

УДК 378.147
ББК 65.050

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.384

Svetnik Tamara Vasilevna,
Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Enterprise Economy
and Entrepreneurship,
Baikal State University,
Russian Federation, Irkutsk,
e-mail: svetnikt@mail.ru

Koroleva Irina Borisovna,
Candidate of Economics,
Associate Professor of the Department of Enterprise Economy
and Entrepreneurship,
Baikal State University,
Russian Federation, Irkutsk,
e-mail: fine-1@yandex.ru

Svetnik Nataliia Vasilevna,
Candidate of Economics,
Senior Lecturer of the Department of Service
and Service Technology,
Irkutsk State University,
Russian Federation, Irkutsk,
e-mail: svetniknv@yandex.ru

Светник Тамара Васильевна,
д-р экон. наук, профессор,
профессор кафедры экономики предприятий
и предпринимательской деятельности,
Байкальский государственный университет,
Российская Федерация, г. Иркутск,
e-mail: svetnikt@mail.ru

Королева Ирина Борисовна,
канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики предприятий
и предпринимательской деятельности,
Байкальский государственный университет,
Российская Федерация, г. Иркутск,
e-mail: fine-1@yandex.ru

Светник Наталия Васильевна,
канд. экон. наук,
старший преподаватель кафедры сервиса
и сервисных технологий,
Иркутский государственный университет,
Российская Федерация, г. Иркутск,
e-mail: svetniknv@yandex.ru

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ И УМЕНИЙ РАБОТЫ С УПРАВЛЕНЧЕСКИМИ ПРОБЛЕМАМИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ КУРСА «МЕНЕДЖМЕНТ» В ВУЗЕ

DEVELOPING OF STUDENTS' PROFESSIONAL SKILLS AND ABILITIES IN SOLVING MANAGERIAL PROBLEMS IN LEARNING THE COURSE "MANAGEMENT" AT THE UNIVERSITY

13.00.08 — Теория и методика профессионального образования
13.00.08 — Theory and methods of vocational education

В статье представлены результаты теоретических исследований и практики преподавательской деятельности авторов по формированию у студентов навыков и умений работы с управленческими проблемами в процессе изучения курса «Менеджмент» в вузе. Курс разработан в рамках образовательного стандарта нового поколения ФГОС ВО 3++ с использованием компетентностно-деятельностного подхода. Его деятельностьная составляющая расширена и углублена авторами за счет использования основных положений системомыследеятельностной методологии (СМД-методологии), разработанной российскими учеными. В курсе «Менеджмент» в постановке авторов предусмотрено освоение ее основных положений в составе модели рефлексии в рамках онтологии деятельности и методов проектного изменения организаций. Овладение ими создает основу для развития мышления будущих специалистов об управлении в динамично изменяющихся условиях внешней и внутренней среды и позволяет эффективно работать с возникающими управленческими проблемами. В СМД-методологии подчеркивается опосредованный характер связи мышления и деятельности через рефлекссию, коммуникацию и понимание [1]. Будущие специалисты в области экономики и менеджмента должны быть готовы к работе с проблемами в своей предметной области. Основная предметная область — это управление в коммерческой компании (организации, по Гражданскому кодексу РФ). В настоящей статье представлен авторский

подход к постановке курса «Менеджмент», уточненный механизм и расширенная процедура осуществления рефлексии деятельности, способствующие эффективному решению управленческих проблем. Это достигается за счет единства понимания управленческой ситуации, использования методологии мышления, совершенствования деятельности и развития личности менеджера. Рассмотрены основы организации проектного подхода и проектного изменения организаций в целях устранения управленческих проблем и обеспечения развития.

The article demonstrates the authors' results of theoretical studies and teaching experience that relate with developing of the student's professional skills and abilities in solving managerial problems as part of the course «Management» at the university. Educational course is worked out according to the new standard FSES HE 3++ with the use of competency-activity approach. The authors deepened activity part of the course by using the system-thinking methodology basic principles that was developed by the Russian researchers. The basic principles that students will learn in "Management" course, which us stated by the authors, include the model of reflection within the framework of the activities' ontology and the methods of project organizational adjustments. The study of these principles creates the basis of development of thinking of future specialists in management in the face of changing external and internal organization's environment, allow them effectively solving managerial problems.

The system-thinking methodology emphasizes the indirect connection of thinking and activity through reflection, communication and comprehension. Future specialists in economy and management should be prepared to work with problems in their subject area — management of a commercial company (organization, according to the Civil Code of the Russian Federation). This research represents the authors' approach to developing and teaching of the "Management" course, more specified mechanism and complemented reflection's model of activity that contribute to effectively solving managerial problems. This is achieved at the expense of harmony of the managerial situations understanding, the using of the thinking methodology, improvement of activities and development of the manager's personality. The study describes the basics of organizing the project approach and project organizational adjustments for avoiding managerial problems and supporting organizational development.

Ключевые слова: менеджмент, рефлексия, онтология деятельности, управленческая проблема, компетентностно-деятельностный подход, системомыследеятельностная методология, мышление менеджера, проектный подход к управлению.

Keywords: management, reflection, activities' ontology, managerial problem, solving managerial problems, competency-activity approach, system-thinking methodology, manager thinking, project management.

Введение

Актуальность. Изучение курса «Менеджмент» начинается во втором семестре на первом году обучения, что имеет свои плюсы и минусы. Минусом является отсутствие глубоких знаний о предметной области, плюсом — открытость к восприятию современных способов мышления о преодолении проблем, возникающих в деятельности субъекта и объекта управления. Налицо ситуация: «Не упустить момент». По наблюдениям авторов, зачастую к третьему-четвертому курсу обучения на бакалавриате проявляется стремление к упрощению действительности, особенно у студентов, заинтересованных только в получении документа об образовании. Но современному специалисту необходимы критическое мышление (рефлексия), креативность, умение работать в группах над проектами, взаимодействовать с клиентами и т. п. [2]. Эти навыки трудно и долго формируются, их наличие не просто оценить. Поэтому, на наш взгляд, надо начинать с первого курса, развивая мышление об управленческих проблемах, способах их разрешения и приобретения навыков преодоления затруднений в будущей деятельности.

Изученность проблемы. Компетентностно-деятельностный подход в традиции образования разрабатывается более 50 лет, а с начала 2000-х гг. его стали осваивать российские вузы, например [3]. Накопление опыта приводит к непрерывному обновлению образовательных стандартов. Компетентностная составляющая профессиональной управленческой деятельности, впервые разработанная Г. Хамелом и К. К. Прахаладом в начале 90-х гг. XX века [4, 5], активно развивается. СМД-методология (П. Г. и Г. П. Щедровицкие, С. В. Попов и др. [6—8]) используется методологическим сообществом для решения нестандартных проблем и задач. Отсутствуют разработки, интегрирующие указанные направления.

В настоящее время завершилось оформление научных школ изучения рефлексии: психология рефлексии

(Л. Н. Алексеева, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов, А. В. Карпов и др.), педагогика рефлексии (Ю. В. Ковалева, Т. Г. Яковчук, А. А. Бизязева, С. С. Кашлев и др.), методология рефлексии интеллектуальных систем (И. С. Ладенко, В. И. Разумов, А. Г. Теслинов и др.) и школа системомыследеятельностного (СМД) подхода (Г. П. Щедровицкий, Ю. М. Громыко, Д. В. Реут и др.) [9]. Последняя из перечисленных школ создавалась не психологами, а философами-методологами. Модели рефлексии Г. П. Щедровицкого [10, 11] и И. С. Ладенко [12] разработаны в рамках онтологии деятельности. Именно на базе их применения получены результаты обучения менеджменту, обозначенные нами в статье.

Целесообразность разработки темы. В настоящее время акценты в обсуждении технологий образования сместились в сторону цифровизации, поскольку развитие современной экономики идет по данному пути. Об этом свидетельствуют высокие темпы роста валовой добавленной стоимости сектора информационно-коммуникационных технологий в мире и России. Начиная с 2010 г. увеличиваются затраты на научные исследования и разработки в данном секторе, развитие сети Интернет и др., например [13]. Но при этом роль грамотного управления на всех уровнях экономики не должна умаляться. Последние события, вызванные пандемией коронавируса и остановкой бизнеса во многих компаниях, ситуацией на мировом рынке нефти, санкциями против России и отраслей ее экономики, свидетельствуют об этом очень наглядно. Поэтому всестороннее рассмотрение проблем образования должно включать аспект формирования у студентов навыков и умений работы с управленческими проблемами в процессе изучения курса «Менеджмент» в вузе.

Научная новизна исследования заключается в развитии и авторской интеграции компетентностно-деятельностного подхода, организации профессиональной управленческой работы, СМД-методологии применительно к формированию у студентов навыков и умений работы с управленческими проблемами в процессе изучения курса «Менеджмент» в вузе.

Цели и задачи исследования. Целью статьи является обсуждение результатов теоретических исследований и преподавательской практики авторов по формированию у студентов вуза навыков и умений работы с управленческими проблемами на основе развития мышления в динамично развивающихся условиях внешней и внутренней среды. **Задачи** исследования:

1. Раскрыть проблематику формирования у студентов навыков и умений работы с управленческими проблемами в ходе изучения курса «Менеджмент» в вузе, показать роль рефлексивного мышления в данном процессе.

2. Представить авторский подход к постановке курса «Менеджмент», включающий его целевую структуру, уточненный механизм и расширенную процедуру осуществления рефлексии в рамках онтологии деятельности для получения эффективных результатов решения управленческих проблем.

3. Рассмотреть основы организации проектного подхода и проектного изменения организаций в целях устранения управленческих проблем и обеспечения развития, сформировать соответствующие навыки и умения у студентов.

Теоретическая значимость проведенного исследования заключается в приращении научного знания о методах анализа и решения управленческих проблем и обучения этому студентов на основе авторской интеграции и развития

компетентностно-деятельностного подхода, организации профессиональной управленческой работы, СМД-методологии. Практическая значимость исследования заключается в совершенствовании методической базы изучения курса «Менеджмент» в вузе.

Основная часть

Методология исследования. Применен индуктивный и дедуктивный качественные методы для целей анализа и построения выводов на основе имеющихся научных данных, собственных исследований и опыта преподавательской деятельности. Использован комплексный подход, позволивший рассмотреть поставленные задачи с разных точек зрения — психологии, философии, системомыслительностной методологии и обосновать выводы.

Результаты. Авторская постановка курса «Менеджмент» имеет следующую структуру: общее и различное в понятиях менеджмента и управления; цель как исходная категория менеджмента; целеполагание с учетом состояния внешней и внутренней среды организации; целевая структура менеджмента; целеполагание, проблемы, задачи и оптимальные способы их решения в зарубежных и отечественных школах и подходах к менеджменту. Большое внимание уделено командной работе как фактору повышения эффективности менеджмента; управлению взаимоотношениями в команде; рефлексии в повышении эффективности деятельности менеджера; самоменеджменту как основе эффективного развития личности менеджера и его деятельности в организации; организации саморазвития менеджера в течение всей жизни. В изучении практически всех разделов курса используются приемы рефлексии и рассматриваются основы будущей проектной деятельности менеджеров по развитию своих организаций.

Методы рефлексии привлекают внимание философов, психологов, методологов и других ученых. Ими разрабатываются модели рефлексии в рамках своих рабочих онтологий. Понятие онтологии имеет множество определений. Для целей настоящего исследования примем, что онтология — это способ представления знаний о рассматриваемом явлении в виде упорядоченного понятийного описания предметной области: онтологический аспект какого-либо явления — это рассмотрение сущности данного явления.

Чаще всего выделяют следующие рабочие онтологии моделей рефлексии:

- онтология деятельности, определяющая место рефлексии в единице деятельности — действию;
- онтология сознания, отводящая рефлексии роль в создании образа с его смыслом и значением (например, управляемого объекта);
- онтология мышления, рассматривающая рефлексии как основу творческого мышления;
- онтология личности, использующая рефлексии для формирования процесса саморазвития человека (например, менеджера).

Для менеджера все указанные рабочие онтологии моделей рефлексии актуальны, он должен уметь системно использовать сознание, мышление, организацию и развитие деятельности, а также создавать условия для саморазвития своей личности. Заметим, что для целей рефлексивного психологического консультирования некоторые современные авторы, например Сизикова Т. Э., вводят понятие мета-модели рефлексии, получаемой путем собирания с помощью определенных процедур разных онтологий воедино [14].

На наш взгляд, для получения аналогичного результата применимо использование в теоретической и практической деятельности менеджера принципов системного и ситуационного подходов к управлению. Это позволяет эффективно осуществлять синтез в единстве сознания, мышления, деятельности и развития личности без существенного усложнения метода.

Онтологическая модель рефлексии деятельности позволяет учесть средства, виды, процедуры, формы рефлексии в мышлении, деятельности и сознании. В статье [15] нами приведена схема и процедура рефлексии. Воспроизведем данную схему (рис. 1), поскольку рассуждения о рефлексии без схематизации не позволяют понять ее сущность.

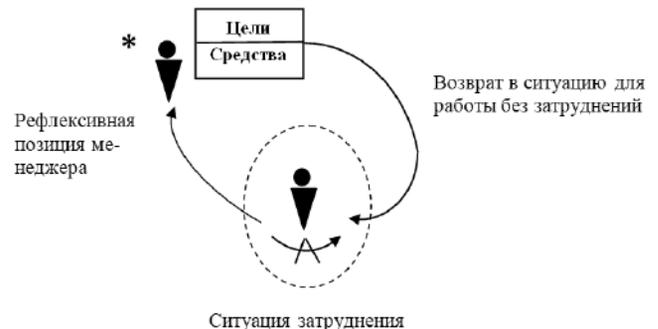


Рис. 1. Рефлексия в работе менеджера с ситуацией затруднения (интерпретация идеи, предложенной П. Г. Щедровицким, опубликовано нами в [15])

Рассмотрим уточненный нами механизм и расширенную процедуру осуществления рефлексии, способствующие получению более качественных результатов в единстве указанных выше составляющих. Единство механизма и процедуры рефлексии фиксируется в следующих расширенных нами и уточненных шагах:

Фиксация затруднений в деятельности, например, фактически достигаемые показатели ниже запланированных; работники демонстрируют нежелательный тип поведения; конкуренты обошли на рынке сбыта, переманив часть покупателей к себе, и т. п.

Определение менеджером границы ситуации (пунктирная линия на рис. 1); как правило, границы задают источник (источники) затруднений и менеджер, осуществляющий рефлексии, например, он и конкуренты, он и подчиненные и т. п.

Мыслительная остановка деятельности и выход в пространство рефлексии для оценки ситуации со стороны. Для этого у менеджера должно быть время. Если он вечно спешит, работает в авральном режиме, то времени на рефлексии не будет. Он рискует тиражировать одни и те же ошибки.

Реконструкция ситуации: восстановление поставленных им целей и выбранных средств для их достижения.

Мыслительная проверка соответствия целей и средств, выявление расхождений между ними. Например, генеральный директор хочет, чтобы его финансовый директор был инициативным и ответственным (цель), но не позволяет ему принимать самостоятельные решения (средства). В результате поставленная цель не может быть достигнута, на нее не работают средства.

Выявление истинных целей, на которые работают использованные средства. На шаге 6 выясняется истинная причина затруднения, действительная проблема, порожденная несоответствием целей и средств. Например, руководитель выясняет, что выбранные им средства работали

на совершенно другой результат. В приведенном примере (п. 5) истинная цель генерального директора — полностью подконтрольный финансовый директор, с которым удобно взаимодействовать. В отсутствие генерального финансового директора не смог принять быстрое эффективное решение. Гендиректор негодует, выгодный заказ достался конкурентам, но в рефлексии он может увидеть, что источником возникших затруднений стал он сам, хотя при первоначальном определении границ ситуации считал, что виноват только финансовый директор. Наш опыт свидетельствует, что чем более развито мышление менеджера, тем уже для него границы возникшей ситуации, в которую он попадает, тем чаще он видит причины в несовершенстве собственной деятельности. Это не является самобичеванием, а свидетельствует о наличии возможности действительного решения управленческих проблем. Нельзя изменить то, на что не имеешь влияния.

Отказ от неправильно поставленных целей или несоответствующих им средств, вплоть до полной остановки ненужной деятельности. В приведенном примере генеральному директору нужно отказаться от тотального контроля деятельности финансового директора, продумать, как это сделать, сохранив лицо, и одновременно помочь подчиненному в проявлении инициативы. Это и есть решение проблемы на уровне мышления и развития личности.

Перепроектирование деятельности — формулирование требуемых целей и способствующих их достижению средств, т. е. решение проблемы на уровне совершенствования деятельности.

Возврат в ситуацию с новыми целями и/или с новыми средствами и осуществление деятельности без затруднений — это и есть комплексный практический результат рефлексии.

Указанные шаги осваиваются студентами в ходе решения кейсов, рассмотрения проблемных управленческих ситуаций, овладения навыками схематизации ситуаций и в дискуссиях. Одной из основных задач обучения современному менеджменту является понимание, что менеджер действует в многообразных предметных и человеческих организациях, находящихся в непрерывных процессах изменений. Овладение методологическим мышлением на основе схематизации и рефлексии обеспечивает возможность перехода к проектному типу деятельности менеджера, позволяющему совершенствовать объект управления. Для построения схем в методологии используется «схема схем», задающая пространство мышления, в котором существуют методологические схемы [16]. В ее основу положена двухплоскостная организация пространства методологического мышления: объектно-онтологическая (пространство объекта управления) и оргдеятельностная (пространство мышления менеджера) [17, с. 139]. Такое двойное употребление одной и той же схемы иногда называют «рефлексивным оборачиванием».

Методология всегда имеет дело с двойственным объектом — не с деятельностью как таковой и не с непосредственным объектом этой деятельности, а с их связкой: объект в деятельности и деятельность в объекте [18, с. 97]. Типология схемы и ее возможных рефлексивных преобразований в пространстве методологического мышления представлена на рис. 2.

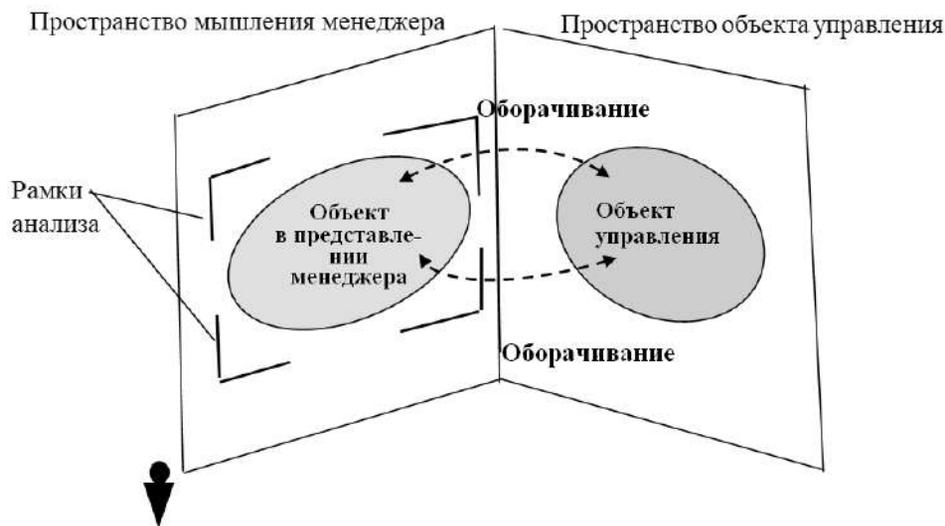


Рис. 2. Рефлексивное мышление менеджера в процессе управления объектом (разработано авторами по материалам [19])

Схема фиксирует, что менеджер видит объект таким, как он про него мыслит, а мышление способно преобразовать объект управления. Рефлексия позволяет понять, почему объект не совершенен, почему менеджер его видит таким образом. Если мышление организовано методологически грамотно, то преобразования приведут к развитию и объекта, и менеджера.

Будущие специалисты должны четко представлять следующее [19]:

Поведение менеджера в конкретной ситуации определяется не столько структурой самой ситуации, сколько его представлением о ней.

В ситуациях практической деятельности знания менеджера оцениваются не столько на истинность, сколько на реализуемость. Отдельный менеджер и его команда употребляют знания для организации своей деятельности независимо от того, истинны они или нет. В тот момент, когда знание стало рамкой для подготовки и проектирования нововведений и в соответствии с ним осуществлено управление в компании, знание становится элементом реальности.

Различие знаний влияет на специфику действий менеджеров. Добиться совпадения систем знания и, соответственно, систем менеджмента в двух и более организациях, внешне схожих по осуществляемой деятельности, практически невозможно.

Рефлексия (взятая вместе с ее мыслительными и деятельностными продолжениями) является ключевым механизмом организации процесса менеджмента в компании.

Совершенствование управления опосредовано мышлением, проблематизацией и проектированием новых форм (процессов и организованностей) деятельности.

Только менеджеры, владеющие приемами мыследеятельности, использующие принципы развития и знаниевые стратегии, могут обеспечить изменение ситуации в своей компании.

Для любого изменения менеджмента в организации необходима серьезная трансформация способов мышления и рефлексии, освоение новых типов знаний и формирование пространства, в котором возможна реализация новых способов самоорганизации.

В СМД-методологии рефлексия обеспечивает эффект смены позиции менеджера, переход с одной управленческой позиции на другую, обеспечивающий превращение прошлой деятельности (внешней и внутренней ситуации в организации) в объект анализа и изменения.

В системомыследеятельностном подходе принцип развития рассматривался как рамка для организации мышления менеджера. Его суть: будущее, которое должно появиться в результате изменений, станет более ценным и реальным в сравнении с тем, что есть в практике управления компанией сейчас. Для этого в СМД-подходе введена специальная схема, называемая «Схема шага развития» (рис. 3). Перенос знака реальности на будущее, которое может возникнуть вследствие целенаправленных (проектных) действий менеджера, становится возможным в результате особой организации его мышления и рефлексии.

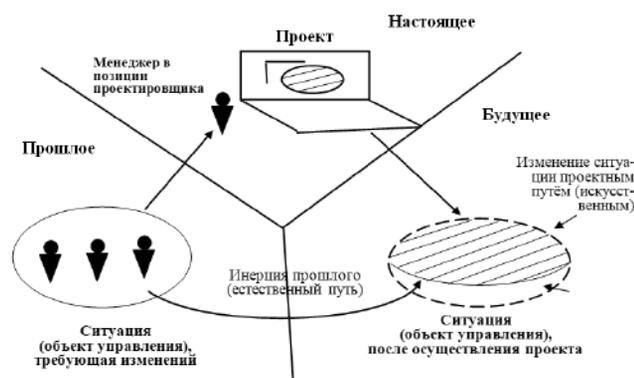


Рис. 3. Схема шага развития как основа проектного совершенствования объекта управления (разработано авторами по материалам [19])

Обозначенная пунктиром ситуация в будущем означает, что сначала она возникает в мышлении менеджера и имеет идеальный характер. Менеджер в позиции проектировщика имеет определенные ценности, цели и представления о том, как должна выглядеть ситуация (объект) в будущем. Без него и соответствующей работы по проектированию будущего шаг развития невозможен. Развитие организации является всеобщим только в проекте, в мышлении. При реализации проекта развитие идет локально за счет сдвигов в управлении, финансовом менеджменте, стратегическом маркетинге, организационном проектировании и т. п. и сопричастности к ним более сложных систем деятельности. В жизни развитие идет искусственно-естественным путем, это хорошо видно на рис. 3. Проектным способом изменить ситуацию на 100 % невозможно, ее часть перетекает

из прошлого в будущее благодаря наличию инерционных процессов и разной скорости процесса изменений в отдельных элементах. Например, новые программы и алгоритмы внедряются намного быстрее, чем меняются работники.

Усвоение рассмотренных выше представлений о деятельности и мыследеятельности менеджера дает возможность рассматривать организацию, в которой он действует и которую совершенствует, как результат применения определенных типов знаний в разработанных проектах новых организованностей. Рефлексия является ключевым механизмом их создания. Об этом на программах бакалавриата студенты получают базовые представления. На программах магистратуры появляются возможности для дальнейшего развития метода рефлексии в коллективной мыследеятельности.

В магистратуре изучаются прикладные управленческие дисциплины, например, стратегический менеджмент в условиях смены технологических укладов. Основная задача курса более широкая: научиться разрабатывать стратегические проектные решения, обеспечивающие переход к прогрессивным формам организации хозяйства. Для этих целей применимы организационно-деятельностные игры (ОДИ) [20]. Например, в ОДИ, посвященной разработке промышленной политики в регионе, студенты учатся субъектно-объектному взаимодействию при выработке коллективных решений, имитируя интересы различных групп в результатах развития региона [21]. При помощи метода позиционной стратификации субъекты региональной промышленной политики сгруппированы по шести позициям: власть, финансовый сектор, инновационная позиция, позиция бизнеса, потребители и общество. Структурно-функциональная схема организационно-деятельностной игры для обеспечения взаимодействия всех участников игры опубликована в [21].

В процессе игры происходит осознание, что для любого изменения хозяйственных отношений необходима серьезная трансформация способов мышления и рефлексии, освоение новых типов знаний и формирование пространства, в котором возможна реализация новых типов технологических укладов. На примере формирования рынка Г. П. Щедровицкий это показал очень наглядно [19]. Организационно-деятельностная игра является прогрессивной культурно-исторической формой организации мышления, коммуникации, понимания и рефлексии субъектов, заинтересованных в поиске актуальных решений масштабных проблем.

Заключение

Абсолютно всему научить студентов невозможно, тем более бакалавров на первом курсе университета, и даже обучающихся в магистратуре. Но важно привить навык поиска креативных решений, самостоятельного повышения интеллектуального потенциала за счет освоения новых типов мышления и деятельности, разработки более совершенных социальных коммуникаций и информационных технологий [22]. Курс «Менеджмент» в предлагаемой постановке способствует развитию умений и навыков управленческого мышления будущего специалиста.

Мы далеки от мысли, что это является нормой для всех обучающихся. По полученным нами оценкам на протяжении пяти последних лет, примерно 20 % студентов бакалавриата хотят и могут постигнуть основы рассмотренной технологии решения управленческих проблем, понимая ее сложность, но перспективность для развития собственной деятельности. Они стремятся отлично выполнять задания.

Примерно для 40 % это любопытно, но свою будущую деятельность они не связывают с данным типом мышления. Они хорошо выполняют задания преподавателя. И примерно 40 % внутренне это отвергают, но вынуждены принять правила преподавателя и удовлетворительно выполнить соответствующие задания. На магистерских программах тех, кто хочет и может, больше — 30...35 %. Как относиться

к этим результатам? На наш взгляд, это достаточное количество заинтересованных в действительном решении проблем и осуществления изменений. По Ф. Броделю, для того, чтобы изменения стали нормой, хватит 2 % людей, готовых жить и действовать по-новому. Главное, чтобы рутинная практическая деятельность в организациях не свела на нет приобретенные умения и навыки.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Марача В. Г. Методологическое пространство построения подходов и интерпретации схемы мыследеятельности : тезисы к 5-й ежегод. конф. по схематизации, г. Москва, 2 июня 2011 г. URL: <https://www.fondgp.ru/old/lib/conferences/4/notes/8.html>.
2. Ломская Т., Товкайло М. Главный экономист ЕБРР: «Россия более коррумпирована, чем можно ожидать» // Ведомости. 2019. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/characters/2019/01/08/790919-glavnii-ekonomist-ebrr>.
3. Базавлущая Л. М. Методика преподавания менеджмента : учеб.-метод. пособие. Челябинск : Библиотека А. Миллера, 2019. 99 с.
4. Хамел Г. Будущее менеджмента / Г. Хамел при участии Б. Бриана. СПб. : BestBusinessBooks, 2013. 276 с.
5. Хамел Г. Во главе революции. Как добиться успеха в турбулентные времена, превратив инновации в образ жизни. СПб. : BestBusinessBooks, 2007. 365 с.
6. Щедровицкий Г. П. Избранные труд. М. : Изд-во Школы культурной политики, 1995. 800 с.
7. Щедровицкий П. Г. Официальный сайт. URL: <https://shchedrovitskiy.com>.
8. «...Мы формируем „человека организационного“, способного нести на себе схемы...» (интервью с С. Поповым). URL: <http://v2.circleplus.ru/kentavr/n/27/027PPV1>.
9. Сизикова Т. Э. Рефлексивное психологическое консультирование : моногр. Ч. 1: Психологическая сущность рефлексии. Новосибирск : НГПУ, 2016. 203 с.
10. Щедровицкий Г. П. Коммуникация, деятельность, рефлексия // Исследование речемыслительной деятельности. Алма-Ата : Изд-во КПИ, 1974. С. 12—28.
11. Щедровицкий П. Г. Идея рефлексии, изложенная в самых общих чертах // Модели рефлексии : сб. науч. ст. Новосибирск : ЭКОР, 1995. С. 21—37.
12. Ладенко И. С., Винокуров В. Л. Интеллектуальные системы, рефлексия и генетическая логика // Модели рефлексии : сб. науч. ст. Новосибирск : ЭКОР, 1995. С. 6—20.
13. Самаруха В. И., Краснова Т. Г., Плотникова Т. Н. Развитие цифровой экономики в России и регионах Сибирского федерального округа // Известия Байкальского гос. ун-та. 2019. Т. 29. № 3. С. 476—483. DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(3).476-483.
14. Сизикова Т. Э. Мета-модель рефлексии в рамках мета-онтологии // Сибирский психологический журнал. 2018. № 68. С. 6—31. DOI: 10.17223/17267080/68/1.
15. Светник Т. В., Королева И. Б. Метод рефлексии в обучении менеджменту на программах бакалавриата // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 2(47). С. 355—361. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.261.
16. Громько Ю. В. Системно-мыследеятельностный подход: схема мыследеятельности Г. П. Щедровицкого — *philosophia nova?* / П. Г. Щедровицкий, В. Л. Данилова // Георгий Петрович Щедровицкий : сб. науч. ст. М. : РОССПЭН, 2010. С. 158—192.
17. Щедровицкий Г. П., Котельников С. И. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности // Нововведения в организациях : тр. семинара ВНИИ системных исследований. М., 1983 [Перепечатано в: Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М. : Школа культурной политики, 1995.]
18. Щедровицкий Г. П. Принципы и общая схема методологической организации системно-структурных исследований и разработок // Системные исследования: методологические проблемы : ежегодник. М., 1981. [Перепечатано в: Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М. : Школа культурной политики, 1995.]
19. Щедровицкий П. Г. Понятие рынка в системно-мыследеятельностном подходе // Программирование культурного развития: региональные аспекты. М., 1993. С. 20—59. URL: <https://shchedrovitskiy.com/ponjatie-rynka-v-sistemomysledejatel'nostnom-podhode>.
20. Попов С. В. Организационно-деятельностные игры — мышление в зоне риска. URL: http://www.ckp.ru/biblio/poporov/odi_mvzr.htm.
21. Светник Н. В. Методические вопросы организации субъектно-объектного взаимодействия заинтересованных групп при разработке промышленной политики в регионе // Российское предпринимательство. 2018. Т. 19. № 10. С. 2835—2848. DOI: 10.18334/rp.19.10.39457.
22. Озерникова Т. Г., Пензина О. Н. О применении профессиональных стандартов при проектировании образовательных программ в вузе // Baikal Research Journal. 2018. Т. 9. № 1. DOI: 10.17150/2411-6262.2018.9(1).11.

REFERENCES

1. Maracha V. G. *Methodological space for building approaches and interpretation of the thought-activity scheme. Abstracts for the 5th annual conference on schematization*, Moscow, June 02, 2011. (In Russ.) URL: <https://www.fondgp.ru/old/lib/conferences/4/notes/8.html>.

2. Lomskaya T., Tovkaylo M. EBRD Chief Economist: “Russia is more corrupt than might expect”. *Bulletin*, 2019. (In Russ.) URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/characters/2019/01/08/790919-glavnii-ekonomist-ebrr>.
3. Bazavlutskaya L. M. *Management teaching methods. Study guide*. Chelyabinsk, Biblioteka A. Millera, 2019. 99 pp. (In Russ.)
4. Hamel G. *The Future of Management*. G. Hamel and with participation of B. Breen. Saint Petersburg, BestBusinessBooks, 2013. 276 pp. (In Russ.)
5. Hamel G. *Leading the Revolution: How to Thrive in Turbulent Times by Making Innovation a Way of Life*. Saint Petersburg, BestBusinessBooks, 2007. 365 pp. (In Russ.)
6. Shchedrovitsky G. P. *Selected works*. Moscow, Publ. house of the School for Cultural Policy, 1995. 800 pp. (In Russ.)
7. Shchedrovitsky P. G. *Official site*. (In Russ.) URL: <https://shchedrovitskiy.com>.
8. “...*We form a “homo organizational” who able to use management schemes...*” (interview with S. Popov). (In Russ.) URL: <http://v2.circleplus.ru/kentavr/n/27/027PPV1>.
9. Sizikova T. E. *Reflexive psychological consulting. Monograph. Part 1. The psychological nature of reflection*. Novosibirsk, NSPU, 2018. 203 pp. (In Russ.)
10. Shchedrovitsky G. P. Communication, activity, reflection. In: *Research of the speech-thinking activity*. Alma-Ata, KPI Publ. House, 1974. Pp. 12—28. (In Russ.)
11. Shchedrovitsky P. G. The idea of reflection outlined in the most general terms. In: *Models of reflection. Coll. of sci. articles*. Novosibirsk, ECOR, 1995. Pp. 21—37. (In Russ.)
12. Ladenko I. S., Vinokurov V. L. Intelligence systems, reflection and genetic logic. In: *Models of reflection. Coll. of sci. works*. Novosibirsk, ECOR, 1995. Pp. 6—20. (In Russ.)
13. Samarukha V. I., Krasnova T. G., Plotnikova T. N. Development of Digital Economy in Russia and in the Regions of the Siberian Federal District. *News of Baikal State University*, 2019, vol. 29, no. 3, pp. 476—483. (In Russ.) DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(3).476-483.
14. Sizikova T. E. The meta-model of reflection within a framework of meta-ontology. *Siberian psychological journal*, 2018, no. 68, pp. 6—31. (In Russ.) DOI: 10.17223/17267080/68/1.
15. Svetnik T. V., Koroleva I. B. Method of reflection in management training in the bachelor’s degree programs. *Business. Education. Law*, 2019, no. 2(47), pp. 355—361. (In Russ.) DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.261.
16. Gromyko Yu. V. System-thinking approach: the G. P. Shchedrovitsky’s scheme of thought-activity — philosophia nova? In: G. P. Shchedrovitskiy, V. L. Danilova. *Georgy Petrovich Shchedrovitsky. Coll. of sci. articles*. Moscow, ROSSPEN, 2010. Pp. 158—192. (In Russ.)
17. Shchedrovitsky G. P., Kotel’nikov S. I. Organizational-activity game as a new form of organization and the method of development of collective thought activity. In: *Innovations in organizations. Proceedings of the seminar of VNII of system studies*. Moscow, 1983 [Reprinted in: Shchedrovitsky G. P. Selected works. Moscow, School of cultural policy, 1995.] (In Russ.)
18. Shchedrovitsky G. P. Principles and general scheme of methodological organization of the systemic structural research and development. In: *Systemic research: methodological problems*. Yearbook. Moscow, 1981 [Reprinted in: Shchedrovitsky G. P. Selected works. Moscow, School of cultural polity, 1995.] (In Russ.)
19. Shchedrovitsky P. G. *Market concept in the system-thinking approach*. In: *Programming of cultural development: regional aspects*. Moscow, 1993. Pp. 20—59. (In Russ.) URL: <https://shchedrovitskiy.com/ponjatie-rynka-v-sistemomysledejatelnostnom-podhode>.
20. Popov S. V. *Organizational and activity game — thinking at risk*. (In Russ.) URL: http://www.ckp.ru/biblio/p/popov/odi_mvzr.htm.
21. Svetnik N. V. Methodological matters of the subject-object cooperation procedures among stakeholders for development of industrial policy in the region. *Russian Entrepreneurship*, 2018, vol. 19, no. 10, pp. 2835—2848. (In Russ.) DOI: 10.18334/rp.19.10.39457.
22. Ozernikova T. G., Penzina O. N. On Application of Professional Standards in Developing University Educational Programs. *Baikal Research Journal*, 2018, vol. 9, no. 1. (In Russ.) DOI: 10.17150/2411-6262.2018.9(1).11.

Как цитировать статью: Светник Т. В., Королева И. Б., Светник Н. В. Формирование навыков и умений работы с управленческими проблемами при изучении курса «Менеджмент» в вузе // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 3 (52). С. 366–372. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.384.

For citation: Svetnik T. V., Koroleva I. B., Svetnik N. V. Developing of students’ professional skills and abilities in solving managerial problems in learning the course “Management” at the university. *Business. Education. Law*, 2020, no. 3, pp. 366–372. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.384.