

АНАЛИЗ ФОРМ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Бережнова З.З.¹, Валикина Ю.Р.², Горемыкина Л.И.³

¹ ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет Минобрнауки России», Уфа, Россия (450062, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Космонавтов, 1), e-mail: zul-bereznova@yandex.ru;

² ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет Минобрнауки России», Тюмень, Россия, (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: VYR@inbox.ru;

³ ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет», Уфа, Россия (450001, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34), e-mail: gli-11@mail.ru

В статье авторы предприняли попытку анализа современных форм образования российских менеджеров. В основе успешной профессиональной деятельности руководителя лежат его профессиональные компетенции. Фундаментом системы менеджерских компетенций являются компетенции, полученные в результате обучения. Образование представляет собой процесс усвоения опыта, воспитания и развития личности в соответствии с тем объемом передачи знаний, который определяется потребностями общества, процесс, направляющий и обуславливающий становление личности. Показано, что наиболее основательным является высшее профессиональное образование, которое способствует приобретению навыков решения практических задач в профессиональной деятельности с использованием достижений науки, техники и культуры. Основные отличия заключаются в продолжительности и стоимости обучения, расстановке акцентов на теоретические или практические знания, ориентацией на комплекс компетенций или отдельную компетенцию, универсальные или специфические компетенции и т.п. Кроме того, у потребителя образовательных услуг есть возможность осуществления выбора тех или иных форм управленческого обучения в соответствии с собственной целью: получение фундаментальных знаний, освоение бизнес-процессов, тренировка отдельных навыков.

Ключевые слова: высшее профессиональное, научно-профессиональное (аспирантура, докторантура), повышение квалификации и бизнес-образование.

ANALYSIS FORMS OF EDUCATION OF RUSSIAN MANAGERS

Berezhnova Z.Z.¹, Valikina Y.R.², Goremikina L.I.³

¹ VPO "Ufa State Petroleum Technological University, Ministry of Education of Russia", Ufa, Russia (450062, Republic of Bashkortostan, Ufa, st. Kosmonavtov, 1), e-mail: zul-bereznova@yandex.ru;

² VPO "Tyumen State Oil and Gas University Ministry of Education of Russia", Tyumen, Russia (625000, Tyumen, street Volodarsky, 38), e-mail: VYR@inbox.ru;

³ VO "Bashkir State Agrarian University", Ufa, Russia (450001, Republic of Bashkortostan, Ufa, st. 50 years of October, 34), e-mail: gli-11@mail.ru

The authors attempted to analyze modern forms of education of Russian managers. The basis of a successful career are the head of his professional competence. The foundation of managerial competencies are competencies resulting from training. Education is a process of assimilation of experience, education and personal development in line with the volume of knowledge transfer, which is determined by the needs of society, the process of directing and conditioning the personality. It is shown that the most thorough is higher education, which promotes the acquisition of skills for solving practical problems in professional activities using the achievements of science, technology and culture. The main differences in the duration and cost of training, emphasis in the theoretical and practical knowledge, focus on a single set of competencies or jurisdiction, universal or specific competence etc. In addition, consumers of educational services it is possible to make a selection of one or another form of management training, in accordance with its own purpose: to obtain basic knowledge, the development of business processes, training of individual skills.

Keywords: higher professional, scientific and professional (post-graduate, doctoral), training and business education.

В основе успешной профессиональной деятельности руководителя лежат его профессиональные компетенции. Фундаментом системы менеджерских компетенций являются компетенции, полученные в результате обучения. Образование представляет собой процесс усвоения опыта, воспитания и развития личности в соответствии с тем объемом

передачи знаний, который определяется потребностями общества, процесс, направляющий и обуславливающий становление личности.

Образование пронизывает все этапы жизни человека: дошкольное, начальное, среднее, среднее профессиональное, высшее профессиональное, научно-профессиональное (аспирантура, докторантура), повышение квалификации и бизнес-образование. В настоящей статье рассмотрим те формы обучения, которые в большей степени способствуют формированию управленческих компетенций.

Последние годы наиболее основательным остается высшее профессиональное образование, которое способствует приобретению навыков решения практических задач в профессиональной деятельности с использованием достижений науки, техники и культуры. Практика показывает, что, как правило, человек, получивший фундаментальное образование, более гибок, мобилен в принятии профессиональных и жизненно важных решений, готов брать на себя дополнительные функции [6, 9, 12].

Высшее профессиональное образование, считает М.И. Хрущёва, правомерно рассматривать как специфический социальный институт, осуществляющий процесс передачи знаний, подготовки, становления и развития субъекта труда высшей квалификации. Высшее профессиональное образование наряду с общими функциями образования как социального института выполняет специфические, присущие только ему. К ним относятся:

- профессиональная (вторичная) социализация и развитие субъекта труда высшей квалификации;

- социально-селективная, которая заключается в избирательности отбора студенческого пополнения в соответствии с профессиональными склонностями, готовностью выполнять те или иные социальные и профессиональные роли;

- социальной мобильности: высшее профессиональное образование осуществляет приобщение индивида ко всей наличной материальной и духовной культуре, что создает широкий спектр возможностей для личности ориентироваться на рынке труда;

- репродуктивно-познавательная – репродукция достигнутых научных знаний, опыта, культурных нормообразований; мотивационная, т.е. активация всех компонентов образовательной структуры по созданию условий, побуждающих студентов к активному овладению знаниями, основанному на совпадении в сознании студентов ценности получаемого знания с личностным смыслом;

- генерация новых знаний и духовности общества в целом [13].

Присоединение России к Болонскому соглашению после подписания в сентябре 2003 года Берлинского коммюнике, отмечает Е.Н. Васильева, сделало её участником процесса, ведущего к созданию общеевропейского пространства высшего образования. Характерно,

что основными движителями этого процесса в Европе являются те же самые проблемы высшей школы, что и стоящие перед российскими вузами, - глобализация экономики, борьба за место на рынке образовательных услуг, обеспечение мобильности специалистов, развитие систем гарантии качества в высшем образовании и т.д. Важнейшая проблема на ближайшие годы - защита отечественных вузовских традиций от слишком смелых экспериментов - должна сочетаться и параллельно решаться с другой - обеспечение эффективной образовательной подготовки, соответствующей новым запросам общества к качеству профессионального образования в целях достижения конкурентности выпускников вузов на общероссийском и мировом рынках [2, 10].

Образовательная среда вузов с инновационными моделями образования, отмечает Т.Л. Смирнова, выстраивается таким образом, что студент, получающий высококачественное образование, имеет высокую конкурентоспособность на рынке рабочей силы, быстро находит рабочее место и всегда востребован как специалист за счет более развитых коммуникативных, исследовательских навыков, лидерских и социально-значимых качеств личности [8].

Полноценное бизнес-образование российский руководитель может получить в сфере дополнительного профессионального образования. Анализ рынка дополнительных образовательных услуг позволяет сделать вывод о том, что востребованность программ дополнительного образования будет постоянно расти, поскольку знания устаревают со все большей скоростью, что приводит к ситуации, когда выпускник университета приходит в бизнес, некоторые его знания оказываются устаревшими, и он начинает учиться опять.

Одним из серьезнейших направлений обучения руководителей в нашей стране на сегодняшний день является Президентская программа подготовки управленческих кадров.

Начиная с 1997 года, в соответствии с Указом Президента РФ и Постановлением Правительства Российской РФ, реализуется Государственный план подготовки управленческих кадров. В нашей стране и за рубежом работа по организации этого Государственного плана получила наименование «Президентская Программа», стратегической целью которой является: создание федерального резерва высококвалифицированных, компетентных руководителей и формирование управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей экономики России.

В рамках Президентской Программы молодые руководители, направленные преимущественно предприятиями реального сектора экономики и отобранные на конкурсной основе, проходят подготовку в течение одного учебного года в аккредитованных российских образовательных учреждениях по основным экономическим специальностям.

Так, в Тюменском регионе Тюменский государственный нефтегазовый университет осуществляет подготовку управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ. На протяжении 10 лет программа реализовывалась в консорциуме с Тюменским государственным университетом. В 2007 году ТюмГНГУ удалось выйти из консорциума и самостоятельно пройти конкурсный отбор на право ведения Президентской программы до 2012-2013 учебного года включительно [10, 11].

Приоритетный национальный проект «Образование» призван ускорить модернизацию российского образования, результатом которой станет достижение современного качества образования, адекватного меняющимся запросам общества и социально-экономическим условиям. В нацпроекте заложено два основных механизма стимулирования необходимых системных изменений в образовании. Во-первых, это выявление и приоритетная поддержка лидеров - «точек роста» нового качества образования. Во-вторых - внедрение в массовую практику элементов новых управленческих механизмов и подходов [2, 3].

Одним из направлений нацпроекта является открытие новых бизнес-школ, ориентированных на прорывное развитие отечественной экономики, на формирование собственной системы подготовки управленческих кадров высочайшего класса. Идея создания двух бизнес-школ мирового уровня в Санкт-Петербурге (Высшая школа менеджмента) и Московском регионе (Школа управления «Сколково») была поддержана бизнес-сообществом. Разработчики данного направления нацпроекта ставят перед собой амбициозную цель – создать новый формат бизнес-школы XXI века и сосредоточить внимание на знаниях и опыте, необходимых для работы в условиях неопределённости на развивающихся рынках.

Проект Московской школы управления «Сколково» реализуется по принципу частно-государственного партнёрства. К настоящему моменту в число партнёров-учредителей бизнес-школы входят шесть частных инвесторов и восемь компаний (российских и зарубежных), которые в течение трёх лет планируют вложить в проект по 5 млн. долл. каждый. Инвесторы обязуются помогать школе и методически преподавать ряд дисциплин, организовывать для слушателей стажировки в своих компаниях [7, 10].

В настоящее время российская экономика испытывает дефицит грамотных управленцев, в первую очередь - руководителей среднего и крупного звена, поэтому перед новыми бизнес-школами стоит задача подготовки управленческих кадров нового поколения, способных достойно представлять интересы России на мировых рынках.

Как видим, российский рынок бизнес-образования находится в начальной стадии развития и серьезного усиления конкуренции, а следовательно, и качественного рывка можно ждать в ближайшие годы. Между тем, уже сегодня очевидны перемены на рынке

бизнес-образования, обуславливающие изменение спроса. Так, В.А. Мау [5] выделяет следующие новые тенденции в развитии спроса на бизнес-образование:

- непрерывность образования ставит акцент на новые знания и компетенции, отдавая им предпочтение по сравнению с формальным дипломом или степенью;

- возрастает спроса на более короткие по продолжительности и сконцентрированные во времени программы. Классические программы MBA сворачиваются до 1 года вместо принятых 2-х лет;

- возросла значимость формы обучения. Все более популярной становится форма обучения «без отрыва от производства» (в вечернее время) или модульная (2-х недельные сессии один раз в квартал);

- возросла роль сегментации слушателей. В программах MBA выделились программы «Executive MBA», предназначенные для топ-менеджеров;

- появление функциональных специализаций программ MBA - MBA-маркетинг, MBA-финансы и т.п.;

- рост интернационализации программ MBA, выражающейся в росте иностранных студентов на этих программах [5].

На рынке образования выделяет несколько типов учебных заведений, обеспечивающих услуги по бизнес-образованию: 1. Бизнес-школы при классических университетах. 2. Частные бизнес-школы. 3. Корпоративные бизнес-школы (академии, университеты). 4. Учебные заведения, создаваемые консалтинговыми фирмами. Представленные форматы бизнес-школ не исчерпывают их разнообразия, которое можно встретить на практике. В данный момент в России доминируют бизнес-школы первого типа. Каждое из типов учебных заведений реализует свою концепцию бизнес-образования.

Можно говорить, что на теоретическом и эмпирическом уровнях исследования социального интеллекта только начинаются. Однако его развитие осуществляется через такую форму групповой работы, как тренинги. Поскольку, по мнению большинства авторов, социальный интеллект рассматривается как инструмент, обеспечивающий человеку адаптацию в обществе, в межличностных отношениях становится очевидным факт развития методами практической социальной психологии психологического феномена, не получившего достаточного теоретического объяснения.

Крупные отраслевые предприятия в условиях ужесточения конкурентной борьбы делают выбор в пользу корпоративной подготовки и переподготовки специалистов, снижая инвестиционные риски. Система корпоративного обучения персонала позволяет решить комплексно вопросы стратегического управления профессиональной компетенции специалиста [4]. Мониторинг профессиональной компетенции специалистов позволяет

предприятию отслеживать «растущих специалистов», «замерших специалистов» и «движущихся вниз». Корпоративные образовательные программы для специалистов разных профессиональных и квалификационных групп обеспечивают профессиональную мобильность, своевременное принятие мер по повышению конкурентоспособности предприятия, формируют корпоративную культуру на новом уровне, повышают качество принимаемых управленческих решений [8].

Ряд крупных отечественных кампаний уже активно практикуют обучение своих работников в собственных учебных центрах, на курсах и в корпоративных университетах. Однако, поскольку в законодательстве нет понятия «корпоративный университет», на практике ему могут соответствовать самые различные формы дополнительного профессионального образования – от ведомственных курсов повышения квалификации (Северсталь, РУСАЛ, ВымпелКом, Вимм-Билль-Данн) до мобильных сетевых тренингов (СК «Росгосстрах», российское представительство международной компании по производству косметики «Магу Кау», биржевое консалтинговое агентство «ForexClub») и т.д. Здесь нет таких атрибутов классического университета, как ректор, ученый совет, а учебную часть заменяет команда опытных менеджеров. Как правило, состав постоянных преподавателей минимальный или они отсутствуют. На контрактной основе приглашаются специалисты или тренеры. Доля вузовских преподавателей не превышает 8 – 10%. На сегодняшний день существуют две основные модели корпоративного образования. Первая – когда заключается договор с фирмой, специализирующейся на оказании услуг дополнительного образования. Вторая модель корпоративного образования связана со специальным инвестированием в человеческий капитал, для чего разрабатываются собственные обучающие программы, создается специально подготовленный штат преподавателей.

Обучение в корпоративном формате эффективно для специалистов и руководителей низового звена. Для обучения менеджеров среднего и, особенно, высшего уровня требуются специальные управленческие знания, которые не нужны большей части персонала. Это определяет необходимость получения управленческого образования в специализированных учебных заведениях в открытом формате.

Таким образом, формы получения управленческих знаний, умений и навыков в сложившейся российской системе образования достаточно разнообразны. Основные отличия заключаются в продолжительности и стоимости обучения, расстановке акцентов на теоретические или практические знания, ориентацией на комплекс компетенций или отдельную компетенцию, универсальные или специфические компетенции и т.п. Кроме того, у потребителя образовательных услуг есть возможность осуществления выбора тех или иных

форм управленческого обучения в соответствии с собственной целью: получение фундаментальных знаний, освоение бизнес-процессов, тренировка отдельных навыков.

Список литературы

1. Васильева Е.Н. Инновационная парадигма социокультурного образования XXI века: [Текст] диссертация доктора социологических наук: 22.00.06 [Место защиты: Тюмен. гос. нефтегаз. ун-т]. – Тюмень, 2007. – 358 с.
2. Гайсина Л.М. Социальная устойчивость российских нефтегазовых компаний в условиях кризиса // Вестник Башкирского университета. – 2011. – Т. 16. - № 4. – С. 1368-1371.
3. Гайсина Л.М. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты // Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Башкирский государственный университет. – Уфа, 2009.
4. Гайсина Л.М. Персонал новой формации: нефтегазовый комплекс России // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – Тюмень: Издательство ТюмГНГУ, 2014. - № 3 (42). – С. 9-12.
5. Мау В.А. Бизнес-образование рубежа веков: вызовы времени и тенденции развития [Текст] // Вопросы экономики. – 2007. - № 10. – С. 75-89.
6. Образование пожилых граждан в условиях демографического старения [Текст] / Г.Г. Сорокин; науч. ред. В.В. Гаврилюк. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. – 140 с.
7. Российский статистический ежегодник. 2009: [Текст] Стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – 795 с.
8. Смирнова Т.Л. Влияние инноваций в профессиональном образовании на структуру рынка рабочей силы [Текст] // Проблемы современной экономики. – 2009. - № 4(32).
9. Современный менеджмент и инновационная, научно-техническая политика. Монография. - Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center». – 2013.
10. Хайруллина Н.Г. Государственное регулирование рынка труда: мнения экспертов // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. – 2014. - № 2 (37). – С. 49-51.
11. Хайруллина Н.Г. Региональный университет в условиях модернизации: результаты социологических исследований Региональные социальные процессы. – 2004. - № 3.
12. Хайруллина Н.Г. Роль социологических технологий в деятельности органов власти, образования и бизнеса [Текст] /Хайруллина Н.Г., Щербаков Г.А. // Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. – 2008. - №4. – С. 44-46.

13. Хрущёва М.И. Высшее профессиональное образование: роль и функции в подготовке профсоюзных кадров (социологический анализ): [Текст] автореф. дисс. на соискание уч. степени кандидата социол. наук. – Екатеринбург, 2002. – 20 с.

Рецензенты:

Орешников И.М., д.ф.н., профессор кафедры философии. ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», г. Уфа;

Авдонин А.Н., д.ф.н., доцент кафедры философии. ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», г. Уфа.