

И.Н. Рогова, В.В. Андронатий
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ
В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
И МЕНЕДЖЕРОВ

Ирина Николаевна Рогова – доцент кафедры международного бизнеса, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, кандидат экономических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; **e-mail: irina_ltd@mail.ru.**

Валентина Васильевна Андронатий – доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат педагогических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: andronatij@rambler.ru.**

Современные глобальные вызовы приводят к коренным преобразованиям, касающимся как общих экономических условий существования, так и требований к профессиональным качествам современных управленческих кадров и менеджеров, а значит – и к системе их подготовки в высшей школе. В статье авторы рассматривают основные этапы развития менеджмента и исследуют соответствующие каждой эпохе принципы подготовки управленческих кадров. Данный сопоставительный анализ авторы проводят в контексте представления о содержании образования как общественного явления.

Ключевые слова: менеджмент; этапы развития; управление образованием; бизнес-образование; содержание образования; обучение менеджеров; профессиональные навыки менеджеров; высшая школа; подготовка управленческих кадров.

I.N. Rogova, V.V. Andronatiy
MANAGEMENT OF DEVELOPMENT OF TRAINING
OF ADMINISTRATIVE STAFF AND MANAGERS

Irina Rogova – senior lecturer, the Department of International Business, St. Petersburg State University of Economics, PhD in Economics, associate professor, St. Petersburg; **e-mail: irina_ltd@mail.ru.**

Valentina Andronatiy – senior lecturer, the Department of Humanities and Social Studies, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Pedagogics, associate professor, Gatchina; **e-mail: andronatij@rambler.ru.**

Current global challenges lead to dramatic changes concerning both general economic conditions and requirements to professional characteristics of modern administrative staff and managers, hence the system of their training at higher school. We look at the main stages of management development and study the training principles characterizing each epoch. The comparative analysis in question is carried out in the context of interpreting education as a social phenomenon.

Keywords: management; development stages; education management; business education; education content; training of managers; professional skills of managers; higher school; training of administrative staff.

В современной теории управления каждый из которых в определённый период развития общества предзнаменовал переход к более прогрессивному и эффек-

тивному использованию имеющихся экономических ресурсов. Обеспечение такого перехода требовало и наличия качественно новых профессиональных знаний и компетенций у управляющих работников (позже – менеджеров), требования к которым определялись в том числе и геополитическими и геоэкономическими трансформациями человеческого общества. В результате на каждом новом этапе развития происходили соответствующие изменения в требованиях к содержанию образования и к образовательным технологиям, используемым для обучения менеджеров.

Рассмотрим этапы развития теории менеджмента подробнее. **Первый этап** связывают с эпохой организации массового производства и с именем Фредерика У. Тейлора, который ещё в конце XIX века впервые разработал научные принципы управления и обосновал идею о том, что работников можно обучить управлению процессом как неквалифицированного, так и квалифицированного труда. Таким образом, У. Тейлор определил управление как науку, которой можно обучать [10].

Вспомним, что начало XX века для промышленных предприятий прежде всего ознаменовалось необходимостью организации и увеличения производственных мощностей. На данном этапе общественного развития все производственные ресурсы были сосредоточены в руках ограниченного количества собственников. При этом данные ресурсы приносили ограниченный доход, что было связано с низкой производительностью ручного труда. Широкое распространение машин и оборудования было также ограничено неудовлетворительным уровнем образования работников, владеющих лишь базовыми умениями чтения и простейшими арифметическими навыками. Для повышения производительности труда в таких условиях требовалось формирование и развитие профессиональных навыков и специализированных умений работников. Поэтому на производственных предприятиях стали создаваться «кружки» во главе с «наставниками», которые на своем примере могли бы показывать и переда-

вать обучающимся лучшие производственные практики. При этом первыми наставниками были наиболее умелые работники, которые выполняли соответствующие производственные операции быстрее и качественнее остальных. Наиболее продуктивно профессиональное обучение проходило у тех наставников, которые хорошо понимали все особенности производственного процесса и суть каждой отдельной операции, в современном образовании такие умения принято называть *инженерными*.

Постепенно наиболее востребованными качествами наставников (помимо инженерных) становились организаторские и педагогические навыки, которые рассматривались как приоритетные. Т.е. для наставника было важно не только самому понимать содержание и структуру производства на предприятии, но и обучить этому пониманию работников, обеспечив более эффективную организацию их труда. Заметим, что процесс обучения на данном этапе строился в соответствии с классической дидактической системой, разработанной ещё Я.А. Коменским в XVII веке, основными характеристиками которой являются следующие: обучающиеся работают по единой программе, каждое учебное занятие посвящено одной теме.

В России на рубеже XIX–XX веков многие такие «кружки» постепенно трансформировались сначала в специальные курсы, на базе которых затем открывались различные коммерческие училища, как частные, так и государственные, по наиболее востребованным профессиям (см. рисунок). Так, например, в Петербурге с 1887 года существовали счетоводческие курсы, куда с различных предприятий и фабрик направлялись на обучение работники для овладения основами экономических знаний. В 1906 г. на их базе были открыты Санкт-Петербургские высшие коммерческие курсы, фактически это было самостоятельное высшее учебное заведение (будущий ИНЖЕКОН), в котором студенты наряду с изучением инженерного дела и основ промышленного производства, получали знания по эконо-



СОБРАНИЕ УЗАКОНЕНИЙ И РАСПОРЯЖЕНИЙ ПРАВИТЕЛЬСТВА,

ИЗДАВАЕМОЕ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВУЮЩЕМЪ СЕНАТЪ.

31 Августа 1906 г.

№ 212.

ОТДѢЛЪ ПЕРВЫЙ.

СОДЕРЖАНИЕ:

1432. Обь утвержденіи положенія о стипендіи имени бывшаго Директора Департамента Государственныхъ Земельныхъ Имуществъ Тайнаго Совѣтника Ивана Ивановича Тихѣева при Константиновскомъ Межевомъ Институтѣ.
1433. Обь утвержденіи устава частнаго коммерческаго училища В. П. Тутурскаго въ г. С.-Петербургѣ.
1434. Обь измѣненіи устава частнаго 7-ми класснаго коммерческаго училища въ г. Кишиневѣ А. П. Скородинскаго.
1435. Обь измѣненіи устава Харбинскаго мужскаго коммерческаго училища.
1436. Обь учрежденіи второй должности старшаго сверхштатнаго лаборанта въ Киевскомъ Политехническомъ Институтѣ Императора Александра II.
1437. Обь утвержденіи устава частной торговой школы К. С. Тиберга въ С.-Петербургѣ.
1438. Обь измѣненіи устава художественно-ремесленной учебной мастерской печатнаго дѣла въ г. Киевѣ.
1439. Обь измѣненіи устава частнаго коммерческаго училища въ г. Одессѣ Г. Ф. Файга.
1440. Обь утвержденіи устава С.-Петербургскихъ высшихъ коммерческихъ курсовъ М. В. Побѣдинскаго.

Выдержка из списка специализированных учебных заведений, функционировавших в Российской Империи в 1906 году

Источник: [3].

мике, основам предпринимательства, страховому и банковскому делу [3]. В России обучение в то время строилось по образовательным программам экономических университетов Германии, в которой подготовка менеджеров, вопреки распространённому мнению, началась раньше, чем в США. Как утверждает Г. Минсберг, «... считают, что бизнес-образование появилось в Университете Пенсильвании, где, благодаря усилиям бизнесмена Джозефа Уортонa, в 1881 году была организована программа по коммерции для бакалавров. Однако Дж. К. Спендер в работе о происхождении коммерческого образования ([Spender 1997]; см. также: [Redlich 1957]) утверждает, что первыми в этой области стали прусские школы бюрократического государственного управления» [7].

Уже к началу **второго этапа** развития менеджмента как науки, который мы связываем с началом массового сбыта производимой продукции в 1920-х годах, стало понятно, что компетенции и навыки самих «наставников» как будущих руководите-

лей (управленцев, менеджеров) нуждаются в развитии. Спрос рождает предложение, поэтому повсеместно начали организовываться специализированные образовательные учреждения, в том числе вузы, в которые направлялись лучшие из работников компаний для формирования разнообразных профессиональных умений и навыков, необходимых для эффективного управления. При этом вектор востребованности грамотных управленческих кадров всё более явно поворачивался к необходимости развития у них профессиональных экономических знаний. На данном этапе западные компании стремились к освоению новых рынков сбыта продукции, которая постепенно становилась всё более универсальной, причём в глобальном масштабе. На всех уровнях управления в различных компаниях и на производстве требовались кадры, способные при более экономном использовании имеющихся ресурсов производить качественную продукцию, востребованную широкими массами.

В Советском Союзе необходимость в грамотных управленческих кадрах также ускоренно возрастала с каждым годом, что, безусловно, было связано с появлением новых отраслей народного хозяйства, развитием машиностроения и увеличением производственных мощностей промышленных предприятий. Первыми «менеджерами» в нашей стране стали 79 выпускников Промышленного отделения Ленинградского института народного хозяйства (ЛИНХ)¹, которые в 1927 году получили новую для того времени специальность «инженер-экономист». Многие из них впоследствии внесли значительный вклад в развитие управленческой науки [3]. Интересно, что именно на этом этапе учебники стали использоваться не только преподавателями для подготовки к лекциям, но и студентами для домашнего образования.

Здесь обязательно следует заметить, что на данном этапе развития при подготовке менеджеров в образовательных организациях, в том числе в западных университетах, отсутствовали специальные дисциплины, обучающие собственно искусству управления людьми. Бизнес-образование предполагало формирование знаний и практических навыков в рамках изучения только двух отраслей науки: экономической и инженерной. Однако мировой экономический кризис 1929-го года со всей очевидностью показал, что для успешного функционирования организаций недостаточно того, что их управляющие кадры имеют знания и навыки только по организации производства и бизнес-процессов. Предприятия и компании всё больше нуждались в кадрах, умеющих грамотно общаться с работниками, правильно ставить перед ними профессиональные задачи, развивать их творческую энергию, мотивировать на достижение высоких результатов с целью ускорения процессов производства и сбыта

продукции.

Поэтому в начале **третьего этапа**, начавшегося в 1930-х гг., когда встала задача внедрения и укоренного развития новых промышленных технологий, двери университетов и институтов открылись большому количеству слушателей. Образование стало доступным и массовым. В бизнес-образовании для формирования профессиональных навыков управления у будущих менеджеров на учебных занятиях стали использоваться практически все технологии, в частности анализ лучших практик наиболее известных компаний. Здесь следует отметить, что впервые *деловые игры как метод обучения* студентов были использованы в 1932 году в ИНЖЕКОНЕ [3]. В США, в частности, в Гарвардском университете, являющимся наиболее известным учебным заведением, на базе которого готовят менеджеров по программам MBA [1], они стали использоваться позже, и используются до сих пор как *кейс-задания*, которым посвящается значительная часть учебного и внеучебного времени студентов. Данный дидактический метод активно применяется до настоящего времени во многих университетах мира. Однако заметим здесь, что некоторые современные исследователи подвергают использование теоретического разбора кейсов, как основного метода подготовки менеджеров, весьма серьёзной критике; в частности Генри Минсберг, отмечает, что применять метод анализа ситуаций в аудитории легко, но это не учит студентов реальному управлению и не формирует умение внедрять принятые решения на практике [7].

Заметим, что третий этап развития менеджмента соответствовал периоду ускоренной индустриализации общества, развитию станкостроения и приборостроения. Поэтому для высшей школы одним из приоритетных принципов становится принцип фундаментальности обучения. В эпоху индустриализации необходимо было руководить не только рабочими, но и специалистами, владеющими навыками использования в процессе производства сложного оборудования, разнообразных станков, новых приборов и дета-

¹ Промышленное отделение ЛИНХ было организовано на базе национализированного в 1919 г. Торгово-Промышленного института М.В. Побединского.

лей. Следовательно, отечественным инженерам-экономистам, как и западным менеджерам, требовались не только знания инструкций по применению новой сложной техники, они должны были иметь хорошее представление о строении оборудования, о принципах его работы, а значит иметь прочные знания по механике, материаловедению, химии, физике и т.д. Это было необходимо для того, чтобы можно было в процессе работы предлагать всевозможные усовершенствования и новшества с целью оптимизации производства. Поэтому в СССР при подготовке инженеров-экономистов в вузах большое внимание уделялось формированию прочных фундаментальных научных знаний, которые можно было применять в самых разных прикладных отраслях и сферах хозяйствования. Принципы научности, прочности, фундаментальности знаний студентов составляли основу методики всей системы профессионального обучения.

Такое фундаментальное образование позволяло управленческим кадрам, выпускникам высшей школы, критически осмысливать имеющиеся производственные практики, обобщать и развивать лучшие из них (как передовой опыт). Это в свою очередь привело к разработке преимущественно новых технологий, причём с учетом экономии имеющихся ресурсов, анализа хозяйственной деятельности и поиска путей повышения ВВП, производства дополнительных единиц товаров и услуг с качественно новыми характеристиками.

На **четвёртом** этапе развития менеджмента, начало которого связывают с 1970-ми гг., на первое место в обществе вышли вопросы сбыта производимой продукции, в результате чего приоритетным стало развитие технологий не производства, а сбыта товаров и услуг. Для менеджеров многих западных фирм и предприятий задачи производства, рекламы и продажи товаров объединились в единую цель по развитию бизнеса в условиях конкурентной борьбы за новые рынки сбыта. А после выхода в свет в 1980-м году работы Майкла Портера «Конкурентные стратегии», научные подходы к управлению

бизнесом постепенно сводятся к решению прикладных задач, связанных с анализом рынка, конкурентных преимуществ и выбору наиболее эффективных стратегий развития. В лексиконе управленцев одним из основных терминов становится понятие «стратегия», которое наполняется различным содержанием, в зависимости от функции бизнеса: финансовая стратегия, маркетинговая стратегия, стратегия развития и др.

В школах бизнеса, обучающих по программам МВА [1], большое внимание на данном этапе уделяется учебным дисциплинам, изучающим различные стороны и функции бизнеса, таким как «Организационное поведение», «Маркетинг», «Операционный менеджмент» и т.д. Таким образом, обучение науке управления по программам МВА разбилось на отдельные модули, каждый из которых предполагал формирование умения проводить анализ той или иной функции бизнеса.

В СССР на данном этапе продолжала доминировать **парадигма фундаментального обучения**, которая определяла всю систему образования – от дошкольного до высшего профессионального – и касалась подготовки всех кадров, а не только управленческих. Образование является важным сегментом жизни любого общества, поэтому, без сомнения, квалифицированные кадры, обладающие фундаментальными и прочными знаниями по разным научным дисциплинам внесли значительный вклад в достижениях нашего Отечества в космических исследованиях, ракетостроении, военной промышленности и мн.др. Эта парадигма «просуществовала» практически до распада Советского Союза. И возможно, что именно благодаря своей фундаментальности советское образование до сих пор считается лучшим в мире.

Если говорить про бизнес-образование по западным шаблонам и модулям, то впервые программы МВА для подготовки менеджеров в нашей стране были использованы в Высшей коммерческой школе Минэкономразвития России во «времена перестройки» в 1988 году [1].

На пятом этапе развития менеджмента, начало которого можно соотнести с началом информационной эпохи, приблизительно с 1990-х гг., на всех уровнях управления стала возникать необходимость в ускорении темпов использования информации и каналов ее распространения. В результате, изменились требования и к содержанию образования, возникла необходимость при подготовке кадров сместить акцент на знания и умения в области использования информационных технологий. Поэтому в бизнес-школах при западных университетах стали организовывать специальные направления подготовки слушателей, связанные как с информационными технологиями, так и с их возможной коммерциализацией.

В России после распада Советского Союза претерпели значительные изменения государственные образовательные стандарты, позже преобразованные в федеральные. В наибольшей степени это коснулось экономических и управленческих специальностей, поскольку переход от планового хозяйства к рыночной экономике актуализировал необходимость подготовки кадров, способных управлять организациями и персоналом в совершенно новых условиях. В России начался стремительный рост количества частных экономических вузов и их филиалов, поскольку возрастающий спрос на специалистов в области управления и экономики инициировал соответствующее предложение. При этом некоторые государственные вузы прекратили своё существование, в связи с отсутствием бюджетного финансирования и оттоком большого количества ППС в частные вузы. В нестабильных условиях перехода к рынку, в сочетании с информатизацией общества, это привело к ряду негативных последствий, связанных, по мнению авторов, с бездумным копированием стандартов образования американских университетов, каждый из которых традиционно готовит кадры только для той корпорации, которой принадлежит. Такая ситуация не соответствует нашим условиям и потребностям российских работодателей. В целом, рассмотрение проблемы подготовки управленческих кадров

в России в 90-е годы требует отдельного обширного исследования и выходит за рамки данной статьи. Поэтому, просто отметим, что после присоединения России к Болонской конвенции в 2003-м году, наши экономические вузы перестали готовить специалистов и в своей основной массе перешли на подготовку бакалавров.

В настоящее время, когда менеджмент переживает **шестой этап** своего развития, стремительно меняются как технологии управления в целом, так и образовательные технологии. Это связано с появлением феномена искусственного интеллекта и с процессами цифровизации, активно проникающими в разнообразные сферы жизни общества, в том числе в управление и образование. Соответствующие изменения коснулись практически всех направлений управленческой деятельности, что сказалось на её практических аспектах и отразилось на научной терминологии. Современным руководителям и менеджерам всё чаще приходится управлять не сотрудниками, а «человеческими ресурсами» и «человеческим капиталом», организовывать рекламные кампании не для людей, а для «потребителей». При этом в образовательных организациях акценты внимания неуклонно смещаются с качества знаний на качество образовательных услуг, функции отдельных чиновников из органов управления всё чаще сводятся к диспетчерским обязанностям по оценке формализованных показателей образовательных организаций и контента, представленного на их официальных сайтах т.д.

При этом в условиях беспрецедентных глобальных вызовов в современной экономике по-прежнему выделяют только два основных подхода к будущему человеческого общества. Первый исходит из того, что дальнейшее развитие возможно исключительно за счет малого бизнеса, который формирует совершенную конкуренцию, и соответственно стимулирует экономическое развитие в целом. Сторонников второго подхода часто называют «корпоратократами», поскольку они видят будущее человеческого общества исключительно через призму развития круп-

нейших корпораций, которые по мере своего увеличения становятся институциональными и постепенно подменяют собой государственные структуры. Если говорить про требуемые компетенции управленцев, то в малом бизнесе от менеджеров ждут предложений новых технологических или иных идей, внедрение которых позволит фирме повысить конкурентоспособность, увеличить прибыль и т.п. В крупных корпорациях все действия менеджеров, как правило, алгоритмизированы в контексте конкретной стратегии, и не выходят за пределы конкретных функций, выполнение которых, однако, может потребовать глубоких специальных и базовых знаний.

При этом существуют примеры инновационного развития организаций, которые наглядно свидетельствуют, что именно симбиоз мелкого и крупного бизнеса имеет наибольшие перспективы для дальнейшего развития рынка. К примеру, «... в США девять из десяти инновационных технологических идей рождается на малых фирмах. На одного сотрудника малого предприятия приходится в 2,5 раза больше инноваций, чем на менеджера крупной фирмы» [2, с. 19]. «Менеджеры малых предприятий, работая в тесной кооперации с крупными, используют, в частности, выгоды современного посредничества в их материально-техническом обеспечении и в сбыте продукции» [8, с. 92]. «Кроме того, малые предприятия с меньшими издержками и, зачастую, с более высоким качеством выполняют субконтрактные (кооперационные) заказы крупных предприятий на производство комплектующих и т.п.» [8, с. 94].

Поэтому, если вернуться к вопросу профессиональной подготовки менеджеров, то крупные корпорации сегодня нуждаются в специалистах с глубокими базовыми знаниями, но в рамках конкретных «узких» научных специализаций. В то же время малым фирмам требуются управленцы широкого профиля, способные разрабатывать и внедрять самые разные проекты.

В связи с этим, авторы считают, что развитие отечественных университетов и

институтов по направлению предпринимательского типа [4], с целью 100% коммерциализации своей деятельности, что активно пропагандируется сейчас во многих СМИ, не представляется перспективным. Поскольку это ограничивает российские вузы как в плане подготовки потенциальных управленцев для корпоративных структур, так и в плане подготовки менеджеров для малых организаций.

В настоящее время система высшего образования в России стоит на пороге глубоких перемен, связанных с отказом от западных стандартов и моделей подготовки бакалавров. При этом полный переход к программам специалитета, на наш взгляд, является малоосуществимым, поскольку не учитывает текущих реалий (невысокая потребность населения в получении знаний, отсутствие репутационной поддержки образования и др.), кроме того, утеряны технологии преподавания по специалитету, а имеющиеся и отработанные в системе высшего экономического образования в большей степени направлены на интеграцию отечественных наиболее амбициозных представителей молодежи в западный образ жизни и экономическую систему [5; 6; 9].

В связи с этим, предлагаем не возвращаться к старой системе и не перенимать западные технологии, а искать новые отечественные пути повышения творческого соревновательного духа среди студенчества, не забывая о необходимости и значимости их фундаментального обучения. С целью активации инновационного предпринимательства возможно даже открытие стартапов и бизнеса во время обучения в вузе [5; 6; 9], но не по понуждению к ним, а по собственному волеизъявлению студентов. И как только эти действия приведут к активному развитию экономической ситуации в стране, новая отечественная модель подготовки управленческих кадров будет принята мировым сообществом в качестве перспективной и интересной.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белоус А. Что такое МВА. Объясняем простыми словами // Секрет фирмы.

URL: <https://secretmag.ru/enciklopediya/chto-takoe-mba-obyasnyаем-prostymi-slovami.htm> (дата обращения: 20.10.2022).

2. *Денисов В.* Малый бизнес в России и за рубежом. Саратов, 2010. 140 с.

3. История Санкт-Петербургского государственного экономического университета. URL: <https://unecon.ru/ob-universitete/spbgeu-segodnya/history/> (дата обращения: 20.10.2022).

4. *Кларк Б.Р.* Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2019.

5. *Литвинова Р.Н., Потанина М.В., Абдрахманова А.А.* Образовательная среда вуза как ресурс развития предпринимательских компетенций студентов // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 6. С. 116–121.

6. *Маралбаева Ш.М., Никифорова Н.В., Хан И.Г.* Основные парадигмы предпринимательского образования в вузах: казахстанский и международный опыт // Вестник Казахского национального женского педагогического университета.

2020. № 4. С. 126–140.

7. *Минсберг Г.* Краткая история бизнес-образования // Требуется управления, а не выпускники MBA. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров. М.: Изд-во «Олимп-Бизнес», 2006. URL: <https://www.cfin.ru/education/history.shtml> (дата обращения: 20.10.2022).

8. *Мурыгина Л.С.* Теория малого предпринимательства в условиях рыночной экономики: монография. Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. 212 с.

9. *Стегачева М.А.* Опыт внедрения предпринимательского образования в российские вузы // Проблемы и перспективы развития предпринимательства в современном мире: материалы X Международной научно-практической конференции, Тамбов, 25 февраля 2022 года. М.: ООО «РИТМ: издательство, технологии, медицина», 2022. С. 283–288.

10. *Taylor F.W., Harper & Brothers.* The Principles of Scientific Management. New York, 1911.