

ДИСКУССИЯ «НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО. ВЕСТНИК ВОЛГОГРАДСКОГО ИНСТИТУТА БИЗНЕСА» – МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ НАУЧНО-ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ ПОЛИГОН БИЗНЕСА, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРАВА»

SCIENTIFIC JOURNAL «BUSINESS. EDUCATION. LAW. BULLETIN OF VOLGOGRAD BUSINESS INSTITUTE» – INTER-DISCIPLINARY SCIENTIFIC-RESEARCH TEST GROUND OF BUSINESS, EDUCATION AND LAW

Профессиональное бизнес-образование в России на сегодняшний день выходит на качественно новый уровень под влиянием изменяющейся внешней экономической среды в условиях глобализации рынков и интернационализации производства. Инвестиции в человека и в интеллектуальные ресурсы стали долгосрочным национальным приоритетом наряду с переходом к экономике инновационного типа и радикальным повышением эффективности производства и управления.

Современные условия и изменения в сфере высшего образования предъявляют новые требования к профессиональной подготовке и повышению квалификации специалистов. Целью переориентации персонала является формирование высокопрофессиональных практиков, обладающих современными знаниями и навыками, которые позволят эффективно осуществлять руководство организациями или их самостоятельными подразделениями в условиях экономических преобразований в России. Правительство РФ активно занимается модернизацией и реформированием системы образования в стране. Необходимо готовить таких специалистов, которые могли бы ориентироваться в быстро меняющейся обстановке. По мере вхождения РФ в ВТО ситуация будет меняться еще быстрее, поэтому успешное руководство требует хорошего предвидения всех тех процессов, с которыми придется столкнуться. С учетом всех этих соображений должен быть осуществлен постепенный переход на многоуровневую подготовку специалистов, формирование и реализацию гибких образовательных программ с опорой на мировой и национальный опыт в области бизнес-образования, экономики, науки и техники.

В последние годы проводятся исследования, которые рассматривают проблемы соответствия уровня подготовки специалистов растущим потребностям организаций и отраслей. Возникает необходимость пересмотра структуры образовательного процесса, обеспечение его соответствия национальным целям технологий подготовки специалистов.

Сегодня наша дискуссия посвящена актуальным вопросам, связанным с перспективами развития профессионального бизнес-образования в России в условиях перехода к инновационной экономике и развития международного сотрудничества.



Currently, professional business education in Russia gets to the new quality level under the impact of changing external economic environment in the conditions of markets globalization and production internationalization. Investments into the human being and intellectual resources have become the long-term national priority together with the transition to the innovation type economics and significant increase of production and management effectiveness.

Modern conditions and changes in the area of higher education provide new requirements to professional training and increase of specialists' qualification. The goal of the personnel re-orientation is the formation of professional practitioners having modern knowledge and skills, who

will effectively manage companies or their independent divisions in the conditions of economic transformations in Russia. The RF Government actively performs modernization and reforming of the system of education in the country. It is required to train such specialists who are able to be guided in the rapidly changing environment. As Russia joining the WTO, the situation will change even faster, therefore successful management requires good forecasting of all processes that will be faced. The gradual transition to multi-level training of specialists, formation and implementation of flexible educational programs based on the global and national experience of business education, economics, science and engineering shall be performed with regards to all above-mentioned considerations.

Recent researches have analyzed conformity of the specialists' education level to the growing demands of the companies and industries. The necessity of reconstruction of the educational process structure, providing its conformity to the national goals of the specialists training technologies has been arisen.

Currently, our discussion is devoted to the urgent issues connected with the prospects of professional business education in Russia in the conditions of transition to the innovation economics and development of the international cooperation.

УДК 658
ВВК 65.291.21

Гришин Игорь Александрович,
д-р экон. наук, доцент, зав. кафедрой менеджмента
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград,
e-mail: igrishin@bk.ru

Grishin Igor Alexandrovich,
Doctor of Economics, Associate Professor, Head
of Management Department Volgograd State University,
Volgograd,
e-mail: igrishin@bk.ru

Николаева Екатерина Александровна,
канд. пед. наук, доцент кафедры
профессиональной иноязычной коммуникации,
магистрант направления подготовки
«Общий и стратегический менеджмент»
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград,
e-mail: e_nikolaeva@hotmail.com

Nikolaeva Ekaterina Alexandrovna,
Candidate of Pedagogy, Associate Professor
of the Department of Foreign Communication
for Professional Purposes Master's Degree undergraduate
of General and Strategic Management
Volgograd State University,
Volgograd,
e-mail: e_nikolaeva@hotmail.com

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРОВ
В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ:
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

**PROFESSIONAL TRAINING OF MANAGERS IN RUSSIA AND ABROAD:
MODERN TRENDS AND DEVELOPMENT PROSPECTS
IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMY**

В статье рассматриваются проблемы профессионализации управленческих кадров в современной России, а также новые требования к подготовке специалистов-управленцев в условиях инновационной экономики. Проведен сравнительный анализ структуры организации профессиональной подготовки и методов организации обучения менеджеров в России и за рубежом. Статья предлагает обзор ведущих учебных заведений России и зарубежных бизнес-школ, специализирующихся на подготовке управленческих кадров, а также обобщение их передового опыта. Авторами в статье определяются дальнейшие перспективы развития системы подготовки менеджеров в России.

The article analyzes the problems of the management professionalization in modern Russia, as well as the new requirements to the managers training in the conditions of the innovative economy. The comparative analysis of the professional training structure and the methods of managers training in Russia and abroad has been carried out. The article provides the overview of the leading educational institutions in Russia and foreign business schools specializing in management training, as well as the generalization of their best practices. The authors have defined the further prospects of development of the managers training system in Russia.

Ключевые слова: менеджер, менеджмент, глобализация, инновационная экономика, профессиональная подготовка, управленческие кадры, профессионализация, повышение квалификации, переподготовка, модернизация образования, бизнес-школа, Доктор делового администрирования, Магистр делового администрирования, учебные технологии.

Keywords: manager, management, globalization, innovative economy, professional training, management personnel, professionalization, professional development, retraining, modernization of education, business school, DBA (Doctor of Business Administration), MBA (Master of Business Administration), learning technologies.

Сегодня особое значение приобретает интеллектуальный труд, который является основой технологии, управления, образования, а инвестиции в человека признаны долгосрочным национальным приоритетом на 2008–2020 годы. Среди главных ориентиров развития страны – переход к экономике инновационного типа, радикальное повышение эффективности производства и управления. Реализация намеченных перспектив требует всестороннего обоснования стратегических решений. «При этом для каждого такого решения относительно данной экономической системы – предприятия, региона, страны в целом и т. д. – должны быть тщательно продуманы и организационно обеспечены все аспекты влияния его последствий на ментальную, культурную, институциональную, когнитивную, имущественно-технологическую, имитационную и историческую подсистемы. Это требует существенного пересмотра сложившихся методов управления на всех уровнях экономики» [1].

Объективные основания для изучения проблем профессионализации управленческих кадров в современной России связаны, во-первых, с возникновением в России нового социально-структурного образования – менеджеров. Их количество, как и влияние в обществе, с каждым годом возрастает, что объясняет пристальный интерес научной общественности к формированию профессионально-управленческого слоя среднего класса в России, получившего название «средний высший класс». Во-вторых, профессионализация управленческих кадров выступает одним из решающих факторов формирования эффективной деятельности организации, влияя на структурные изменения в управленческой деятельности и способствуя тем самым институционализации российского менеджмента. В-третьих, профессионализация управленческих кадров соответствует потребностям социальной структуры и обеспечивает эффективное функционирование социальных институтов.

В-четвертых, изучение проблем профессионализации управленческих кадров способствует более глубокому пониманию особенностей формирования российских бизнес-процессов в условиях глобализации.

В настоящее время экономику российских регионов считают экономикой смешанного типа, нуждающейся в профессиональном менеджменте. Реализация менеджмента в России связана с особенностями экономики переходного периода и определенной культурой рыночного поведения, национальным менталитетом, что затрудняет механический перенос западных методов рыночного регулирования в российскую экономику и требует формирования собственной теории и модели российского менеджмента и соответственно национальной модели подготовки управленческих кадров [2].

В бывшем Советском Союзе идеи совершенствования управления, в том числе использование экономических методов управления, стали актуальны в 60-х годах XX века. В конечном итоге развитие этих идей привело к пониманию необходимости профессионализации управления и разработке концепций подготовки специалистов в этой области деятельности. Наиболее законченное выражение и практическое значение получила эта концепция в начале 80-х годов. Тогда была открыта специальность «Менеджмент» со множеством специализаций: отраслевых, функциональных и проблемных. Далее возник целый комплекс специальностей менеджмент-образования: маркетинг, управление персоналом, информационный менеджмент, экологический менеджмент и др. В настоящее время более 500 высших учебных заведений России осуществляют подготовку менеджеров, но, по подсчетам специалистов, они в состоянии удовлетворить потребности предприятий лишь на 38%.

С самого начала организации профессиональной подготовки менеджеров в России развивалось несколько ее направлений: *первое образование, дополнительное образование, второе образование, повышение квалификации, переподготовка*. Эти направления не мешали друг другу, а наоборот, обогащали проблематику и методику подготовки менеджеров. Первое образование было ведущим, поскольку в рамках его развития формировался фундаментальный подход к профессионализации, совершенствовались методики эффективности управленческой деятельности и анализа проблем. Дополнительное образование характеризовало практическую потребность знаний и набор наиболее актуальных проблем развития управления. Концепция дополнительного профессионального образования реализовалась в разработке нормативно-правовой базы, регулирующей и регламентирующей деятельность системы повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров, и определялась законами и постановлениями Правительства Российской Федерации, указами Президента РФ, решениями коллегии Министерства образования. Развитию этого процесса способствовало определение теоретической и методологической основы послевузовской модели непрерывного образования и выделение профессиональной переподготовки управленческих кадров в качестве объекта специального рассмотрения.

Целью переориентации управленческого персонала является формирование высокопрофессиональных менеджеров-практиков, обладающих современными знаниями и навыками, которые позволят эффективно осуществлять руководство организациями или их самостоятельными подразделениями. Программа переподготовки должна содействовать карьерному росту ее выпускников и успеху

деловых организаций в условиях экономических преобразований в России.

Опыт СССР и России в организации подготовки менеджеров можно оценивать по-разному. В СССР была плано-во-директивная экономика, и, следовательно, подготовка специалистов в области менеджмента до 90-х годов не соответствует потребностям рыночной экономики. Однако многие проблемы управления крупными промышленными отраслями и комплексами остаются актуальными и сегодня. Формирование крупномасштабного и фундаментального мышления менеджера – это также опыт развития подготовки менеджеров в России. Умение решать организационные проблемы не всегда зависит от социально-экономических условий управления. А эти умения также проектировались на прежних этапах развития образования менеджеров в России. Очень важно и то, что за короткий период экономических преобразований с 90-х годов до настоящего времени Россия приобрела и накопила уникальный опыт профессионализации управления, и это обстоятельство нельзя не учитывать в обсуждении проблем образования менеджеров. Сегодня пройден определенный путь развития, заложен прочный фундамент, на основе которого в настоящее время формируется национальная «цеховая» культура, происходит становление и организационное оформление профессии менеджера. Нынешнюю стадию развития профессии можно охарактеризовать как период согласования основных принципов и норм профессиональной деятельности.

Разработка и реализация экономических реформ, переход к рыночной экономике предъявляют новые требования к уровню квалификации специалистов управления. Сложность формирования профессиональных управленческих кадров в условиях рыночных отношений объясняется тем, что ряд теоретических и методологических проблем в этой области до сих пор не получил необходимой проработки. Если большинство исследователей, разрабатывая организационные формы обучения кадров управления, затрагивают вопросы методов подготовки, то в области методологии и объективных основ формирования управленческих кадров в настоящее время существует много проблем. Это отсутствие теоретических основ и единого методологического подхода к формированию профессиональных кадров управления, общего для всех категорий специалистов, методологии научной оценки эффективности формирования кадров и др.

В связи с тем, что на современном этапе развития рыночных отношений резко возрастает цена ошибок, допущенных в процессе подготовки и принятия управленческих решений, а эффективность управления социально-экономическими системами (предприятиями, организациями) все в большей степени зависит от уровня квалификации, компетентности, опыта, деловых качеств специалистов управления, решение указанных проблем приобретает особое значение. Этим обуславливается необходимость разработки как теоретических вопросов места и роли управленческих кадров в социально-экономической системе, количественных и качественных аспектов проблемы их воспроизводства, так и вопросов теории и методологии формирования и оценки этих кадров. Однако все эти разработки могут быть результативными лишь в том случае, если мы исходим из правильных теоретико-методологических предпосылок и реально поставленных целей развития процесса формирования профессиональных кадров управления.

Таким образом, профессиональная подготовка управленческих кадров – проблема широкая и многоплановая.

Ее разработка требует объединенных усилий представителей различных наук. Вместе с тем попытка исследовать некоторые организационно-правовые аспекты этой проблемы, наметить определенные пути совершенствования системы обучения управленческих кадров может, как нам кажется, оказать известное влияние на успешное решение многих других вопросов, связанных с функционированием аппарата управления организацией (предприятием).

Сейчас Правительство РФ активно занимается модернизацией и реформированием системы образования управленческих кадров в стране. Необходимо готовить таких специалистов, которые могли бы ориентироваться в быстро меняющейся обстановке. По мере вхождения РФ в ВТО ситуация будет меняться еще быстрее, поэтому успешное руководство требует хорошего предвидения всех тех процессов, с которыми придется столкнуться.

С 1997 года в России реализуется «Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ (Президентская программа)», стратегической целью которой является создание федерального резерва высококвалифицированных, компетентных руководителей и формирование управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей экономики России. Важнейшей из этих тенденций менеджмента является профессионализация управленческой деятельности, подготовка менеджеров, создание условий для их деятельности. Официальные задачи программы подразумевают ежегодную переподготовку в России и за рубежом 5000 руководителей высшего и среднего звена; создание (федерального) кадрового резерва для работы на высших управленческих должностях в организациях реального сектора экономики страны; а также создание единой информационной базы данных обо всех участниках программы с целью обеспечения их максимально эффективного дальнейшего сотрудничества.

75% от числа опрошенных управленцев прошли повышение квалификации в период с 2006-го по 2011 год, из них 16,7% повышают свою квалификацию ежегодно. Ответы респондентов о наличии дополнительного образования в виде второго высшего образования, курсов повышения квалификации, обучения по Президентской программе подготовки управленческих кадров в виде тренингов и семинаров распределились в равной степени. Понимание управленческими кадрами необходимости и важности профессионального развития является положительным моментом в процессе институционализации менеджмента в России [3].

На сегодняшний день условно можно выделить четыре группы учебных заведений, осуществляющих образование в области менеджмента:

1) крупнейшие государственные экономические институты (Государственный университет управления, АНХ при Правительстве РФ, РЭА им. Плеханова, Высшая школа экономики, Санкт-Петербургская академия экономики и финансов), которые еще в советское время готовили специалистов в области 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 изначально имеется основа для разработки оригинальных учебных материалов и подготовленный профессорско-преподавательский состав;

2) факультеты отраслевых государственных вузов, ориентированные на бизнес-подготовку. Данные факультеты

можно отнести к бизнес-образовательным учреждениям условно: обычно они не имеют достаточной методической базы и квалифицированные преподавательские кадры для того, чтобы их деятельность отвечала стандартам бизнес-образования, за исключением тех факультетов, которые изначально создавались для подготовки и повышения квалификации руководителей (по отраслям);

3) бизнес-школы при старейших государственных вузах, обладающих высокой степенью автономности от организации-учредителя (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 ведению занятий известных специалистов и выдавать «авторитетные» дипломы материнских структур, они близки к западному пониманию термина «бизнес-школа», хотя имеется ряд отличий;

4) полностью независимые образовательные учреждения, которые большей частью реализуют образовательные программы с присвоением степени бакалавра менеджмента.

Существует ряд зарубежных программ, которые на сегодняшний день успешно реализуются в России и пользуются значительной популярностью, позволяя российским управленцам соответствовать международным стандартам и требованиям. Наиболее престижными программами являются DBA (*Doctor of Business Administration* – Доктор делового администрирования) и MBA (*Master of Business Administration* – Магистр делового администрирования).

DBA – программа экономического послевузовского образования (продолжительностью от 1 года до 5 лет), предполагающая получение дополнительных знаний по прикладным экономическим дисциплинам. Квалификация DBA дает право занятия управленческих должностей высшего звена. В настоящее время в России данная квалификация официально не признается, однако ряд крупных компаний учитывают ее при приеме на работу. Кроме того, Высшая аттестационная комиссия России рассматривает вопрос об официальном учреждении такой степени (рабочее название «Доктор бизнеса и администрации») для разгрузки диссертационных советов от защит государственных деятелей, политиков и менеджеров высшего звена, желающих поднять свой социальный статус [4].

Квалификация MBA подразумевает способность выполнять работу руководителя среднего и высшего звена. Период обучения в зависимости от начальной подготовки и конкретной программы занимает от двух до пяти лет. Первые прототипы современных программ MBA появились в США в конце XIX века – когда фирмам потребовались специалисты, владеющие научным подходом к управлению. В середине XX века первые программы MBA появились и в Европе. В настоящий момент во всем мире успешно действуют учебные организации, присваивающие своим выпускникам эту степень.

Несмотря на широкое распространение, до сих пор не существует единого стандарта квалификации MBA. Это приводит к сложностям при оценке и сравнении качества различных программ подготовки. Большинство учебных заведений, реализующих программу MBA, стараются получить аккредитацию, чтобы отделить себя от многочисленных мошенников, активно использующих бренд MBA (предлагающих выдать документ с заветной аббревиатурой после прохождения краткосрочного обучения или даже

просто по факту оплаты). Наиболее престижными негосударственными аккредитациями являются EQUIS (European Quality Improvement System), AMBA (Association of MBAs), AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) [5].

Бизнес-школы, которые предоставляют степень MBA, чаще всего создаются при университетах: так, *Harvard business school* создана при Гарвардском университете, а *Stanford Graduate School of business* создана при Стэнфордском университете. При всем многообразии бизнес-школ есть наиболее известные из них, которые входят в рейтинги мировых топ бизнес-школ: Лондонская школа бизнеса (*London Business School*), MITSloan школа менеджмента (*MIT Sloan School of Management*) – известная международная бизнес-школа при Массачусетском технологическом институте в Кембридже США, Уортонская школа бизнеса (*Wharton School of Business*) Университета Пенсильвании и другие. Ежегодные рейтинги топ бизнес-школ проводят и публикуют три известных мировых издания: *Financial Times*, *US News* и *Business Week*.

В 1994–2004 годах в ряде вузов проходил эксперимент Министерства образования РФ по подготовке менеджеров высшей квалификации по программам «Мастер делового администрирования». С 2004 года вузы могут проводить лицензирование обучения по данным программам как программам дополнительного образования. Слово *мастер* вместо традиционного *магистр* в названии программы использовано для отличия от программ подготовки магистров – как программ высшего профессионального образования. Дальнейший статус программы увязывается с окончательным решением по вопросу о сокращении номенклатуры направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования и утверждением государственных образовательных стандартов третьего поколения.

Также некоторые вузы в России имеют партнерские соглашения о взаимном сотрудничестве в области предоставления «*dual diploma*» и «*dual degree*» MBA – когда наряду с обучением учебному курсу по российской методике, в частности по специальности «Менеджмент», студентам предоставляется возможность получать знания, а в последующем диплом иностранного университета. В таком случае в значительной степени снимается проблема признания степени MBA при желании выпускника дальнейшего трудоустройства за рубежом.

Отметим, что среди слушателей российских учебных бизнес-программ повысились требования к содержанию и формам преподавания, предполагающим использование реальных ситуаций из российской деловой практики. Курсы, построенные только на западном материале, уже не пользуются спросом и популярностью. Руководители, обеспечивающие выживание и развитие предприятий в непростых экономических условиях, уже не хотят изучать темы, которые не приносят немедленную пользу в их повседневной деятельности.

Образовательные потребности российских слушателей и спрос на учебные программы существенно различается в зависимости от возраста и занимаемой должности. Если молодые специалисты предпочитают программы или иные долгосрочные фундаментальные учебные программы, то более взрослые и опытные менеджеры выбирают преимущественно краткосрочные, максимально приближенные к непосредственному применению учебные курсы.

Сегодня максимальным спросом в России пользуются программы, основанные на анализе реальных бизнес-проб-

лем. Такие курсы состоят из 3–4-дневных интенсивных учебных модулей, разделенных периодами от 3 до 4 недель. Такая структура изложения учебного материала дает возможность сочетать процесс обучения с воплощением полученных знаний и навыков на практике, что существенно повышает общую эффективность получаемого бизнес-образования.

Все больший спрос и популярность на рынке бизнес-образования набирает такое направление, как *коучинг* (от англ. *coaching* – обучение, тренировки) – метод консультирования и тренинга, отличающийся направленностью мотивации и нацеленный на организацию поиска наиболее эффективных путей достижения целей компании; при этом проводится работа с отдельными руководителями компании и с командами сотрудников. Руководители, менеджеры осознают, что достичь баланса личной и профессиональной областей жизни, приносящего наибольшее удовлетворение и являющегося максимально эффективным, без профессиональных консультаций с *коучем* (тренером) становится непросто. Во многих компаниях практикуется обучение сотрудников коучинг-менеджменту.

Ни одна научная дисциплина не уделяет столько внимания методике преподавания, как менеджмент в современной России. Необходимость столь тщательного подхода к методу преподавания объясняется спецификой менеджмента как новой учебной дисциплины и особыми характеристиками групп слушателей, на которые ориентируется менеджмент. Проблемы:

- содержание науки менеджмента отстает перед созданием новых методов преподавания менеджмента;
- 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 рыночной потребности организаций и т. п.

Интеллектуализация труда трансформировала социальные представления о личностных приоритетах обучаемых специалистов, выдвинув на первое место образованность, непрерывность, креативность, самостоятельность. Но эти приоритеты вступили в противоречие с существующей системой образования, сложившейся десятилетиями. В России сложилось два параллельных менеджмент-сообщества, порой противостоящих друг другу (в основе противостояния – инструменты и технологии, которые используют сообщества): первое – преподаватели, тренеры и консультанты по управлению, теоретики менеджмента; второе – реально действующие менеджеры в организациях. Представители первого сообщества ориентированы на западную культуру и образцы менеджмента, вторые находятся в рамках отечественной культуры и критически относятся к теоретическим конструкциям первых.

Учебные технологии, применяемые в преподавании менеджмента для развития личностных и профессиональных качеств у студентов, являются центральным звеном в повышении эффективности учебного процесса. Главным подходом в обучении управлению бизнесом во многих современных продвинутых бизнес-школах стало обучение действием (*action-reflection-learning*), показавшее свою высокую эффективность, особенно в работе с менеджерами. Другим ключевым методом обучения представителей бизнеса стал метод групповой работы (*group/team work*), при-

меняемый в разных формах: групповые проекты, в том числе внеклассные и междисциплинарные; обсуждение кейсов (*case discussion*) и выполнение практикующих упражнений (*experiential exercises*) в малых учебных группах; проектные группы в деловых играх (*business games*) и дипломных проектах (*thesis*) [6].

Дипломные проекты выполняются в группах от двух до четырех человек. Известно, что групповое решение эффективнее индивидуального и дает возможность проработать большее количество альтернативных решений. По каждому дипломному проекту есть возможность обсудить в группе со своими коллегами тему и планируемое содержание дипломной работы. Темы дипломов всегда сугубо практические и связаны с изменениями на рабочем месте обучающегося или с созданием им нового бизнеса. Отличительным является то, что тема заявляется студентом не в конце обучения по программе, а в первом модуле, и дальнейший процесс обучения получает направленность и привязку к тем задачам, которые студент поставил для себя.

Кейс-метод является эффективной методикой преподавания менеджмента, так как основывается на анализе конкретных ситуаций по взаимодействию представителей различных культур в деловой среде. Студенты, ознакомившись с описанием организационной проблемы в поликультурной среде, самостоятельно анализируют ситуацию, диагностируют проблему и обсуждают свои решения в групповой дискуссии. Этот метод нацелен на получение студентами реального опыта по выявлению и анализу сложных проблем деловой интеракции. Основные разновидности кейсов, применяемых в обучении менеджменту: 1) *Case-Study-Method (кейс без формулирования проблемы)*: этот вариант отличается большим объемом материала, так как помимо описания случая предоставляется и весь объем информационного материала, которым могут пользоваться участники; 2) *Case-Problem-Method (кейс с заданной проблемой)*: при этом варианте в ходе описания кейса явно формулируются и проблемы, таким образом, остается больше времени на разработку вариантов решения и подробное обсуждение решений; 3) *Case-Incident-Method (прикладные упражнения)*: этот вариант отличается тем, что в центре внимания находится процесс получения информации; по этой причине кейс часто изображается не в полном объеме (фрагментарно); 4) *Stated-Problem-Method (кейс с принятым решением)*: характерной чертой этого варианта является предоставление готовых решений и их обоснований. Задача студентов заключается в первую очередь в ознакомлении со структурой процесса принятия решений на практике, в критической оценке принятых решений и по возможности в разработке альтернативных решений [4].

Управленческие игры (management games) являются одной из разновидностей деловых игр и проводятся с использованием мультимедийного оборудования: студенты делятся на группы по пять-шесть человек, которые должны конкурировать между собой на имитированном международном рынке. Данный метод применяется в основном для обучения руководителей и организаторов международного бизнеса. Используются также и другие способы моделирования поведения в бизнесе, выполняющие синтезирующую роль в освоении ключевых дисциплин профиля, а также усиливают фактор ролевого поведения и командной работы в решении проблем бизнеса.

Обоснованность внедрения кейсов, иллюстрирующих реальную практику российских предприятий в деловой среде, в обучение менеджменту связана с выработкой у студен-

тов умения анализировать и прогнозировать положение дел в собственной организации, вырабатывать пути решения возникающих проблем и разрешения конфликтов и трудностей. Изучение применения западных кросс-культурных концепций и теорий к российскому деловому поведению в конкретных бизнес-организациях является богатым полем для дискуссий и неожиданных управленческих решений.

Также необходимо широко использовать в преподавании дисциплин профессионального цикла интерактивные и мультимедийные технологии и методы обучения, позволяющие непосредственно иллюстрировать современные процессы в режиме реального времени: например, сети дистанционного контроля знаний типа Uniweb, дистанционные технологии обучения, позволяющие осуществлять контроль за текущей работой студентов, а также видеоконференции и вебинары, которые появились в последнее время на разных серверах, например YouTube. Многие университеты, в том числе зарубежные, размещают выступления лекторов, экспертов в области менеджмента и успешных бизнесменов. Так, в доступе есть видеозаписи Г. Хофстеде, объясняющего основы своего метода измерения влияния национальной культуры на управление бизнесом. Существует также большое количество видеокейсов, доступных на различных образовательных порталах. Следует инициировать работу студентов по созданию собственного интернет-контента, который будет наглядно демонстрировать результаты их учебной деятельности совместно с преподавателями [Там же].

Все эти современные учебные технологии, основанные на концепции научения и обмена опытом, позволяют не только развить у студентов более глубокое понимание широко применяемых в бизнесе теорий, концепций и практик, но и, что является наиболее важным, выработать в себе качества, необходимые для эффективного превращения полученных знаний в действия, ведущие к успеху. Тесное общение студентов, предусмотренное разными групповыми форматами, включая внеклассные, создает возможность формирования партнерских отношений не только в процессе обучения, но и на перспективу. Новые программы подготовки управленческих кадров в России будут требовать нового типа отношений «преподаватель – студент». Предполагается, что студент должен будет сам руководить получением знаний, сам определять свое учебное расписание и сам решать свои проблемы. Интерактивные формы обучения должны будут ориентироваться на неоднозначные и порой противоречивые современные реалии бизнеса и его окружения [8]. Новый формат обучения управлению бизнесом в будущем должен предоставлять студентам возможность самим делать обобщение существующей практики, а не принимать на веру готовые рецепты. Такая новая парадигма обучения управлению бизнесом уже заявлена в программе Гарвардской школы бизнеса *Leadership Direct*. Эта программа направлена на подготовку руководителей с высоким лидерским потенциалом. Применяемые в ней методы основаны на принципе *группового научения* – основе концепции научающейся организации – *Learning Organization* и модели научения, когда лидер, то есть студент программы, выступает как преподаватель для самого себя [9]. У российских школ бизнеса, освободившихся в этом году от государственного регулирования программ дополнительного образования, появилась возможность принять этот вызов.

Следует признать, что подготовка, формирование менеджеров в разных странах очень сближается и по существу, и по методам организации обучения, особенно в последнее

десятилетие. Менеджмент как профессия, как область знаний становится поистине интернациональным. Освоение опыта управления каждой из стран, передача этого опыта – дело очень ценное и полезное. И это начинают понимать все. Ведь это позволяет не только понять, как вести бизнес за границей, но и научиться избегать ошибок в ситуациях, которые не встречались в настоящем и прошлом, но вполне возможны в будущем. История чужого успеха или неудачи тоже бывает очень поучительна. И, конечно, научные и эмпирические обобщения, выработка общих принципов эффективного управления, типизация его различных форм и условий их применения – все это предмет серьезной работы тех, кто думает о менеджменте в научном плане, продвигает вперед управленческую мысль.

Однако образовательная ситуация по подготовке менеджеров в России до сих пор остается неопределенной, так как в российском обществе социальный заказ на менеджеров не сложился, а деятельность учебных заведений по подготовке менеджеров похожа на экспериментирование. Не развиты в достаточной степени независимые формы и механизмы участия работодателей и профессиональных сообществ в решении вопросов образовательной политики, в том числе в процессах независимой общественной оценки качества менеджмент-образования. Слабая интеграция образовательной и научной, производственной деятельности может привести к окончательному отрыву теории от практики. Содержание менеджмент-образования и образовательные технологии до сих пор не всегда соответствуют современным требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности российского образования на мировом рынке образовательных услуг, что негативно влияет на готовность российской системы образования к интеграции в мировое образовательное и экономическое пространство. Все это привело к появлению на рынке менеджмент-образования ряда предпринимателей, которые откровенно рекламируют свои программы, а не занимаются адаптацией их содержания под реалии национальной экономики.

Мы считаем, что 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) менеджмент как процесс экономического, технологического и социального управления по достижению организационных целей. В течение последнего десятилетия в России управленческим дисциплинам стремятся придать академический статус. Во-первых, происходит консолидация ученых и менеджеров в академии и ассоциации с различными идеологическими основаниями (Российская ассоциация бизнес-образования, Ассоциация развития образова-

ния, Ассоциация менеджеров России). Во-вторых, активно действуют коммерческие образовательные бизнес-проекты. В-третьих, появляются образовательные интернет-порталы для менеджеров. В-четвертых, появилось целое направление менеджмент-литературы: базовых учебников по менеджменту, хрестоматийной и учебной литературы, периодических изданий. Таким образом, сформировалось поле для развития теории российского менеджмента. Российская наука озабочена поиском дополнительных средств самолегитимации через закрепление за менеджментом статуса учебной дисциплины, в которой требуются особые, оригинальные технологии преподавания. Академическое сообщество менеджмента пытается создать свою методическую идеологию, в которой подчеркивается значение методов преподавания в обучении управлению.

Таким образом, в России складывается система подготовки менеджеров, которая пока не приняла законченный вид. С вхождением России в ВТО отраслевые организации заинтересованы в подготовке менеджеров. С учетом этих соображений должен быть осуществлен постепенный переход на многоуровневую подготовку менеджеров, формирование и реализацию гибких образовательных программ с использованием мирового и национального опыта в области менеджмент-образования и экономики, науки и техники. В последние годы проводятся исследования, которые рассматривают проблемы соответствия уровня подготовки менеджеров растущим потребностям организаций и отраслей. Возникает необходимость пересмотра структуры образовательного процесса, обеспечение его соответствия национальным целям технологий подготовки менеджеров. Вместе с тем нет аргументов в пользу вывода о завершенности научных исследований по анализу и проектированию менеджмент-образования в России.

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что роль управленческих кадров в формировании института менеджмента в России на рубеже XX–XXI веков возрастает. Речь идет о повышении уровня профессионализма управленческих кадров и конкурентоспособности российских организаций, привлечении их к социальной ответственности, стабилизации общественных отношений и становлении новых социально-структурных взаимозависимостей. Кроме того, необходимость профессионализации управленческих кадров в современной России обусловлена усложнением глобализационных процессов, появлением новых форм социально-структурных отношений, повышением требований к профессионально-управленческому слою вследствие увеличения масштабов торговли, производства, вовлечения новых ресурсов в хозяйственную деятельность, роста экологических и других ограничений, диктующих более сложные формы и способы решения проблем, возникающих в России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Клейнер Г. Б. Простота и сложность системной структуры экономики. Встреча с простотой / под ред. О. В. Иншакова. Волгоград: Волгоградское научное изд-во, 2006.
2. Шемятихина Л. Ю. Проблемы профессионального обучения менеджеров в России и перспективы развития теории российского менеджмента // Современные наукоемкие технологии. 2007. № 11 С. 64–67.
3. Абрамов Р. Н. Социальный анализ процессов профессионализации российских менеджеров // Рубеж (альманах социальных исследований). 2001. № 17. С. 51.
4. Вольфс Б., Ермаков В., Оглино А. Программа DBA (Доктор делового администрирования): новые перспективы на старом континенте // Вестник Московского университета. Сер. 24. Менеджмент. Изд-во Московского университета. 2012. № 1. С. 102–113.
5. Кэтлин Аллен, Питер Эконом. MBA для «чайников» – The Complete MBA For Dummies. М.: Диалектика, 2006. 352 с.

6. Болтрукевич В. Е. Статья другими: выпускники ВШБ МГУ о программе Executive MBA // Вестник Московского университета. Сер. 24. Менеджмент. Изд-во Московского университета. 2012. № 1. С. 115—141.
7. Гришин И. А., Николаева Е. А. Особенности исследований и преподавания кросс-культурного менеджмента в условиях глобализации рынков и интернационализации производства в России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 4 (21). С. 78—82.
8. Лоранж П. Чему и как должна обучать школа бизнеса? Библиотека менеджмента [Электронный ресурс]. URL: <http://management/business-school.php> (дата обращения: 2.03.2013).
9. Leadership Direct [Электронный ресурс]. URL: http://corporatelearning.hbsp.org/corporate/assets/content/16026_LeadDirect_Brochure_May10.pdf (дата обращения: 02.03.2013).

REFERENCES

1. Kleiner G. B. Simplicity and complexity of the economics systematic structure of the. Meeting with simplicity / Edited by O. V. Inshakov. Volgograd: Volgograd Science Publishers, 2006.
2. Shemyatihina L. Yu. Problems of managers' professional training in Russia and prospects of Russian management theory development // Modern high technologies. 2007. # 11 P. 64–67.
3. Abramov R. N. Social analysis of professionalization process of Russian managers // Rubezh (Almanac of Social Research). 2001. # 17. P. 51.
4. Wolfs B., Ermakov V., Oglino A. The DBA in German speaking European countries: new perspectives in the old continent // Bulletin of Moscow University. Series 24. Management. 2012. # 1. P. 102–113.
5. Kathleen Allen, Peter Economy. MBA for «dummies» — The Complete MBA for Dummies. М.: «Dialectics». 2006. 352 p.
6. Boltrukevich V. E. Becoming different: MSU BS graduates about EMBA Program // Bulletin of Moscow University. Series 24. Management. 2012. # 1. P. 115–141.
7. Grishin I. A., Nikolaeva E. A. Feature of research and teaching of cross-cultural management in the context of the markets' globalization and internationalization of production in Russia // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2012. # 4 (21). P. 78–82.
8. Lorange P. What and how must business school teach? Library of management [Electronic resource]. URL: <http://www.management.aanet.ru/management/business-school.php> (date of viewing: 02.03.2013).
9. Leadership Direct [Electronic resource]. URL: http://corporatelearning.hbsp.org/corporate/assets/content/16026_LeadDirect_Brochure_May10.pdf (date of viewing: 02.03.2013).

УДК 37
ББК 74

Козубцов Игорь Николаевич,
канд. техн. наук, профессор РАЕ,
ведущий научный сотрудник научно-
исследовательской лаборатории междисциплинарных
исследований Научного центра связи
и информатизации Военного института
телекоммуникаций и информатизации
Национального технического университета Украины
«Киевский политехнический институт»,
Украина,
e-mail: kozubtsov@mail.ru

Kozubtsov Igor Nikolayevitch,
Candidate of technical sciences, professor of RAS,
leading scientists of the scientific-research
laboratory of the Inter-disciplinary researches
of the Scientific center of communication
and information sciences of the Military
institute of telecommunication and information sciences
of the National technical university
of Ukraine «Kiev poly-technical institute»,
Ukraine,
e-mail: kozubtsov@mail.ru

РОЛЬ И ВЗАИМОСВЯЗЬ ТЕОРИИ И МЕТОДИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ СИНТЕЗА ЦЕЛОСТНОЙ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КАРТИНЫ МИРА

THE ROLE AND INTER-COMMUNICATION OF THE THEORY AND METHODS OF PROFESSIONAL EDUCATION IN THE PROCESS OF SYNTHESIS OF THE INTEGRAL SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL MAP OF THE WORLD

В статье рассмотрена прямая взаимосвязь философии образования, теории и методики профессионального образования. В результате возникает синтез междисциплинарного парадокса, который невозможно классифицировать по объективным причинам. Решить этот парадокс можно только посредством изменения существующей философии классификации научных направлений. На данный момент

в научном обществе существует один выход – расплывчатое представление результата диссертационного исследования. Размытость способствует возможности подгонять любой результат под шаблон доминирующей специальности. Этим объясняется медленное развитие науки и техники. Как следствие – почти не расширяются новые горизонты исследований.