

УДК 658.64

ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

¹Тугуз А.Е., ²Тугуз Ю.Р., ²Филин Н.Н., ²Булатова Р.М.¹ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет» Ростов-на-Дону,
e-mail: tuguzka@mail.ru;²ГОУ ВО «Ростовский Государственный экономический университет». Ростов-на-Дону,
e-mail: tuguz@mail.ru

В статье рассматриваются некоторые проблемы обучения менеджеров на университетском уровне. Основной проблемой российского рынка образовательных услуг и труда в настоящее время является его низкая эффективность. Повысить эффективность российской системы образования можно двумя путями: введением новых образовательных программ по актуальным и востребованным рынкам направлениям подготовки бакалавров и магистров, как это реализуется в создаваемых опорных вузах, а также в университетах исследовательского типа или в профильных вузах; совершенствованием процесса обучения в рамках существующих программ за счет сближения процесса обучения и бизнес – процессов. Проблемы обучения иностранным языкам в связи с расширением спектра образовательных услуг на современном этапе подготовки специалистов в высшей школе остаются достаточно актуальными. Онтологический подход диктует необходимость составления словарей предметной области в виде глоссариев на разных языках в формате понятном для всех потребителей: образовательное учреждение, структуры бизнеса и др. Наиболее эффективным, в этом аспекте, представляется организационное обучение.

Ключевые слова: организационное обучение, менеджмент, человеческий капитал, образовательные системы, словообразовательный аспект, рынок образовательных услуг

TRAINING PROBLEMS WHEN TRAINING MANAGERS OF NEW GENERATION

¹Tuguz A.E., ²Tuguz Y.R., ²Filin N.N., ²Bulatova R.M.¹Don state technical university, Rostov-on-Don, e-mail: tuguzka@mail.ru;²Rostov State economic university, Rostov-on-Don, e-mail: tuguz@mail.ru

In article some problems of training of managers at the university level are considered. The main problem of the Russian market of educational services and work is its low efficiency now. It is possible to increase efficiency of the Russian education system in two ways: introduction of new educational programs on the actual and demanded market to the directions of training of bachelors and masters as it is realized in the created basic higher education institutions, and also at universities of research type or in profile higher education institutions; improvement of process of training within the existing programs due to rapprochement of process of training and business – processes. Problems of training in foreign languages in connection with expansion of a range of educational services at the present stage of training of specialists at the higher school remain rather actual. Ontologic approach dictates need of drawing up dictionaries of subject domain in the form of glossaries in different languages in a format clear for all consumers: educational institution, structures of business, etc. The most effective, in this aspect, organizational training is represented.

Keywords: organizational training, management, human capital, educational systems, word-formation aspect, market of educational services

Основной проблемой российского рынка образовательных услуг и труда в настоящее время является его низкая эффективность [2].

Важным средством повышения эффективности экономики является человеческий фактор, поэтому управление формированием человеческого капитала стало важным источником прогресса. Новые методы управления и бизнес-процессы повышают производительность в 4 раза, снижают в среднем затраты на 65% и уменьшают количество сотрудников на 54%. Опыт российских предприятий показал, что неэффективные управленческие решения повышают себестоимость на 18% и снижают долю рынка на 48%. Недостатками наших организаций, в т.ч. и образовательных учреждений

(ОУ) являются: использование устаревших технологий и оборудования, ограничение творческих возможностей работников, недостаточный уровень оплаты труда, безответственность и низкая мотивация [3].

Система образования в Российской Федерации реформируется, в основном, для развития креатива и роста человеческого капитала и является стратегической сферой политики. Считается, что 15% прироста национального дохода в США обеспечивает рост образованности нации: 29% работающих американцев имеют высшее образование, немного меньше в России – 25%. Но на школьника в России расходуется 300 дол в год, в США – 6000\$, в Англии – 4100\$.

Повысить эффективность российской системы образования можно двумя путями:

– введением новых образовательных программ по актуальным и востребованным рынкам направлениям подготовки бакалавров и магистров, как это реализуется в создаваемых опорных вузах (например, в ДГТУ [4]), а также в университетах исследовательского типа или в профильных вузах (например, в РГЭУ (РИНХ) [5]);

– совершенствованием процесса обучения в рамках существующих программ за счет сближения процесса обучения и бизнес – процессов [7].

Качество «продукта» образовательной системы до сих пор определялось качеством организации самого процесса обучения, опирающегося на фундаментальные знания в предметной области будущего специалиста, а также педагогики и психологии. Она хорошо адаптировалась под задачи индустриальной эпохи.

Образовательные технологии, как и технологии бизнеса, проходят те же этапы и процессы преобразования. Это касается как принципов управления образовательным учреждением, так и технологических процессов (технологий обучения).

Наращение человеческого капитала в процессе обучения заключается в формировании умений и навыков у обучающихся «путем осуществления определенных действий в рамках, ограниченных временем». Т.е. каждый студент должен быть «подвергнут» определенным воздействиям во временных рамках. Эти воздействия определяются нормативными документами (стандартами, планами и др.) и реализуются в разных формах обучения. Для того чтобы это воздействие было эффективным, как минимум, необходимо соответствие программ обучения упомянутым документам и присутствие обучающегося.

Качество стандартов, планов и программ – отдельный вопрос и отдельный технологический процесс. Мы пока оставляем в стороне само изготовление этих назовем технологических схем, которые по логике должны определяться потребностями рынка, т.е. соответствовать им или опережать их.

Итак, одним из показателей, показателем эффективности внутреннего технологического процесса образовательной структуры, может служить некая интегральная характеристика, оценивающая соответствие заявленных алгоритмов обучения реализуемым.

Проблемы обучения иностранным языкам в связи с расширением спектра образовательных услуг на современном этапе подготовки специалистов в высшей школе остаются достаточно актуальными [6,7].

Онтологический подход диктует необходимость составления словарей предметной

области в виде глоссариев на разных языках в формате понятном для всех потребителей: образовательное учреждение, структуры бизнеса и др.

Важно наладить взаимосвязь образовательной организации и бизнеса.

Наиболее эффективным, в этом аспекте, представляется организационное обучение [1].

Организационное обучение не сводится к обучению отдельных работников, это скорее неоднородное структурированное обучение, в результате которого формируются связанные компетенции, компетенции взаимодействия. Эти компетенции (знания и умения) распределены в пространстве и времени между работниками и реализуются через роли, функциональные обязанности и полномочия.

Наблюдается парадоксальный факт: с одной стороны, замена в обучающейся организации одного или нескольких работников («потеря бойца») может быть незамеченной, а вот замена существенной части коллектива приводит к ее деградации; с другой – замена в слабо обучающейся организации всего коллектива на равноценных работников, скорее всего, не приведет к потере ее качества, а вот качества отдельного или отдельных сотрудников могут оказывать существенное влияние на ее возможности.

Косвенно мерой этого качества обучающейся организации может служить гудвилл (разность между оценкой компании фондовой биржей и суммой ее материальных активов, зарегистрированных в балансе компании).

На наш взгляд организационное обучение способствует появлению и совершенствованию таких механизмов управления организацией как:

Адаптивность, которая обеспечивает живучесть организации в динамичной среде за счет приспособления к изменениям. Интерес представляют факторы, связанные с технологическими изменениями внешней среды, а также факторы, определяемые организационными характеристиками и возможностями субъекта.

Инновационность, придает изменчивости самой организации характер развития. Переход на следующий уровень развития возможен в рамках новой концепции, на базе иных факторов развития, которые ранее не были доступны из-за знаниевых ограничений. Знание в данном контексте предполагает умение, умение предполагает действие. Т.е. в рамках текущих знаний (умений) невозможно дальнейшее развитие, переход на следующий этап развития. Переход на новый этап развития предполагает не только исчерпание возможностей

данной системы знаний, технологий, но и накопление новых знаний (информации) противоречащих и не объясненных в рамках актуальной концепции, а также появление новой парадигмы развития снимающий возникшее противоречие.

Согласованность, целенаправленное формирование стейкхолдеров, партнеров, клиентов (построение ассоциативных связей с субъектами рынка) и изучение конкурентов. Известно, что при обучении не столь эффективно однообразное повторение, как включение ассоциативных связей с информацией другого рода, касающейся других понятий и явлений. Это не только эффективно, но и соответствует практике функционирования, как организации, группы людей, так и отдельного человека: на вход таких систем поступает информация относительно окружения, часто не повторяющаяся, имеющая разное качество и модальность.

Проанализируем типичные схемы такого взаимодействия в настоящее время [2].

Сопряжение «ОУ-Государство-Бизнес» является недостаточно эффективным. При всех положительных сторонах такой взаимосвязи (государство обладает мощными административным, финансовым и другими ресурсами), эта схема является в значительной степени инерционной и заорганизованной, неспособной реагировать на изменения и потребности рынка в реальном масштабе времени.

Сопряжение «ОУ-Рынок-Бизнес» является эффективным с точки зрения оценки результатов деятельности ОУ через спрос на специалистов предлагаемых направлений. Однако текущий результат деятельности ОУ является следствием реализации проектов заложенных еще несколько лет назад. По этой причине специалисты могут оказаться недостаточно компетентными в решении текущих задач бизнеса.

При традиционном обучении на образовательный процесс возлагаются важные функции доведения навыков и компетенций специалиста до требований производства. Взаимодействие на этом уровне остается ключевым и сегодня: ежегодное обновление программ заложено во ФГОС; дисциплины специализации предшествуют производственной практике; различные виды практик и использование технопарков предполагают завершающее формирование профессиональных компетенций. Таким образом, сопряжения ОУ с бизнесом посредством государства, или через рынок являются необходимыми, но не снимают проблемы, существующие в отношении «ОУ-Бизнес». В первом случае мы можем

говорить о концептуальном управлении на уровне системы образования в целом, во втором – о текущем качестве этого отношения. Сложившаяся ситуация выражается в относительной самостоятельности выбора целей бизнеса и вузов, что приводит к несогласованности их развития. Вместе с тем, известно, что одним из условий развития современной экономики, основанной на знаниях, является опережение темпов развития технологий по сравнению с производством.

Одним из важнейших источников инновационности экономики региона, обеспечивающим технологический прорыв, должны стать вузы, как поставщики не только высокопрофессиональных специалистов, но и генераторы идей и инноваций для бизнеса. Чтобы качество специалистов, уровень их компетентности соответствовали требованиям бизнеса, необходима иная схема более тесного их взаимодействия. Основным в этой схеме может служить отображение реального процесса управления бизнесом в виртуальную модель как элемент образовательной технологии. Эта модель может быть основана на иерархической онтологии предметной области бизнеса. В таком случае уровни управления бизнесом будут соответствовать уровням обучения образовательной технологии специалистов конкретной предметной области. Этим достигается качественно новый уровень согласования деятельности вуза и бизнеса.

В качестве виртуальной может использоваться модель того вида деятельности, бизнеса к которому подготавливается специалист. Например, система управления образовательным учреждением может служить прототипом для виртуальной модели подготовки специалистов в области управления образованием.

Переход к новым концепциям и идеям, их реализация часто требуют больших затрат нежели при традиционном подходе. Таким образом, финансовая составляющая считается основным источником возможности движения по этому пути, что экономически может выглядеть нецелесообразно с точки зрения процветающего предприятия. Однако деньги не всегда являются единственным необходимым и тем более достаточным элементом реализации стратегии развития.

Итак, инновации требуют дополнительных затрат, ресурсов. Однако их природа скорее носит интеллектуальный характер, нежели, какой-то другой. Многие проекты, под которые выделяются большие финансовые ресурсы, еще на стадии реализации устаревают, именно по причине отсутствия

их глубокой проработки и соответствующего интеллектуального сопровождения.

Инновации предполагают наличие у организации определенного уровня интеллектуального капитала. Причем интеллектуальный капитал должен использоваться по назначению. Применительно к современному вузу и инновационной компании, это означает высвобождение времени сотрудников за счет уменьшения его затрат на управление теми задачами, которые могут быть переведены в полном объеме или частично к классу структурированных. Данный ресурс: «время + интеллектуальный капитал» и является необходимым условием развития организации.

Список литературы

1. Булатова Р.М., Тугуз Ю.Р., Филин Н.Н., Витченко О.В. Организационное обучение – фактор развития организации // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2; URL: <http://www.science-education.ru/122-20791> (дата обращения: 24.07.2015).
2. Булатова Р.М., Тугуз Ю.Р., Филин Н.Н. Согласованное развитие вуза и бизнеса – фактор инновационности региональной экономики. Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6; URL: <http://www.science-education.ru/113-11702> (дата обращения: 16.05.2015).
3. Долятовский В.А., Мазеева Е.Е., Тугуз А.Е., и др. Прогнозирование потребности в человеческом капитале для развития экономики // Проблемы региональной экономики. – Ростов-на-Дону: РГЭУ (РИНХ), 2012.
4. Профессионально-образовательная программа по направлению 035700 «Лингвистика», ДГТУ, Ростов-на-Дону, 2010.
5. Профессионально-образовательные программы по направлению 38.04.02 «Менеджмент»: профиль бакалавриата 38.04.02.12 «Международный менеджмент» и магистерская программа 38.04.02.12 «Управление международным бизнесом». – Ростов-на-Дону: РГЭУ (РИНХ), 2015.
6. Тугуз А.Е. Словообразовательный аспект в обучении чтению иностранных студентов подготовительного факультета: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Ленинград. гос. ун-т 9 91-9/437-3.
7. Тугуз Ю.Р., Филин Н.Н., Булатова Р.М. Задачи совместного развития образовательных систем и бизнеса // Экономические проблемы России и региона: Ученые записки. Выпуск 20. – Ростов-на-Дону, 2015.