

## **Проблемы подготовки бакалавров менеджмента**

*Ларионова А.*

### **Educational aspects of Bachelor of Management program**

*Larionova A.*

В статье затронута достаточно дискуссионная тема образования по направлению «Менеджмент». Особое внимание уделено подходам к формированию профилей по этому направлению подготовки, применению инновационных технологий в подготовке менеджера. В статье отмечается, что образовательная ситуация по подготовке менеджеров сегодня остается неопределенной.

In the article a debatable subject of education in management is spoken about. The special attention is paid to approaches to formation of profiles in this direction of preparation, application of innovative technologies in training of the manager. In article it is noted that the educational situation in training managers remains uncertain today.

**Ключевые слова:** бакалавр, менеджмент, профиль, ФГОС, менеджмент-образование, образовательная программа, направление подготовки, учебный план, метод обучения, компетентностный подход.

**Keywords:** bachelor, management, profile, Federal educational standart, management education, educational program, training, curriculum, method of teaching, competency-based approach.

#### **Текущая ситуация.**

В настоящее время вузы России, осуществляющие подготовку в области менеджмента, оказались перед лицом усиливающейся конкуренции в условиях интеграции нашей страны в мировое образовательное пространство, демографических сдвигов, изменений организационно-правовых форм деятельности вузов, вызванных модернизацией отечественной системы образования.

Подготовку по направлению менеджмент осуществляют специализированные высшие учебные заведения, технические вузы и университеты страны. Только учебно-методическое объединение по образованию в области менеджмента включает 350 вузов из всех регионов Российской Федерации[6]. Это направление подготовки востребовано у

абитуриентов. Поэтому отличительной чертой менеджмент - образования является высокая степень коммерциализации.

Количество контрольных цифр приема по направлению «Экономика и управление» в 2013 по сравнению с 2012 годом сократилось на 19,8%[7], в 2014 году эта тенденция продолжилась. Кроме НИУ «ВШЭ» и Академии внешней торговли, план приема по КЦП по направлению менеджмент сократился во всех вузах. Значительно уменьшилось число бюджетных мест в непрофильных вузах — МИСиС, РГСУ, МАИ, в последнем — в 3 раза. Сокращаются бюджетные места и в ведущих вузах направления: ГУУ принял в году 2014 году на «Менеджмент» на 17% меньше абитуриентов, чем в прошлом, Финансовый университет — на 7%, РЭУ Плеханова — на 4%[14].

*Минобрнауки России в 2014 году направило руководству ряда подведомственных вузов рекомендации о прекращении приема абитуриентов в 171 филиал. При этом филиалам технических вузов дана рекомендация министерства о прекращении с этого года приема студентов на непрофильные направления и специальности - экономистов, юристов, менеджеров. То есть, если существует филиал, который профилирует на подготовке инженеров и технологов, то он должен концентрироваться на решении этих важнейших для региона задач[10].*

По данным исследования, проведенным порталом Rabota.ru, *на столичном рынке труда наблюдается переизбыток гуманитариев и менеджеров в ущерб так называемым технарям, то есть инженерам, специалистам по высоким технологиям и тяжелой промышленности* [11].

### **Какие же перспективы у менеджмент - образования в России?**

Ситуация не однозначная: с одной стороны, заказ на подготовку менеджеров со стороны государства сокращается, с другой, количество выпускников по этому направлению подготовки растет с каждым годом, и при этом рынок труда испытывает потребность в высококвалифицированных менеджерах.

*В исследовании компании McKinsey & Company от 2009 года «Эффективная Россия: производительность как фундамент роста», отмечается, что главной проблемой российской экономики является низкая производительность труда. И одной из причин этого уже второе десятилетие остается (предыдущее аналогичное исследование проводилось в 1999 году) [15] дефицит навыков управления. Второй по значимости фактор, обуславливающий отставание России от США по уровню производительности, - отсутствие квалификации по внедрению новых технологий. «Даже недавним выпускникам ВУЗов не хватает квалификации в области управления проектами, организации командной работы, руководства рабочими группами и знания иностранных языков — навыков, абсолютно необходимых для внедрения новых технологий[15]».*

**Дефицит кадров сопровождается ростом требований к профессиональным компетенциям менеджеров**, способных и готовых профессионально решать проблемы и практические задачи бизнеса в условиях циклично повторяющихся экономических и финансовых кризисов. Современный бизнес предъявляет жесткие требования к профессионализму руководителей, к их креативности, уровню управленческой культуры, стрессоустойчивости.

Менеджеры нужны, но проблема заключается в уровне качества менеджмент - образования[20,21,22].

### **Менеджер это продавец или руководитель?**

Прежде всего необходимо четко определиться с самим термином "менеджер". Так, несмотря на то что в России подготовка по этому направлению ведется уже второе десятилетие, трактовка этого термина различна у работодателей и в образовании.

При анализе раздела вакансий на сайтах рекрутинговых агентств выделяется обилие менеджерских позиций, например, требуется «менеджер

по продажам» или «менеджер по туризму - специалист, выполняющий всю совокупность процедур по обеспечению туристической поездки клиента».

Об одних ли и тех же менеджерах идет речь при определении направления подготовки и вакансиях рекрутинговых агентств?!

В действительности, *основное содержание деятельности менеджера - управление, руководство людьми*. В отличие от экономиста, специалиста по рекламе или маркетолога, это является главной особенностью профессии менеджера, подлинный менеджер – это руководитель отдела или группы специалистов.

В странах с высокоразвитой рыночной экономикой менеджерами называют профессиональных управляющих, обладающих специальным образованием, часто полученным в дополнение к инженерному, юридическому, экономическому[16,17,18]. В управленческой деятельности выделяют три группы менеджеров: высшее руководство, среднее звено и линейные менеджеры. Менеджеры осуществляют квалифицированное управление деятельностью предприятия (высшее звено), его структурных подразделений (среднее звено) или обеспечивают выполнение определенной деятельности в сфере бизнеса (низовое звено). Разница между уровнями менеджмента заключается в масштабе, пределах полномочий, ответственности, степени детализации выполняемых функций.

Применительно к отечественной практике менеджерами высшего и среднего уровня считают всех руководителей - директоров предприятий, учреждений и организаций и других линейных руководителей: начальников цехов и иных структурных подразделений, а также функциональных отделов[4]. Что же касается менеджеров низового уровня, их места и функциональные роли в справочнике должностей [4] определены как организаторы деятельности, обеспечивающие ее соответствие условиям внешней среды (экономическим, правовым, технологическим и другим требованиям). Менеджеры соответствующего профиля осуществляют следующие основные функции: маркетинга, управления кадрами,

материально-технического обеспечения, рекламно-информационного обслуживания и др. [4].

Исходя из этого, линейный уровень управления в едином справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих определен как «менеджер по связям с общественностью», а средний уровень управления как «начальник отдела по связям с общественностью».

*В итоге получаем, что все сотрудники могут называться менеджерами, особенно в сфере услуг, однако их функции и задачи не включают самый главный аспект работы менеджера – управление людьми.*

Сегодня ведется масштабная работа по формированию новой системы нормативно-правового обеспечения сопряжения сфер труда и образования в условиях рыночной экономики. В национальной рамке квалификаций характеристика полномочий и ответственности руководителей соответствует 7 уровню: «определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений; ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений»[8]. В разработанных профессиональных стандартах этот уровень соответствуют должности начальника отдела / или руководителя подразделения, организации. В ряде отраслей уже разработаны и утверждены Минтрудом России профессиональные стандарты. По состоянию на 20 октября 2014 представлен пока только один профессиональный стандарт[9], в названии которого используется формулировка «менеджер» - «менеджер по информационным технологиям».

*Обратим внимание, что в разработанных на сегодняшний день профессиональных стандартах отражена отраслевая специфика*

*деятельности руководителя. Не абстрактный менеджер, а руководитель структурного подразделения, группы организации определенной отрасли [9].*

### **Подготовка менеджеров: на что опираемся?**

Что же наблюдаем в образовании? Сегодня подготовка менеджеров осуществляется по программам уровня образования: бакалавриата и магистратуры и программам бизнес - образования. Программы бизнес - образования ориентированы на переподготовку и подготовку уже практикующих менеджеров. В данной статье остановимся на проблемах первого уровня высшего образования - бакалавриата.

Среди преимуществ уровневой подготовки можно выделить следующие аспекты: квалификация «бакалавр менеджмента» по сравнению с «дипломированным специалистом» принята по международной классификации и приветствуется работодателями во всем мире; широкая возможность реализации международных программ, большая самостоятельность в образовательной программе. У бакалавров, в отличие от специалистов, шире представлены дисциплины по выбору, то есть студент самостоятельно решает, какие из них ему необходимы.

*Бакалавр по направлению подготовки 080200.62 Менеджмент готовится к следующим видам профессиональной деятельности: организационно-управленческой, информационно-аналитической, предпринимательской. Результаты обучения студента должны быть описаны с помощью компетенций, т.е. способностей применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в области управления. В процессе обучения вуз должен сформировать у выпускника 22 общекультурные и 50 профессиональных компетенций, из них в области организационно-управленческой деятельности -25, информационно-аналитической - 22 и предпринимательской деятельности –3[13]. Область*

***профессиональной деятельности бакалавров менеджмента - это линейный уровень управления.***

Проблемы востребованности бакалавров менеджмента на рынке труда тесно связаны с проблемой определения профиля обучения: общего, отраслевого, функционального, проблемного. Приоритет отдается функциональным профилям: антикризисному менеджменту, государственному и муниципальному управлению, инновационному менеджменту, информационному менеджменту, логистике, маркетингу, международному менеджменту, производственному менеджменту, управлению малым бизнесом, управлению персоналом, управлению проектами, финансовому менеджменту. В результате вузы определяют профили менеджмента по звучности названия, а не по рыночной потребности организаций.

Перечень и названия этих профилей или выделение их в качестве отдельного направления подготовки являются предметом отдельной дискуссии, в чем, например, принципиальное отличие направления подготовки менеджмент профиля «управление человеческими ресурсами» и направления подготовки «управление персоналом». В то же время логистика, маркетинг не выделяются в отдельное направление. В дипломе выпускника будет указано «бакалавр менеджмента», а рынок предъявляет спрос именно на логиста или маркетолога.

Такое определение профиля обусловлено концентрацией на функциональной области менеджмента. Но оправданно ли это? Функциональный подход, распространенный в обучении, это набор специализированных дисциплин, каждая из которых отражает свой взгляд на управление организацией[12], его содержание и на выходе дублируется ситуация, которая нередко наблюдается в бизнес - образовании: ***«типичная школа бизнеса занимается специализацией, а не интеграцией и уделяет***

*внимание конкретным узким дисциплинам, а не практике управления»*  
[19].

Не отрицая межотраслевого характера деятельности менеджера, давайте определим, кто же на выходе выпускник-«универсал»: год может поруководить, например, производственным подразделением предприятия самолетостроения, дальше мебельной фабрикой, школой и т.д.?!

### **Уловка вузов или учет потребностей рынка?**

Или же в основе подготовки должен быть учет отраслевой специфики? Соответственно определение профиля обуславливается отраслевой специализацией управленческой деятельности. Основой для разработки соответствующих образовательных стандартов является актуализация национальных профессиональных стандартов.

*Многие вузы идут именно в этом направлении, осуществляя подготовку по профилям: «менеджмент в туризме и гостеприимстве», «производственный менеджмент в строительстве», «управление в здравоохранении» и др.*

В учебный план «отраслевых» профилей, так же как и «функциональных», включены классические дисциплины по менеджменту, такие, как теория менеджмента, маркетинг, стратегический менеджмент, управление человеческими ресурсами, основы предпринимательства, и вместе с тем сделан упор на глубокое понимание работы конкретного предприятия. Так же представлены дисциплины, отражающие специфику конкретной отрасли: экономика предприятия данной отрасли, организация и планирование деятельности предприятия, технология продаж и др.

Однако набор дисциплин так и останется перечнем дисциплин, направленных или на углубленное изучение функциональной области менеджмента, или на учет отраслевой специфики.

Решающую роль при реализации компетентностного подхода играет переход от традиционных форм передачи знаний к инновационным образовательным технологиям. При подготовке менеджеров основная форма обучения (60%) – это проведение практических занятий.

Использование интерактивных форм является обязательным требованием ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки менеджмент. Напомним, что в соответствии с ним они должны составлять не менее 30% от аудиторных занятий.

Поскольку компетенции формируются в процессе деятельности, процесс обучения должен выстраиваться таким образом, чтобы студенты овладевали навыками в реальных ситуациях. В подготовке менеджеров в университете туризма и сервиса накоплен значительный опыт использования кейс-стади и деловых игр («Организационная структура управления гостиницы «Украина», «Управляющая компания «Гелио Парк Отель Менеджмент»[3], «Разработка бюджета движения денежных средств гостиницы», «Планирование фонда заработной платы персонала турфирмы», «Оценка эффективности оперативного плана маркетинга туристской компании» и многие другие).

#### **Личный опыт:**

*При учете отраслевой специфики подготовки кейсы дополняют друг друга, позволяя выстроить междисциплинарные связи и сложить в единую систему бизнес-процессы предприятия. Например, в рамках дисциплины "финансовый менеджмент" разбираем тему бюджетирование. Без привязки к конкретному предприятию, о чем и для чего необходимо бюджетирование понять весьма сложно. Без кейса не обойтись, разбираем на примере гостиницы.*

*При использовании «функционального» подхода при изучении экономики предприятия разбирается кейс на примере АЗС, а в маркетинге - косметической фирмы. Поэтому сначала нам придется разобрать организационную структуру управления гостиницы, функции основных*

*служб, а уже потом переходить непосредственно к финансовым аспектам данной темы, а время ограничено, при «отраслевом подходе» эти вопросы уже разбирались и прорабатывались при изучении других дисциплин. В итоге обучение методам управления осуществляется, в общем и целом, вне связи с контекстом.*

Опыт преподавания дисциплин менеджмента в университете туризма и сервиса показывает, что повысить результативность обучения менеджменту будущих специалистов можно используя активные методы обучения студентов; привлекая для подготовки методических материалов преподавания специалистов из индустрии туризма; предлагая дополнительные формы обучения студентов[2].

В практической деятельности менеджера требуются навыки командной работы. Для их формирования на занятиях нужно применять групповое обучение, которое предполагает комплектование групп с целью организации совместной работы. Количественный состав группы колеблется в пределах 2-7 человек, деятельность совместной работы определяется необходимостью и варьируется от 25 минут до 2-х месяцев[5].

*По оценкам преподавателей университета применение указанных форм является эффективным, если:*

- используются не готовые рецепты из учебников, которые были успешно использованы в разное время в разных, как правило, далеких от России, странах;*
- в структуру ситуации вводится специально организуемая рефлексивная деятельность, в результате которой происходит изменение управляющих ценностей и стратегий профессионального поведения обучаемых;*
- соблюдается правило: 20% времени должен занимать сам кейс (или деловая игра), а 80% - анализ полученных результатов;*
- при разработке фонда оценочных средств обязательное включение в рубежный (текущий) контроль выполнение группового задания.*

Кроме отработки необходимых практических навыков по дисциплине, групповая работа формирует у будущего менеджера умения работы в команде, принятия коллективного решения, публичных выступлений, нахождения компромиссов, способствует развитию самоконтроля и ответственности.

Одним из направлений повышения практико - ориентированности образовательной программы подготовки менеджеров является проведение в рамках учебных дисциплин встреч с представителями российских компаний, встроенных лекций и мастер-классов специалистов. Особый интерес у студентов вызывает проведение выездных занятий на предприятия. Выездное занятие позволяет увидеть привычные, знакомые по аудиторным занятиям ситуации с совершенно иных точек зрения.

Сценарии выездных занятий могут быть разными. Это может быть разовое посещение предприятия: студенты рассматривают стратегию бизнеса, определяют значимые для него проблемы и описывают структуру компании. При повторном посещении возможно проведение интервью менеджеров среднего звена и специалистов. Затем на практическом занятии проводится общее обсуждение, в процессе которого каждый студент высказывается и дает свою оценку сложившейся на предприятии ситуации. Следующий этап (в перспективе использования) - анализ деятельности организации с приглашением на занятие менеджеров компании.

Рассмотренные формы проведения занятий дают студентам возможность апробировать полученные теоретические знания в условиях, приближенных к практическим, повышают «ценность» выпускников направления «менеджмент» на рынке труда[5].

Как показывает опыт, степень ошибок бизнес - образования в области менеджмента снижается и формируется единый, системный взгляд на управление, если студенты в процессе обучения учатся разбирать кейсы, разрабатывать проекты, а также благодаря встречам с работодателями разной отраслевой направленности.

## **Вместе с водой выплеснуть и ребенка?**

Профессиональный статус российского менеджера складывается из двух моментов: полученного образования и собственно профессионализма как совокупности навыков, умений, технологий решения организационных проблем - профессиональной репутации. Диплом должен помогать ему выстраивать в дальнейшем траекторию профессиональной карьеры. Эта траектория выражает не только должностной рост в узкой области деятельности, но и возможность изменения в течение жизни и видов, и области деятельности в рамках полученной профессии и квалификации. Но первоначальные навыки отрабатываются на определенной отрасли, а уже потом можно переходить к универсальности.

Таким образом, еще раз подчеркнем, что образовательная ситуация по подготовке менеджеров сегодня, когда уже действуют образовательные стандарты 3 поколения, остается неопределенной, *в российском обществе социальный заказ на менеджеров не сложился*. Государство сокращает количество бюджетных мест в вузах, работодатели не заказывают подготовку профессиональных управляющих, нет прогноза. *Студенты, обучаясь по специальности, видят на рынке труда потребность в менеджерах-продавцах, а не в специалистах-управленцах [1]*.

Безусловно, данная статья не претендует на определение всех проблем бакалавриата менеджмента, тема образования достаточно дискуссионна, и поэтому представляется целесообразным продолжить ее дальнейшее рассмотрение на страницах журнала.

## **Литература**

1. Джанджугазова Е.А. Портфолио студента - успешный путь к работодателю.// Современные проблемы сервиса и туризма. 2007. №1. с.76- 83
2. Зайцева Н.А. Методические аспекты преподавания менеджмента для студентов вузов, специализирующихся в области

подготовки кадров для индустрии туризма.// Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса . 2009. №2. с.47-50

3. Зайцева Н.А. Практикум по менеджменту туризма. Ситуации и тесты. Учебное пособие. -М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007
4. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих Утвержден Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37
5. Ларионова А.А. Подготовка бакалавров менеджмента на основе новых образовательных стандартов // Современные проблемы сервиса и туризма, 2012, № 3 стр.67-75
6. Официальный сайт Государственного университета управления [Электронный ресурс] / Учебно-методическое объединение по образованию в области менеджмента: Портал. — <http://guu.ru> ( дата обращения 17.10.2014)
7. Официальный сайт Министерства образования и науки РФ [Электронный ресурс] / Александр Климов: Количество бюджетных мест для обучения в вузах сохранилось на уровне 2012 года: Портал. — <http://минобрнауки.рф>(дата обращения 03.10.2014)
8. Приказ Минтруда России № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»
9. Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс] Портал <http://profstandart.rosmintrud.ru/web/ps658302> (дата обращения 20.10.2014)
10. РИА Новости [Электронный ресурс] Портал- <http://ria.ru/society/20140627/1013890454.html#ixzz3GfdQPoxg>(дата обращения 16.10.2014)
11. Стране нужны инженеры и математики, а вузы продолжают готовить менеджеров и юристов [Электронный ресурс] /Вечерняя Москва: Портал-

<http://www.vrn.ru/news/2014/07/13/> (дата обращения 03.08.2013) (дата обращения 03.08.2013)

12. Стрекалова Н.Д. Профессиональная подготовка современных менеджеров в условиях стандартов третьего поколения: проблемы и их решение// Проблемы науки и образования.2011. -№4 стр. 412- 416
13. Федеральный государственный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент. Утвержден приказом Минобрнауки РФ 20.05.2010 №544
14. Учеба.ру. [Электронный ресурс] Бюджетные места 2014. Портал - <http://www.uceba.ru/article/393> (дата обращения 16.10.2014)
15. Центр гуманитарных технологий [Электронный ресурс] Исследование MCKINSEY & COMPANY: Главная проблема российской экономики - низкая производительность труда: Портал - <http://gtmarket.ru/news/state/2009/04/29/1986> (дата обращения 16.10.2014)
16. Bush T. Theories of educational management. — Paul Chapman, 1995
17. Drucker P.F. The Age of Discontinuity: Guide lines to Our Changing Society. New Brunswick (US) L., 1994
18. Ladika S. Break the cycle by focusing on lessons learned, project managers can avoid repeating the same old mistakes./Susan Ladika//PM Network. 2008. - Vol. 22 №2.
19. Mintzberg Henry.Managers not MBAs Berrett Koehler, 2004
20. Popular Education and its Discontents. New York: Harper and Row, 1990
21. Sallis A. Total quality management in education. — Kogan page, 1993.
22. Quality in Higher Education / Ed. by B.D.Ruben. Transaction Publishers. New Brunswick and Lnd. USA and U.K. 1995.