

**С.В. АЛИЕВА**  
**доктор социологических наук, профессор**  
**кафедры государственных услуг и**  
**менеджмента Северо-Кавказского**  
**института РАНХиГС, г. Пятигорск\***

## **Новые контуры парадигмы управленческого образования**

Подготовка управленческих кадров, способных эффективно управлять инновационными преобразованиями в обществе, служит стратегическим ориентиром достижения благополучия и процветания страны. Переход к такому обществу во многом определяется парадигмой образования. «Парадигма» – от греческого *paradeigma* – переводится как «модель, образец или пример». Впервые введенное в оборот более 30 лет назад историком науки и философии Томасом Куном понятие «парадигма» стало инструментом науковедения в конце XX столетия и стремительно завоевывает сферу общественной практики. Т. Кун, разрабатывая концепцию научных революций, сформулировал понятие парадигма. Оно означает наиболее общие принципы понимания и интерпретации объекта исследования, принятые в определенном научном сообществе<sup>1</sup>.

Исследователи парадигмальных сдвигов отмечают, что в периоды, когда происходят указанные сдвиги, наблюдается реальное противоречие, часто порождающее существенную реструктуризацию всего научного сообщества в условиях значительной неопределенности. При этом может наблюдаться парадокс следующего плана: люди, живущие в рамках существующей традиционной парадигмы, в ряде случаев не замечают происходящих перемен, а, следовательно, не анализируют причины, не устанавливают логические связи<sup>2</sup>.

Немаловажную роль в становлении новой образовательной парадигмы играют достижения отечественной педагогической науки, а также осознание ее фундаментальных поло-

---

\* Алиева Светлана Викторовна, e-mail: [svet\\_al55@mail.ru](mailto:svet_al55@mail.ru)

<sup>1</sup> Кун Т. Структура научных революций. М., 2002, с. 49-51.

<sup>2</sup> Струк Е.Н. Инновационная парадигма образования в изменяющемся мире // Экономика образования. 2012, №1, с. 24-28.

жений практиками. Суть последних теоретических достижений сводится к идее, разделяемой большинством авторов о том, что современная образовательная система обладает выраженной энтропией, которая проявляется в снижении уровня организации, разрастании управленческих структур, снижении степени социального эффекта образования, спонтанности развития системы в целом.

Большинством ученых выделены следующие социальные показатели энтропии: ошибки в управлении в сфере образования, связанные с иррациональностью управленческого процесса; противоречивость образовательной концепции и реальностей образовательной деятельности; несоответствие состояния организации образования принятым целевым установкам. Данное суждение нашло отражение в работах В.В. Краевского, который считал, что истоки противостояния демократии и гуманизма, с одной стороны, и авторитарных позиций – с другой, в конечном счете, восходят к разному пониманию этих функций: человек – цель или средство, общество для него или он для общества<sup>1</sup>.

Формирование парадигмы управленческого образования осуществляется не без участия политических сил общества, в том числе и международного сообщества и, соответственно, происходит в русле тех или иных политических решений. Помимо этого есть и другие субъекты влияния, например, сторонники традиционного образования, главной особенностью которого является обращенность в прошлое, к тем кладовым социального опыта, где хранятся знания, организованные в специфическом виде учебной информации.

Этот эффект помогает понять, почему имеет место упорное сопротивление изменениям и почему так трудно перейти от старой парадигмы к новой. Не случайно в некоторых популярных литературных источниках периодически появляются статьи, авторы которых уповают на то, чтобы вернуться в то время, когда в вузе все было иначе: царила атмосфера зубрежки, учебный процесс был ориентирован на формирование знаний «про запас», во всем присутствовала регламентация, послушание и т.д. При этом качество полученных знаний является одним из веских аргументов в пользу выбора прежней модели. Описанный парадокс отме-

---

<sup>1</sup> Краевский В.В. Содержание образования – бег на месте // Педагогика, 2000, №7, с. 3-9.

чается и в опыте работы многих преподавателей, убежденных в том, что самым главным в учебном процессе является содержание образования. Чем лучше этим содержанием владеет преподаватель, тем выше будет качество обучения. Тем самым, утверждается «знаниевая парадигма», которая была эффективна в середине прошлого столетия, но полностью изжила себя в третьем тысячелетии.

Необходимость пересмотра традиционного понимания управленческого образования связано со значительными изменениями, происходящими в производственных технологиях. Отсюда появилось требование: подготовить новое поколение менеджеров, называемых креативными, способных адаптироваться к современным технологиям производства, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих умениями и способностями к инновациям. В условиях происходящих трансформаций появляются новые требования к подготовке специалиста. Видоизменяется экономическая деятельность, ее техническая база и организационные формы; меняется характер труда, в котором растет доля интеллектуальной составляющей; меняются отношения между людьми, их нравы, поведение и образ жизни; меняются, наконец, требования, которые предъявляются к современному управленцу как главному действующему лицу политических сценариев и экономических преобразований.

Однако, многочисленные опросы и наблюдения показывают, что у современных менеджеров не сформированы навыки разработки моделей управления, они не готовы к поиску управленческих инноваций и построению эффективных коммуникаций в процессе делового общения. Несмотря на то, что уже достаточно много состоялось выпусков студентов по направлению «менеджмент», в стране наблюдается дефицит управленческих кадров, способных работать эффективно в условиях динамичной сверхсложной среды.

Для изменения этой ситуации требуется совершенствование образовательных процессов, перевод их на новый качественный уровень. Однако современное управленческое образование не справляется с этой задачей, поскольку сегодня на первый план выходит задача реализовать учебный план по образовательной программе, а не подготовка менеджера, способного к инновационным преобразованиям. Как нельзя точным по этому поводу является высказывание Г. Минцберга о том, что современное менеджмент-образование

в большей степени «уделяет внимание узким дисциплинам, а не практике управления»<sup>1</sup>. Действительно, чтобы стать лидером, недостаточно просто включить в учебный план дисциплину «Основу лидерства». Созвучной является суждение В. Егорова о том, что существующая система подготовки управленческих кадров не позволяет готовить специалистов, приспособленных к рыночным условиям функционирования экономики. Прежде всего, это касается подготовки квалифицированных управленцев высшего звена, которых на западе именуют топ-менеджерами»<sup>2</sup>.

Анализ различных подходов к пониманию сущности инновационного управленческого образования показывает, что оно в большей степени связывается с формированием умения адаптироваться к переменам. Современному менеджеру необходимо иметь конструктивную логику мышления, иметь способности управлять в новых изменившихся условиях, быть конкурентоспособным, обеспечивая инновационное развитие организации. Как отмечает Ю.Н. Дулин, «...практика менеджмента изменилась, и от фокусирования на эффективности перешла к сфокусированности на качестве, гибкости и, в конечном счете, на инновации»<sup>3</sup>. Следовательно, в новой парадигме самое главное место должно отводиться аналитическим умениям, способностям искать и находить информацию, формулировать проверяемые гипотезы и оценивать их. Иными словами, нужны такие качества, которые ценятся работодателями в условиях экономики, основанной на знаниях. Прежде всего, это касается делового общения, командной работы, взаимного обучения в коллективе, творческого подхода, умения предвидеть.

В настоящее время во многих работах можно проследить идею становления новой личностной парадигмы высшего образования, которая потеснит существующую когнитивную. Несмотря на то, что в научно-педагогическом сообществе нет однозначного отношения к данной тенденции, на

---

<sup>1</sup> Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники MBA. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008.- С.38.

<sup>2</sup> Егоров В. Проблемы подготовки кадров государственной службы // Проблемы теории и практики управления. 2002, №3, с. 32-36.

<sup>3</sup> Дулин Ю.Н. Методологический подход к исследованию профессионального образованию менеджеров [Электронный ресурс]. URL: <http://ciberleninka.ru/article/metodologicheskii-podhod-k-issledovaniyu-professionalnogo-obrazovaniya-menedzherov> (дата обращения: 14.12.2016).

практике уже сложились вполне определенные требования к выпускникам вузов. В условиях социально-экономических изменений и развития рыночных отношений субъекты управления должны быть профессионально-мобильными, социально ориентированными, самостоятельными.

С решением проблемы формирования данных качеств у будущих управленцев сегодня сталкиваются руководители различных уровней и научно-педагогические коллективы. Именно на это ориентированы концепции многих известных авторов, получивших распространение в вузовской практике и широкое освещение в периодической печати. Так, идеи лично ориентированного профессионального образования, выдвинутые Э.Ф. Зеером и Г.М. Романцовым, связаны с формированием ключевых квалификаций, под которыми понимаются экстрафункциональные знания, умения, качества и свойства индивида, выходящие за рамки определенной профессиональной подготовки<sup>1</sup>.

Сегодня перед системой высшего образования остро стоит проблема качества подготовки управленческих кадров в соответствии с социальным заказом. Поэтому необходимо учитывать мнение не только специалистов высшей школы и ученых-теоретиков, но в первую очередь практиков – представителей государственных и муниципальных органов власти, промышленных, проектных, дивелоперских, консалтинговых, строительных компаний, компаниях АПК и сферы услуг, инвестиционных фондах и других организациях всех форм собственности. Важны также механизмы восстановления связи системы образования с производством, экономикой в целом, формы и методы повышения качества обучения.

Помимо обозначенных факторов можно выделить и такие, основополагающие, как глобализация, интернационализация, информатизация. Они диктуют свои правила, действующие в пределах новых границ, поэтому для достижения успеха в подготовке профессионалов требуются принципиально новые подходы. На это указывает Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 г.<sup>2</sup>. Одна из ее основных идей – необ-

---

<sup>1</sup> Зеер Э.Ф., Романцев Г.М. Личностно ориентированное профессиональное образование // Педагогика. 2002, №3, с. 16-20.

<sup>2</sup> Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы. - [электронный ресурс] Режим доступа: URL:<http://government.ru/media/files/mlorxXbbCk.pdf>. (дата обращения 01.11.2016)

ходимость формирования гибкой и диверсифицированной системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям инновационной экономики, как в части образовательных программ, так и в части условий и материально-технического оснащения процесса обучения.

В то же время, как показывает современная практика, происходит резкое усиление требований к аккредитации высших учебных заведений и их филиалов, в первую очередь негосударственных, вплоть до изменения законодательства. С одной стороны, это способствует повышению качества образования, но с другой – вносит определенный дисбаланс в отношения педагогов и студентов, который обусловлен присутствием жесткого бюрократического контроля за осуществлением учебного процесса, излишнего инспектирования воспитательной деятельности. Это, безусловно, не отвечает требованиям гуманизма, ставящего в центр внимания личность, ее творческие силы.

Все перечисленные тенденции требуют новой постановки вопроса о роли управленческого образования в развитии современного общества, о его контурах и перспективах развития. Очевидно, что однозначное и полноценное определение новой модели управленческого образования невозможно. Речь идет о значительных тенденциях, которые определяют контуры формирования новой парадигмы. Основные составляющие новой парадигмы высшего образования, порожденные предыдущей эпохой и нашедшие отражение в различных научных основаниях, можно охарактеризовать рядом признаков: гуманизация, демократизация, непрерывность, информатизация, диверсификация, инновационность и опережающий характер.

Таким образом, можно предложить ряд шагов для перехода к новой парадигме управленческого образования: конструирование образовательной среды, способствующей овладению методологией нововведений в различных сферах деятельности; обеспечение условий для повышения интеллектуально-личностного развития будущих управленцев; применение инновационных технологий, направленных на овладение навыками научных исследований и проектного мышления.

**Алиева С.В. Новые контуры парадигмы управленческого образования.** Современное управленческое образование характеризуется выраженной энтропией, проявляющейся в снижении степени социального эффекта. Происходящий кризис образования обусловлен истощением ресурсов инновационной деятельности и имеет множество измерений: ценностное, концептуальное, организационно-управленческое. Необходим переход к инновационной парадигме управленческого образования, с которым связывается подготовка креативных менеджеров, способных к инновационным преобразованиям и адаптации к условиям сверхсложной среды.

**Ключевые слова:** управленческое образование, новые контуры парадигмы, креативные менеджеры.

**Alieva S.V. The contours of the new paradigm of management education.** Modern management education is characterized by marked entropy, manifested in the decrease of the degree of social impact. The ongoing education crisis due to the exhaustion of resources for innovative activities and has many dimensions: axiological, conceptual, organizational and managerial. The necessary transition to an innovative paradigm of management education associated with the training of creative managers capable of innovative transformation and adaptation to the highly complex environment.

**Key words:** management education, new contours of a paradigm, creative managers.