Министерство образования и науки Российской Федерации

ГОУ ВПО ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт дополнительного и профессионального образования

Факультет центра высшего образования

Кафедра Государственного и муниципального управления

Реферат по дисциплине

«Введение в специальность»

На тему

«История и современная система

менеджмент-образования в России»

Выполнила

студентка За1ГВ ГМУ, I курс

Ушмалькина К.С

Проверила: Фролова М.И

Владивосток 2010г.

Содержание

# Введение

# 1. История менеджмент-образования в России

# 1.1 История менеджмент-образования

# 1.2 Подходы формирования теории образовательного менеджмента

# 1.2.1 Подход «от образования»

# 1.2.2 Подход от классического менеджмента

# 1.2.3Комплексно-методологический подход

# 2. Современная система менеджмент-образования в России

# 2.1 Менеджмент-образование в России и влияние западных стран

# 2.1.1 Модели подготовки управленческих кадров

# 2.2 Типы управления образованием

# 3 . Модели менеджмент-образования в России и концепция LLL

# 3.1 Концепция LLL

# 3.1.1 История концепции LLL

# 3.1.2 Критерии концепции LLL

# 3.2 Менеджмент-обрзование в России

# 3.2.1 Цели образования

# 3.2.2 Содержание образования

# 3.2.3 Методы и формы образования

# 3.3 Модели бизнес-образования в России

# 3.3.1 Модель I. Высшее образование

# 3.3.2 Модель II. Повышение квалификации

# 3.3.3 Модель III. Профессиональная переподготовка

# 3.3.4 Модель V. LLL для менеджеров МСБ

# Заключение

# Список литературы

# Введение

Исторически система образования существует давно, как только возникли элементы организованного общества. С развитием коллективных форм организации жизни людей порождается функция воспроизводства наработанных человечеством норм жизнедеятельности и культуры, передачи их последующим поколениям. В зависимости от сложившейся формы цивилизации и различают соответствующие исторические типы педагогик. Традиционная историческая классификация образовательных систем обычно описывается в соответствии с подходом к описанию исторических общественных формаций.

В настоящее время система менеджмент-образования в России включает, как государственные образовательные учреждения, так и негосударственные. В её составе существуют учреждения и организации вузовского образования и послевузовской подготовки специалистов. Развивается сеть учреждений довузовской профессионально ориентированной на управление подготовки (спецшколы, лицеи и пр.). В системе менеджмент-образования в настоящее время ведется подготовка бакалавров, магистров, специалистов первого и второго вузовского образования, а также специалистов послевузовской подготовки по системе повышения квалификации или переподготовки. Важную при этом роль играет Государственный стандарт специальностей, по которым осуществляется менеджмент-образование, хотя его действие распространяется только на систему вузовской подготовки специалистов, а для послевузовской подготовки такого стандарта пока не существует.

# История менеджмент-образования в России

##

## 1.1 История менеджмент-образования

Традиционная историческая классификация образовательных систем обычно описывается в соответствии с подходом к описанию исторических общественных формаций.

Методологически такой подход складывается из представлений об исторической периодизации, о типе государственной и общественной системы в конкретной стране. Марксизм выделяет первобытнообщинную, рабовладельческую, средневековую, капиталистическую и коммунистическую общественные формации. По аналогии с данной классификацией выделяют и типы педагогических систем. В отличие от марксизма типологический подход в истории не предполагает жесткой классификации педагогических систем, а исходит из описания типологии форм государственности, общества и культуры на конкретной территории в определенный исторический период. Такой подход позволяет выделить в один и тот же исторический период разные типы государственности и, соответственно, разные типы педагогических систем. Например, одновременно в первых столетиях до Р.Х. существуют педагогики Древнего Рима, Древней Греции, Древнего Китая и т.д. Эпоха средневековья одновременно порождает европейскую религиозную педагогику (иезуитскую и протестантскую), педагогику мастерства и т.д.

Помимо общеизвестных исторических классификаций систем образования, основанных на классовой теории, или «завязанной» на имени известного философа, педагога (Сократ, Д. Локк, Ж-Ж. Руссо и т.д.), можно привести примеры более современных версий (подходов) к истории педагогики. Первое направление носит скорее описательный характер и реализует себя в рамках сравнительной педагогики (компаративистики). Второе направление — типологическое, складывающееся через поиск нескольких оснований или схем, а также их комбинирование. Например, история становления религиозного института, форм государственности, форм общественного производства и т.д.

Сравнительная педагогика в 90-е годы получает определенную популярность и помимо описательной функции обосновывает необходимость проведения реформы образования в соответствии с мировыми стандартами (В.И. Андреев, Капранова, Т.Н. Буйко). Эту же функцию реализует и зарождающееся методологическое движение в Беларуси (В.В. Мацкевич, Б.В. Пальчевский, Л.С. Фридман). Уже в 80-е годы В. Мацкевичем разрабатывается историческая типология педагогических технологий, вводится различение процессов образования и подготовки [Полемические этюды]. Автор различает две основные тенденции в истории развития образовательных систем — индивидуализацию и массовость. Педагогика как наука о педагогический системах в основном описывает исторические типы и особенности обучения и воспитания. Процессы же управления образовательными системами в основном остаются в стороне. Поэтому на сегодняшний день педагогика до сих пор не имеет четко выстроенных типологий и классификаций систем управления образованием. Хотя можно зафиксировать наличие достаточно большого объема фактологического материала по данному вопросу. Например, просветительские программы Кирилла и Мефодия на славянских территориях можно рассматривать не только как культурное действие, а и как управленческое.

##

## 1.2 Подходы формирования теории образовательного менеджмента

На современном этапе развития теории образовательного менеджмента можно зафиксировать несколько подходов к ее формированию:

###

### 1.2.1 Подход «от образования»

В данном подходе утверждается, что управление образованием в первую очередь зависит от специфики и форм практик самой системы образования. То есть нормы и методы управления образованием должны складываться из теории педагогики и логично ее дополнять. Такой подход формировался достаточно долгое время и имеет право на свое существование. На сегодняшний день можно зафиксировать, с одной стороны, глубокую методическую проработанность отдельных технических аспектов управления образованием, в основном управления учебно-воспитательным процессом в школе и на уроке. С другой стороны, можно констатировать узость и закрытость данного подхода, а также его несостоятельность в решении глобальных проблем развития образования в масштабе всей страны или отдельного региона. Для решения таких задач сама педагогика должна отказаться от жестко заданных предметных рамок обучения и воспитания на уроке и значительно расширить свою предметность до рамок гуманитарных технологий образовательных систем. Такой процесс уже начался в педагогике через внедрение элементов методологизации и гуманитаризации. И, естественно, требует рефлексивного и организационного отношения, а также культурного и теоретического закрепления.

###

### 1.2.2 Подход от классического менеджмента

Подход складывается вне системы образования как универсальная теория менеджмента, которая предположительно может быть использована и в управлении образованием. Теория классического менеджмента формировалась первоначально как область, описывающая наиболее удачные примеры управленческих практик на производстве, которые потом теоретически обобщались с предположением, что данный опыт может применяться в других системах деятельности. Развитие школ менеджмента напрямую связывается с развитием форм массового производства и рыночных отношений, а также возникающими в процессе становления рынка проблемами управления. Выделяют следующие школы менеджмента, сложившиеся в процессе своего исторического развития: школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. Гилберт, Г. Гантт); классическая административная школа (А. Файоль, Д. Муни, М. Вебер); школы человеческих отношений и поведенческих наук (М.П. Фоллетт, Э. Мейо, А. Маслоу); школы 40-60х годов (эмпирическая школа управления, теории технократического менеджмента, школа науки управления), современные школы менеджмента (процессный, системный и ситуационный подход).

Классический менеджмент сложно назвать наукой, так как отсутствует четкая предметность, нет универсальных методологий исследования, языка и т.д. Это скорее теоретическое направление, отталкивающееся от эмпирики управленческих систем, которое каждый раз под возникающие проблемы развития производственных сфер находит адекватные способы управления системами. Классический менеджмент черпает свои теоретические представления из многих гуманитарных и технических наук как психология, кибернетика, технология производства, теория информации и т.д., пытается их комплексировать и применить в решении конкретных управленческих задач, отрабатывая, таким образом, собственную теорию менеджмента.

Необходимо учитывать специфику этой гуманитарной сферы и отрабатывать универсальные представления о менеджменте в образовании как отдельно взятому отраслевому направлению.

С 50-х годов прошлого столетия зарождается и претендует на право называться современной школой интеллектуального менеджмента направление системомыследеятельной (СМД) методологии, которое в сфере управления называется ОРУ (организация, руководство, управление) направлением (Г.П.Щедровицкий). В отличие от западных школ рыночного менеджмента, данное направление формировалось в условиях плановой советской экономики через критику и идеализацию методов управления. ОРУ- направление скорее исходит не от эмпирики управления, а от теории, от универсальных представлений о системах, мышлении, деятельности и коммуникации. Особую актуальность СМД направление приобрело в переходный период на постсоветском пространстве в форме культурной политики и гуманитарных технологий в сферах управления государством, средствами массовой информации, коммуникациями, бизнес-консалтингом и образованием. На современном этапе ставится задача закрепления и обобщения в культуре наработанных методов мыследеятельности и культурной политики.

Применительно к сфере менеджмента уникальность подхода состоит в его универсальности и системности. СМД подход не отрицает прагматику и ситуативность. Скорее, наоборот, дополняет существующие теоретические представления классического менеджмента, систематизирует их, корректно вводит представления из других наук, отрабатывает универсальные теоретические схемы и «прикладывает» их на реальные условия деятельности.

###

### 1.2.3 Комплексно-методологический подход

Подход объединяющий два выше представленных подхода к менеджменту в образовании: подход от образования и подход от классического менеджмента. Осуществить такое комплексирование достаточно трудно, но возможно через конфигурирование методов и смыслов разных направлений.

# 2. Современная система менеджмент-образования в России

##

## 2.1 Менеджмент-образование в России и влияние западных стран

Большое значение в современном менеджмент-образовании в России приобретают образовательные учреждения послевузовского образования - бизнес-школы, менеджмент-центры, факультеты повышения квалификации, учебно-деловые центры и пр. Значительная часть их существует при государственных учебных заведениях - университетах, академиях, институтах, но есть также образовательные учреждения, возникшие заново на основе предпринимательской инициативы и реорганизации бывших отраслевых институтов повышения квалификации или даже техникумов, производственно-технических училищ.

В этих учреждениях ведется подготовка по разнообразным образовательным программам, системы различны по срокам обучения, составу дисциплин, специализациям, организации учебного процесса, концептуальным подходам к структуре и формированию профессиональных навыков. Многие из них в качестве основы для составления образовательной программы берут известную в мире программу МВА. Существует множество модификаций этой программы как в мировой практике, так и в тех моделях, которые используются в России.

###

### 2.1.1 Модели подготовки управленческих кадров

Современная система менеджмент-образования в России испытывает сильное влияние западных стран в подготовке предпринимателей и бизнесменов. Тем не менее, действуют и сложившиеся традиции образования, такие, например, как подготовка отраслевых специалистов на баз сугубо инженерного образования, технократическая трактовка многих специальностей экономического содержания или облегченное их понимание, которое идет из прошлого и сохраняется в некоторых случаях и сегодня.

Важно особо отметить, что и зарубежный опыт неоднороден по своему характеру. В разных странах в силу целого ряда исторических, экономических и политических условий сформировалось, по сути, три модели подготовки управленческих кадров: англо-американская, французская и японская. Различия между этими моделями проявляются в том, на какой базе организуется подготовь менеджеров, и на какие структуры в обществе возлагается ответственность за исполнение данной функции.

В англо-американской модели подготовка управленческих кадров предполагается на базе школ бизнеса и школ менеджмента, которые являются в своем подавляющем большинстве структурными подразделениями более крупных учебных заведений (как правило, университетов). Исполнение данной функции находится здесь под контролем государства.

Французская модель ведущее место в системе подготовки управленческих кадров отводит специализированным учебным заведениям - так называемым высшим коммерческим школам. Отличительной особенностью в данном случае является то, что такие школы существуют при региональных торгово-промышленных палатах, которые играют первостепенную роль в определении специальностей и специализаций, равно как и в определении направлений развития этих школ.

В японской модели подготовка управленческих кадров предполагается исключительно на базе самих корпораций и как правило без отрыва от производства. В рамках университетских курсов студентам читаются лишь отдельные курсы по менеджменту, нацеленные скорее на общее интеллектуальное развитие слушателя, нежели на подготовку соответствующего специалиста.

Отнесение системы управленческого образования отдельной страны к одной из трех указанных моделей достаточно условно, т.к. в каждой стране имеются существенные неповторимые особенности. Например, в Нидерландах специальное управленческое образование можно получить исключительно в высших профессиональных учебных заведениях соответствующего профиля. В рамках университетского образования управленческих специальностей не предусмотрено, хотя допускается изучение отдельных дисциплин такого профиля.

Общепризнанно, что наиболее продвинутой сегодня является англо-американская модель подготовки управленческих кадров. Ее отличительными особенностями является двухступенчатость основного (управленческого) образования, непрерывность обучения, гибкость и практическая направленность учебных программ.

Внешне двухступенчатость основного управленческого образования выглядит как существование в учебных заведениях двух типов программ:

* программы подготовки специалистов по управленческим специальностям (чаще всего это специальности "Менеджмент" или "Деловое администрирование") до уровня бакалавра;
* программы повышения квалификации бакалавров до уровня магистров по соответствующей специальности.

К обучению по программе магистра управления (или делового администрирования) допускаются лица, имеющие уже степень бакалавра (необязательно по управленческой специальности), а также не менее, чем двухлетний опыт практической работы. Продолжительность очного (full-time) курса обучения по программе бакалавра управления равна 4 годам, а очно-заочного (part-time) -от 5 до 6 лет. Продолжительность обучения по программам магистра управления варьируется, соответственно, от 1,5 - 2 лет до 2 - 2,5. Важно отметить, что двухступенчатость управленческого образования имеет глубокие социально-экономические корни. Человек, имеющий диплом бакалавра управления, никогда не сможет занять руководящие должности в системе управления, должности, требующие от него принятия ответственных решений. Будучи квалифицированным (graduated) специалистом, он, тем не менее, всегда будет оставаться исполнительным элементом в системе управления. Если дипломированный специалист связывает свою дальнейшую карьеру со служебным ростом в системе управления, то ему необходимо стать высококвалифицированным (post-graduated) специалистом, пройдя курс пост-квалификационного обучения по одной из программ для получения степени и диплома магистра управления. Характерно, что в США квалификационное (graduated) и пост квалификационное (post-graduated) образование называется еще и «доопытным» (preexperience) и «послеопытным» (post-experience) соответственно.

На базе школ бизнеса и управления осуществляются разнообразные программы дополнительного обучения менеджеров всех уровней - от младших администраторов (administrator) до старших управляющих (senior executive). Особое положение занимают здесь программы подготовки резерва старших управляющих (senior executive development programs), поскольку они являются следующей после магистратуры логической ступенью управленческого образования.

Учебные программы подготовки бакалавров, магистров и резерва старших управляющих имеют существенные различия в методиках и условиях обучения. Если при подготовке бакалавров основной упор делается на широкие управленческие знания, а при подготовке магистров - на их углубление и специализацию, то программы подготовки резерва старших управляющих преследуют цель развития у слушателей навыков принятия управленческих решений.

Можно отметить следующую тенденцию развития образовательных программ подготовки бизнесменов в России. Первоначально в большинстве случаев учебные планы и образовательные программы строились на основе переноса зарубежного опыта менеджмент-образования. Однако в дальнейшем возникли российские варианты подготовки предпринимателей. Многие бизнес-школы провели самостоятельное исследование рынка специалиста потребностей фирм и предприятий и на этой основе составили оригинальные образовательные программы.

Одной из важных тенденций развития менеджмент-образования в России является повышение внимания к преподавательскому корпусу, его возможностям использовать современные методические приемы подготовки бизнесменов и менеджеров, такие как деловые игры, кейс-стади, тестирование, проблемно-образовательные семинары, компьютерные тренинговые программы, самостоятельные проектно-аналитические работы и пр. Резко увеличилось количество стажировок преподавателей в зарубежных образовательных центрах, университетах и бизнес-школах. Это определило заметное движение опыта и идей менеджмент-образования в нашу страну.

Одной из тенденций развития менеджмент-образования в России является открытие образовательных организаций по подготовке бизнесменов в технических вузах и университетах страны.

Тенденция развития менеджмент-образования в России сопровождается его резкой коммерциализацией. Не только негосударственные образовательные структуры, но и государственные вузы осуществляют подготовку по экономическим специальностям на коммерческой основе. Вообще большая часть специалистов в России по экономике, предпринимательству, менеджменту, маркетингу и т.д. готовятся на коммерческой основе, где бы их ни обучали. При этом цены на такую подготовку постоянно растут. Сегодня они достигают от 2000 долларов в год до 5000. Наиболее прибыльными оказываются краткосрочные виды подготовки. Поэтому большинство школ бизнеса стремится к сокращению сроков подготовки. А это в некоторых случаях сказывается на качестве специалистов.

Множество образовательных учреждений сегодня организует свою работу по краткосрочным образовательным программам.

Образовательные программы школ бизнеса весьма разнообразны по срокам обучения от двух недель до десяти месяцев. Но наибольшим спросом пользуются все-таки программы продолжительностью не более двух-трех месяцев. В случае получения второго образования эти программы рассчитаны на 2 - 2,5 года обучения с учетом государственного стандарта по составу дисциплин и требований к специалисту.

Содержание образовательных программ при всем их разнообразии сводится к известным концепциям программы МВА и различным ее модификациям. Наиболее распространенными дисциплинами, входящими в эти образовательные программы, являются менеджмент, маркетинг, микроэкономика, бухгалтерский учет, финансы и кредит, банковское дело, предпринимательство, бизнес-планирование, страхование, налогообложение, ценообразование, психология управления, хозяйственное право.

Тем не менее различия образовательных программ проявляются в следующих факторах:

Объем учебных часов, рассчитанных в соответствии с продолжительностью обучения. Многие образовательные программы ориентированы на интенсивную подготовку по своим объемным характеристикам. Правда при этом нередко приходится наблюдать, что методики преподавания остаются прежними.

Различны программы и в своей ориентации на определенные методические приемы обучения. Во многих программах явно не хватает кейсов, визуализированных форм представления материала, компьютерных тренингов.

Есть отличия и по степени элективности предлагаемых знаний и навыков. Во многих случаях образовательная программа представляет собой жесткий набор дисциплин, отражающих представление бизнес-школы о потребностях реального предпринимательства и менеджмента, а не интересы слушателя. В этом случае исчезает и мотивация выбора знаний слушателем, формируется психологическая установка на единственную оптимальность решения, снижается потенциал вариантности мышления и творческого подхода.

## 2.2 Типы управления образованием

В основу типологии систем управления в образования заложены следующие логические различения:

1. интерпретаций (уровней) систем: процессы, функции, организации и структуры, материал.
2. интеллектуальных процессов, включенных в принятие управленческих решений: мышление, понимание, рефлексия.

В зависимости от системного уровня выделяют следующие типы управления в образовании:

* Стратегическое управление образованием (управление целями образования)
* Управление процессами (управление развитием, управление функционированием, инновационное управление и т.д.)
* Организационное управление, или управление структурными преобразованиями
* Управление персоналом, управление ресурсами (материально-техническим обеспечением, информационными ресурсами и т.д.)

В зависимости от наличия интеллектуальных процессов в управлении можно зафиксировать тип административного управления, где интеллектуальные процессы сведены к минимуму, и рефлексивного управления, где практически все интеллектуальные процессы присутствуют и являются приоритетными и порождающими исполнительские функции. Для административной системы управления предпочтительная закрытая, иерархическая, вертикальная организация деятельности. Для рефлексивной системы управления — открытая, сетевая, смешанная и демократичная форма организация деятельности.

#

# 3. Модели менеджмент-образования в России и концепция LLL

##

## 3.1 Концепция LLL

###

### 3.1.1 История концепции LLL

Ростки концепции непрерывного образования можно обнаружить у Платона, Конфуция, Сократа, Аристотеля, Сенеки и других выдающихся древних гигантов мысли. Идеи непрерывного образования представлены во взглядах Вольтера, Гете, Руссо, которые связывали их с достижением полноты человеческого развития.

Первые попытки реализовать идею непрерывности образования были реализованы в ХIII-XIV вв. в городах Европы на базе так называемых «цеховых школ», которые открывались и содержались ремесленными цехами.

Основателем современных представлений о непрерывном образовании признан Ян Амос Коменский, в педагогическом наследии которого содержится ядро мысли, которая воплощена в наши дни в концепции непрерывного образования.

Идея непрерывности образования получила новые интерпретации в стране после 1917 г., чему способствовало формирование новой системы образования. Появлялись новые формы и виды образовательных учреждений, в том числе и для образования взрослых, повышения квалификации работающих. Однако к концу 60-х годов прошлого века концепция непрерывного образования была благополучно провалена, так и не успев стать центральной образовательной системой. Эпизодические обращения к этой проблеме основаны были скорее на интуиции отдельных ученых и практиков.

В принятой еще Гособразованием СССР 18 марта 1989 года Концепции непрерывного образования закладывалась идея «стимулирования продвижения к более высоким ступеням и уровням образования наиболее способных, лучше подготовленных, активно работающих над своим совершенствованием членов общества». Дальнейшее объективное развитие техники и технологии заставляет любого профессионала постоянно «надстраивать» знания над своим прежним «базовым» образованием.

###

### 3.1.2 Критерии концепции LLL

* охват образованием всей жизни человека;
* вертикальная интеграция: преемственность между отдельными этапами и уровнями образования человека;
* «увязка» общего, политехнического и профессионального образования;
* открытость, гибкость системы образования;
* разнообразие содержания, средств и методик, времени и места обучения;
* возможность свободного выбора учащимся изучаемых дисциплин;
* равноправная оценка и признание образования не по способам его получения, а по фактическому результату;
* наличие механизмов стимулирования мотивации личности к учебе.

Основополагающим принципом программы непрерывного образования Элитариум является ее опережающий характер. Благодаря продолжительности программы (5 лет), слушатель может прогнозировать необходимость в будущей профессиональной квалификации и заранее получить те знания, которые ему понадобятся в обозримом будущем.

Различие традиционной системы и концепции непрерывного образования

##

## 3.2 Менеджмент-обрзование в России

###

### 3.2.1. Цели образования

Ориентировка на подготовку человека к выполнению определенных функций в уже сложившихся социальных и экономических условиях. Человек рассматривается как программируемый элемент образовательной системы, не имеющий свободы выбора и реальных возможностей определения своих целей и способов их достижения.

Ориентируется на целостное развитие человека как личности на протяжении всей его жизни, на повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире. Ставит целью развитие способностей обучающегося, его стремлений и возможностей, а также разностороннего саморазвития.

###

### 3.2.2 Содержание образования

Содержание характеризуется поверхностной "энциклопедичностью", перегруженностью информационным и фактологическим материалом. Часто материал не связанным ни с реалиями современного общества, ни с запросами самого учащегося. Образование представлено как определенный объем знаний, умений, навыков, которые должны быть прочно усвоены учащимся для последующего применения.

Содержание ориентируется на опережение развития общества, профессиональной карьеры, личных навыков и качеств, и других сфер социальной практики. Предполагает преемственность и многовариантность общего и профессионального образования. Помимо самих знаний, умений, навыков в содержание входит сам процесс, опыт их приобретения и практического применения, пути и способы самостоятельного добывания, поиска и открытия, самообразования — "личностный опыт" как компонент содержания образования.

###

### 3.2.3 Методы и формы образования

Роль преподавателя сводится к доходчивому преподнесению познавательной информации. Доминируют описательные методы обучения, носящие. Проблемные и практические методы используются больше для иллюстрации и наглядности. Доминирует воспроизводство образцов прошлого опыта. В основном используются такие формы организации учебы, при которых каждый ученик осваивает материал с одинаковым темпом для всей группы учащихся.

Преподаватель выполняет функции организатора учебы и призван на деле обеспечить индивидуальный подход в обучении. Доминируют продуктивные, активно-творческие методы обучения, предлагающие самостоятельную и творческую деятельность проблемно-практического характера. Цель — дать не только знания, но и опыт их самостоятельного добывания. Обучение строится по индивидуальному принципу, при котором каждый учащийся имеет возможность продвигаться вперед в освоении материала своим темпом.

##

## 3.3 Модели бизнес-образования в России

Ниже представлены 4 модели бизнес-образования в России, выделенные В.В.Годиным и дополненные пятой моделью В.И.Маршева.

Life Long Learning – это обучение:

* Всех
* Всему
* В любом возрасте

Существуют три уровня подготовки менеджеров с т.зр. процесса (или последовательности стадий) приобретения компетенций (знаний, умений и навыков) и видов деятельности в процессе обучения и научения:

* Базовая подготовка в области менеджмента
* Повышение квалификации в области менеджмента
* Переподготовка в сферу деятельности «менеджмент»

В российской системе образования используются 5 организационных форм или моделей менеджмент-образования, отражающих идеи концепции обучения менеджменту в течение всей жизни.

### 3.3.1 Модель I. Высшее образование

Undergraduate (Basic) Education; Bachelor Graduate; Master of Science; Master of Art

Цель: Развитие личности, вывод на профессиональный уровень специалиста в конкретной области менеджмента.

Назначение: Позволяет занять достойное место на рынке труда в сфере бизнеса и менеджмента.

Документы: Диплом специалиста (5 лет) с присвоением первой квалификации по классификатору специальностей (специалист-практик, работник штабного подразделения. Диплом магистра управления (6 лет) с присвоением академической степени (научный работник, преподаватель, аналитик).

Контингент: Лица с аттестатом о среднем образовании (первое высшее) или с дипломом бакалавра (магистратура).

Формы обучения 1: Первое высшее образование (очное, очно-заочное, экстернат, дистанционное обучение).

Формы обучения 2: Ускоренное (второе) высшее образование (3 года), магистратура (2 года).

Содержание обучения: Определяется государственными стандартами.

Финансирование: Бесплатное (по гарантии Конституции Российской Федерации), частично (до 25% контингента) — платное.

###

### 3.3.2 Модель II. Повышение квалификации

(Management Training)

Цель: Формирование более квалифицированного руководителя.

Назначение I: Тематическое обучение по вопросам конкретного производства в рамках тематических и проблемных семинаров (от 72 до 100 часов), по месту основной работы.

Документ I: Удостоверение о повышении квалификации (государственное).

Назначение II: Углубленное изучение актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических проблем по профилю профессиональной деятельности в образовательном учреждении повышения квалификации (свыше 100 часов).

Документ II: Свидетельство о повышении квалификации (государственное).

Назначение III: Краткосрочное (до 72 часов) изучение конкретных вопросов, актуальных проблем, методик профессионального характера на семинарах и рабочих сессиях.

Документ III: Сертификат об участии в программе (негосударственный).

Контингент: Руководители и специалисты, желающие повысить квалификацию.

Формы обучения: Очная, очно-заочная (вечерняя, модульная).

Содержание обучения: По усмотрению образовательного учреждения или заказчика.

Финансирование: Платное

###

### 3.3.3 Модель III. Профессиональная переподготовка

(Executive Development)

Цель: Введение в профессию менеджера.

Документ:Диплом о профессиональной переподготовке (свыше 500 часов), т.е. дополнительное образование без присвоения квалификации.

Контингент: Лица с профессиональным (высшим и средним специальным) образованием и опытом практической работы.

Формы обучения: С отрывом и без отрыва от основной работы.

Содержание обучения: По согласованию с заказчиком.

Финансирование: Как правило – платное.

Модель IV. Мастер делового администрирования

(Master of Business Administration, MBA)

Цель: Подготовка профессионального менеджера.

Назначение: Ускорение карьерного роста, содействие успеху в предпринимательстве, начало карьеры менеджера для специалистов.

Документ: Диплом о дополнительном (к высшему) образовании (с 1 июня 2000 г.) с присвоением дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования» (МВА), т. Е. менеджера-дженералиста, руководителя среднего и высшего звена.

Контингент: Лица с дипломом о высшем образовании (по любой специальности) и, как правило, опытом практической работы не менее 2 лет.

Формы обучения: Свыше 1000 академических часов с отрывом от основной работы —1,0 – 1,5 года; без отрыва от основной работы (вечерняя, модульная) — 2 года.

Содержание обучения: Государственные требования к профессиональной переподготовке с присвоением квалификации.

Финансирование: Платное.

###

### 3.3.4 Модель V. LLL для менеджеров МСБ

LLL: Обучение всех, всегда, всему

LLL менеджменту: Обучение всех, всегда, менеджменту

Назначение: Обеспечить поступательное развитие творческого потенциала личности и всестороннее обогащение ее духовного мира

Документ: Специального, реализующего все принципы LLL, пока нет

Контингент: Любой человек со дня рождения и до окончания жизни

Формы обучения: Любые из возможных с целью достижения поставленных дидактических целей

Содержание обучения: Программы разрабатываются по принципу Тейлор-метода

Финансирование: В зависимости от актуальности и востребованности менеджеров МСБ – от бесплатного до платного

В качестве иллюстрации возможности реализации идеологии «LLL менеджменту» в раннем возрасте приведем три примера.

В штате Небраска США несколько десятилетий существует программа «Junior Achievements», по которой дети с 6 лет обучаются базовым знаниям и научаются элементарным умениям и навыкам в области менеджмента, работая после дневных занятий на реальной фабрике по производству мыла.

В семье известного российского предпринимателя М. Рябушинского два сына в возрасте 11 и 13 лет стали принимать участие в управлении хозяйством отца (торговля сукном в Китай-городе в Москве), ведя ежедневные записи в бухгалтерских книгах.

#

# Заключение

В результате изучения истории менеджмент-образования в России были выявлены три основных подхода ее формирования:

1 Подход «от образования»

2 Подход от классического менеджмента

3 Комплексно методологический подход

Сформулированы цели и задачи современной системы менеджмент образования в России, изучены особенности подготовки управленческих кадров, изучены особенности моделей менеджмент-образования в России, рассмотрены особенности способов организации управления, а также выявлены цели образования, содержания образования, методы и формы образования, подтверждающие необходимость моделей бизнес-образования в России.

# Список литературы

Книги

1. Менеджмент в России и за рубежом :[Текст]: учебник / М.И. Семенов [и др.]; под ред. И.Т. Трубилина. – М.: Финансы и статистика, 1999. ‑ 416с.
2. Барановская, Т.П. Маркетинг в России и за рубежом [Текст]: учебник / Т.П. Барановская [и др.]; под общ. ред. В.И. Лойко. – 2-е изд., перераб. и доп. М. : Маркетинг и маркетинговые исследования, 2003. – 416c.

Интернет – ресурсы

1. История http://ikrm.uspu.ru/history Сайт «Финэксперт» / - Доступно из URL: http://www.finexoert.ru.
2. Форум http://www.methodology.by/index.php?option=com\_content&task=view&id=125&Itemid=35 Форум производственных систем управления/ - Доступно из URL: http://www.mesforum.ru.
3. Менеджмент-образования в России http://www.mamok.mesi.ru
4. Менеждмент образовательного учреждения в условиях финансовой самостоятельности http://www.hse.spb.ru/addedu/educational/qualif/management.phtml
5. Маркетинг по программе МВА http://n-t.ru/sp/ibm/04/09161.htm