджера в качестве отдельной профессии. Возможно, изначально национальные особенности экономики формировали профессию менеджера как самостоятельную, но на современном этапе уже сама система менеджмент-образования должна стать фактором, воздействующим на дальнейшее выделение менеджеров как профессионалов. В аналитическом спра-

вочнике «Бизнес-образование в России» предпринята попытка описания национальных моделей формирования менеджеров в развитых странах. Аналогичного описания отечественной национальной модели в настоящее время нет, и ее отсутствие не позволяет осуществлять качественную подготовку российских менеджеров.

Американская модель бизнес-образования является, пожалуй, единственной проработанной моделью, где менеджмент рассматривается как профессия. Создатели остальных моделей не разделяют этой точки зрения. Менеджмент в России, Германии, Франции воспринимается как некая надстройка к профессии: существуют, например, инженер-менеджер и экономист-менеджер. Между тем определенные успехи американской экономики свидетельствуют о том, что профессионализация менеджмента резко повышает эффективность деятельности организации и, с точки зрения социального аспекта, профессиональную динамику специалистов.

В России в прошедшие 10 лет зафиксированы значительные подвижки в осознании менеджеров как профессионалов: разработан образовательный стандарт; действуют бизнес-школы; отдельно в «Общероссийский классификатор профессий рабочих и должностей служащих и тарифных разрядов» введена должность «менеджер»; появился спрос на образовательные услуги по получению профессии менеджера как второй специальности; действует Президентская программа подготовки управленческих кадров; сертифицирована в 1999 г. степень «мастер делового администрирования»; по российской степени «магистра управления» начата подготовка научных и педагогических кадров для менеджмента; упорядочена выдача документов об образовании по специальностям и дополнительным профессиональным квалификациям в области менеджмента; созданы профессиональные ассоциации и объединения.

В последние годы проводятся исследования по проблемам соответствия уровня подготовки менеджеров растущим потребностям организаций и отраслей. Используя данные Федеральной службы статистики, проанализируем среднегодовой показатель занятых в отраслях экономики в разные годы, в частности в управлении с ВПО. В 1995 г. управленческих работников было 1893 тыс. чел., что составило 2,2% от численности населения в трудоспособном возрасте. К 2004 г. количество управленцев возросло до 3211 тыс. чел. (3,5%). По прогнозу специалистов, в дальнейшем потребность организаций в менеджерах будет незначительно колебаться – от 3,4% в 2005 г. до 3,6% в 2015 г.

Оценим востребованность данных специалистов на территории Уральского федерального округа и РФ. Согласно информации сайта «Регионы России: рынок труда – рынок образовательных услуг», потребность организаций в специалистах с ВПО по укрупненной группе специальностей «Экономика и управление» (экономика и управление на предприятии, менеджмент организации, управление персоналом, маркетинг, государственное и муниципальное управление) с 2008-го по 2015 г. составит около 13,1% от общей потребности отрас-

лей в специалистах (в абсолютных показателях будет снижаться, но в относительных останется на прежнем уровне). А вот произвести сравнение предполагаемой потребности с прогнозом выпуска специалистов не представляется возможным из-за отсутствия официальной информации. Можно сделать только общее заключение: количество выпускников вузов с 2008-го по 2015 г. предположительно снизится с 1144 тыс. чел. до 933 тыс. чел. Этот дисбаланс спроса и предложения на рынке труда является одним из факторов постоянного возобновления спроса на услуги менеджмент-образования в России.

Кроме того, должна быть создана система постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в менеджерских кадрах различной отраслевой специализации и квалификации. В соответствии с этими потребностями предстоит выстроить оптимальную национальную систему менеджмент-образования. Наметившиеся положительные тенденции ее развития и взаимодействия с рынком труда отвечают целям Болонского соглашения; важно лишь, чтобы многочисленные программные заявления были ресурсно обеспечены и реализованы.

Основу образовательного процесса должна составлять не только практическая потребность в специалистах, но и научные достижения, и потенциал вузов в областях знаний, которые определяют содержание обучения менеджеров. Решить задачу совершенствования содержания и технологий подготовки этих специалистов могут следующие мероприятия: 1) обеспечение равных стартовых позиций выпускников школы для последующего профессионального обучения; 2) введение профильного обучения в старшей школе с предоставлением учащимся возможности выбора индивидуального учебного плана; 3) принятие новых ГОС на основе компетентного подхода; 4) внедрение моделей непрерывного профессионального образования, позволяющего личности формировать образовательный маршрут для профессионального, карьерного и личностного роста; 5) создание нового перечня направлений менеджерской подготовки (специальностей), адекватных потребностям рынка труда и личности; 6) использование новых образовательных технологий (информационных и коммуникативных) и принципов организации учебного процесса, обеспечивающих реализацию моделей и содержания непрерывного образования; 7) участие в международных программах подготовки менеджеров [8].

Современные тенденции развития экономики и разделения труда свидетельствуют о том, что в ближайшие 10–15 лет экономическая специализация России будет формироваться в отраслевой среде и потребует подготовки менеджеров для добывающих и перерабатывающих отраслей, машиностроения и промышленных предприятий, топливно-энергетического комплекса, транспорта, связи и коммуникаций, сектора услуг, социальной сферы [2]. Поэтому экономическое образование и обновление номенклатуры специальностей менеджмента, развитие дополнительного профессионального обучения должно осуществляться с учетом требований реальных секторов экономики.

Таким образом, подготовка менеджеров должна, будучи пространственно-детерминированной, сочетать производственно-отраслевой и территориальный принципы. Переход к производству, основанному на современных технологиях, характеризующемуся высокой наукоемкостью и ориентацией на управление жизненным циклом продукта, предъявляет новые требования к уровню управленческой деятельности, от которой зависит конкурентоспособность и выживание российской экономики, т. е. требования к подготовке менеджеров, сумеющих в условиях конкретных организаций осуществить переход от политики выживания к стратегии развития.

В системе образования в настоящее время насчитывается более 600 специальностей. По оценке МОиН РФ, это недопустимо много. Более того, разброс наблюдается по областям профессиональной деятельности: совершенно бессистемно предложены специальности экономического профиля и менеджмент-образования. Нет научно обоснованных критериев выделения и определения характера специальности. А при открытии новых менеджерских специальностей на потребителя образовательных услуг производят впечатление эффектные названия, а не содержательная определенность и значимость для экономики. В настоящее время 485 высших учебных заведений России осуществляют подготовку менеджеров, но, по подсчетам специалистов, они в состоянии удовлетворить потребности предприятий лишь на 38%.

Проблема специальностей тесно связана с проблемой специализаций. В 2005 г. (по сведениям УМО вузов России по образованию в области менеджмента) их общее количество достигало ста пятидесяти: общих, отраслевых, функциональных, проблемных. Приоритет отдается отраслевым специализациям (как видим, образование частично учитывает отраслевую специфику), но должно быть больше проектно-проблемных специализаций как наиболее полно отражающих особенности современного диверсифицированного производства и рыночной экономики. Специализации предназначены для оперативного реагирования вузов на потребности регионов в определенных видах профессиональной деятельности и на развитие науки, для проведения эксперимента в новых областях профессиональной деятельности менеджера, удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей. По мнению специалистов УМО, специализации нужны для сокращения специальностей, практической проверки их значимости и необходимости и стабилизации их количества, но сегодня эти функции специализации не выполняют. Нередки случаи, когда они разрушают содержание и статус специальности или сужают область профессиональной деятельности. Менеджер получает образование на всю жизнь, которое должно помогать ему выстраивать траекторию профессиональной карьеры. Эта траектория выражает должностной рост в узкой профессиональной области и возможность изменения в течение жизни и видов, и области деятельности в рамках полученной профессии и квалификации [6].

В настоящий момент условно можно выделить четыре группы учебных заведений, осуществляющих обучение в области менеджмента. Первая группа – крупнейшие государственные экономические институты (например, Государственный университет управления, Финансовая академия при Правительстве РФ, РЭА им. Плеханова, Высшая школа экономики, Санкт-Петербургская академия экономики и финансов), которые еще в советское время готовили специалистов в сфере экономики или управления. Такие структуры можно назвать квазигосударственными, потому что они отчасти финансируются из государственного бюджета и принимают значительную часть абитуриентов на внебюджетной основе. Этим учреждениям легче адаптировать свои программы к требованиям менеджмент-образования, так как они изначально имеют основу для разработки оригинальных учебных материалов и подготовленный профессорско-преподавательский состав. Во вторую группу входят факультеты отраслевых государственных вузов, ориентированные на бизнес-подготовку. Данные факультеты можно отнести к бизнес-образовательным учреждениям условно: у них нет достаточной методической базы и квалифицированных преподавательских кадров; исключение составляют те факультеты, которые изначально создавались для подготовки и повышения квалификации руководителей (по отраслям). Третья группа – бизнес-школы при старейших государственных вузах, обладающих высокой степенью автономности от организации-учредителя (например, при Академии народного хозяйства при Правительстве РФ, Школа бизнеса МГУ им. М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургский международный институт менеджмента, Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС»). Такие бизнес-школы имеют возможность самостоятельно разрабатывать программы обучения, привлекать к преподаванию известных специалистов и выдавать «авторитетные» дипломы материнских структур. Данные образовательные учреждения наиболее близки к западному пониманию термина «бизнес-школа», хотя имеют ряд отличий. Четвертая группа – полностью независимые образовательные учреждения, обучение в которых позволяет получить степень «бакалавр менеджмента» [1].

Итак, в России система менеджмент-образования только складывается, а следовательно, не может считаться носителем непрерываемых профессиональных ценностей будущих менеджеров. Поэтому подготовка менеджеров с учетом современных инструментов и технологий менеджмента должна проектироваться по трем направлениям: 1) уровневое и непрерывное обучение профессии и стажировка; 2) овладение технологиями социальных отношений в рамках иерархий менеджмента в организациях и внешней среде; 3) получение знаний в области менеджмента как процесса технологического и социального управления по достижению организационных целей.

В связи с этим необходимы пересмотр структуры образовательного процесса, обеспечение его соответствия национальным целям совершенствования технологий подготовки менеджеров. Научная проблема менеджмент-об-

разования сегодня состоит в том, что теория управления как единая научная дисциплина до сих пор не построена. Представляется, что существенной причиной отсутствия единой теории управления является попытка создать ее исключительно на эмпирической основе. В течение последнего десятилетия управленческим дисциплинам в России стремятся придать академический статус. Происходит консолидация ученых и менеджеров в академии и ассоциации с различными идеологическими основаниями (Российская ассоциация бизнес-образования, Ассоциация развития образования, Ассоциация менеджеров России). Активно действуют коммерческие образовательные проекты. Появляются образовательные интернет-порталы для менеджеров. Наконец, издается менеджмент-литература: учебники по менеджменту, хрестоматийная и учебная литература, периодика. Как видим, сформировалось «символическое поле» для развития российского теоретического менеджмента. Российская наука озабочена не столько содержанием исследований менеджмента внутри организации, сколько поиском дополнительных средств самолегитимации через закрепление за менеджментом статуса учебной дисциплины, в которой используются особые, оригинальные технологии преподавания [7]. Методическая проблема состоит в том, чтобы одновременно с базовыми знаниями развивать у менеджеров личностные качества и способности, формировать потенциал профессионального саморазвития, используя методы и инструменты менеджмент-образования. Академическое сообщество пытается создать методическую идеологию, в которой подчеркивается значение принципов обучения управлению: 1) избегание абстрактной теории и лекций, рассмотрение теоретических моделей на конкретных примерах; 2) изложение материала в диалоговом режиме; 3) использование технических средств обучения и дистанционных технологий с привлечением образовательных интернет-ресурсов; 4) развитие у студентов стремления к инновациям и неординарным решениям; 5) формирование у будущих менеджеров способности к саморазвитию и готовности к профессиональной деятельности с «низов» карьерной лестницы; 6) ориентация на ежедневную управленческую практику; 7) использование интерактивных методов обучения.

Необходимость тщательного выбора методов преподавания объясняется спецификой менеджмента как новой учебной дисциплины и особыми характеристиками групп обучающихся. При обучении менеджменту выявляются следующие проблемы: создание новых методов преподавания доминирует над содержанием этой науки; рассмотрение традиционных западных управленческих образцов подчас приводит к утрате связи с реальной ситуацией; ощущается недостаток отечественных исследований менеджмента и конкретных управленческих практик и т. п.

Основываясь на вышеизложенном, выделим направления развития менеджмент-образования в России: это создание многоуровневых образовательных траекторий в области управленческих специальностей, включающих вузовское и послевузовское образование (бизнес-образование); проведение ис-



следований по проблемам управления и отраслевого менеджмента; развитие образовательного консалтинга. Учет требований рынка организаций и отраслей и применение экономических механизмов позволит спроектировать российскую систему менеджмент-образования и обеспечить конкурентоспособность выпускников и эффективность управляемых ими организаций [8].

### **Литература**

1. Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М.: КомКнига, 2005.
2. Алексеевский В. С. Синергетика менеджмента устойчивого развития: Монография. – Калуга: Манускрипт, 2006.
3. Бизнес-образование в России: Аналит. справ. – М.: КОНСЭКО, 1998.
4. Коротков Э. М. Итоги, приоритеты и перспективы работы УМО вузов России по образованию в области менеджмента в 2005 году // Вестник университета. – 2005. – № 15. – С. 5–19.
5. Попов Г. Х. Проблемы теории управления. – М.: Экономика, 1977.
6. Поршнева А. Г. Российская система управленческого образования // Вестник университета. – 2003. – № 4. – С. 5–9.
7. Пудич В. С. Системное развитие менеджмента как науки. Монография / ГУУ. – М.: ТЕИС, ИНИОН РАН, 2004.
8. Шемятихина Л. Ю. Национальные модели формирования менеджеров // Бизнес: экономика, управление и право: Сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. / Под ред. проф. И. В. Скопиной. – Киров: ООО «МЦНИП», 2006. – С. 60–65.

**Н. Е. Эрганова**

## **КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ»**

Статья посвящена актуальным проблемам современного профессионально-педагогического образования, для решения которых необходима новая концепция развития образования в России. Приводятся основные положения и результаты внедрения в РГППУ образовательной программы «Профессионально-педагогические технологии», которые могут быть полезны для развития профессионально-педагогического образования в целом.

The article is devoted to actual problems of modern professional-pedagogical education for which decision the new concept of development of education in Russia is necessary. Substantive provisions and results of introduction of education program «Professional-pedagogical technologies» in the Russian State Professional Pedagogical University which can be useful to development of professional-pedagogical education as a whole are resulted.