Оглавление

Введение……………………………………………………………2 ст.

1. Система профессионального образования

1.Система профессионального образования в России……………….2 ст.

2. Система профессионального образования в США………………...7 ст.

3. Международные сравнения в области профессионального

образования………………………………………………………………..11ст.

1. Особенности подготовки кадров в частных компаниях

1. Опыт США……………………………………………………….…18 ст.

2. Российский опыт……………………………………………………21 ст.

Резюме……………………………………………………………..26 ст.

Список литературы………………………………………………..28 ст.

# Введение

Образование является одной из важнейших подсистем социальной сферы госу­дарства, обеспечивающей процесс получения человеком систематизированных знаний, умений и навыков с целью их эффективного использования в профессио­нальной деятельности. Система образования является сложным социально-экономическим и научно-техническим комплексом народного хозяйства. В этой работе мы рассмотрим виды образовательных учреждений, опыт международного сотрудничества в сфере профессиональной подготовки и переподготовки кадров на корпоративном уровне.

1. Система профессионального образования

Система профессионального образования в России

По форме собственности выделяются государственные (федеральные, региональные и муниципальные) и негосударственные (частные, общественные и религиозные) образовательные учреждения. Введение группы учреждений с региональной соб­ственностью определяется Конституцией РФ, где предусмотрено административ­но-территориальное разделение на республики, края и области (89 регионов). В будущем влияние этого вида собственности будет возрастать в соответствии с расширением экономической самостоятельности регионов.

По видам общеобразовательных программ учебные заведения разделяются на дошкольные, начальные общие, основные общие, средние полные общие. Это наиболее массовая группа учебных заведений в России, в основном, с муници­пальной формой собственности.

По видам профессиональных образовательных программ различают учрежде­ния, ведущие начальную, среднюю, высшую и послевузовскую профессиональ­ную подготовку. В настоящее время в России действует 7458 учебных заведений данного вида.

В условиях переходного периода рыночной экономики с середины 90-х годов повышенный спрос возник на программы высшего образования, в результате чего число вузов увеличилось в 1,8 раза (с 502 до 914), в основном за счет создания сектора негосударственного образования. Одновременно шел процесс спонтанно­го преобразования, а фактически «переименования», отраслевых государственных институтов в академии и университеты. В типовом положении о вузах даны чет­кие определения трех основных видов высших учебных заведений.

*Университет -* высшее учебное заведение, деятельность которого направлена на развитие образования, науки и культуры путем проведения фундаментальных • научных исследований и обучения на всех уровнях высшего, послевузовского и дополнительного образования по широкому спектру естественнонаучных, гумани­тарных и других направлений науки, техники и культуры. Университет является ведущим центром развития образования, науки и культуры, способствующим рас­пространению научных знаний и осуществляющим культурно-просветительскую деятельность среди населения.

*Академия -* высшее учебное заведение, деятельность которого направлена на развитие образования, науки и культуры путем проведения научных исследований и обучения на всех уровнях высшего, послевузовского и дополнительного образо­вания преимущественно в одной из областей науки, техники и культуры. Академия является ведущим научным и методическим центром в сфере своей деятель­ности, в широких масштабах осуществляющим подготовку специалистов высшей квалификации и переподготовку руководящих специалистов определенной отрас­ли (области).

*Институт -* самостоятельное высшее учебное заведение или часть (структур­ное подразделение) университета, академии, реализующее профессиональные об­разовательные программы по ряду направлений науки, техники и культуры и осуществляющее научные исследования.

К концу 90-х и в начале 2000-х в России отмечается увеличение числа общеобразователь­ных учебных заведений на 2500 единиц. Сократилось количество начальных про­фессиональных учебных заведений (ПТУ) на 242 единицы. Общий рост числа учебных заведений по всем уровням составил 3 100 единиц, несмотря на глубокий экономический кризис в стране. В это же время наблюдается рост общей численности уча­щихся и студентов на 2 800 тысяч человек, несмотря на сокращение этого контин­гента учащихся в системе начального и среднего профессионального образования соответственно на 311 и 426 тысяч человек. Отметим значительный рост числа студентов вузов на 632 тысяч. В целом общая численность учащихся и студентов в расчете на 10 000 населения имеет тенденцию роста с 1 808 до 1959 человек, то есть почти 20% населения учится! Общий выпуск учащихся в 1998 г. снизился на 903 тыс. человек по сравнению с 1988 г. Произошло это, в основном, за счет резкого снижения выпуска в системе общего среднего образования на 220 тысяч человек, начального профессионального образования - на 593 тысяч человек и среднего профессионального образования - на 114 тысяч человек. Наметившийся рост числа выпускников вузов (на 24 тысячи человек), безусловно, не мог компен­сировать общий спад выпускников. Поэтому сохраняется тенденция общего сни­жения выпуска учащихся и студентов в расчете на 10 000 населения, который пришелся на 1995 год (178,7 чел.). Можно перечислить некоторые факторы, опре­деляющие эту тенденцию: экономический кризис, снижение объемов производст­ва в промышленности, естественная убыль населения, падение уровня доходов на­селения, рост безработицы и массовые увольнения на предприятиях.

*Численность преподавателей.* Положительной тенденцией является рост общего числа преподавателей по всем уровням образования, кроме начального профессионального. Так, в общеобразовательных школах произошло увеличение преподавателей на 640 тысяч человек, в средних профессиональных учебных за­ведениях численность преподавательского состава практически не изменилась (3,2 тыс. чел.), а в вузах увеличилась на 77 тысяч человек, причем 42% прироста преподавателей обеспечили негосударственные вузы. Если в 1988 году на 1 пре­подавателя вуза приходилось 14,5 студентов, то в 1998 году уже 12,7 студентов, что следует признать позитивной тенденцией приближения к рекомендуемым Мин. образования РФ нормативам - 10 человек. В общеобразовательных школах также наблюдается относительное снижение числа учащихся в расчете на 1 пре­подавателя: 15,9 учащихся в 1988 г. и 11,9 человек в 1998 г., что приводит при фиксированном фонде заработной платы труда и ставках оплаты работников бюджетной сферы к снижению средней заработной платы преподавателя. Несмотря на абсолютный рост расходов на образо­вание, пересчет этих сумм с учетом индекса сопоставляемых цен и коэффициентов инфляции позволяет сделать неутешительный вывод о финансировании образования по остаточному принципу в неполном размере. Это видно по распределению расходов на образование в государственном бюджете последних лет: 1997 г. - 5,9%, 1998 г. - 3,5%, 1999 г. - 3,8%, в 2001 г. наметился рост - 4,0%. Развитие платного обучения в государственных и негосударственных вузах является дополнительным источником "выживания" прежде всего высших и средних профессиональных учеб­ных заведений. Так, в 1999 году было привлечено внебюджетных средств на сумму около 9 млрд. руб., т.е. до 40% федерального бюджета на образование. Однако в ус­ловиях общего обнищания населения и небольшой доли среднего класса в обществе (18%) платное обучение не решает проблем финансирования системы образования и приводит к ущемлению большей части населения, рассчитывающей на бесплатное образование.

Существующая система образования является симбиозом административной системы бывшего СССР и элементов рыночной экономики переходного периода РФ. Рассмотрим основные недостатки и проблемы образования по четырем глав­ным уровням (ступеням) профессионального образования:

1. *Начальное профессиональное образование* (ПТУ, училища):

* падение объемов производства в отраслях производственной сферы в два и более раза, сокращение прямых заказов на подготовку рабочих и финансовой помощи со стороны крупных и средних предприятий;
* нарастание технологического разрыва по сравнению с развитыми капиталисти­ческими странами в различных отраслях промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи;
* недостаточное государственное финансирование начального профтехобразования и контроля за процессом его реструктуризации;
* сокращение рождаемости населения, рост наркомании и малолетней пре­ступности и потеря престижности начального профтехобразования;
* низкая и несвоевременная оплата труда, старение преподавательского со­става, уход высококвалифицированных преподавателей в сферу малого бизнеса;
* слабая материально-техническая база учебных заведений профтехобразова­ния, особенно в депрессивных отраслях (радиоэлектроника, металлообработка, легкая промышленность и др.).

2. *Среднее профессиональное образование* (техникумы, колледжи):

* недостаточное государственное финансирование из бюджета и контроль за процессом реструктуризации среднего профессионального образования ("либе­ральная реформа");
* рост платного обучения по гуманитарно-экономическим специальностям, что приводит к потере отраслевой направленности учебных заведений СПО;
* низкая и несвоевременная оплата труда преподавательского состава, изме­нение профессиональной специализации преподавателей в связи с массовой "гу­манитаризацией" техникумов;
* старение материально-технической базы учебных заведений, недостаточная компьютеризация и информатизация образования, особенно в депрессивных отраслях народного хозяйства.

3. *Высшее профессиональное образование* (университеты, академии, институты):

* увеличение технологического разрыва с экономически развитыми странами и снижение конкурентоспособности отечественного высшего образования;
* недостаточное государственное финансирование вузов в размере 30-60% от планового бюджета, что вынуждает развивать платное образование по непрофильным специальностям для вузов;
* слабая материально-техническая база, особенно в передовых и наукоемких отраслях;
* низкая оплата и старение преподавательского состава, снижение общественного статуса ученого-педагога, многочисленность вспомогательного персонала вузов (до 50% от штатной численности);
* невысокая списочная численность студентов вузов (менее 5 000 чел.). За­падные университеты имеют численность от 20 000 до 50 000 чел., а Римский университет - 174 000 чел.
* сокращение потребности народного хозяйства в специалистах I уровня квалификации ("техников") из-за общего кризиса в отраслях материального производ­ства и рост потребности в специалистах II уровня (бакалаврах и специалистах) со стороны рыночных структур (банков, страховых компаний, малых предприятий);
* возрастающая конкуренция госвузов по приему студентов на специальности экономического и юридического профиля, лицензирование этих специальностей в технических госвузах, что приводит к утрате отраслевой специализации и пре­вращению технических и педагогических вузов в "псевдоуниверситеты";
* усложненная, бюрократизированная система лицензирования, аттестации и аккредитации вузов каждые 5 лет по линии МО РФ, что вызывает отвлечение значительных средств и сил руководства вузов на бюрократию;

4. *Дополнительное профессиональное образование* (институты, ИПК, шко­лы бизнеса, центры образования и др.):

* распад отраслевой системы управления народным хозяйством в начале 90-х годов привел к "спонтанному разрушению" системы повышения квалификации (отраслевых ИПК);
* сокращение прямых заказов на подготовку кадров руководителей и специа­листов со стороны крупных и средних предприятий и отраслевых министерств;
* недостаточное государственное и региональное финансирование в сфере дополнительного образования (специалисты ВПК, переподготовка военнослужа­щих, обучение безработных);
* слабая материально-техническая база учебных заведений дополнительного профессионального образования, особенно в передовых и наукоемких отраслях;
* переход от среднесрочных программ продолжительностью от 3-х до 12-и месяцев к краткосрочным программам из-за недостатка бюджетных средств и низкой платежеспособности населения ("суррогатные программы");
* низкая оплата труда преподавательского состава ИПК, вынуждающаяихуходить в вузы или подрабатывать в нескольких учебных заведениях в ущерб рос­ту квалификации;
  + - процесс "спонтанного" превращения ИПК в филиалы столичных вузов (СГИ, РОУ, МЭСИ, ЛИНК и др.) с изменением их традиционной отраслевой спе­циализации;
* сложности интеграции ИПК (вхождение, соединение, слияние) в крупные региональные университеты или академии;
* отсутствие государственного статуса программы MBA (Master of Business Administration) и общественного признания ее как главной программы профессио­нальной подготовки руководителей высшего и среднего звена управления;
* отсутствие перспективной государственной программы развития бизнес-образования, за исключением "президентской программы".

## Система профессионального образования в США

Важнейшее звено американской системы образования - высшие учебные заведения. В 1999 г. чис­ленность студентов вузов и средних специальных учебных заведений превысила 14,3 млн. человек, а это более трети общего числа молодых американцев. Из них 8,8 млн. человек обучаются в университетах и четырехгодичных колледжах, 5,5 млн. - в двухгодичных коллед­жах, дающих послешкольное спе­циальное образование. Общие ас­сигнования на высшее и среднее специальное образование в США в 1997 г. составили 224,5 млрд. долл. (142,6 млрд. тратится в государст­венном секторе и 81,9 млрд. - в ча­стном).

Во второй половине 90-х годов в стране насчитывалось 3681 уч­реждение высшего образования (1594 государственных, 2087 част­ных). Они охватывают весьма широкий спектр университетов и четырех- и двухгодичных коллед­жей, заметно отличающихся как по качеству образования, так и по сто­ящим перед ними задачами. Учи­тывая большое разнообразие уч­реждений высшего образования, "Фонд Карнеги за совершенствова­ние обучения" предложил, в част­ности, следующую классификацию всех существующих институтов американской высшей школы, включающую десять основных ка­тегорий вузов в зависимости от ко­личества обучаемых в них студен­тов, масштабов финансирования научных исследований и количест­ва предлагаемых учебных курсов.

*К первой группе* отнесены так называемые исследовательские университеты первой категории, предлагающие широкий набор программ для получения началь­ной научной степени - бакалавра, присваиваемой после четырехлетнего обучения, что позволяет про­должить учебу в аспирантуре и проводить исследования. В этих университетах присуждаются как минимум 50 степеней доктора на­ук, и они получают не менее 40 млн. долл. ежегодно в качестве го­сударственной поддержки (неза­висимо от частного или государст­венного статуса университета).

*Во вторую группу* также входят исследовательские университеты, но объем государственной финан­совой помощи, получаемой ими, меньше, чем в университетах первой группы, - от 15,5 млн. до 40 млн. долл. Соответственно меньше объемы проводимых ис­следований и масштабы подготов­ки специалистов высшей квалифи­кации. Эти две группы наиболее престижных университетов (в 1995 г. их насчитывалось 126) явля­ются ядром американской системы высшего образования, основными центрами фундаментальной науки страны. В них обучается примерно 2,8 млн. студентов (свыше 19% их общего числа).

*В третьей и* четвертой группах университетов представлены вузы, где масштабы научных исследова­ний относительно невелики, но ко­торые наряду с выпуском специали­стов уровня бакалавра присваива­ют степень доктора наук. В третьей группе такую степень получают не менее 40 человек в год как мини­мум по пяти специальностям; в чет­вертой - не менее 20 как минимум по одной специальности или не ме­нее 10 человек ежегодно как мини­мум по трем специальностям. В США таких университетов 109 с числом студентов около 1,3 млн. чело­век (9%).

Следующие две группы университетов и колледжей, помимо того, что подготавливают бакалавров, присуждают также степени магист­ров наук (что требует учебы еще в течение года-двух, углубленной специализации по выбранной дисциплине и в большинстве случаев защиты диплома). В этих универси­тетах и колледжах (их насчитывает­ся 531) более половины всех степеней бакалавра должны присваи­ваться не менее чем по двум дисциплинам. Различие *между пятой и шестой классификационными группами* состоит в количестве обу­чаемых студентов - в первом случае их должно быть не менее 2,5 тыс., во втором - от 1,5 тыс. до 2,5 тыс. В этих учебных заведениях обучают­ся 3,2 млн. студентов (22,1%).

*Седьмая и восьмая* классифика­ционные группы включают 625 че-вырехгодичных колледжей, при­сваивающих степени бакалавра в различных областях естественных и гуманитарных наук. Их отличают, прежде всего, правила приема при поступлении - во второй группе они Колее либеральные. В четырехго­дичных колледжах в США учатся,1 млн. студентов (7,6%).

*Девятая группа* представлена двухгодичными колледжами. В FI473 таких колледжах, где обучают-кя 5,4 млн. студентов (37,2%), предлагаются разнообразные спе­циализированные программы по различным профессиям, не требу­ющим полномасштабного высшего образования. По сути, эти коллед­жи дают среднее специальное об­разование.

Наконец, *десятая группа* пред­ставлена профессиональными школами университетов и другими специализированными института­ми, предоставляющими высшее образование - от степени бакалав­ра до степени доктора наук. К ним обычно относят технологические школы, медицинские школы и шко­лы бизнеса и управления, инже­нерные и педагогические коллед­жи, юридические школы, школы искусств, музыки и дизайна. В 352 таких специализированных вузах обучаются около 500 тыс. студен­тов.

Таким образом, США распола­гают обширной и широко диверси­фицированной системой высшего образования, несомненно, одной из самых развитых в мире. Амери­канская высшая школа подготовила в 1995 г., например, почти 1,2 млн. бакалавров (5% населения страны студенческого возраста), около 400 тыс. магистров (1,7%) и более 44 тыс. докторов наук (0,2%) в различных областях знаний.

Несмотря на то что в целом обу­чение в системе американской выс­шей школы гораздо более эффек­тивно по сравнению со школьным образованием, здесь также немало нерешенных проблем. Во многих вузах страны, особенно государст­венных, качество подготовки оста­ется относительно низким. Высокая стоимость получения высшего об­разования существенно снижает его доступность: так, средние годо­вые расходы студента, связанные, например, с пребыванием в част­ном четырехгодичном колледже университета, в 1997 г. достигали 23,5 тыс. долл. (в 1985 г. они были почти вдвое ниже). В России из-за уровня жизни эта стоимость в платных колледжах меньше раз в 20.

С 1980 по 1994 г. расходы на обучение, например, в государст­венном двухгодичном колледже возросли на 70%, а в четырехго­дичном - на 86%; в то же время размер максимальной стипендии студентам из малообеспеченных семей сократился на 25% (в реаль­ном исчислении). Хотя охват выс­шим образованием возрос как сре­ди белых молодых людей, так и среди представителей этнических меньшинств, разрыв в степени это­го охвата заметно увеличился в пользу белых. В 1976-1980 гг. в че­тырех- и двухгодичных колледжах обучался 31% белых молодых лю­дей в возрасте 18-24 лет, 28% -черных и 29% - испаноязычных; в 1990-1994 гг. это соотношение за­метно изменилось: белых - 43%, черных - 33 и среди испано-язычных - 32%.

Нехватка преподавателей по ря­ду научно-технических дисциплин приводит к активному привлече­нию в университеты высококвали­фицированных кадров из-за рубе­жа. По данным за 1993 г., доля ино­странцев среди преподавателей по инженерным наукам составляла 37%, по математике и программи­рованию - 27%. В основном это ученые из стран Азии и Европы (прежде всего Индии, Китая, Вели­кобритании, Тайваня, Канады, Южной Кореи и России). Собственно, этот недостаток - нехватка собственных кадров - успешно преодолевается без дополнительных затрат со сто­роны государства с помощью так называемой утечки умов из-за ру-. бежа. Интересам американской науки и экономики служит и все возрастающее число докторских диссертаций, защищаемых в США иностранцами. В научно-техничес­ких дисциплинах оно удвоилось за период с 1986 по 1995 г. и достигло 10 тыс., демонстрируя среднегодо­вой рост 8,2%, (соответствующий показатель для американских по­лучателей докторской степени -1,9%). При этом из защитившихся в США в период 1992-1996 гг. иностранцев 68% планировали остаться в США, а 44% - имели соответству­ющие предложения от работодате­лей. Особенно много таких ученых из Китая (59%) и Индии (57%).

Новые требования к квалифика­ции кадров, особенно высшего зве­на, существенно меняют требова­ния к системе высшего образова­ния, обусловливают постоянный поиск оптимальных вариантов спе­циализации студентов, методов их обучения.

В ведущих вузах США, прежде всего в исследовательских универ­ситетах, решение проблемы видят в отходе от узкой специализации (что является характерной чертой американской высшей школы), подготовке кадров широкого про­филя, вооружении специалистов основными научными принципами вместо информативных знаний и конкретных навыков, т.е. в ставке на теорию, на системный подход. С такой задачей лучше всего справ­ляются учебные заведения, в кото­рых не только сложились научные школы в различных областях наук, обеспечивающие широкую меж­дисциплинарную и фундаменталь­ную базу образования, но и где по­лучаемые знания постоянно ис­пользуются в научных исследова­ниях, в которые вовлечены препо­даватели, аспиранты и студенты старших курсов.

Вузы стали более активно гото­вить специалистов новейших про­фессий - системных аналитиков, исследователей в области генной инженерии и т.д. Только с.1971 по 1995 г. число выпускников вузов, чья специализация связана с ин­формационными технологиями, увеличилось более чем в десять раз и достигло 24,4 тыс. За период 1980-1995 гг. числен­ность населения в студенческом возрасте сократилась почти на 22% (с 22 до 17 млн. человек), количест­во же присвоенных квалификаци­онных и ученых степеней (бакалав­ров, магистров и докторов наук) в среднем возросло на 27%.

Государство активно содейству­ет дальнейшему развитию высшего образования в стране. Поставлена амбициозная задача - уже в начале XXI в. сделать высшее образование в США столь же доступным, как и среднее. Планируется, что показа­тель уровня образования в стране в среднем составит не менее 14 лет обучения (в 1998 г. он равнялся 12,8 года, т.е. был несколько выше уровня 12-летней средней школы). Для реализации этой задачи в 90-е годы был принят ряд законодатель­ных актов и государственных про­грамм. Так, введены различные на­логовые льготы и освобождения от уплаты налогов во время учебы в университетах и колледжах, в 1999 г. круг получателей грандов на обучение в вузах расширен до 5 млн. человек.

### Международные сравнения в области профессионального

образования

В этой главе моего эссе я попытаюсь подвести итог того, что было сказано в 2-х предыдущих главах и сравнить наиболее неразвитый и проблемный уровень профессионального образования в России МВА с иностранными.

Программа "Мастер делового администрирования" (МВА) - в русской интер­претации более правильно назвать "Магистр управления" - является главной в системе образования руководителей.

В США функционирует Американская ассоциация университетских школ бизнеса AACSB - American Assembly of Collegiate Schools of Business, утвер­ждающая стандарты МВА. Она имеет 1200 членов, в том числе 680 школ биз­неса, из которых 286 аккредитованы в AACSB. Лучшие школы США аккреди­тованы в AACSB. В остальном мире имеется около 500 школ бизнеса, выпус­кающих более 10 000 магистров бизнеса в год.

*Черты МВА в США*

1. Фундаментальная подготовка руководителя на базе высшего образования в очласти менеджмента и бизнеса.

2. Магистратура - это третий уровень обучения с получением академической степени и практической ориентацией на руководство бизнесом.

3. Длительность обучения от 10 до 24 мес. с учебной программой 720-1100 академических часов. Очень большой объем занимает самостоятельная работа студента в библиотеке и над проектами.

4. Сочетание базовых курсов (от 720 ч.) с профессиональными специализированными курсами по выбору (от 450 **ч.).**

5. Интенсивная самостоятельная работа студентов. Жесткий контроль знаний и успеваемости с помощью "зачетных очков".

6. Связь с практикой бизнеса, ориентированная на самостоятельное принятие решений (деловые игры, хозяйственные ситуации, работа над реальными проектами в фирмах).

**Школа бизнеса Чикагского университета**

Школа существует уже более 100 лет (основана в 1898 г.) и является пионером бизнес-образования в подготовке руководителей высшего звена, в разработке и внедрении учебных программ за рубежом. Чикагская школа бизнеса - первая школа, член преподавательского состава которой стал Нобелевским лауреатом (Джордж Стиглер, 1982 г.).

Здесь же была создана первая программа МВА для руководителей в 1943 г. Ежегодно в эту школу поступают 1200 студентов программы МВА и 1500 слуша­телей краткосрочных программ повышения квалификации руководителей.

Учебная программа МВА школы бизнеса Чикагского университета имеет на три разновидности: программа МВА для дневного отделения (The Campus МВА Program); программа МВА для вечернего отделения (The Evening МВА, Program); программа МВА для прохождения в свободные от работы дни (The Weekend МВА Program). Продолжительность обучения - 21 месяц. Учебная программа состоит из четырех основных частей.

|  |  |
| --- | --- |
| Программа МВА школы бизнеса Чикагского университета | |
| Русское название | Английское название |
| *1. Базовые дисциплины (Foundations courses) •* | |
| Микроэкономика | Microeconomics |
| Финансовый учет | Financial Accounting |
| Статистика | Statistics |
| 2. *Общеобразовательные дисциплины (Breadth courses):* | |
| Макроэкономика | Macroeconomics |
| Управленческий учет | Management Accounting |
| Финансы | Finance |
| Управление человеческими ресурсами | Human Resources Management |
| Маркетинг | Marketing |
| Производство продукции | Production |
| *3. Дисциплины по общему менеджменту (General Management courses)* охватывают методы и приемы эффективного управления организациями. Наряду с тео­ретическими положениями большое внимание уделяется решению конкретных ситуа­тивных задач. | | |
| *4. Дисциплины по выбору (Elective courses)* позволяют студентам приобрести углубленные знания в интересующих их областях: по­ведение человека в коллективе, богословие, социология, политология, статистика, урбанистка, спецкурсы по Латинской Америке, Ближнему Востоку, Юго-Восточной Азии. | | |

Для получения степени магистра каждый студент должен освоить, в общей, сложности, двадцать дисциплин.

Международная программа MBA (The International MBA Program). Продолжи­тельность обучения - 24 месяца. В основу этой программы положена стандартная программа MBA. Однако в дополнение к ней студенты овладевают также знаниями и умениями для ведения предпринимательской деятельности в различных странах мира. Так, студенты осваивают один иностранный язык, изучают культуру, государственное и общественное устройство той или иной страны и три месяца стажируются за границей.

Программа MBA для высших руководителей (Executive MBA Program). Про­должительность обучения - 16 месяцев. Каждая учебная группа формируется из пяти человек, которые целенаправленно подбираются так, чтобы они обладали богатым профессиональным опытом или профильным образованием.

В основе этой программы также лежит стандартная программа MBA, однако больший упор делается на практическое применение получаемых знаний для анализа и решения проблем, реально стоящих перед менеджерами крупных компаний. Преподавание ведется только штатными преподавателями, работающими в университете на полной ставке.

**Английский опыт программы МВА**

Манчестерская школа бизнеса основана в 1965 г. и располагается в крупном индустриально-культурном городе Манчестере. Входит в состав университета Манчестера как самостоятельное подразделение. Располагает хорошей материаль­ной базой: учебные аудитории, одна из лучших в Европе библиотека по бизнесу, гостиница на 160 мест, кафе-ресторан, офисы и др. В школе бизнеса обучается около 500 слушателей МВА. Ниже приведены сведения по учебным дисци­плинам Манчестерской школы бизнеса.

|  |  |
| --- | --- |
| N1 Учебные дисциплины программы МВА ; | |
| Русское название | Английское название |
| *1. Менеджмент* | |
| Стратегический менеджмент | Strategic Management |
| Международный бизнес | International Business |
| Информационный менеджмент | Information Management |
| Сервисный менеджмент | Services Management |
| Индустриальная политика | Industrial Policy *i* |
| Развитие бизнеса | Business Development „ ' |
| Промышленная стратегия | Manufacturing Strategy ' |
| Финансовый менеджмент | Financial Management |
| Корпоративная ответственность | Corporate Responsibility |
| 2. *Финансы и бухгалтерский учет* | |
| Анализ отраслей экономики | Economic Sector Analysis |
| Бухгалтерский учет | Accounting |
| Управление бухгалтерским учетом и контроль | Management Accounting and Control |
| Экономика | Economics |
| 3. *Социология и психология* | |
| Организационная социология | Organizational Sociology |
| Организационное поведение | Organisational Behaviour |
| Социология и корпоративный менеджмент | Sociology and Corporate Management |
| *4. Маркетинг* | |
| Маркетинг | Marketing |
| Реклама и маркетинг | Advertisement and Marketing |
| 5. *Функциональное управление* | |
| Производство. Операционное управление | Production/Operations Management |
| Банковское и финансовое дело | Banking and Financing |
| Розничная торговля | Retailing |
| Операционные исследования | Operational Research |
|  | |

*Выводы*

1. Манчестерская школа бизнеса входит в число трех ведущих школ Велико­британии и имеет хорошие условия для осуществления программы МВА (препо­даватели, программа, база обучения).

2. Студенты МВА представляют в основном резерв на выдвижение, т.к. боль­шая часть из них (более 60%) специалисты.

3. Базовые дисциплины: менеджмент, финансы и бухгалтерский учет, социология и психология, маркетинг и функциональное управление.

4. Качество преподавания находится на высоком уровне.

5. Манчестерская школа располагает хорошим преподавательским составом.

6. С начала 90-х гг. в школе осуществляется подготовка руководителей и специалистов для стран восточной Европы и СНГ.

**Российский опыт программы МВА**

Российский опыт реализации программы МВА невелик и насчитывает всего несколько лет. Внедрению программы МВА в российских школах препятствовал ряд факторов: идеологическое неприятие западного опыта и подмена магистерской программы курсами повышения квалификации руководителей продолжительностью 3-6 мес. и неразвитая потребность в высшем профессиональном образовании среди руководителей предприятий и подразделений; неготовность профессорско-преподавательского состава, который до начала 90-х гг. не проходил долгосрочного обучения в лучших школах бизнеса США и Великобритании; отсутствие достаточного методического материала для программы МВА (хозяйственных ситуаций, деловых игр, тренингов), адаптированных к рыночным условиям России. С начала 90-х гг. началась целенаправленная работа по реализации программы МВА на русском языке в наиболее крупных институтах и школах бизнеса.

Московским журналом "Карьера" (1998, №4) было проведено исследование деятельности 300 институтов и школ бизнеса, действующих на территории России, и подведен рейтинг лучших школ. В рейтинге оценивалось 9 показателей: количество аккредитованных программ, количество выпусков слушателей, число студентов на 1 преподавателя, процент дипломированных преподавателей (имеющих ученую степень кандидата или доктора наук), количество обязательных дисциплин сверх программы, количество дисциплин по выбору слушателей, библиотечный фонд, количество компьютеров, возможность получения международного диплома. Итоговый рейтинг определен как сумма баллов по перечисленным выше показателям.

Программа МВА НИМБ адаптирована к современным рыночным условиям Рос­сии, реализуется с 1995 г. на русском языке по вечерней, а 1997 г. - по заочной формам обучения с привлечением профессоров самой высокой квалификации и с учетом индивидуальных пожеланий слушателей. Руководитель - заслуженный дея­тель науки РФ, профессор, доктор экономических наук А. П. Егоршин.

*Цель программы -* подготовка профессиональных руководителей с глубокими знаниями в области менеджмента и бизнеса для практической деятельности на предприятиях и в организациях. Содержание программы МВА: эффективный ме­неджмент, маркетинг, финансы и кредит, макроэкономика, микроэкономика, бух­галтерский учет, управление персоналом, организационное поведение, функцио­нальный менеджмент, правоведение, международный бизнес, деловой иностран­ный язык и др.

К обучению по программе МВА привлечены известные профессора и доктора наук, имеющие практический опыт консультирования крупных предприятий и фирм. Среди них: О. Т. Богомолов, В. А. Дергунов, А. П. Егоршин, Г. Н. Власов, Д. Вир, В.А.Кручинин, Г. А. Мотин, Г. М. Озеров, Дж. Рэмсботтом.

Методы обучения: широко применяются современные технологии обучения, принятые в лучших школах бизнеса - "кейс-стади", "уорк-шоп", деловые компью­терные и ролевые игры, психологические тесты, видеопсихотренинги, программи­рованное обучение. Эти методы прошли адаптацию к российскому менталитету и широкую апробацию на 120 краткосрочных семинарах института.

Программа магистратуры состоит из более 20 базовых дисциплин, изучаемых в течение 2-х лет обучения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рейтинг высших международных бизнес-школ | | | |
| Место в рей­тинге | Название | Адрес, телефон, ФИО руководителя | Сумма баллов |
| 1 | Институт бизнеса и экономики АНХ | 117571 Москва, пр-т Вернадского, 82, т. 434-9481, Гойзман Эдуард Исакович | 703 |
| 2 | Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС | 113054 Москва, Стремянский пер, 36, (095) 237-82-77 Савин Станислав Леонидович | 597 |
| 3 | Институт бизнеса и делового администрирования АНХ | 117571 Москва , пр-т Вернадского, 82, т. 434-9253, Мясоедов Сергей Павлович | 505 |
| 4 | Международная школа менедж­мента ЛЭТИ-«ЛОВАНИУМ» | 197376 Санкт-Петербург, ул. Проф. Попова, 5, Т.(812)234-01212, Янчевский Александр Эдуардович | 392 |
| 5 | Санкт-Петербургский Междуна­родный институт менеджмента | 193060 Санкт-Петербург, а/я 10, Смольный, 9-й подъезд, т. (812) 278-5650, Мордовии Сергей Кириллович | 389 |
| 6 | Нижегородский институт ме­неджмента и бизнеса | 603600 Нижний Новгород, ГСП 117, Окский съезд, 4, т. (8312) 33-02-51, Егоршин Александр Петрович | 354 |
| 7 | Высшая школа международного бизнеса АНХ | 117571 Москва, пр-т Вернадского, 82, т. 434-2487, Евенко Леонид Иванович | 352 |
| 8 | Школа финансового менедж­мента АНХ | 117571 Москва, пр-т Вернадского, 82, т. 434-9027 Лобанова Елена Николаевна | 343 |
| 9 | Высшая коммерческая школа МВЭС | 125474 Москва, ул. Левобережная, 32, т. 458-7494, Буренин Владимир Арсеньевич | 328 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Базовые курсы МВА | | |
| СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ | | |
| I БЛОК-МОДУЛЬ - НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА институциональная среда бизнеса микро- и макроэкономика основы гражданского и предпринимательского права финансы, денежное обращение и кредит бухгалтерский учет и аудит количественные методы и деловая статистика информационные технологии в бизнесе организационное поведение этика бизнеса | | |
| II БЛОК-МОДУЛЬ - БАЗОВЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ теория организации ' - ' общий менеджмент стратегический менеджмент управление персоналом управление производством маркетинг продукции и услуг финансовый менеджмент инновационный менеджмент эффективные коммуникации | | |
| Ill БЛОК-МОДУЛЬ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ управление рисками • оценка бизнеса • основы внешнеэкономической деятельности • управленческий учет • антикризисное управление • психология управления • деловой английский язык  ИНЫЕ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| IV БЛОК- Менеджмент и маркетинг | МОДУЛЬ - КУРСЫ ПО ВЫБОРУ *Экономика и финансы* |
| • управление ресурсами • международный менеджмент • стратегический маркетинг • техника переговоров и презентаций • управление качеством • техника личной работы • маркетинг образования | • экономический анализ • ценообразование • налоги налогообложение • техника валютных операций • финансы организаций • бюджетирование и контроль • региональная экономика |
| ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ | |

На втором году изучаются специальные дисциплины по выбору студента с учетом его индивидуальных интересов. Выбор дисциплин осуществляется исходя из6 специальностей подготовки, указанных выше, однако специальные курсы магистра являются "продвинутыми" и имеют более практическую направленность, чем в программе "бакалавр" или "специалист".

В число обязательных дисциплин входит деловой английский язык. Форма обучения - без отрыва от производства (вечерняя). Продолжительность обучением - 2 года. Завершается обучение защитой дипломного проекта с получением дополнительного высшего профессионального образования с квалификацией "магистр управления".

В итоге очевидно, что отставание в сфере дополнительного, профессионального образования связано с экономическими проблемами в стране.

существующего состояния системы образования Российской Федерации по отношению к высоко­развитым странам и позволяют определить ориентиры для разработки средне­срочных прогнозов развития социальной сферы. Наиболее известным в мировой практике является индексный метод, используемый в ежегодных "Докладах о раз­витии человека" ООН. Сущность метода заключается в расчете сопоставимых ин­дексных показателей, характеризующих различные стороны экономической и со­циальной жизни стран мира за ряд лет, и определении интегрального "индекса развития человеческого потенциала" (ИРЧП). В Докладе содержитсяот 30 до 50 разделов, или более 100 локальных показателей, характеризующих ИРЧП, причем показатели системы образования приведены в нескольких разделах. Рейтинг стран по ИРЧП меняется по годам, однако высокоразвитые страны "семерки" законо­мерно находятся в первой "двадцатке" по ИРЧП.

Россия находится в зоне стран со средним уровнем раз­вития, и ее положение существенно не изменилось в последние два года. В расче­те ООН фигурируют 174 страны мира. Проанализировав некоторые показатели можно сделать следующий вывод, что России существенно не отличается от лучших показателей стран "семерки". Так, индекс уровня образова­ния составляет соответственно 92% и 99%, уровень грамотности взрослого насе­ления - 99% и 99%, число ученых и специалистов, занимающихся НИОКР, - 4,2 чел. и 7,1 чел. на 1 000 населения. Нет большой разницы в доле расходов на обра­зование в процентах от ВНП - 4,1% и 7,0% и доле расходов на образование в про­центах от общих государственных расходов - 9,6% и 14,4%, однако в 1999 г. они составляли всего 3,8% в России.

Вместе с тем, ряд показателей свидетельствует о значительном отставании России от стран «семерки». Например, индекс развития человеческого потенциала - 0,747 и 0,932. Причем между Россией и Канадой находятся по этому показателю 70 стран! Значительный разрыв имеет место по ожидаемой продолжительности жизни населения при рождении - 66,6 лет и 80 лет в Японии, что также имеет важное значение для воспитания и преемственности поколений.

Реальный валовой национальный продукт (ВНП) на душунаселения в тыс. долл. - 2,68 и 38,16. Разница, по сравнению с Японией, огромная (в 14 раз) и в ближайшие 25 лет не может быть ликвидирована.

К сожалению, огромные диспропорции сложились и в суммарных расходах на образование в долларах США. В 1997 г. в России они составили 16,19 млрд. долл., а в США израсходовано на образование 420,29 млрд. долл., т.е. в 26 раз больше средств при разнице в численности населения всего в 1,8 раза. После 17 августа 1998 года этот разрыв еще больше увеличился, т.к. доля расходов в бюджете Рос­сии уменьшилась до 3,8 %, а курс рубля к доллару США уменьшился в 4 раза.

Поэтому финансирование образования "по остаточному принципу" может быть вынужденным и кратковременным в условиях экономического кризиса и требует незамедлительного решения как за счет госбюджета, так и других источников - инвестиций предприятий и граждан.

1. Особенности подготовки кадров в частных компаниях

#### Опыт США

Особое место в американской системе образования занимает подготовка кадров в частных ком­паниях. По некоторым оценкам, расходы на эти цели в США превы­шают 100 млрд. долл. ежегодно. 76% американских корпораций с числом занятых 500 и более чело­век имеют программы в области подготовки и переподготовки ра­бочей силы. В целом такими про­граммами обладают почти 30% всех фирм США. Корпорация "Дженерал моторз", например, ежегодно тратит на переподготовку рабочих 80 млн. долл. В середине 90-х годов в рамках так называе­мого образования взрослых раз­личными программами, прежде всего осуществляемыми компания­ми в интересах профессионального совершенствования работников или приобретения ими новой спе­циальности, было охвачено около 50 млн. человек, или 65% вовле­ченных в него (остальные учились по причинам социального или личного характера). Особенно активно] во внерабочее время учатся специ­алисты с высшим образованием: в; 1995 г. 12,2 млн., или 73% их общего числа, были охвачены различными формами образования взрослых. В нем участвовало также 57%: административно-управленческого персонала, 69% техников, от 26 до 43% рабочих в зависимости от квалификационного уровня.

Частные компании США, и прежде всего крупные корпорации, все чаще рассматривают расходы на образовательные программы B качестве непременного компонента своей долговременной экономической стратегии.

Подготовка или переподготовка кадров в компаниях происходит, как правило, в специально созданных учебных центрах либо непосредственно на рабочих местах b виде программ производственного ученичества. Сроки обучения различные - от нескольких дней до нескольких лет в зависимости от конкретных целей того или иного курса.•;

Одна из новых тенденций в под­готовке кадров в компаниях - со­здание системы непрерывного обу­чения рабочих и служащих для адаптации к новым технологиям,новым формам организации труда, ликвидации "функциональной не­грамотности". Такие курсы введены в "Дженерал электрик", "Дженерал фудс", "Пасификбелл", "Ксерокс" и др. При этом все большее число компаний организует переподго­товку кадров не только для собст­венных нужд, но и для компаний-поставщиков. Корпорация "Ксе­рокс", например, готовит управ­ленческие кадры для 100 из 300 своих поставщиков. На эти цели компания ассигнует 1,5 млн. долл. Обычно переподготовка рабочих для работы с использованием но­вых технологических принципов в крупных корпорациях охватывает 500-600-часовой учебный курс. Так, после открытия нового пред­приятия по производству грузовых автомобилей в Форд-Уэйне фирма "Дженерал моторз" провела пере­подготовку 3 тыс. рабочих. Каждый из них прослушал 633-часовой курс, посвященный освоению но­вой техники и группового (бри­гадного) метода работы.

Анализ тенденций и практики в области профессиональной подго­товки кадров в различных амери­канских компаниях позволяет вы­делить принципы, которыми они обычно руководствуются:

* обучение должно быть ориенти­ровано на использование получае­мых знаний и навыков в процессе работы, т.е. на приобретение кон­кретной профессии или квалифи­кации;
* обучение вместе с тем должно носить достаточно широкий харак­тер, чтобы полученная квалифика­ция могла быть использована для выполнения не какой-то одной операции, а на разных участках производства, на разных предприятиях компании; обучение профессиям и специ­альностям, приобретение той или иной квалификации должны спо­собствовать реализации стратеги­ческих целей;
* подготовка кадров рассматри­вается как двойные инвестиции - в человека и в производство.

Наибольшее внимание в учеб­ном процессе в большинстве ком­паний уделяется улучшению каче­ства продукции и повышению про­изводительности труда. Например, в учебном центре компании "Мото­рола" из 67 преподаваемых курсов 25 непосредственно посвящены этим вопросам. В компании "Кор-нинг глас" все рабочие посещают специальный трехдневный семи­нар по проблемам улучшения каче­ства продукции. Интересен также опыт данной компании в области профессиональной ориентации на­нимаемых ею специалистов, кото­рая длится более полутора лет. В программу входит изучение как об­щих, так и специальных курсов, связанных с работой в конкретных подразделениях. Они включают, в частности, следующие темы: "Тех­нологии, используемые в компа­нии", "Подходы к проблеме качест­ва", "Финансовое и стратегическое управление", "Управление произ­водством и оплата труда", "Согла­шения между работниками и рабо­тодателями", "Оценка работника", "Управление информацией" и др.

В целом можно констатировать, что подготовка и переподготовка кадров в компаниях приобретает перманентный характер. Предпри­ниматели приходят к осознанию того, что без налаженной системы подготовки кадров нельзя добить­ся эффективного функционирова­ния производственной техники, особенно новых ее поколений; что отсутствие такой системы не позво­лит внедрять прогрессивные фор­мы и методы организации и рацио­нализации труда. При этом в стра­тегии профессиональной подго­товки рабочих и специалистов на фирмах все более явным становит­ся отход от узкопрофессиональной модели. Приоритет отдается не подготовке "частичных" работни­ков (когда осваиваются конкретные навыки), а получению более систе­много общего образования, позво­ляющего рабочим и служащим бы­стрее адаптироваться к сложной современной технике, ориентиро­ваться в программировании, осно­вах психологии. Уже сегодня мно­гие крупные корпорации значи­тельную часть своих капиталовло­жений расходуют на профессио­нально-техническую подготовку кадров. В корпорации" Форд" в се­редине 90-х годов доля такой под­готовки составляла 25%, на "Крайслере" - 35%. Судя по всему, и в дальнейшем внимание к роли человеческого фактора в произ­водстве будет возрастать.

##### Российский опыт

Разумеется, Россия тоже понимает, что развитие персонала должно быть одной из основных задач, которые ставятся перед компаниями в долгосрочной перспективе. Рассмотрим это на опыте по созданию Школы подготовки персонала как реализации системы непрерывного «фирменного» профессионального обучения в Учебном центре ОАО «Газпром».

Важное место в кадровой политике ОАО «Газпром» занимают обучение и развитие персонала всех уровней. Проис­ходит переход от эпизодического повы­шения квалификации к новой, интег­ральной концепции — развитию челове­ческих ресурсов.

В Газпроме создана и успешно раз­вивается Система непрерывного «фир­менного» профессионального обучения **(СНФПО).** Она подразумевает, в частно­сти, повышение квалификации руково­дителей и специалистов в соответствии с предварительно разработанной перспек­тивой их роста.

Учебный центр ОАО «Газпром» являет­ся головным отраслевым учебным подраз­делением, который осуществляет повыше­ние квалификации руководителей, кадро­вого резерва руководителей высшего уров­ня, молодых специалистов, специалистов администрации Газпрома по направлени­ям: менеджмент, экономика и финансы, законодательство и право, современные компьютерные технологии и др.

Основной формой обучения являются краткосрочные семинары. В то же время, Учебный Центр исповедует такую кон­цепцию обучения, которая предполагает переход от отдельных проблемных семи­наров к системе, обеспечивающей непре­рывность профессионального обучения сотрудников различных категорий на все время их работы в Газпроме.

Школы подготовки персонала — это одна из форм реализации этой концепции. Следует отметить, что практика создания Школ подготовки персонала на базе Учеб­ного центра для различных категорий ра­ботников Газпрома стала в последние го­ды одним из элементов СНФПО.

Особенно необходимо выделить мето­дическую проработку обучения в Школах подготовки персонала. В Учебном Центре разработаны учебные планы, программы, все необходимое методическое обеспече­ние для обучения в следующих школах:

• Школа первых руководителей;

• Школа резерва кадров руководителей;

• Школа молодых специалистов;

• Школа кадровиков;

• Школа секретарей;

• Школа референтов;

• Школа преподавателей.

Первостепенное внимание уделяется **Школе резерва кадров руководителей,** в которой обучается высший уровень ре­зерва — резерв номенклатуры ОАО «Газ­пром». В Центре разработана концепция обучения резерва кадров (рис. 1).

Согласно этой концепции, главная цель обучения — подготовить новый тип руководителя, в совершенстве владеюще­го знаниями, которые необходимы для успешной и эффективной работы в усло­виях рыночной экономики, при сохране­нии и приумножении лучших традиций подготовки руководителей отечественной газовой промышленности.

Для достижения этой цели необходимо решить ряд задач:

• существенно повысить компетент­ность руководителей в решении про­блем, стоящих перед газовой отрас-

лью, информировать о перспективах ее развития;

• научить руководителей мыслить эко­номическими категориями, добивать­ся высоких производственных ре­зультатов, уметь их увязать с интере­сами подчиненных;

• ознакомить руководителей с метода­ми формирования на предприятии нормальных деловых отношений и благоприятного психологического климата;

• привить руководителям потребность к постоянному самосовершенствованию;

• на конкретных примерах показать лучшие образцы проявления творчес­кой инициативы, предприимчивости, способности к инновациям.

Основой обучения в Школе резерва кадров является гибкая программа на ба­зе учебных модулей

Учебный модуль обычно бывает посвя­щен определенной дисциплине, соответ­ствует квалификационным требованиям к профессии и должности и удовлетворя­ет государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования.

Перечень изучаемых дисциплин во многом определяется профессиональным составом кадрового резерва. Это главным образом специалисты-«технари» по обра­зованию, прошедшие все ступени карьер­ной лестницы и выдвинутые в резерв высших управленцев. Все они являются профессионалами высокой квалификации в сфере своей деятельности. В процессе своего должностного роста они овладели также управленческими навыками, мето­дами современного менеджмента. Однако большинство из них нуждается в система­тизации знаний, а также в восполнении пробелов в вопросах экономики, финан­сов, психологии, делового общения и этикета и т.д.

Значительное внимание при обучении уделяется гармоничному развитию лично­сти руководителей, повышению их обра­зовательного и культурного уровня.

Полный шестимодульный курс обуче­ния в **Школе** резерва слушатели проходят в течение двух лет.

Подготовка резерва кадров предусмат­ривает очно-заочную форму обучения (рис. 1).

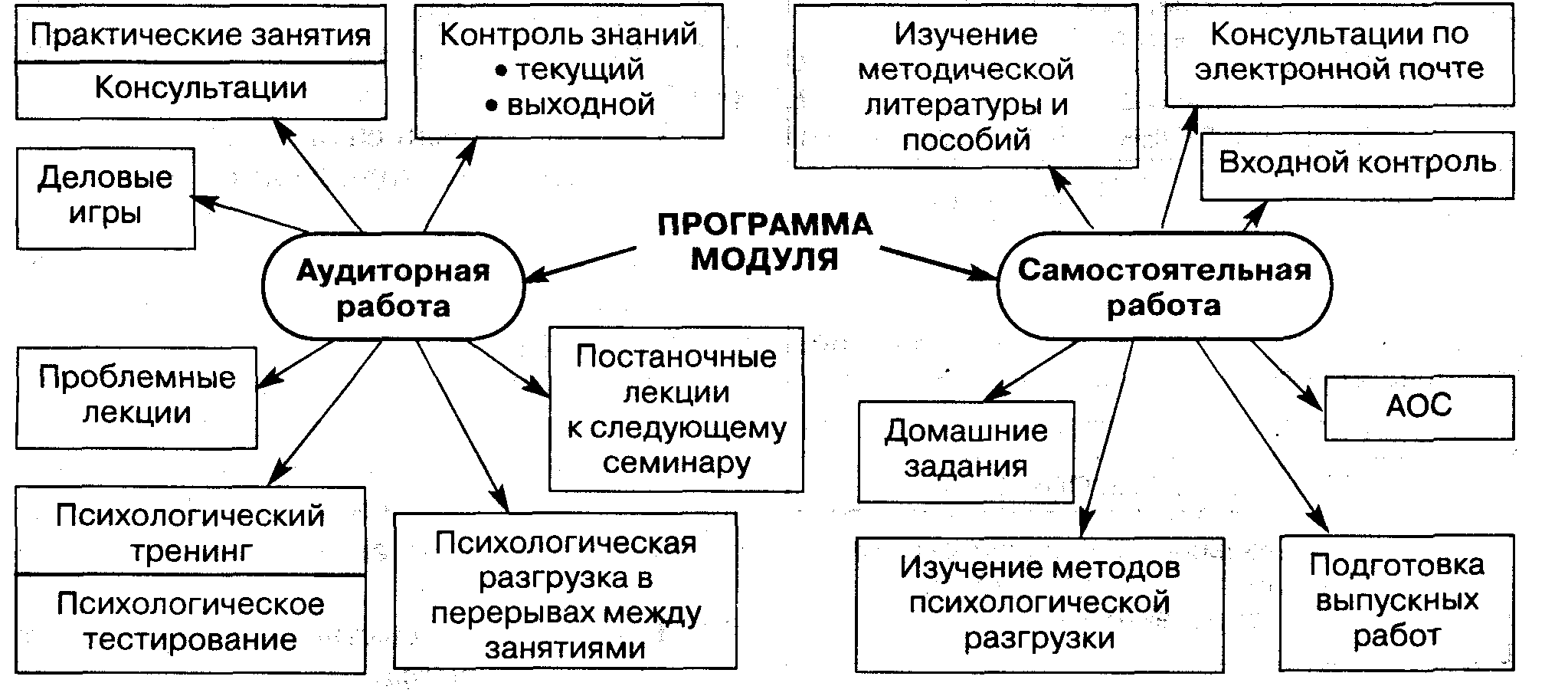


Рис 1.

В связи с высокой степенью загружен­ности данного контингента слушателей, приоритетной формой при очном обуче­нии являются краткосрочные недельные семинары.

В процессе заочного обучения слуша­тели самостоятельно осваивают часть учебного плана, используя специально подготовленные в Учебном центре лек­ции на бумажных и электронных носите­лях, учебно-методические пособия, авто­матизированные обучающие системы.

Использование электронной почты для проведения консультаций позволяет по­высить оперативность обмена информа­цией и уменьшить затраты на обучение. В перспективе, по мере развития 1п1гапе1-сети Газпрома, предполагается ввести в практику обучения телеконференции.

По окончании каждого модуля-семи­нара слушатели получают задание на вы­полнение выпускной работы, содержание и объем которой должны удовлетворять определенным требованиям. Выполнен­ная выпускная работа должна быть пред­ставлена к началу следующего семинара Школы резерва. При необходимости про­водятся консультации. Работа проходит рецензирование и защищается слушате­лем перед комиссией из преподавателей и ведущих специалистов отрасли.

Слушателям, защитившим выпускные работы, вручается «фирменный» серти­фикат. При успешном обучении по всей многомодульной программе слушатель получает аттестат о повышении квалифи­кации в Школе резерва кадров, который дает ему приоритет при назначении на руководящую должность.

В перспективе предполагается, что ре­зервисты, желающие продолжить обуче­ние с целью получения диплома о про­фессиональной переподготовке по специ­альности «Менеджмент», смогут это сде­лать на дополнительно организуемых за­нятиях. Для этого составлены специаль­ные учебные планы, дополняющие про­граммы Школы резерва недостающими дисциплинами.

Коротко о других школах. **Все** эти школы имеют как общие черты, так и свои особенности.

**Школа молодых специалистов** — трех­ступенчатая программа послевузовского обучения — предназначена для целена­правленного отбора и более успешной подготовки и эффективного использова­ния молодых специалистов. Ее особенность — это не только обучение, но и отбор перспективных молодых спе­циалистов.

Слушатели, закончившие Школу моло­дых специалистов, являются кандидатами на продолжение обучения в Школе ре­зерва кадров. Кроме того, в Учебном центре обуче­ние проходит соответствующий контин­гент в школах:

• секретарей ( 3 модуля);

• референтов (3 модуля);

• кадровиков (5 модулей) — ее особен­ность в том, что она включает обязатель­ные модули и модули по выбору и др. Все семинары и другие учебные меро­приятия, проводимые в рамках школ под­готовки персонала, имеют все необходи­мое методическое обеспечение, которое включает в себя:

• учебные планы и программы;

• лекции на бумажном и электронном носителях;

• компьютерные обучающие системы;

• имитационные тренажеры;

• ситуационные задачи;

• деловые игры (включая ролевые и компьютерные);

• контрольные вопросы, задания и тесты;

• комплекты дистанционного обучения и другие учебно-методические мате­риалы.

Ежегодно в ноябре-декабре каждого года на базе Учебного центра (параллель­но с одним из семинаров Школы препо­давателей) проводится Презентация учеб­но-методических разработок всех учебных подразделений Газпрома, а в ее рамках — традиционный смотр-конкурс на лучшую методическую разработку. Цель проводи­мого мероприятия — распространение передового опыта в разработке и исполь­зовании новых методов, средств и техно­логий обучения, привлечение новых идей в СНФПО, а также поощрение создате­лей современных и актуальных для отрас­ли разработок.

В последнее время большое значение придается медико-психологическим ас­пектам развития персонала. В Учебном центре уже практикуется использование методов психологического тестирования в ходе проведения семинаров для руково­дителей и кадрового резерва, молодых специалистов и других. Результаты этих исследований используются в дальней­шем как для психокоррекционной работы с соответствующим контингентом, так и для планирования карьеры.

Другой аспект этой проблемы — про­ведение реабилитационных мероприятий, способствующих обеспечению высокой эффективности работы слушателей, и включающих в себя оздоровительные и культурные программы. Такая форма ра­боты распространяется в первую очередь на руководителей и кадровый резерв и обусловлена, с одной стороны, высокой степенью интенсивности и ответственно­сти труда этих людей (на грани стресса, что, кстати, подтверждается проведенны­ми психологическими исследованиями), а с другой стороны, сжатыми сроками обу­чения, что обуславливает высокую насы­щенность учебных программ и создает повышенную нагрузку на слушателей.

Оздоровительные реабилитационно-восстановительные мероприятия включа­ют в себя релаксационные паузы в пере­рыве между занятиями. Слушателям пред­лагаются различные методы психологиче­ской разгрузки, проводится обучение ме­тодам активизации резервных возможнос­тей организма, методам саморегуляции.

Кроме того, практикуются групповые и индивидуальные психологические тренинги, способствующие повышению пси­хологической культуры. Слушатели обу­чаются методам повышения социально-психологической компетентности, адек­ватного восприятия и понимания собе­седника, поведения в конфликтных ситу­ациях.

###### Резюме

В заключение необходимо подчерк­нуть, что школы подготовки персонала Газпрома являются наиболее перспективной фор­мой реализации СНФПО не только в отрасли, но и в России в целом. Ин­тересы компании заключаются в получе­нии максимального экономического эф­фекта от инвестиций в сферу «фирменно­го» образования. При обучении в школах подготовки персонала экономический эффект достигается, во-первых — корот­кими сроками подготовки при минималь­ном отрыве от основной деятельности, во-вторых — увеличением практической отдачи от прошедшего такую подготовку персонала.

Здесь необходимо заметить, что все еще распространена точка зрения, будто затраты на обучение персонала — это есть неизбежные издержки. Учебный центр придерживается другой точки зре­ния (и считает ее более современной). Развитие человеческих ресурсов из статьи издержек превращается в объект инвести­ций, и как любые инвестиции, они требу­ют эффективного их использования.

Таким образом, в перспективе - в по­стиндустриальном обществе главным ресурсом станет интеллектуальный "потенциал или способность людей к но­вовведениям и инновациям, где основ­ной движущей силой общества станут производство и потребление знаний. Не стоит «зацикливаться» на формули­ровках - постиндустриальное общество, индустриальное или отраслевая эконо­мика. Главное, в сути проблемы - в ее содержании, в том, что в нашем истори­чески сложившемся отраслевом делении экономики необходимо изыскивать все­возможные силы и средства для расши­ренного воспроизводства творческого потенциала человеческой личности.

Уже сегодня подготовка работника постиндустриального общества для многих отраслей экономики должна стать стратегической задачей кадровой политики, так как благодаря его личной предрасположенности к перестройке экономических и трудовых отношений обеспечивается качество производимого продукта, экономия ресурсов и сниже­ние себестоимости.

Именно эти требования к работнику должны быть положены в основу повы­шения квалификации персонала.

Список литературы

1. Коротаев А.Ф. «Школы подготовки персонала – реализация системы непрерывного «фирменного» обучения…» // ж-л «Кадры газовой промышленности» 1999 №10
2. МартыновВ.Г., Еремина И.Ю., Васенева Н.М. «Перспективы непрерывного образования и повышения квалификации работников» // ж-л «Кадры газовой промышленности» 2000 №№ 10-12
3. Супян В. «Профессиональное образование в США» // «Человек и труд» 2000 №2
4. …