

КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ МЕНЕДЖЕРА

Л.С. Герасимович, *д-р техн. наук, проф.,
академик НАН Беларуси,
декан факультета управления Институт современных знаний
имени А.М. Широкова (г. Минск)*

На современном этапе социально-экономического развития республики деятельность, связанная с управлением производства и людьми, основывается на творческом (креативном) овладении и использовании новых знаний. Это становится ведущим фактором роста эффективности производства, ориентированного на наукоемкие технологии и научно-инновационный путь развития аграрного сектора экономики.

Для перехода на инновационный путь развития АПК необходимо формировать новые модели, как самой экономики, так и образования менеджеров, призванных управлять такой экономикой. В сложившихся условиях обучения наиболее плодотворна методология системного, функционального и ситуационного анализа с широким использованием компьютерных инновационных технологий, позволяющая обеспечить компетентность и своевременность инновационной деятельности менеджеров всех рангов во всех сферах аграрной экономики.

Между тем, как показывает практика, и свидетельствуют многие отзывы руководителей производства, сложилось устойчивое неблагоприятное впечатление от качества подготовки менеджеров: «Вузы готовят много менеджеров, а выбор малый». Почему это происходит?

Главным фактором такого положения является устаревшая парадигма высшего репродуктивного образования и особенно неудовлетворительная технология обучения современных менеджеров. Рассмотрим эти проблемы подробнее.

Образование — это производство активных знаний, обеспечивающих ускорение развития общества, производства и экономики. Это непрекращающийся процесс функционирования сознания и развития интеллекта, это естественное состояние души, сердца и ума современного человека в сфере общественно-производственных отношений. Это управляемый процесс формирования общественного и профессионального сознания, процесс развития культуры и цивилизации.

Образование формирует методологическую культуру, как отдельной личности, так и общества в целом. Методологическая культура — это способ и тип мышления, распознавания проблем, нахождение подходов и путей их решения, это объем и структура знаний, технология их освоения, глубина и характер связи процесса получения профессиональных знаний и воспитания менеджера, как, впрочем, любого другого специалиста и вообще личности. Другими словами, профессионализм менеджера зависит от целого комплекса характеристик образования: системы знаний, умений и навыков (ЗУН) практического использования определенных методологий и технологии их освоения.

Существующая (репродуктивная) и перспективная (инновационная) парадигмы обучения имеют отличительные особенности.

Существующая репродуктивная система обучения включает:

- лекционно-поточное обучение;
- созерцательно-вербальное обучение и воспитание;
- репродуктивно-подражательный вид познавательной деятельности.

Перспективная инновационная система обучения включает:

- активно-поисковое, творчески-преобразовательное обучение;
- проектно-практический вид познавательной деятельности.

В основе инновационной парадигмы обучения менеджеров лежит компетентностный подход. Компетентность (от лат. *Competens*) означает «соответствующий, способный, обладающий, сведущий». Это значит, что, в соответствии с компетентностным подходом в обучении, менеджеры должны обладать следующими компетенциями: распознавать признаки наличия проблемы в учебной и профессиональной деятельности; уметь распознать и сфор-

мулировать проблемы; переводить проблемы в формат задач; соотносить эти задачи с системой имеющихся и приобретаемых знаний; уметь отыскать ресурсы и организовать решение задач; анализировать и оценить достигнутые результаты; делать критические выводы и многое другое.

В широком смысле понятие «управление» характеризует процесс перевода системы из одного состояния в другое посредством целенаправленного воздействия на объект управления с целью изменения (сохранения) его состояния, поведения или действия, осуществляемого в рамках определенной системы отношений, называемых системой управления.

В более узком смысле, с позиций функции менеджмента, сущность управления производством рассматривается как совокупность следующих понятий: организация управления, процесс управления и информация.

Современные системы организационного управления (СОУ) производством, как известно, характеризуются рядом свойств: большой сложностью (размерностью, неаддитивностью, иерархичностью и др.), различными видами связи с внешней средой (открытостью, степенью совместимости, самостоятельности и др.); целеполаганием и параметрами функционирования (виды приоритетности, неопределенности, эмерджентности, оптимальности, непрерывности, альтернативности, инерционности, адаптивности, инновационности и др.)

Для современных СОУ характерны признаки интеллектуального управления с наличием и учетом человеческого фактора в планировании и реализации функций контроля, измерения и управления, связанных с решением задач выбора, с возможностью генерирования новых знаний в программах менеджмента на основе опыта и прогнозирования развития производства, анализа эффективности и коррекции принятых решений. Поэтому особенностью современных эффективных СОУ является совместное использование качественных — феноменологических (вербальных) — и количественных моделей объекта управления. Для получения количественных оценок, в том числе и прогнозных, используется ряд относительно новых моделей и методов (экономико-математических, исследования операций, статистических, нейрокомпьютерных, на основе генетических алгоритмов, неопределенных множеств и т. д.). Практика развития СОУ современными предприятиями в сфере рыночных отношений все более приближается к применению различных автоматизированных компьютерных информационно-экспертных систем управления предприятиями, в первую очередь современными крупными многопрофильными предприятиями, а также малыми и средними предприятиями. Здесь роль, ценность и ответственность компетентного, креативно мыслящего, компьютерно-грамотного менеджера возрастает многократно.

Высшее образование менеджера определяется целью, содержанием, методологией и, что характерно, имеющимися традициями вуза. Нет одинаковых факультетов, кафедр и профессорско-преподавательского состава. Это достаточно индивидуализированные структуры. От их эксклюзивных качеств и корпоративной культуры во многом зависит успех компетентностного образования менеджеров.

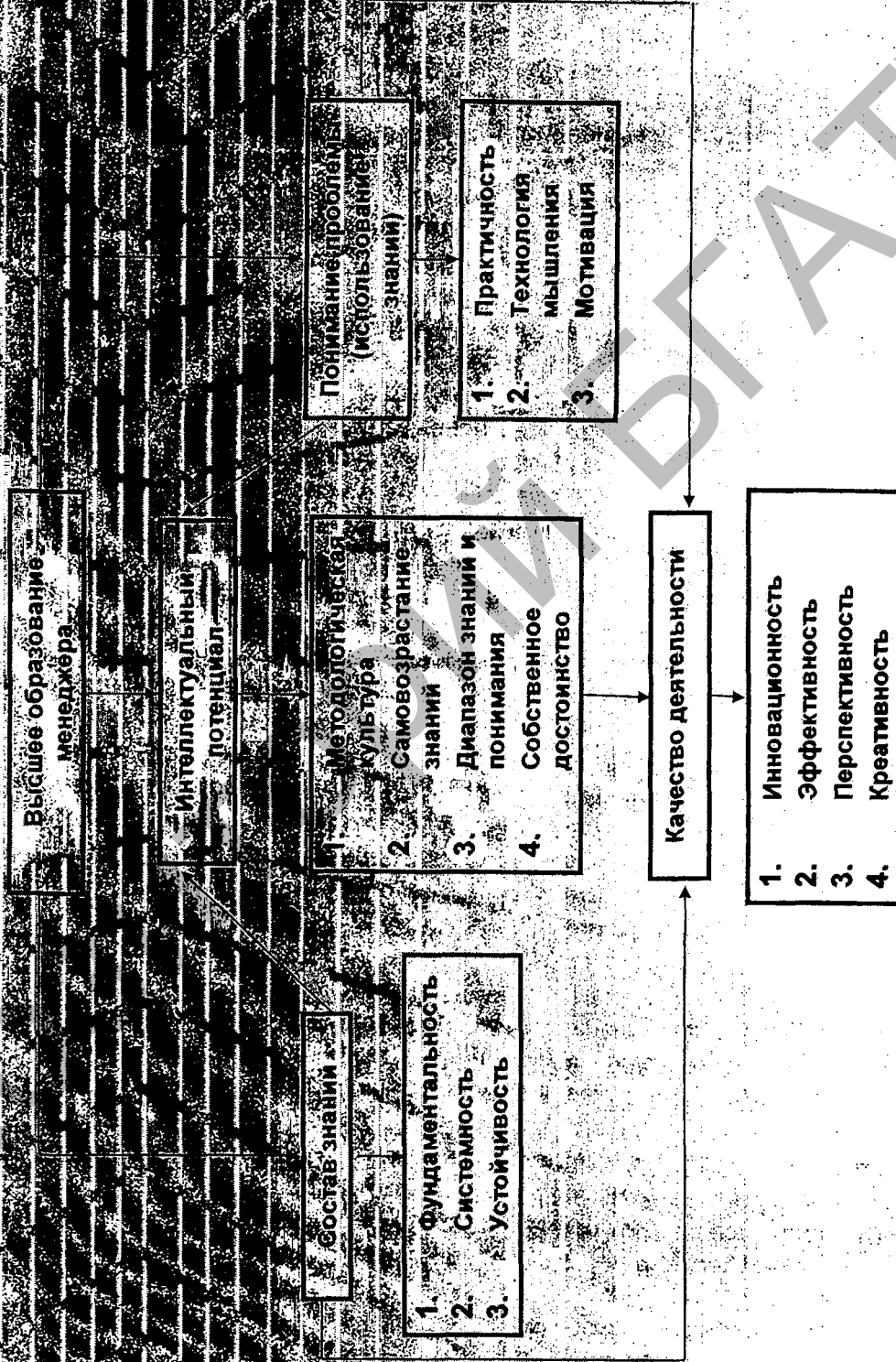
Главными особенностями компетентностного образования менеджера является:

- состав знаний с преобладанием фундаментальных, системных и устойчивых знаний;
- формирование интеллектуального потенциала, обеспечивающего методологическую культуру и саморазвитие знаний;
- освоение эффективных технологий мышления и познавательной мотивации деятельности с использованием современных средств искусственного интеллекта;
- проявление «интеллекта успеха» на основе аналитического, творческого (креативного) и прагматического подходов, обеспечивающих инновационность и эффективность профессиональной деятельности.

Такая система компетентностного высшего образования менеджера представлена на схеме «Высшее образование менеджера».

Между современными требованиями к качеству подготовки менеджера и массовостью их групповой подготовки имеет место существенный конфликт: краткость периода вузовского обучения и необходимость обеспечения технологии компетентностного образования менеджера.

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ МЕНЕДЖЕРА



Существующая технология обучения «преподаватель — группа студентов (слушателей)» имеет следующие особенности и недостатки:

- преподаватель не может уделять особое внимание слушателям с низким и высоким уровнем интеллекта;
- процесс обучения настраивается на более многочисленную группу слушателей со средними способностями;
- индивидуальное общение с отдельными слушателями оставляет вне интерактивного процесса обучения остальных слушателей и др.

Да и само понятие «слушатель» не соответствует перспективной технологии подготовки (переподготовки) менеджера. Это понятие целиком соответствует репродуктивной парадигме обучения. В этом случае способный, грамотный, компетентный менеджер — это скорее исключение в общей массе средних выпускников, а в рыночной экономике наоборот нужны эксклюзивные (штучные) менеджеры.

Перечисленные особенности и большая нагрузка преподавателя, зачастую не имеющего должного практического опыта, при традиционной групповой подготовке менее затратны, но не способствуют решению задачи формирования компетентного менеджера.

Технология обучения «преподаватель — группа студентов» при сравнительно невысоких финансовых затратах не обеспечивает современного профессионального экономико-управленческого образования (без предварительного отбора кандидатов по комплексу психофизиологических и интеллектуальных качеств). Принцип «преподаватель — индивидуальный студент» может обеспечить высокий уровень профессиональных ЗУН, но требует повышенных затрат и соответствующей технологии обучения.

Таким образом, с позиций традиционных технологий обучения существует противоречие между двумя рассмотренными технологиями.

Необходимы современные инновационные подходы на основе новых методов и технологий обучения, исходящих из принципа «преподаватель — индивидуальный студент» и обеспечивающих требуемое качество образования компетентного менеджера при приемлемых затратах вуза (а возможно, всей системы образования в целом).

В основу компетентностного образования должна быть положена соответствующая модель современного менеджера, гармонично учитывающая систему закономерных тенденций развития образования: диверсификацию и интенсификацию знаний; инновационное, опережающее, пожизненное, компьютерное, креативное (творческое), цикличное, многоступенчатое и компетентностное (как целевая установка) образование.

Для компетентностного образования менеджера приемлема образовательная технология, в содержание которой входят следующие основные компоненты: активные методы обучения на основе диалоговых форм учебной работы и методов стимулирования познавательной деятельности; деловая проектная практика на основе сквозного проблемно-ориентированного проектирования (проектный подход); имитационное моделирование (ситуационный анализ) на основе деловых игр и компьютерных информационно-интеллектуальных систем обучения (кейсы); соответствующая учебная и производственная практика; педагогический мониторинг на основе оценочно-стимулирующей деятельности преподавателей.

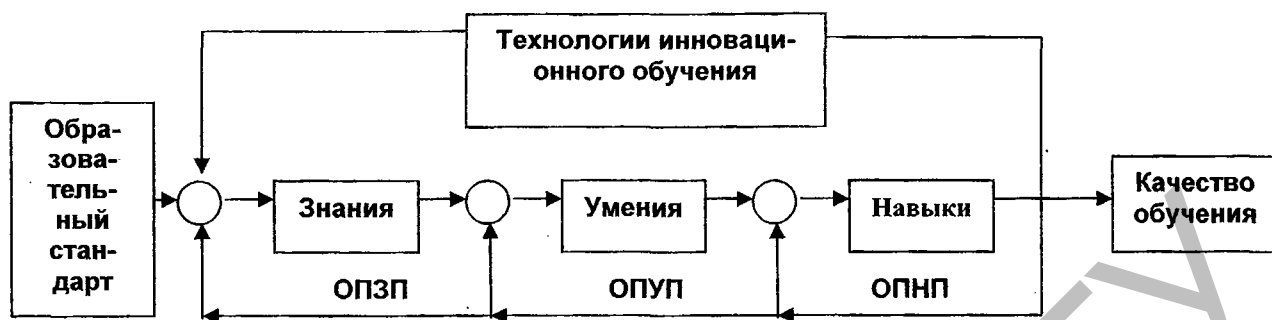
Педагогический контролинг и мониторинг подразумевает решение следующих взаимосвязанных проблем:

- начальная и корректирующая психодиагностика, профессиональный отбор обучаемых;
- формирование эталонов качества процесса и результатов образования;
- диагностика качества путем сравнения достигнутого уровня подготовки с эталоном (стандартом);
- способы управления с целью устранения (минимизации) отклонений.

Механизм контролинга, мониторинга и управления образованием менеджера включает в себя определение исходного состояния качеств обучаемого, корректировку образовательных целей и путей их достижения на основе обратных связей.

С кибернетической точки зрения такое представление системы управления образованием менеджеров можно представить следующей упрощенной схемой.

СОУ компетентностным образованием



Контур оценочной политики преподавателя

На этой схеме представлены основные элементы СОУ обучением, обеспечивающей комплексный научно-методический подход к совершенствованию качества образования компетентного менеджера. Основными из них являются следующие направления:

- квалиметрия — оценочная политика преподавателя на основе модели образовательного стандарта как степени соответствия ЗУН такому стандарту;
- технология инновационного обучения, обеспечивающая компетентностное образование на основе профессионального отбора и индивидуального подхода с ориентацией на использование корпоративной локальной сети распределенных баз знаний и информационно-аналитической СОУ факультетом.

Параметры настройки контура оценочной политики преподавателя, как правило, должны соответствовать требованиям аттестационного контроля ЗУН (и не только). При этом вносится соответствующая корректировка в контур технологии обучения. Другими словами, такая СОУ является типичной адаптивной системой управления со всеми присущими ей проблемами сложности, инертности, неопределенности и распределенности параметров качества ЗУН по срокам обучения. Отсюда, как следствие, можно сделать вывод о необходимости формирования корпоративной культуры и соответствующего отбора преподавательского состава единомышленников с ориентацией на отрасли АПК.

Кардинальное решение проблемы адаптивной инновационной технологии обучения, обеспечивающей устранение противоречия между принципом «преподаватель — индивидуальный студент» и высокими затратами на подготовку, состоит в разработке и интенсивном использовании корпоративной локальной сети распределенных баз знаний. Эта сеть имеет четыре главных подсистемы, характерные для функционирования деканата, кафедр, проблемно-ориентированных пакетов контрольно-обучающего тестирования по всем дисциплинам и оценочной политики преподавателей.

Такая корпоративная локальная сеть предполагает реинжинеринг учебно-воспитательного процесса на факультете и кафедрах. Она становится объединительной и притягательной как для студентов, так и преподавателей, существенно повышая их общую компьютерную культуру.

При таком подходе уже на этапе обучения будущий менеджер погружается в проблематику и практику организационного управления с активным использованием компьютерных информационных технологий.

В Институте современных знаний имени А. М. Широкова разработаны принципы, создается прикладное программное обеспечение и необходимые базы знаний для корпоративной локальной сети факультета управления при подготовке менеджеров-экономистов и финансистов на основе методологии и инструментария структурно-функционального моделирования IDEF.