

на использовании вышеназванных методов, является условием снижения влияния рисков на хозяйственную деятельность.

**ПЕРЕХОД К УРОВНЕВОЙ  
СИСТЕМЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ  
ДЛЯ ОТРАСЛЕВЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ: СООТНЕСЕНИЕ  
РОССИЙСКОГО И БОЛГАРСКОГО  
ОПЫТА**

**Л.Ю. Шемятихина, М.Н. Ушева\***

*Уральский государственный  
педагогический университет,  
Екатеринбург, Россия*

*\*Югозападный университет «Неофит  
Рилски», Благоевград, Болгария*

Современный менеджмент отраслевых организаций не ограничивается реализацией повседневных функций управления, т.к. долгосрочные задачи ставят перед менеджерами новые нестандартные задачи и специфика отраслевой деятельности (образование, здравоохранение, строительство, коммерция, металлургия, сельское хозяйство и др.) требует владения ситуацией, но вот управленческая практика решения отсутствует.

В настоящее время теория и практика менеджмента находится в состоянии интенсивного развития, этому способствует попадание мировых экономик в зону экономического кризиса, а также процессы глобализации и интеграции бизнеса. Менеджеры отраслевых организаций должны пройти уровневую профессиональную подготовку, чтобы работать в этих условиях. Уровневая система профессиональной подготовки менеджеров позволяет учесть уровень управления, на котором менед-

жеру предстоит выполнять свой функционал, и требования национальных квалификаций к данным должностям [7].

Управленческое знание можно получить в процессе профессионального обучения, однако практические умения и навыки, ответственность за результаты деятельности менеджеры приобретают при решении практических задач. Проблема состоит в том, как спроектировать эту уровневую систему профессиональной подготовки отраслевых менеджеров, чтобы она учитывала обновление содержания управленческой деятельности и ее технологий у учетом ежедневных задач, отраслевой специфики, и взаимопроникновения мировых экономик? Для этого ученые и специалисты в области менеджмент-образования [1] пытаются описать особенности национальных моделей подготовки менеджеров и изучить международный опыт [8]. Авторы данной статьи около пяти лет работают над решением указанной проблемы, и сейчас предпринимают попытку обобщать и соотнести опыт российской и болгарской стороны по переходу к уровневой подготовке менеджеров.

Применение менеджмента в России и Болгарии связано с особенностями экономики переходного периода и имеет общие характеристики присущие странам бывшего социалистического лагеря: оно затрудняется порой механическим переносом западных методов обучения менеджеров [3] и требует развития теории (российского, так и болгарского) менеджмента, формирования национальной модели подготовки менеджеров с учетом отечественного и мирового опыта.

В аналитическом справочнике «Бизнес-образование в России» предпринята попытка описания национальных моделей формирова-

ния менеджеров в развитых странах. Аналогичного описания для российской национальной модели в настоящее время нет, и ее отсутствие не позволяет осуществлять качественную подготовку российских менеджеров. Образовательная ситуация по подготовке менеджеров до сих пор остается неопределенной, т.к. в российской экономике заказ на менеджеров не формируется, но при этом рынок организаций и предприятий испытывает потребность в высококвалифицированных менеджерах.

Профессиональной подготовкой менеджеров в России начали заниматься большинство вузов и отраслевых колледжей. Однако практика показывает, что структура учебных планов и уровень подготовки менеджеров организованы на базе прежней профессиональной технической подготовки по имеющимся инженерно-техническим специальностям соответствует требованиям государственного образовательного стандарта по специальности, но не отвечает условиям будущей профессиональной деятельности.

В зарубежной практике профессионального образования разрабатываются программы бизнес-образования, по подобному пути пошли и у нас. Однако следует отметить, что программы бизнес-образования ориентированы на переподготовку и подготовку уже практикующих менеджеров. Поэтому уместно говорить о менеджмент-образовании как об уровне системы профессиональной подготовки менеджеров, а бизнес-образование рассматривать как один из уровней данной системы.

Еще Г.Х. Попов в своей книге «Проблемы теории управления» (1977) предлагал проект создания масштабной сети школ для управленцев. Необходимость таких школ он обосновывал тем, что «руководитель – это не должность,

а профессия, с особой системой знаний». А если это профессия, то к ней работника нужно готовить специально и обстоятельно. В настоящий момент профессиональный статус российского менеджера складывается из двух моментов: полученного образования с его символическими оценками интеллектуальности и потенциальных возможностей (способностей) – дипломами, и собственно профессионализма как совокупности навыков, умений, технологий решения организационных проблем – профессиональной репутации.

По мнению европейских экспертов, современная российская система образования характеризуется «фактическим отсутствием ответственности учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности», это же наблюдается и для болгарской образовательной практики. 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 [3]. Основные причины низкой эффективности взаимодействия между работодателями и формирующейся системой менеджмент-образования: отсутствие обоюдного интереса к налаживанию процесса взаимодействия; отсутствие нормативно-правовой базы по защите вложенных в подготовку специалистов средств работодателей; отсутствие механизма постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда и ответной реорганизации системы менеджмент-образования в соответствии с ситуацией

на рынке труда в содержательном и технологическом. Сразу отметим, что с такими же проблемами сталкивается и другая сторона.

Сложность в том, что система подготовки так и не выделилась в самостоятельную систему - менеджмент-образование, а, следовательно, отсутствие особых программ и методов преподавания, отсутствие координирующего центра, курирующего подготовку менеджеров. Решение перечисленных проблем возможно при условии разработки уровневой системы профессиональной подготовки менеджеров.

В российском контексте можно фиксировать за 10 лет значительные подвижки в закреплении менеджеров как профессионалов: осуществляется переход на двухуровневую подготовку менеджеров и вводятся ФГОС по направлению «Менеджмент»; разработан профессиональный стандарт для менеджеров организации [4], внедряется национальная рамка квалификаций [2], в «Общероссийский классификатор профессий рабочих и должностей служащих и тарифных разрядов» введена должность «менеджера»; появился спрос на образовательные услуги по получению профессии менеджера как второй специальности; действует Президентская программа подготовки управленческих кадров; начата подготовка научных и педагогических кадров для менеджмента; упорядочена выдача документов об образовании по специальностям и дополнительным профессиональным квалификациям в области менеджмента; созданы профессиональные ассоциации и объединения.

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

управленческих проблем. Суть сводится к тому, что осваивается набор процедурных правил, описывающих технологическую цепочку управления и технологии разрешения критических ситуаций в ней. Процедурные правила «обкатываются» в процессе обучения на семинарах, рационализируют и уточняют при прохождении практик, а затем переводят в стандарт деятельности будущего менеджера. Стандартам профессиональной деятельности и обучают в вузе, но попадая в нестабильные условия деятельности отраслевых организаций, менеджеры понимают, что стандарты являются ограничителями в видении организационных проблем. Проблемы усложняются, а стандарты деятельности, которым обучают менеджеров последние пять лет, не меняются. Это замедляет срок адаптации их как менеджеров в организациях и увеличивает затраты работодателя на профессиональное обучение. Во многом это обусловлено тем, что за время обучения по специальности у выпускников – менеджеров в полном объеме не сформированы универсальные и профессиональные компетенции. Организация образовательного процесса направлена на усвоение профессиональных знаний и умений, связанных с предметом управленческого труда (знаниевый подход). Разнообразие дисциплин учебного плана и интенсивность их освоения, ограниченное количество часов на изучение не обеспечивает применения большей части знаний к конкретным профессиональным ситуациям, что и составляет основу формирования универсальных и профессиональных компетенций в системе профессионального образования (которые свое развитие получают при осуществлении профессиональной деятельности в отраслевых организациях и там уже фор-

мируются конкретные – применительно к их условиям).

В России сложилось два менеджмент-сообщества, порой противостоящих друг другу (и в основе противостояния - инструменты и технологии, которые используют каждое из сообществ): первое составляют преподаватели управленческих дисциплин, консультанты по управлению, теоретики менеджмента; второе включает в себя реально действующих менеджеров в организациях. Представители первого сообщества ориентированы на западную организационную культуру и образцы менеджмента, вторые находятся в рамках отечественной организационной культуры и критически относятся к теоретическим конструкциям первых. Обучение будущих менеджеров должно опираться на теорию российского менеджмента, которая как единая научная дисциплина до сих пор не построена, существенными причинами отсутствия теории российского менеджмента является попытка построить ее исключительно на основе моделей мирового менеджмента или на эмпирической основе опыта российских организаций.

В связи с этим возникает необходимость пересмотра структуры образовательного процесса, поэтому, после определения содержания образования, «работающего» на формирование и развитие компетенций будущего менеджера, должен быть осуществлен подбор образовательных технологий. Необходимость столь тщательного подхода к методам преподавания объясняется спецификой менеджмента как новой учебной дисциплины и особыми характеристиками групп слушателей (студентов), на которые ориентируется менеджмент. Проблемы: содержание науки менеджмента отстает перед созданием новых технологий преподава-

ния менеджмента; рассмотрение традиционных западных управленческих образцов менеджмента и утрата связи с реальной ситуацией; ощущается недостаток отечественных исследований менеджмента и конкретных управленческих практик; отбор специальностей и специализаций менеджмента по звучности названия, а не рыночной потребности организаций и т.п. И, несмотря на это, в российской образовательной практике используется ограниченное количество технологий обучения менеджеров, часть из них используется бессистемно и нецелесообразно.

С переходом к двухуровневому образованию менеджеров образовательные программы будут выстроены по модулям. В настоящее время содержание подготовки менеджеров в российской высшей школе практически не отличается от западных. В структуре образовательной программы подготовки бакалавров менеджмента условно можно выделить 5 содержательных модулей, первые три являются базовыми модулями и четвертый модуль – углубленным и сквозным для подготовки бакалавров, а последний модуль - узкопрофильным для подготовки магистров: «Общевузовский (социально-гуманитарный)», «Экономика менеджмента», «Психология менеджмента», «Методология и технология менеджмента», «Специализация менеджмента».

Следовало бы также отработать систему оценки результатов профессионального обучения менеджеров, которая должна включать: итоговый результат обучения - профессиональное тестирование и защиту управленческого проекта; продленное воздействие обучения (влияния) на профессиональную деятельность менеджера (карьера, экономический результат); результат действия – качество принимаемых

управленческих решений в организации; обучающий результат – способность передать знаний другим специалистам организации, полученные в учреждении профессионального образования.

Для ученых представляет интерес западный опыт профессиональной подготовки менеджеров, для того, чтобы выделить общие и специфические характеристики менеджмент-образования, а также сравнить имеющийся опыт для решения имеющихся проблем.

Профессиональная подготовка менеджеров в Болгарии в последние годы имеет весьма неоднородный характер. Нельзя сказать, что профессиональная подготовка менеджеров имеет все свойства системы и имеет уровневое представление [2].

В болгарской практике существует Национальная классификация профессий и должностей, где закреплены разного вида эксперты (функциональные менеджеры), например, по человеческим ресурсам в классе «Аналитические специалисты», а руководители находятся в классе 1 «Президент, законодатели, высшие служители и руководители», где выделены руководители торговых компаний и других организаций (руководители финансово-административного подразделения, руководителей отделов в организации и управление персоналом, руководителей торгового отдела, маркетинга, рекламы и связей с общественностью, руководители отделов материально-технического снабжения и распределения, руководители отдела информационных услуг, руководителей отделов для научные исследования и руководители отделов - неклассифицированных в другом месте).

В Болгарии уже пытаются вводить на уровне законодательных документов требования по

наличию специального управленческого образования, например, чтобы стать директором школы – чтобы была квалификация «Образовательный менеджмент», чтобы занять управленческую позицию в больнице – необходимое условие – наличие диплома по «Здравный менеджмент» и т.д.

Но во многих случаях обучение чисто теоретическое – особенно обучение руководителей и служащих в администрациях, которые также обучаются в заочной форме на программах.

В болгарские работодатели уже начинают высказываться о механизмах независимой оценки подготовки менеджеров, но пока они реально не в состоянии влиять на перемены в образовательной системе. Отмечены отдельные случаи «выбора выпускников» и стипендиатов, чаще всего такими работодателями являются банки.

В настоящее время подготовку менеджеров по различным направлениям осуществляют разные организации: профессионально-технические училища; колледжи; центры для профессионального обучения; программы сертификации; открытая тренировка; университетские программы; дистанционное и on-line обучение; международные тренинги; курсы; центры карьеры и предпринимательства в университетах; проекты, финансируемые международными организациями и др. на базе этих организаций идет как первичное обучение менеджеров, так и профессиональная переподготовка и повышение квалификации.

Кратко рассмотрим особенности профессиональной подготовки менеджеров в болгарской высшей школе. Болгарская школа развивается уверенно, развивается теория менеджмента, но часто это переписывание западных теорий, которое происходит непроду-

мано, включая и формирование понятийного аппарата менеджмента, поэтому терминология менеджмента не находится в активном употреблении у практиков и вызывает опасения при деловом общении.

В последнее время мы стали свидетелями критики ведущих бизнес-школ в США и Великобритании, и их способности удовлетворять требованиям работодателей (Constable J. & McCormick R., 1987; Handy C., 1987; Burgoyne J., 2004; Mintzberg H., 2004 и др.). Услуги бизнес-школы отличаются друг от друга в той степени, которые развивают лидерские навыки. Они построили свою подготовку на овладении знаниями по направлениям: стратегия, маркетинг, финансы и т.д., но при этом недооценивается управление персоналом, а также развитие практических навыков.

При подготовке студентов по специальности «Менеджмент» основой обучения становится роль управления в современной организации, что определяет необходимость в формировании мировоззрения, взглядов и ценностей профессиональной деятельности. Это означает, что нужно новое содержание и структуру программ для подготовки менеджеров, с большой нагрузкой на соответствующие изменения в профессиональном поведении, отношениях, навыков для критического анализа, осознания необходимости постоянного совершенствования для эффективного практического осуществления управления. Новые структурные схемы обращают внимание на воспитание (обучение) в трех основных навыков менеджеров: системное мышление и восприятие, эффективное поведение, эффективное обучение, которые станут фундаментом подготовки менеджеров современного типа.

Значительный объем при подготовке менеджеров занимают теоретические дисциплины, которые обеспечивают фундаментальные знания по экономическим и общественно-политическим процессам в условиях рыночной экономики.

Цель обучения будущих менеджеров, чтобы на основе системы фундаментальных и прикладных практических дисциплин, получить глубокие теоретические и практические навыки в области менеджмента, управления компанией в условиях рыночной экономики.

Менеджера нужно готовить так, чтобы на выходе результаты их деятельности покрывали усилия на их подготовку, чтобы они стали достаточно эффективными руководителями [6].

В целом, современные методы обучения успешно и уверенно проникают в образовательные программы подготовки будущих менеджеров в вузах Болгарии. Менеджер должен иметь высокий уровень общей и экономической культуры, для чего в блок обучения включаются обязательные курсы по решению соответствующего департамента и Совета факультета, в том числе и дисциплины свободного выбора. Этим достигается баланс между знаниями в соответствии с государственными требованиями и вместе с тем дается свобода руководству и самим студентам в формировании окончательной программы по специальности. Обучение осуществляется в очной и заочной форме, для получения образовательного-квалификационного уровня «бакалавр» и «магистр».

Обучение студентов по специальности включает обязательную специализированную подготовку, избирательных и факультативных предметов. Это будет основой, на которой строится современное управление, с использованием зарубежного опыта в области управле-

ния и реорганизации. Формируют се навыки быстрого и адекватного реагирования в соответствии с изменением ситуации в окружающей среде.

Учебный план бакалавра менеджмента содержит перечень обязательных дисциплин: микро- и макроэкономика, экономическая теория, экономическая история, математика, информационные технологии, маркетинг, бизнес-планирование и контроль; основы менеджмента, бухгалтерского учета, статистики, финансов, цен и ценовой политики, международный бизнес; управленческие решения, инновационный менеджмент, антикризисное управление предприятием, деловой этикет, управление талантами и др.

Содержание учебного плана специальности «Менеджмент», направлено именно на получение глубоких знаний, касающихся: основных проблем управления в глобальной окружающей среде, основных теоретико-методологических и практических знаний о природе, диагностике и прогнозировании кризисных ситуаций, разработки концепций управления предприятием; командной работы в управлении, управления карьерой самого менеджера, управленческих коммуникаций, области управления проектами. Базовые знания дополняются специальными знаниями по актуальным вопросам и динамическим методам и формам управления национальными и международными компаниями? сложными иностранными и внешнеэкономическими операциями. В практических занятиях теоретическое знание закрепляется при попытке решить проблемы предпринимательской деятельности, а также организовать и поддерживать деловые коммуникации.

В процессе обучения студенты изучают методологию и технологии менеджмента для реа-

лизации различных экономических систем и инструментов. Приобретают навыки в области корпоративного стратегического планирования, методов и технологий развития функциональных слоев средних и текущих планов бизнес-маркетинга, инновационной деятельности, производства, капитального строительства, материальных ресурсов, управления персоналом, финансового планирования и др.

Создаются возможности создания управленческих навыков для использования информационных технологий и ориентации в богатой информационной базе, используя возможности Интернет-среды.

Выпускники могут работать в качестве руководителей (менеджеров ) на всех уровнях руководства; профессионалов на всех уровнях иерархии управления, экспертов (консультантов / старшего руководства) в секторе коммерческих организаций, консультантов и экспертов в области управления и организационного развития в специализированных фирм и научно-исследовательских организаций, специалистов в области управления и администрации в местных и государственных структурах власти.

Компетенции, которые студенты должны приобрести это, с одной стороны, знание принципов и методов управления, преломленное через призму глобальных макроэкономических процессов, а с другой - глубокие знания руководства компанией в глобальной перспективе - производство, финансы, инновации, кадры и т.д. Студенты учатся разрабатывать бизнес-программы для развития и деятельности компании. Приобретают навыки, ориентированные к стратегическому управлению фирмами и возможность делать «снимок» внешней среды, а также «захват» ведущих тенденции в развитии.

Современные темпы развития Болгарии диктуют необходимость адаптации к новым условиям деятельности и обязательное наличие управленческого образования у менеджеров. На передний план выходят новые возможности организации самообучаться, увеличивать стоимость своего человеческого потенциала и эффективности его использования. Непрерывное образование является стратегической задачей для Европейского союза. Формируются новые требования к менеджерам, которые несут ответственность за происходящие в экономике и организациях процессы, поэтому состояние системы профессиональной подготовки менеджеров привлекает повышенное внимание работодателей, экспертов и политиков.

Таким образом, можно говорить о том, тенденции развития российской и болгарской высшей школы при подготовке менеджеров сходны. В целом, содержание образовательных программ и используемые технологии идентично. Основная проблема, выделенная при анализе опыта по профессиональной подготовке менеджеров в том, что субъекты, работающие на рынке менеджмент-образования не интегрированы в уровневую систему, государственные стандарты подготовки данных специалистов и требования работодателя условно соотносятся между собой, а также отсутствует отраслевая специализация управленческой деятельности.

#### Список литературы

1. Ковалев А.И. Формирование и развитие менеджмент-образования в высшей школе: дис. ... д-ра экон. наук; Урал. гос. экон. ун-т. Омск, 2003. С. 15-83, 290-330.
2. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина и др. М.: Федеральный институт развития образования, 2008. 14 с.
3. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров; пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2008. 544 с.
4. Профессиональный стандарт. Управление (руководство организацией). Квалификационный уровень 7 / утвержден РСПП, пр. № 2 от 23.04.2008 г.
5. Ушева М. Управление таланта (Talent management): монография. Благовещенск, 2010.
6. Ушева М. Идеальный руководитель XXI века // Экономика и управление, 2010, №1. С. 33-45.
7. Шемятихина Л.Ю. Особенности подготовки менеджеров в российской высшей школе // Образование и наука. Известия Уральского отделения РАН: журнал теорет. и приклад. исследований. 2008. № 1(49). С. 63–71.
8. Shemyatikhina L. Social theories of management and national models of managers, training // European Journal of Natural history / London. 2007. № 6. P. 142-144.