

---

## **НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕНЕДЖЕРОВ В ОБЛАСТИ ПУБЛИЧНОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ**

**П.В. Самылов**

Северо-Западная академия государственной службы,  
филиал в г. Калуге  
*ул. Окружная, д. 4, корп. 3, Калуга, Россия*

В статье представлен анализ современных требований к подготовке специалистов в области публичного администрирования. Реализация новых требований возможна только при ориентации высших учебных заведений на запросы работодателя. Компетентный подход, предполагающий обучение через деятельность, позволяет решить задачи, как профессиональной подготовки, так и воспитания необходимых личностных качеств будущих успешных менеджеров.

Для студентов, выбравших профессию менеджера, недостаточно знаний теории и концепции управления. От менеджера требуется умение применять их в практической деятельности.

Важным связующим звеном между образовательным процессом и интересами работодателей является компетентностный подход. Уже сейчас ведущие компании и государственные ведомства формулируют свои требования к персоналу на языке компетенций. Разработка так называемых «моделей компетенций» (описывающих требования к отдельным категориям сотрудников — высшим руководителям, линейным менеджерам, административному персоналу и др.) является неотъемлемой частью управления.

Компетенция — это личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач и готовность к своей профессиональной роли в той или иной области деятельности [2. С. 29—36].

Компетентностный подход, приобретающий в последние годы все большую популярность как в образовательной, так и в бизнес-среде, предполагает, что основной акцент делается не просто на получении обучающимися некоторой суммы знаний умений, но и на формировании системного набора компетенций.

Источником формирования такого подхода являются объективные требования современной «экономики знания», в которой более значимыми и эффективными для успешной профессиональной деятельности являются не разрозненные знания, но обобщенные навыки, проявляющиеся в умении решать жизненные и профессиональные проблемы, способности и иноязычному общению, подготовке в области информационных технологий и т.п.

Предполагается, что люди наиболее эффективно учатся, в том числе и друг у друга, работая над проблемами и используя свой опыт. Обучение через деятельность позволяет преодолеть проблему трансформации абстрактных знаний в навыки, дает результаты непосредственно в процессе обучения и позволяет более интенсивно участвовать в обучении. Этот вид самообучения является более творческим, продуктивным, дает более длительный эффект [3. С. 29].

Самая большая сложность в обучении менеджменту состоит в формировании таких качеств, как самостоятельность в действиях и умении ставить цель. Они проявляются в инициативности, умении находить правильное решение. Эта область качественно отличается от знаний и умений, приобретенных в процессе обучения, и в ней заложен огромный потенциал [1. С. 39—42].

Для формирования будущего организации имеют большое значение профессиональные компетенции и личностные качества менеджера.

В деятельности менеджера можно выделить три характерные области, освоение которых в процессе обучения должно способствовать успешному выполнению работы менеджера:

— область знаний, содержащаяся в учебных программах в виде изучаемых курсов и дисциплин;

— область умений, навыков, освоение которых зависит от методики обучения и практических действий со стороны слушателя;

— область ценностей и намерений, которая фактически не представлена в содержании программ, но именно наличие собственных намерений и ценностей позволяет ставить цели, и играет значимую роль в обучении менеджменту.

Учитывая это, коллектив Филиала Северо-Западной академии государственной службы в г. Калуге выстраивает за рамками учебного плана определенную программу развития личностно-профессиональных качеств будущих менеджеров.

Традиционные технологии обучения в вузах — лекции и семинарские занятия — недостаточны для реализации образования в области менеджмента. С их помощью вряд ли можно сформировать и развить такие важные профессиональные составляющие эффективного менеджера, как умение формировать команду и работать в ней, создавать профессиональные ценности. Для этого необходимы технологии, предоставляющие возможности приобрести практический опыт деятельности, поэтому возникла в коллективе академии идея разработки собственных технологий менеджмент-образования.

В 2000 г. была проведена олимпиада по менеджменту. Целью обучения было изучение студентами конъюнктуры рынка, поиск незанятых сегментов и разработка предложений по созданию организаций и осуществлению прибыльной деятельности в этих организациях. В ходе командной работы осуществлялась разработка бизнес-проектов. Так будущие менеджеры могут освоить необходимые управленческие умения. Команда включала в себя 7—12 студентов 1—4 курсов различных специальностей.

На олимпиаде 2001 г. студенты уже изучали экономические методы работы успешно функционирующих предприятий. С этой целью в качестве базовых были выбраны три организации: ЗАО «Электросвязь», ОАО «Калужский мясокомбинат», ЗАО «Коралл». Задачей студентов являлось проведение полномасштабной работы по разработке бизнес-плана новой услуги или производства новой продукции, начиная с маркетинговых исследований и заканчивая финансовой стратегией.

В 2002 г. целью олимпиады было обучение студентов основам антикризисного управления. Они составляли программы вывода из кризиса предприятий Калуги, находящихся на стадии банкротства. Для разработки антикризисной стратегии были заключены договоры с реальными предприятиями.

С 2003 г. сложилась традиция проведения ежегодных студенческих олимпиад по менеджменту среди студентов специальности «Менеджмент организации», где студенты в рамках учебной практики разрабатывают бизнес-проекты новых предприятий, а затем создают презентации результатов своей работы. Эта форма обучения предусматривает направленность на интеграцию теоретической и практической подготовки специалистов, на научение студентов работать в команде.

Основными участниками олимпиады являются студенты III курса, организаторами — деканат и кафедра экономики и менеджмента.

В организации учебного процесса, направленного на разработку бизнес-проектов, выделяется 4 этапа (стадии): подготовительный, организационный, исследовательский, презентационно-рефлексивный.

На *подготовительном этапе* проводится работа по подготовке содержательно-организационной стороны будущей олимпиады: определение целей и задач проектной деятельности, поиск реальных предприятий, которые могли бы выступить базой для решения данных задач, подготовка документов и материалов.

Началом *организационного этапа* является общий организационный сбор, на который приглашаются не только студенты 3-го курса, но и все желающие попробовать свои силы в разработке бизнес-проектов. На организационном сборе объявляются цели и задачи проектной деятельности, обозначаются временные границы, представляются фирмы и преподаватели, которые будут курировать ту или иную группу студентов, указывается научная, учебная и методическая литература.

После того, как команды сформированы, по жеребьевке проводится выбор предприятия. Затем начинается организационная работа внутри команд: распределение обязанностей, выработка плана действий, определение источников сбора и анализа информации, формы предоставления результатов работы над проектом.

*Исследовательский этап* длится около одного месяца и состоит в осуществлении самостоятельной работы по сбору информации, нацеленному на решение поставленных задач. Основные инструменты: анализ документов и материалов предприятия, интервью, опросы сотрудников, наблюдения. На этом этапе немалую роль играет деятельность преподавателей-кураторов, которые, согласно составленному деканом графику, консультируют студенческие команды, руководят их деятельностью.

Важнейшая роль в данной технологии принадлежит заключительному этапу — *презентационно-рефлексивному*. Рефлексивный этап представляет собой ретроспективное обсуждение участниками каждой из команд хода и результа-

тов работы над проектом. Особое внимание уделяется обсуждению трудностей, возникающих по ходу работы, идей, которые приходят в голову, эмоциональных переживаний. Разумеется, не все участники команды, проходя через одну и ту же процедуру, оценят ее одинаково и получают одинаковый опыт. Обсуждение этих различий имеет особую педагогическую ценность: способствует формированию собственной позиции, учит видеть и уважать чужую точку зрения.

На олимпиаде по менеджменту в 2006 г. в соответствии с программой практики студентам было предложено разработать инвестиционные бизнес-проекты определенных кафедрой организаций. В первую неделю практики студентам был начитан установочный лекционный курс в объеме 30 академических часов, где освещались следующие темы: «Теоретические основы бизнес-планирования», «Исследование рынка и разработка маркетингового плана», «Технико-экономическое обоснование и финансирование проекта», «Инвестиционный анализ и оценка эффективности проекта», «Техническое обеспечение презентации бизнес-плана».

После теоретической подготовки студенты были разбиты на 4 команды, выбраны капитаны команд. Каждой команде были назначены руководители из числа преподавателей академии и предложены объекты для разработки инвестиционных бизнес-проектов, а именно: производство мороженого; производство мебели: стеллажей и вешалок; производство одежды; производство паркета.

Разработка бизнес-плана включала следующие этапы работ, которые должны были выполнить студенты:

- разработка и обоснование бизнес-идеи;
- изучение рынка и анализ конкурентных преимуществ. Обоснование стратегии маркетинга;
- технико-экономическое обоснование проекта;
- разработка схемы финансирования проекта. Финансовый план проекта;
- инвестиционный анализ и оценка эффективности проекта;
- подготовка резюме и оформление бизнес-плана;
- подготовка презентации проекта.

Помимо Олимпиад, с 2004 г. в Академии проводится ежегодный конкурс бизнес-планов инновационных предприятий «Будущее бизнеса в наших руках». Организаторами конкурса являются деканат, кафедра информационных технологий, а также кафедра экономики и менеджмента.

Важным условием участия в конкурсе является разработка бизнес-плана с помощью программы Project Expert. Заявку на участие может подать любой студент специальности «Менеджмент организации», «Финансы и кредит» или «Государственное и муниципальное управление», разработавший свой бизнес-план. Для подготовки презентации студенту предоставляются в помощь студенты специальности «Связи с общественностью».

В данном конкурсе оценивается как сам бизнес-план, так и оригинальность его презентации. Главным критерием оценки бизнес-плана является инновационность, необычность идеи.

Лучшие бизнес-проекты, выполненные на высоком техническом уровне и по наиболее актуальным темам, а также работы, получившие призовые места, размещаются на сайте филиала в сети Интернет, а также на локальных сайтах корпоративной сети. Далее посылаются на всероссийский конкурс бизнес — проектов. Работа над бизнес-проектами способствует творческому развитию идеи проектного обучения, предоставляет студентам возможность приобрести практический опыт решения управленческих задач.

Данная образовательная технология строится на четырех основных принципах:

1) контекстный подход: ориентация учебного процесса на профессиональную деятельность будущего специалиста;

2) принцип обучения на основе личного опыта и научения через действия — достаточно прочно закрепляет знание и дает целостное понимание изучаемой проблемы;

3) предоставление свободы и самостоятельной активности — обучение организуется не как усвоение материала, изложенного преподавателем, а как самостоятельное решение проблемы, предоставляющее возможность делать выбор и нести за него ответственность;

4) развитие сотрудничества и кооперации в применяемой технологии. Мы рассматриваем умение формировать команду и работать в ней как важнейшее качество эффективного менеджера, которое необходимо ему в дальнейшей практической деятельности.

Многолетний опыт апробации обсуждаемой технологии показал, что она высокоэффективна в плане социально-личностного развития студентов: совместная проектная деятельность развивает умение работать в коллективе, принимать скоординированные решения, в то же время выявляются и индивидуальные способности, развиваются практические навыки, творческое мышление и интуиция. Однако главным достоинством данной технологии, на наш взгляд, являются ее возможности в плане стимулирования у студентов стремления к самообучению, постижение ими истинной сущности и ценности образования.

Активная жизненная позиция, смелость, предприимчивость — это слагаемые ценностных оснований нашей технологии. И именно они являются ее основными образовательными результатами.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] Карнов Е.Б., Леонович О.В. Пути развития высшей школы // Материалы второй международной научно-практической конференции. Проблемы экономики и информатизации образования. — Тула, 2006.
- [2] Коротков Э.С. Образование менеджера: трудный путь становления и развития // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — № 3.
- [3] Софьина В.Н. Управление развитием профессиональной компетентности специалистов (международный опыт): Учеб. пособие. — СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2005.

## **NEW APPROACH TO PROFESSIONAL POTENTIAL OF PUBLIC SERVANTS**

**P.V. Samilov**

North-West Academy of Public Service  
*Okruzhnaya str., 4/3, Kaluga, Russia*

The article analyses modern requirements to the level of competence of public servants. Meeting new requirements implies the interaction between universities and employers. Competence approach envisaging training through practice allows to solve the problems of both professional training and attitude development of future successful managers.