Ю. Н. Дулин

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Статья посвящена формированию методологического подхода к исследованию профессионального образования менеджеров. В основе формируемого подхода лежит методология стратегического менеджмента и динамического моделирования. Методология стратегического менеджмента подхода позволяет сформировать модель причинно-следственных факторов, определяющих профессиональное образование менеджеров. Сформированная модель с позиции процессного подхода дает возможность исследовать профессиональное образование менеджеров.

Наиболее эффективной методологией приспособления организации к рыночным условиям, приобретения и поддержания конкурентоспособности является методология стратегического менеджмента с различными приложениями. Применение данной методологии предполагает наличие многих условий и, в частности:

стратегического мышления как процесса отражения управленческой философии руководства в представлениях, суждениях, решениях с целью ориентации деятельности организации на запросы потребителей;

осуществления гибкого регулирования и своевременных изменений в организа-

ции, позволяющих добиться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе[1];

понимания стратегии (в широком смысле) как сознательного целенаправленного поведения организации в долгосрочном и краткосрочном периодах, когда заранее просчитаны и приняты согласованные решения по целям деятельности и важнейшим факторам (средствам) достижения этих целей, имеются механизмы коррекции поведения организации в случае обнаружения ошибок при расчетах или при появлении непредвиденных обстоятельств.

Поскольку рыночная среда находится в постоянном движении, стратегию мы дополняем динамическим моделированием: «Динамика системы в настоящее время широко признается как инструмент, используемый для управления процессом познания и знаниями, и помогает в деятельности обучающей организации»[2]. Для характеристики динамического моделирования используем его следующее определение: «это инструмент управления знаниями, который используется для бизнес-разведки, для принятия стратегических решений, для управления инновационными сетями и управления проектами, для задания коммуникационных целей и подготовки персонала. Оно включает такие составляющие, как инвентаризация, анализ, интеграция, моделирование и имитирование внутренних процессов бизнеса и /или внешних инновационных процессов»[2]. В литературе по стратегическому менеджменту и планированию изложены схемы и методология стратегического планирования, правильное использование которых должно обеспечить изменение организации[3–5]. Сегодня методология и схемы стратегического менеджмента рассматривают организацию как открытую сложную систему, которая взаимодействует с внешней средой и для своего выживания должна приспосабливаться к этой среде за счет адекватных изменений своей внутренней среды. Так (и это уже является стандартом), к важнейшим факторам прямого воздействия внешней среды на организацию, которые жестко должны отслеживаться менеджментом организации для ее выживания, отнесены изменения в поведении потребителей, изменения в поведении конкурентов, изменения в поведении поставщиков, изменения в законодательной базе и т. п. Организации приспосабливаются к новым внешним условиям за счет внутренней среды. К важнейшим факторам этой среды чаще всего относят: изменения целей деятельности и доведения новых приоритетов до сотрудников, изменения организационной структуры управления, изменения требований к сотрудникам, изменения технологий и систем — в закупках ресурсов, в производстве ассортимента и количества выпускаемой продукции, в оплате труда сотрудников, в назначения цен на продукцию и др. В работе Н. А. Селезневой[6] определены комплексные составляющие, которые отнесены к внутрисистемным компонентам системы высшего образования, а также составляющие, входящие в совокупность взаимосвязей системы высшего образования с внешней средой.

Методологический подход к исследованию профессионального образования менеджеров представлен нами концептуальной моделью причинно-следственных факторов, определяющих профессиональное образование менеджеров (рис. 1).

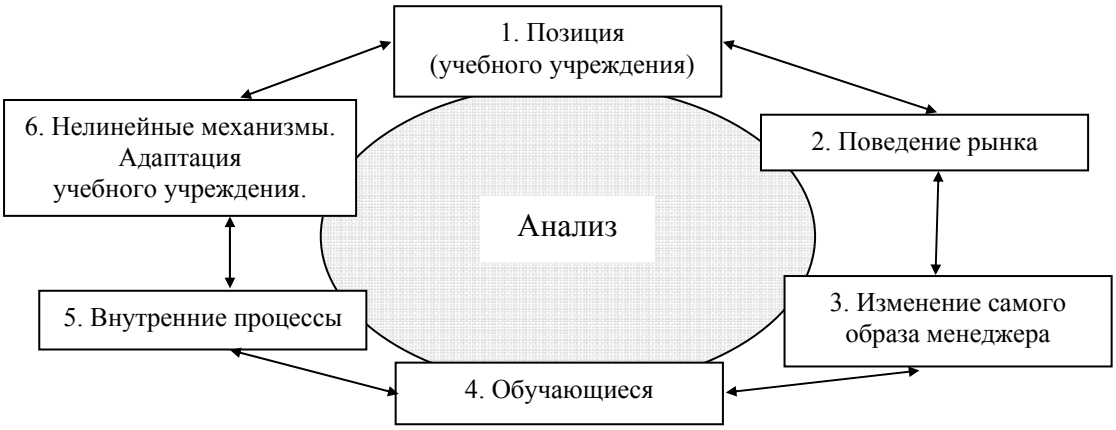

Рис. 1. Концептуальная модель причинно-следственных факторов, определяющих профессиональное образование менеджеров

Приведенная модель (схема) исследования включает в себя:

желаемую позицию (цели) учебного учреждения;

исследование изменений внешней среды в менеджменте;

исследование изменений требований к самому менеджеру;

исследование внутренних процессов и содержания в образовании менеджеров;

исследование способов адаптации учебных учреждений к действующим условиям.

Желаемая позиция учебного учреждения. Цели образования выполняют системообразующую функцию в педагогической деятельности. Именно от выбора целей в наибольшей степени зависит выбор содержания, методов и средств обучения. Формулирование педагогических целей отвечает на вопрос, для чего учить, какие задачи (профессиональные, жизненные, предметные, этические, эстетические) должен уметь решать студент с помощью полученных знаний, умений, навыков, убеждений, установок и т. п.[7]. В работе Н. А. Селезневой определено, что «главные цели образовательной системы как социального института и сферы духовного производства человека задаются через требования общества к человеку»[8]. Но единого мнения нет: в педагогических исследованиях используются понятия «педагогическая система» и «система образования», в определении данных понятий выделяют историко-культурологический (В. М. Розин, В. Е. Родионов); деятельностный (В. Я. Нечаев) и структурно-функциональный подходы (В. С. Игропуло). К настоящему времени в среде научно-педагогической и законотворческой общественности утвердилась формулировка, включающая в себя два ключевых слова: *процесс* и *результат*. Так, в Законе Российской Федерации «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 13.01.96 № 12-ФЗ) сказано, что это «целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся определенного государством уровня (образовательного ценза). Получение образования — достижение и подтверждение образовательного ценза, которое удостоверяется соответствующими документами». Отмечают, что с научно-педагогической, а не с правовой точки зрения более предпочтительной является формулировка, разработанная в НИИ высшего образо-

вания Ю. Г. Фокиным: «Образование — это система обучения, социализации и развития, направленная на усвоение индивидом системы элементов объективного опыта человечества, необходимого для успешного осуществления им деятельности в избранной сфере общественной практики и признаваемая обществом в качестве определенного уровня развития индивида»[9]. При этом автор под социализацией понимает качественное и количественное изменение системы ценностей, социально значимых убеждений и установок, ценностных ориентаций, идеалов, моральных качеств личности, необходимых для достижения успеха в определенном обществе (социуме).

Поведение рынка. Характеризуя поведение рынка, наиболее часто приводят данные об изменениях рынка труда. Исследуя рынок труда, исследуют изменения потребности рынка в специалистах той или иной профессии, динамику изменения этой потребности в сторону одной или другой профессии и т. д. В таких исследованиях за рамками исследования остаются другие активные участники рынка. Характеризуя взаимосвязи системы высшего образования с обществом с позиции системного подхода, Н. А. Селезнева приводит следующих участников: высшие органы власти и управления, население, рынок труда, другие уровни системы непрерывного образования[10].

Для уточнения того, что из себя представляет рынок, на котором функционирует образовательное учреждение, используем термин «обучающая среда». Термин *обучающая среда* был использован А. В. Корсуновым в рамках решения проблемы «гармонизации взаимоотношений образования и рынка труда, разрешения существующих противоречий»[11]. В дальнейшем под обучающей средой понимается описание системы образования в которой производится подготовка менеджеров. Составными частями обучающей среды являются: государство, профессиональные программы высшего профессионального образования, система постдипломного образования, процесс подготовки специалистов в организации, рынок труда. Обучающая среда представляет собой сложную динамичную систему, и изменения в ее поведении крайне важны, поскольку не только государство или работодатель, но и сами обучающие учреждения, изменяя образовательные стандарты, требования к обучающим учреждениям и специалистам, способны вывести на рынок труда специалиста новой формации или специалиста, подготовленного по новой образовательной программе (технологии). Во всех этих случаях на рынке труда специалистов происходят значительные перемены.

Главным трендом в поведении рынка (обучающей среды), как отмечают в исследованиях, является смещение в сторону приобретения компетентности. «В современных условиях формирование знания не является главной целью образования (знания ради знаний). Знания и умения как единицы образовательного результата необходимы, но недостаточны для того, чтобы быть успешным в современном информационном обществе. Для человека чрезвычайно важна не столько энциклопедическая грамотность, сколько способность применять обобщенные знания и умения для разрешения конкретных ситуаций и проблем, возникающих в реальной деятельности. При таком подходе знания являются познавательной базой компетентности человека. Правительственная Стратегия модернизации образования предполагает, что в основу обновленного содержания общего образования бу-

дут положены "ключевые компетентности". В мировой образовательной практике понятие компетентности выступает в качестве центрального, своего рода "узлового" понятия, ибо компетентность, во-первых, объединяет в себе интеллектуальную и навыковую составляющую образования; во-вторых, в понятии "компетентность" заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого "от результата" (ср. "стандарт на выходе", out-put); в третьих, ключевая компетентность обладает интегративной природой, ибо она вбирает в себя ряд однородных или близкородственных умений и знаний, релевантных относительно широкой сфере культуры и деятельности (информационной, правовой и проч.)»[12]. Корректное выделение и анализ умений, диктуемых жизненными задачами, стоящими перед специалистом, позволяет однозначно определить объем и содержание знаний, входящих в эти умения. Следовательно, знания не составляют самостоятельного элемента целей образования. Вместе с тем критерии усвоения знаний определяются умениями, включенными в цели образования. «Со знанием должно быть обязательно связано умение, — писал немецкий педагог А. Дистервег. Мы подразумеваем под умением применение всего выученного вообще как к другим отраслям знания, так и в жизненной обстановке. Печальное явление, когда голова ученика наполнена большим или меньшим количеством знаний, но он не научился их применять, так что о нем приходится сказать, что, хотя он кое-что знает, но ничего не умеет» (Дистервег А., 1956)[13]. Компетентностный подход (М. Н. Скаткин, И. Я. Лернер, В. В. Краевский, Г. П. Щедровицкий, В. В. Давыдов, А. П. Тряпицына, Н. Ф. Радионова), изменяя поведение обучающей среды (рынка), может рассматриваться как своеобразный ответ на проблемную ситуацию в образовании, возникшую вследствие противоречия между необходимостью обеспечить современное качество образования и невозможностью решить эту задачу традиционным путем за счет дальнейшего увеличения объема информации, подлежащей усвоению.

Изменения самого образа менеджера. Для того чтобы система образования смогла подготовить профессионального и конкурентоспособного менеджера, опережающего современную практику, необходимо как можно полнее знать и представлять объект подготовки — что из себя представляет образ (модель) конкурентоспособного менеджера. Менеджер не осуществляет управление «вообще» (абстрактно, по шаблону, по собственной прихоти и т. п.). Для успешной работы организации менеджер выстраивает определенным образом отношения «сотрудник — коллектив — общество» в определенных социально-политических и правовых условиях.

Динамика изменений требований к менеджеру в исторической перспективе является достаточно высокой. Методы и приемы управления бизнесом развиваются не строго по научным канонам производства каких-либо новых товаров или услуг: сначала — теоретическая разработка изделия, затем — экспериментальное и опытное производство и, если предыдущие результаты положительны, то — переход на массовое производство продукции и повсеместное внедрение новшества. Менеджмент развивается в соответствии с потребностью практики, и его развитие представляет обобщение и эволюционное развитие удачных приемов организации труда персонала, стимулирования трудового поведения персонала, организации и

контроля бизнес-процессов, выстраивания системы власти и выполнения других управленческих функций.

В соответствии с эволюцией менеджмента меняется и сам образ менеджера. Наглядно изменения в менеджменте и в образе менеджера можно проследить по «школам менеджмента». Каждый исторический этап развития менеджмента определяет свой образ менеджера и представлен в школах менеджмента: школа научного управления (Ф. Тейлор, Г. Гант, Г. Форд и др.), административная (классическая) школа (А. Файоль, Г. Эмерсон, М. Вебер, Д. Муни, А. Рейли и др.), школа человеческих отношений (Х. Мюнстерберг, М. П. Фоллет, Э. Мейо, Д. Карнеги и др.), школа поведенческих наук (Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт, А. Маслоу, Ф. Херцберг и др., школа науки управления. В течение последних трех десятилетий доминирующая практика менеджмента изменилась, и от фокусирования на эффективности перешла к сфокусированности на качестве, гибкости и в конечном счете — на инновации. Это было вызвано изменениями на рынке и смещениями потребностей покупателей.

На рис. 2 представлена схема эволюционного развития менеджмента последнего времени.

Все это вносит новые черты в образ современного менеджера, которые подлежат анализу и уточнению.

Обучающиеся. В упомянутой работе Н. А. Селезневой студенты отнесены к внутрисистемным факторам. В нашем исследовании обучающиеся отнесены к внешним факторам. Модель обучающегося, успешно осваивающего учебные программы образовательного учреждения, представлена во многих работах[15]. В данную модель включены: навыки и умения планировать самообразование, навыки и умения ориентироваться в научной и учебной информации, навыки и умения библиографической работы, навыки и умения рационально и правильно слушать и записывать лекции, навыки и умения работать с книгой, навыки и умения пользоваться ресурсами Интернет.

Вместе с тем основной причиной, по которой обучающиеся отнесены нами к факторам внешней среды, является готовность человека и его желание обучаться — один из ключевых факторов успеха образовательного процесса. Мотивация (от лат. *moveo* — двигаю) — это общее название для процессов, методов, средств побуждения обучаемых к продуктивной познавательной деятельности, к активному освоению содержания образования. Мотивационная сфера

Время	Запросы рынка	Сфокусированность	Компания
1960	Цена	Эффективность	Эффективная
1970	Цена, качество	Эффективность + качество	Обеспечивающая высокое качество
1980	Цена, качество, выбор, время доставки	Эффективность + качество + гибкость	Гибкая
1990	Цена, качество, выбор, время доставки, уникальность	Эффективность + качество + гибкость + инновационность	Инновационная

Рис. 2. Эволюционная модель Болуина и Кумпе[14]

личности представляет собой не линейную, а сложную многоуровневую структуру с централизованной сознательно-волевой системой управления поведением, с иерархическим соподчинением побуждений. Примечательное свойство ее — иерархизированность (В. А. Попов, О. Ю. Кондратьева, 1999)[16]. В нашем исследовании основным фактором, обеспечивающим отношение самого обучающегося к обучению, мы считаем не только наличие или отсутствие мотивации к овладению профессией и возможность влияния на нее. «Влияние мотивационных процессов на успеваемость обучаемых не отрицается в настоящее время уже практически никем. Однако поиск конкретных механизмов мотивации и исследование ее внутренней природы — вопросы, до конца не решенные. Необходимо помнить, что мотивационная сфера формируется прежде всего самой личностью и трудно поддается изменению, влиянию извне. Поэтому следует говорить не о коренном изменении отношения к учению, а о коррекции мотивационной сферы»[17]. В России в качестве результата низкой мотивации отмечается длительный (в течение двух-трех лет) период социальной и профессиональной адаптации молодого специалиста на предприятии (А. Дорофеев, А. Лукьяшко, 2000). По данным И. Н. Голицыной, количество студентов с низким уровнем мотивации на учение, не обнаруживающих готовности и способности к выполнению заданий продуктивного характера, составляет от 30 до 50% состава академических групп; а среди студентов, обучающихся на коммерческой основе, — до 80% (И. Н. Голицына, 2000). Сегодня считается, что студентам, обучающимся менеджменту, присущи все виды внешней мотивации обучения, как и студентам, обучающимся по другим специальностям, а именно:

учение ради учения, без интереса к преподаваемому предмету;
учение ради личных интересов и выгод;
учение для социальной идентификации;
учение ради успеха или из-за боязни неудач;
учение по принуждению или под давлением;
учение, основанное на моральных обязательствах (общепринятых нормах);
учение для достижения цели в обыденной жизни;
учение, основанное на социальных целях, требованиях и ценностях[18].

Провозглашенный тезис «непрерывного обучения» руководителей начинается с создания соответствующего настроя на учебу, с желания понимать и приобретать специфические навыки и умения на основе анализа и понимания сущности бизнес-процессов, использования методов и принципов управления. К зарубежным теориям, объясняющим внутреннюю мотивацию, относятся:

«поток активности» — теория Р. Вудвортса; согласно этой теории существует врожденная активная тенденция личности освоить мир с помощью поведения;
теория Р. Уайта; она основана на том, что существует внутреннее стремление личности к повышению компетенции и эффективности[19].

Важнейшим фактором мы считаем не просто наличие знаний и умений планировать процесс самообразования, навыки и умения ориентироваться в научной и учебной информации. При всей важности указанных характеристик обучающегося главенствующим все же является не это. Для отвечающего за конкурентоспособность менеджера обязательным является наличие внутриличностной врожденной мотивации к овладению своей профессией.

Внутренние процессы. Характеризуя совокупность внутрисистемных факторов системы высшего образования, Н. А. Селезнева относит к ним «ступени и уровни высшего образования, высшие учебные заведения всех типов, студентов, образовательные цели, стандарты и программы высшего профессионального образования, содержание высшего образования, профессорско-преподавательский состав, образовательные технологии и др.». Основным системообразующим фактором внутренней среды образовательного учреждения является содержание образования: «Содержание образования дает ответ на вопрос — чему учить? Это система научных знаний, практических умений и навыков, а также мировоззренческих и нравственно-эстетических идей, которыми необходимо овладеть в процессе обучения»[20]. Можно представить себе, что это некоторый «разрез образования без учета технологии». (В. С. Леднев*)*. С научной точки зрения, содержание образования является частью социального опыта и копирует в существенных чертах его структуру. Содержание образования не может быть сведено только к перечню знаний, умений и навыков по учебным предметам. Оно должно охватывать все основные элементы социального опыта: системы знаний о природе, обществе, мышлении, способах деятельности; систему интеллектуальных и практических навыков и умений; опыт творческой деятельности; систему отношений к миру, друг к другу.

На содержание образования влияет множество факторов: политика, методологическая позиция ученых, потребности системы образования, государственные образовательные стандарты, учет международного опыта, необходимость ориентации на будущее и т. д. При этом различают: содержание подготовки специалиста и содержание учебной дисциплины, которое является частью объема содержания подготовки специалиста конкретного профиля, а последнее, в свою очередь, — частью социального опыта. «Носителями содержания образования (формы представления) могут быть: учебный план, учебники, методические пособия, учебная программа — документ, характеризующий отдельный учебный предмет. В свою очередь, учебный предмет отражает дидактически обработанные знания по основам какой-либо науки» [21]. Обоснование содержания образования — коренная и вечная проблема, разрабатываемая дидактикой. Ранее нами проводился анализ содержания учебных дисциплин по подготовке менеджеров. При этом основным критерием проведения анализа являлся анализ содержания дисциплин (дидактических единиц), образовательных технологий, требований к профессорско-преподавательскому составу с позиции направленности на то, чтобы обучающийся смог индивидуализировать свою работу и использовать приобретенные знания для решения задач практического характера.

Нелинейные механизмы. Адаптация (поведение) учебного учреждения к действующим условиям. В настоящее время активно формируется рынок образовательных услуг. Это проявляется во все нарастающем предложении как видов, так и объема услуг. Обучающие организации действуют на рынке и должны действовать по тем же правилам, что и любая коммерческая организация. Обучающие организации, действующие как коммерческие предприятия, используют обычный набор стратегий, необходимый для работы на рынке. Образовательные учреждения для поддержания своей конкурентоспособности стараются использовать стратегии дифференциации своих услуг и образовательных программ, фокусируя подготовку специали-

стов для определенных сфер бизнеса, устанавливая невысокие цены на свои образовательные услуги и т. п. «Современное структурирование сектора образования осуществляется двумя путями: распыление рисков через расширение рынков и создание защищенных ниш посредством вертикальной интеграции с поставщиками и клиентами.

Горизонтальная экспансия проявляется в трех формах:

Дифференциация ассортимента услуг. Как средние учебные заведения, так и вузы, имевшие ранее строго научную или промышленную направленность, стали спешно предлагать новые низкозатратные курсы и дипломы по специальностям в сфере услуг.

Экстернализация. Практика открытия филиалов на местах и дистанционного обучения уже существовала, однако масштабы и платность обучения были новыми. Это оказалось выгодным и головному вузу (который получал возможность принять любое количество платных студентов без необходимости расширять площади), и студентам, которые или уже работали, или, проживая вдали от института, не могли позволить себе очного обучения либо по экономическим причинам, либо ввиду ухудшения криминогенной ситуации в крупных городах.

Гибридизация статуса учебного заведения является абсолютной новизной. Негосударственные, или парагосударственные, учебные заведения, правовой статус которых еще не определен, создавались как объединение частных интересов (предприятий, преподавателей) с интересами государственных учреждений (государственные учебные заведения, региональные или муниципальные органы власти). Они специализируются на профессиях сектора услуг (главным образом — менеджмент, социальные науки, иностранные языки и т. д.) и обладают большой гибкостью»[22]. Такие действия образовательных учреждений, направленные на поддержание конкурентоспособности самих образовательных учреждений, только усложняют конкурентную среду, не реализуя главную цель профессионального образования. «Сегодня в России существует около 980 вузов, из них около 600 — государственные. Более 30% выпускников российских вузов не работают по специальности, у 28% — работа совпадает со специальностью лишь частично. В Москве не работает по специальности половина вчерашних студентов, в Санкт-Петербурге — 55,8%. В ходе опросов 60% выпускников вузов заявили, что их будущая работа вряд ли будет связана с полученным в институте образованием. Это, естественно, напрямую отражается на их мотивированности к обучению»[23].

Приведенная концептуальная модель причинных факторов (рис. 1) исследует профессиональное образование менеджеров, при этом:

делается акцент не на отдельных функциях (маркетинг, качество образования, различные структурные модели, педагогическое проектирование), а на системе подготовки менеджеров как едином целом;

учитывается, что каждая часть системы обладает своим поведением и своей динамикой;

такая модель является замкнутой и предполагает постоянное циклическое возобновление исследования причинных факторов, влияющих на поведение образовательного учреждения;

предполагается наличие и действие сложных прямых и обратных связей между причинно-следственными факторами, что предусматривает постоянное совершенствование знаний факторов, лежащих в основе процессов управления, и коррекцию данной модели при не-

удовлетворительных результатах (например, выделение новой группы значимых факторов, влияющих на поведение менеджеров).

Представленная на рис. 1 концептуальная модель причинных факторов является основанием для моделирования изменений в обучающем учреждении, обеспечивающем получение стратегических конкурентных преимуществ.

Желаемая позиция учебного учреждения. Организации, стремящиеся осуществлять целенаправленное поведение на рынке, в качестве стратегических используют различные цели. Как правило, эти цели находятся в следующем пространстве[24–26]:

положение на рынке — положение по отношению к своим конкурентам;

инновации — новые способы ведения бизнеса; способность произвести новые виды продукции или услуг; способность произвести продукцию по новым технологиям; способность выйти на новые рынки;

производительность — способность обеспечить необходимые пропорции между результатами и затрачиваемыми ресурсами для достижения результатов;

доходность (прибыльность) — способность обеспечить прибыль от производства продукции, оказания услуг;

другие аналогичные цели.

В данном исследовании в качестве позиции обучающего учреждения выдвинута цель как способность образования обеспечить результат — подготовку профессионального конкурентоспособного менеджера (специалиста), опережающего общественную практику (удовлетворение потребности личности в образовании), а также наличие педагогической системы, владеющей сложноорганизованным целенаправленным процессом подготовки и переподготовки профессиональных конкурентоспособных специалистов. Подготовка конкурентоспособного менеджера в единственном экземпляре никак не способствует укреплению конкурентоспособности обучающего учреждения. Чтобы быть конкурентоспособной организацией, обучающее учреждение не может ограничиться только одной данной целью — обязательно должны присутствовать и такие стратегические цели, как «Положение на рынке», «Инновации», «Доходность» и т. п.

Поведение рынка. Конкурентоспособность любой организации определяется ее способностью контролировать свою окружающую среду. Победить в конкурентной борьбе теперь можно только в том случае, если будет предложено образование высокого качества, если будет присутствовать гибкость и если своевременно будут изменять перечень образовательных услуг и сами услуги и т. д. Если же обучающие организации не будут действовать достаточно оперативно, они могут столкнуться с тем, что на территории учебных учреждений окажутся коммерческие организации, занимающиеся разработками в области моделей управления бизнесом, качества продукции, эффективного стратегического поведения, образа инновационной организации. То есть образованием будут заниматься коммерческие организации, имеющие модель (программу) действий в бизнесе и рассматривающие обучение уже как сопутствующую услугу.

У обучающих организаций в этих условиях есть только несколько вариантов приемлемых действий: формирование устойчивого конкурентного преимущества за счет цены, высокого качества, контактов с потребителями или создания новых «цепочек ценности» для потребителей образовательных услуг. В некоторых исследованиях уже излагаются соответствующие предложения: «Центральная проблема модернизации

системы образования — повышение качества подготовки выпускника. Под качеством мы будем понимать соответствие приобретаемых в образовательном учреждении знаний и умений требованиям, поставленным обществом, экономикой, личностью перед системой профессионального образования. Эти требования весьма противоречивы по целям, формам и методам их реализации. Переход от передачи знаний к развитию их способностей — это непременное требование личностно-ориентированного образования. Опыт показывает, что обеспечение этого в рамках одного образовательного цикла практически не удается. Поэтому вузы выпускают специалистов в соответствии со своим возможностями. Повысить возможность реально способна система ступенчатой сквозной подготовки специалистов в учебных комплексах типа «колледж — вуз»[27].

На рис. 3 представлена общая концептуальная модель обучающей среды профессионального образования (подготовки) менеджера.

Абитуриенты — как вход, начало образования в обучающей среде.

Конкурентоспособный менеджер — как выход, как результат завершения образования в обучающей среде и востребованный работодателем для работы на управленческих должностях в организации.

Государство — как определяющее политику для обучающей среды профессионального образования через государственные стандарты профессионального образования и другие законодательные акты.

Профессиональные учебные заведения, занятые подготовкой менеджеров.

Обучающиеся — как обладающие самомотивацией.

Работодатель. В данной модели требования работодателя к менеджеру проявляются в требованиях рынка труда. Это связано с тем, что рынок труда насыщен менеджерами вообще. Рынок труда, в свою очередь, демонстрирует, что требуются менеджеры для работы в типовых службах организации и на типовых управленческих должностях.

Достижение «нового типа образовательных результатов»[28] обеспечивается изменением конкурентоспособности образовательного учреждения за счет изменения своей окружающей среды. Это изменение и приобретение конкурентного преимущества может быть реализовано двумя способами: или путем приобретения преимущества у тех образовательных учреждений, кто его уже имеет, или путем создания этого преимущества самостоятельно. Создание конкурентоспособного преимущества самостоятельно — это изменение внутренней среды организации, изменение стереотипа деятельности профессионального учебного заведения.

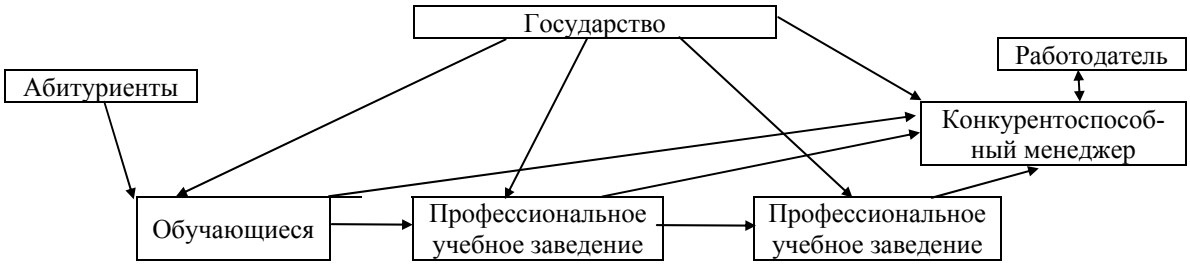

Рис. 3. Общая концептуальная модель обучающей среды профессионального образования (подготовки) менеджера

Изменения самого образа менеджера. Для того чтобы увязать влияние внешней среды на квалифицированные характеристики менеджера, предполагается исследование требований, которые предъявляются к нему современной практикой.

Обучающиеся. Исследование предполагает наличие у обучающихся менеджменту внутренней врожденной мотивации к овладению профессией и использует ее для формирования отношения к учебе.

Внутренние процессы. Общая концептуальная модель внутренней среды профессионального обучающего учреждения (рис. 4) включает в себя:

обучающихся;

перечень (набор) профессиональных образовательных программ;

систему оценки результатов полученного образования;

содержание образовательных программ;

образовательные технологии;

потенциал преподавательских кадров.

Достижение нового типа образовательных результатов во внутренней среде обучающего учреждения обеспечивается за счет самой педагогической системы обучения. Под обучением (подготовкой) понимаем «целенаправленный, специально организованный процесс взаимодействия обучающего и обучаемого, протекающий в педагогической системе»[29]. Или, в более расширенной трактовке: «Обучение — целенаправленный процесс управления активной учебно-познавательной деятельностью студентов по овладению профессиональными знаниями, навыками, развитию творческих способностей, формированию мировоззрения и личностных качеств, необходимых студентам для самостоятельного овладения профессией»[30].

Адаптация (поведение) учебного учреждения к действующим условиям. Главные направления изменений в предложенной концептуальной модели связаны: а) с изменениями в самом образовательном учреждении и с тем, каким образом меняются цели образовательного учреждения, как оно стремится изменить свое окружение (внешнюю среду), как представляет сам образ конкурентоспособного менеджера; б) с прове-

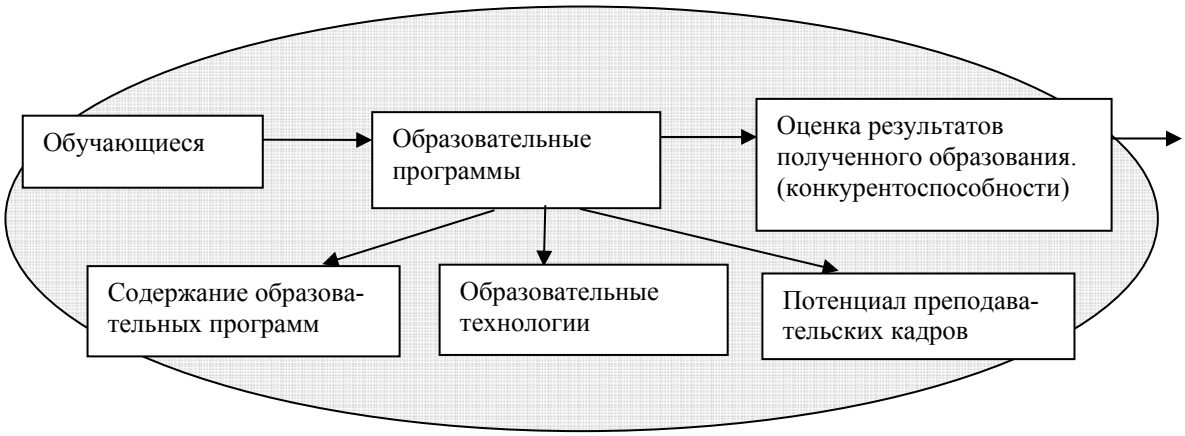

Рис. 4. Общая концептуальная модель внутренней среды профессионального учебного заведения (вуз)

дением адекватных изменений во внутренней среде — каким образом меняется содержание самой подготовки менеджера, как меняется способ воздействия на обучающихся и т. д. Получение более высокого качества профессионального образования менеджеров обусловливается предложенной концептуальной моделью, обеспечивающей значительно возросшие свойства образовательной системы. Предложенная концептуальная модель адекватна более высокой динамике внешней и внутренней среды и, адаптируя обучающую организацию, она соответственно обеспечивает более высокое качество образования, адаптацию обучающей организации к желаемой позиции (достижение желаемой цели).

ПРИМЕЧАНИЯ

Управление организацией. Энциклопедический словарь / Под ред. А. Г. Поршнева. М., 2001.
Янсен. Ф. Эпоха инноваций. М., 2003.
Мэскон М. Х., Альберт М., Хэдоури Ф. Основы менеджмента. М., 2002.
Ильин А. И. Планирование на предприятии. Минск, 2004.
Дулин Ю. Н. Стратегическое планирование: Методические указания. СПб., 2001.
Селезнева Н. А. Качество высшего образования как объект системного исследования. М., 2002.
Обеспечение конкурентоспособности выпускника педагогического университета (методология и системные модели). СПб., 2003.
Селезнева Н. А. Указ. изд.
Педагогическая система России. Модуль 1.3. Педагогическая система. М., 2004.
Селезнева Н. А. Указ. изд.
Корсунов А. В., Литвинова Н. П., Сафина З. П. Социальное партнерство. Великий Новгород; СПб., 2003.
Педагогическая система России. Модуль 1.3. Педагогическая система. М., 2004.
Там же.
Янсен Ф. Указ. изд.
Конкурентоспособность выпускника педагогического университета. СПб., 2002.
Там же.
Там же.
Там же.
Там же.
Корсунов А. В., Литвинова Н. П., Сафина З. П. Указ. изд.
Воронов В. В. Педагогика школы в двух словах. М., 1999.
Педагогическая система России. Модуль 1.3. Педагогическая система. М., 2004.
Конкурентоспособность выпускника педагогического университета. СПб., 2002.
Алексеева М. М. Планирование деятельности фирмы. М., 1997.
Томпсон А. А., Стрикеленд А. Дж. Стратегический менеджмент. М., 1998.
Боумэн К. Основы стратегического менеджмента. М., 1997.
Конкурентоспособность выпускника педагогического университета. СПб., 2002.
Педагогическая система России. Модуль 1.3. Педагогическая система. М., 2004.
Кречетников К. Г. Проектирование средств информационных технологий обучения. Тихоокеанский военно-морской институт. mkrechet@tovmi.dvgu.ru
Там же.

Yu. Dulin

A METHODOLOGICAL APPROACH TO THE STUDIES OF PROFESSIONAL EDUCATION OF MANAGERS

A methodological approach to the research of professional training of managers is regarded. The approach is based on the methodology of strategic management and dynamic modeling. The methodology of strategic management allows to design a model of cause-effect factors which determine the organization of professional training of managers. The model allows to research of professional training of managers on the basis of a process approach.