Двухуровневая подготовка менеджеров – бакалавров и магистров: отбор содержания и преемственных технологий

Л.Ю. Шемятихина (Россия, Екатеринбург)
E-mail: lyshem@rambler.ru

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, которые рассматривают проблемы соответствия уровня подготовки будущих менеджеров растущим потребностям отраслевых организаций. Потребность в менеджерах с ВПО по укрупненной группе специальностей «Экономика и управление» с 2008г. по 2015г. будет около 13,1% от общей потребности отраслей в специалистах. Конкретизируем цифры: в системе высшего профессионального образования необходимо подготовить по специальностям данной группы: 548093 специалиста для отраслей экономики РФ; 52341 чел. – для отраслевых организаций УрФО и 12076 чел. – для Свердловской области. По данным Федеральной службы статистики РФ, в 2004г. в организациях действует 3,5% менеджеров от общей численности трудоспособного населения. Работодатели критически оценивают уровень подготовки будущих менеджеров и «разрыв» между требованиями отраслевых организаций и качеством подготовки увеличивается. Такой дисбаланс спроса и предложения на рынке труда является одним из факторов, способствующих разработке и реализации национальной модели подготовке менеджеров.

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

Применительно в действующим менеджерам, в соответствии с Указом Президента РФ № 774 от 23.07.1997г. реализуется «Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ» (профессиональная переподготовка), стратегической целью которой является: создание федерального резерва высококвалифицированных, компетентных руководителей и формирование управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей экономики России. А применительно к менеджерам, получающим первое образование – менеджерское, вузам стоит руководствоваться нормативно определенным содержанием стандарта или требованиями работодателя?

Российское профессиональное образование всегда гордилось своей фундаментальности, как с позиции вариативности содержания (многопрофильность подготовки), так и с позиции качества подготовки выпускников. Однако по оценкам специалистов, содержание профессионального обучения будущих менеджеров и образовательные технологии до сих пор остаются неадекватными современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности российских менеджеров. Работодатели все меньше нуждаются в специалистах широкого профиля, организациям нужны специалисты, способные работать в условиях отрасли и для выполнения конкретных функций.

У представителей российской и западной профессиональных школ не возникает разногласий по поводу выбора основы для определения содержаний и технологий подготовки менеджеров – компетентностного подхода (Э.Ф. Зеер, Э.М. Коротков, А.Г. Поршнев). Использование компетентностного подхода обусловлено социально-экономическими потребностями [5] российской экономики:

1) в условиях неопределенности рыночной ситуации и усиливающейся конкуренции специалистов на рынке труда востребованным становится профессионально мобильный, инициативный менеджер, способный к принятию оптимальных управленческих решений;
2) переориентация специализированных организаций на диверсификацию требует наличия у менеджера совокупности профессионально-образовательных способностей, обеспечивающих его универсальность;
3) сопряженность спроса на квалифицированных менеджеров, структуры и качества их подготовки приводит к необходимости создания системы менеджмент образования, включающую профессиональные школы по ступеням образования и базовые организации.

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) подходы.

Функциональный и отраслевой подходы могут рассматриваться как частные, которые будут конкретизировать содержание и технологии обучения менеджеров по специализации (маркетинг, управление персоналом, государственное и муниципальное управление) и отношении менеджера к результату управленческой деятельности (анализ, планирование, организация работ, контроль).

Насколько выше перечисленные теоретико-методологические подходы соотносятся с национальной образовательной политикой, переходом на двухуровневую модель подготовки менеджеров, содержанием нового поколения стандартов профессионального образования и образовательной практикой?

Использование любого из теоретико-методологических подходов предполагает обязательное участие работодателей и представителей профессиональных сообществ совместно с научным сообществом в формировании заказа на выпускника – менеджера. При этом функциональный подход конкретизирует дальнейшее направление профессиональной деятельности менеджера [4, 9], отраслевой – специфику деятельности в конкретной отрасли или сфере деятельности [2], в то время как компетентностный подход, в широком смысле, определяет состав компетенций, которыми должен обладать менеджер (универсальными или ключевыми, общепрофессиональными и функциональными или предметно-специальными). Таким образом, ключевым методологическим подходом, который должен быть положен в основу проектирования национальной модели подготовки менеджеров.

По мнению Э.М. Короткова [7], компетентностный подход включает: модель менеджера, построенную по 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.

Интерес к компетенции менеджеров появился в 70-х гг. XX века 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. Для подхода, разработанного и принятого в Великобритании в конце 80-х гг., использовали модель 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» [6].

У российской системы высшего профессионального образования есть выбор: либо использовать в проектировании профессионального обучения любую из двух моделей, которые не исключают друг друга, либо создание собственной системы, отвечающей конкретным условиями деятельности отечественных менеджеров.

Выпускники учреждений профессионального образования, как правило, не готовы приступить к выполнению должностных обязанностей. Причина: в основе содержания

обучения заложен классический подход к решению управленческих проблем. Суть сводится к тому, что осваивается набор процедурных правил, описывающих технологическую цепочку управления и технологии Разрешения критических ситуаций в ней. 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 являются ограничителями в видении организационных проблем. Проблемы усложняются, а стандарты деятельности, которым обучают менеджеров последние пять лет, не меняются [9]. Это замедляет срок адаптации их как менеджеров в организациях и увеличивает затраты работодателя на профессиональное обучение. Во многом это обусловлено тем, что за время обучения по специальности у выпускников – менеджеров в полном объеме не сформированы 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, что и составляет основу формирования универсальных и профессиональных компетенций в системе профессионального образования (которые свое развитие получают при осуществлении профессиональной деятельности в отраслевых организациях и там уже формируются конкретные – применительно к их условиям). Объединить профессиональные знания и умения должны именно профессиональные ситуации, имитированные образовательными технологиями. В условиях дисциплинарного разделения – это практически невозможно, т.к. необходимо интегративное обучение по специальности.

Чтобы найти возможности решения проблемы, следует:

1) работодателям – представителям отраслевых организаций составить перечень компетенций (профессиограмму), которыми должен обладать выпускник – менеджер. К такому осознанному шагу работодатели пока не готовы, это другой механизм взаимодействия с учреждениями профессионального образования: переход от пассивного потребления работодателями результатов деятельности системы к активному участию в подготовке менеджеров;

2) учреждениям профессионального образования исследовать схему распределения выпускников по отраслевым организациям и должностям, у действующих менеджеров этих организаций определить перечень компетенций и оценить уровень их развития (на примере действующих менеджеров и выпускников);

3) государству при определении контрольных цифр ориентироваться на потребности отраслей, а не финансовую составляющую профессионального обучения, на период до 2015г. временно ввести систему государственного регулирования процессов распределения выпускников – менеджеров устранения дисбаланса спроса и предложения на подготовку данных специалистов.

Деятельность по определению состава компетенций менеджеров позволяет развернуть логику совместных действий вуза и отраслевой организации - работодателя [10]:

1) Определение состава компетенций:

функциональный анализ профессиональной деятельности менеджера и должностных инструкций;

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 актуализуется компетенция.

2) Оценка значимости компетенций и уровня их выраженности у выпускников – менеджеров:

определение критериев и показателей проявления каждой компетенции менеджера;
установление степени важности проявления каждой компетенции;
описание профиля компетенций менеджера для каждой должностной позиции, определенными «Общероссийским классификатором профессий рабочих и должностей служащих и тарифных разрядов»;
разработка инструментария измерения компетенций менеджера в процессе профессиональной деятельности;
оценка молодых специалистов – кандидатов на управленческие должности и разработка индивидуальных программ профессионального развития в условиях отраслевых организаций.
3) Корректировка содержания программ профессионального образования по специальностям и направлениям, и отбор технологий обучения.

Обучение будущих менеджеров должно опираться на теорию российского менеджера, которая как единая научная дисциплина до сих пор не построена. Представляется, что существенными причинами отсутствия теории российского менеджмента является попытка построить ее исключительно на основе моделей мирового менеджмента или на эмпирической основе опыта российских организаций.

В России сложилось два менеджмент-сообщества, порой противостоящих друг другу (и в основе противостояния - инструменты и технологии, которые используют каждое из сообществ): первое составляют преподаватели управленческих дисциплин, консультанты по управлению, теоретики менеджмента; второе включает в себя реально действующих менеджеров в организациях. 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), на которые ориентируется менеджмент. Проблемы: содержание науки менеджмента отступает перед созданием новых технологий преподавания менеджмента; рассмотрение традиционных западных управленческих образцов менеджмента и утрата связи с реальной ситуацией; ощущается недостаток отечественных исследований менеджмента и конкретных управленческих практик; отбор учебными профессиональными учреждениями специальностей и специализаций по звучности названия, а не рыночной потребности организаций и т.п. И, несмотря на это, в российской образовательной практике используется ограниченное количество технологий обучения менеджеров, часть из них используется бессистемно и нецелесообразно.

За последние десять лет не выполнялись научные работы, которые бы касались описания образовательных технологий подготовки российских менеджеров, хотя есть много отечественных ноу-хау в обучении менеджеров: управленческие поединки, конкурсные задания, моделирование процессов, бизнес-лагерь и т.п. и это должно стать доступным профессиональному образовательному сообществу.

В настоящее время образовательной и управленческой практикам следует конкретизировать особенности подготовки менеджеров – бакалавров и менеджеров – магистров. Какие содержание и технологии обучения должны использоваться в системе профессионального образования?

Следовало бы 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 передать знаний другим специалистам организации, полученные в учреждении профессионального образования.

Результатом деятельности вузов и работодателей в рамках реализации компетентностного подхода станут основные и дополнительные программы профессионального образования, описание и отбор образовательных технологий, оптимальных для подготовки менеджеров, а также создание материально-технической базы для их применения.

Литература:

1. Абрамов, Р.Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии/ Р.Н. Абрамов. - М.: Ком-Книга, 2005.
2. Аверин, А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие/ А.Н. Аверин. – М: ИТК «Дашков и К°», 2004.
3. Алексеевский, В.С. Синергетика менеджмента устойчивого развития: монография/ В.С. Алексеевский. – Калуга: Манускрипт, 2006.
4. Генри Минцберг. Требуются управленцы, а не выпускники MBA. Жесткий взгляд на практику управления и систему подготовки менеджеров/ пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008.
5. Зеер, Э. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем/ Э. Зеер, Д. Заводчиков// Высшее образование в России. – 2007. - № 11. – С. 39-45.
6. Кеннет Фи. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать/ пер. с англ. – М.: ООО Изд-во «Добрая книга», 2006.
7. Коротков, Э.М. Управление качеством образования: учеб. пособие для вузов/ Э.М. Коротков. – М.: Академический проспект: Мир, 2006.
8. Поршнев, А.Г. Российская система управленческого образования/ А.Г. Поршнев// Вестник университета. - 2003. - № 4. - С. 5-9.
9. Тарасов, В.К. Управленческая элита: Как мы ее отбираем и готовим/ В.К. Тарасов. – СПб.: Политехника, 2006.
10. Шемятихина, Л.Ю. Компетентностный подход в основе профессионального образования российских менеджеров/ Л.Ю. Шемятихина// Управление экономическими системами/ Электронный научный журнал. - 2008. - № 1 (13). - http://uecs.mcnip.ru/modules.php