

УДК 33:378.14

Д. С. Шалина

ФГБОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург, e-mail: d.shalina2011@yandex.ru

В. А. Тихонов

ФГБОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург, e-mail: vlad-tikhonov-1990@mail.ru

Н. Р. Степанова

ФГБОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург, e-mail: n.r.stepanova@urfu.ru

МЕЖПРОГРАММНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Ключевые слова: цифровое образование, образовательная модель, управление знаниями, межпрограммное обучение, менеджер.

Современная экономика характеризуется изменчивостью, неопределенностью, нестабильностью. В соответствии с этим компании нуждаются в высококвалифицированных кадрах, способных работать в новой среде и участвовать в непрерывном процессе изменений. В особенности данный аспект касается менеджеров, которые задают вектор направления развития компании, а каждое их решение в ответ на изменения внутренней или внешней среды определяют будущее компании, ее экономические и стратегические показатели. В ответ на данные требования современным университетам требуется все больше инструментов воздействия на формирование у студентов нужных им компетенций, однако скорость трансформации образовательных программ и внедрения инновационных подходов в университетах значительно ниже, чем это требуют условия современной экономики. Данное исследование является продолжением авторской модели совершенствования и трансформации образовательных программ подготовки современных менеджеров в условиях динамичной экономики. В исследовании разработана и описана структура подготовки менеджеров на этапе обучения в магистратуре, а также сформирована и описана модель межпрограммного обучения как инструмент получения практики разработки и реализации реальных проектов и соответственно отработке навыков менеджмента.

D. S. Shalina

Ural Federal University Named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, e-mail: d.shalina2011@yandex.ru

V. A. Tikhonov

Ural Federal University Named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, e-mail: vlad-tikhonov-1990@mail.ru

N. R. Stepanova

Ural Federal University Named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, e-mail: n.r.stepanova@urfu.ru

INTER-PROGRAM TRAINING AS A TOOL FOR TRANSFORMING THE TRAINING OF MANAGERS IN THE MODERN ECONOMY

Keywords: digital education, educational model, knowledge management, inter-program training, manager.

The modern economy is characterized by variability, uncertainty, and instability. Accordingly, companies need highly qualified personnel who are able to work in a new environment and participate in a continuous process of change. This aspect concerns managers who set the vector of the company's development, and their every decision in response to changes in the internal or external environment determines the future of the company, its economic and strategic indicators. In response to these requirements, modern universities need more and more tools to influence the formation of the necessary competencies among students, but the speed of transformation of educational programs and the introduction of innovative approaches at universities is much lower than the conditions of the modern economy require. This study is a continuation of the author's model of improving and transforming educational programs for training modern managers in a dynamic economy. The study develops and describes the structure of training managers at the master's degree stage, and also forms and describes a model of inter-program training as a tool for obtaining practice in developing and implementing real projects and, accordingly, developing management skills.

Введение

Современная среда бизнеса – синтез стихийности и системы, гибкости и контроля, прогнозирования и неопределенности. В борьбе за рынки ключевыми ресурсами компании становятся три аспекта: кадры, информация и технологии. Если раньше для успешного функционирования на рынке требовалось сосредоточиться на уникальности продукта (дифференциации) либо его цене (снижению издержек), то сейчас внешняя среда задает такие условия, что ее постоянная трансформация, требует быстрых изменений, продукта, подходов, бизнес-процессов, каналов взаимодействия с клиентами и т. д. Соответственно одна из ключевых компетенций компании в современном мире – управление изменениями. Однако если взять во внимание игроков на рынке, то почти все они обладают беспрепятственным доступом и к информации, и к лучшим цифровым решениям. Соответственно главным фактором конкурентоспособности остается человек – квалифицированный специалист. Игра в бизнес становится похожа на игру в шахматы, где у каждого есть набор определенных пешек, но выигрыш строится только на стратегии и умении играть оппонентов.

В крупном и среднем бизнесе данную игру осуществляют наемные менеджеры – руководители, наделенные набором компетенций, способные управлять ресурсами компании, и как уже упоминалось, управлять изменениями в компании, в соответствии с изменениями внешней среды. Таким образом, подготовка специалистов в области менеджмента становится сложнейшей задачей. Менеджер раньше – это капитан корабля, знающий маршрут, имеющий карту, и знающий сильные стороны своей команды. Менеджер сейчас – это капитан корабля, день ото дня попадающий в шторм, не знающий маршрута, подвергающийся нападению пиратов, но знающий, что где-то есть сокровище. Он должен уметь управлять информацией, изменениями и командой для достижения своей цели.

Целью данного исследования является разработка инструментов, позволяющих современным университетам подготовить менеджеров, способных использовать свои навыки и управлять изменениями в компании для достижения ее целей и выживании в долгосрочной перспективе.

Для реализации данной цели поставлены следующие задачи:

- Проанализировать исследования по анализируемой теме
- Разработать модель-схему ОП «Менеджмент» на уровне магистратуры
- Разработать модель-схему инструмента «Межпрограммное обучение»
- Сформировать выводы и описать эффекты от внедряемых инструментов в ОП «Менеджмент».

Материалы и методы исследования

Для изучения данной темы использовались следующие методы исследования, а именно анализ, синтез, индукция, систематизация, сравнение и описание, моделирование. Основой для данного исследования послужат статьи и источники, которые были проанализированы и описаны в предыдущем исследовании авторов [1, 2], а также другие исследования [3-5]. Однако стоит отметить, что в последнее время, начиная с пандемии Covid-19, когда внешняя среда стала меняться еще более изменчива, данный вопрос для компаний стал еще более актуальным. Поэтому внутрикорпоративное обучение в компании или внутрикорпоративный университет, это то, что компании пытаются развивать или внедрять несмотря на различия своего положения на рынке [6]. А вот университетам для трансформации требуется большее количество времени, но несмотря на то какие бы технологии и инструменты не внедрялись в Университете, первостепенная задача, которую они должны решать – это синтез теории и практики. Практика и опыт – это главный драйвер развития компетентного специалиста [7, 8].

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты данного исследования логично расширяют концепцию модели обучения в исследованиях [1, 2], представленных авторами ранее, создавая общую неделимую систему получения знаний и отработки навыков управления в современном мире. Модель новой ОП уровня бакалавриат была представлена в ранних исследованиях [1]. На рисунке 1 представлена аналогичная концепция развития ОП «Менеджмент», в частности «Международный менеджмент» модифицированной на базе действующей программы УрФУ, но на уровне магистратуры.

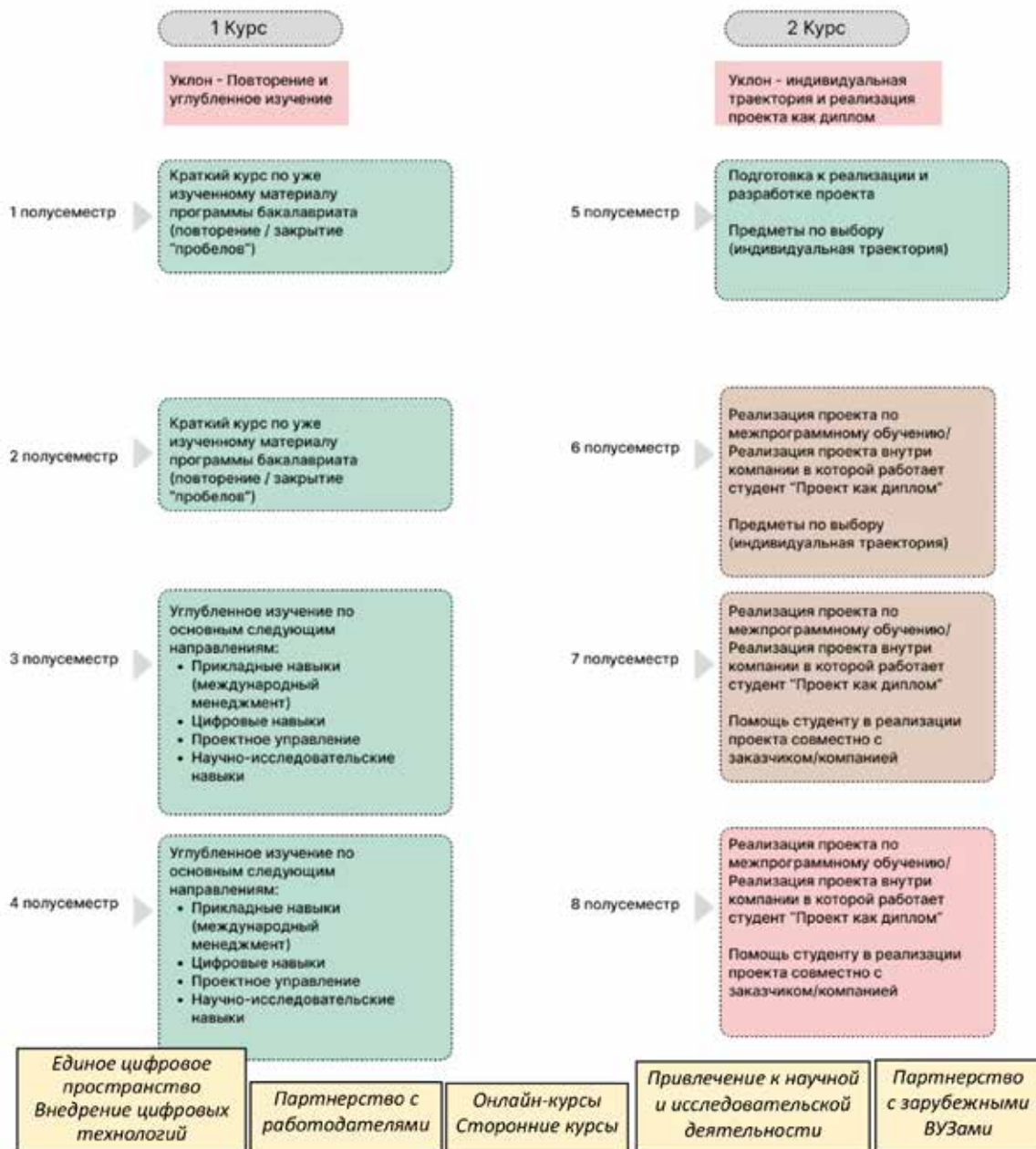


Рис. 1. Авторское представление ОП «Международный менеджмент» уровень магистратура в современных условиях

В рамках разработанной концепции программа магистратуры практически идентично повторяет элементы ОП, разработанной для бакалавриата, однако общее содержание структурных блоков отличается, а в особенности данная программа существенно отличается от существующей программы разработанной на базе УрФУ. В данной модели образовательные блоки предлагается делить не по семестрам, а по полугодиям, так как программа нацелена на обучение и углубление знаний в течение 2 лет, такое построение

позволит осуществлять планирование программы более многогранно и гибко.

Образовательные блоки первых двух полугодиев направлены на комплексное и быстрое повторение наработанной базы знаний и отработки навыков, полученных в течение 4 лет обучения на бакалавриате. Это позволит в короткие сроки возобновить знания и отработать забытые или не полностью проработанные вопросы. Кроме того, это отличный вариант для тех, кто не поступил на ОП магистратуры сразу после

окончания бакалавриата, а возобновил учебу после перерыва по различным обстоятельствам. Третий и четвертый полусеместры концентрируют в себе именно те знания, позволяющие быть более компетентным специалистом на рынке труда.

Таким образом, первый год обучения аналог двух лет обучения уровня «бакалавр», однако основывающийся на уже имеющейся базе знаний и опыте полученный в течение обучения, который обеспечивает информативный и быстрый процесс расширения компетенций и инструментов на теоретическом уровне. Пятый полусеместр отличается тем, что он основывается только на дисциплинах, формирующих индивидуальную образовательную траекторию студента, что также реализуется на 6 и 7 полусеместрах.

В итоге, студенту предоставляется гибкость в обучении, что обеспечивает получение узкоспециализированных навыков, что в сочетании с многопрофильным образованием уровня «бакалавриат» создает предпосылки для конкурентоспособности личности на динамичном рынке труда, обеспечивая его определенными *hard skills*.

Также в рамках 5 полусеместра выделяется комплекс дисциплин по подготовке студента к реализации проекта. Реализация проекта означает, что студенту предоставляется выбор: 1) разработать и внедрить новый проект предприятия в котором трудоустроен студент. Данные по концепции и техническом задании (ТЗ) разрабатываются в течение летнего периода после первого семестра и согласовываются университетом, студентом и работодателем. 2) Университет предоставляет заказчика с готовым ТЗ, по которому студент в рамках межпрограммного обучения также реализует проект. Данные проекты защищаются перед комиссией в конце обучения, что и является выпускной работой в рамках магистратуры по ОП «Менеджмент», а на их разработку и/или внедрение выделяется 6,7,8 полусеместры с поддержкой в сотрудничестве с университетом. Стоит отметить, что программа разрабатывалась по аналогии с существующей ОП «Управление развитием территорий и девелопмент недвижимости», где в рамках магистратуры реализуются такие проекты («ядерные проекты»), однако опрос студентов показал, что не смотря на эффективность и высокий уровень положительной оценки данной концепции, сроки реализации в течение одного семестра, в совокупности с тео-

ретическими парами и проектами по другим дисциплинам, трудовой (дневной) занятостью студентов, а также отсутствие возможности разработать четкое ТЗ с заказчиком, создает высокую нагрузку для студентов, влияют на их психологическое и физическое здоровье и демотивируют. Именно поэтому, архитектура данной концепции ОП построена таким образом, чтобы искоренить данные недостатки и создать условия для разработки проектов, которые будут иметь реальный спрос, высокое качество исполнения и экономическую отдачу для предприятия.

На рисунке 2 представлена схема по взаимодействию студента, ВУЗа и работодателя в рамках реализации межпрограммных проектов. Данный пример показывает, как студенты по направлению «Менеджмент», в частности «Международный менеджмент» могут реализовывать проекты в рамках обучения и, возможно, одновременного трудоустройства.

Основными субъектами данной модели выступают: заказчик (компания в рамках договора с университетом или компания, где студент уже работает), кураторы со стороны (университета и компании, которые обеспечат эффективное взаимодействие между студентами и компанией, проектная команда студентов. Заказчик формирует запрос и соответственно ТЗ, которое рассматривается и обсуждается кураторами ВУЗа и компании. На уровне университета, с помощью куратора, деканата и преподавательского состава формируются проектные команды, после чего команды получают ТЗ и короткими итерациями используя Agile-подход и Scrum-методологию представляют версии продукта и защищают его перед заказчиком на каждой из итераций. Под термином «продукт» в данном случае понимается любое решение, модель, физический продукт, IT-разработка и т.д., которое соответствует требованиям ТЗ и удовлетворяет потребностям заказчика. Получая обратную связь, команда вносит правки и улучшает, дорабатывает продукт на каждой итерации. В конце обучения команда представляет свои проекты перед заказчиком. Оценка команды строится на совместном решении комиссии, состоящей из членов компании заказчика и комиссии УрФУ, одновременно анализируется работа каждого из участников с помощью электронной системы университета, куда загружаются весь профиль проекта и оцифрованный вклад каждого в проект.

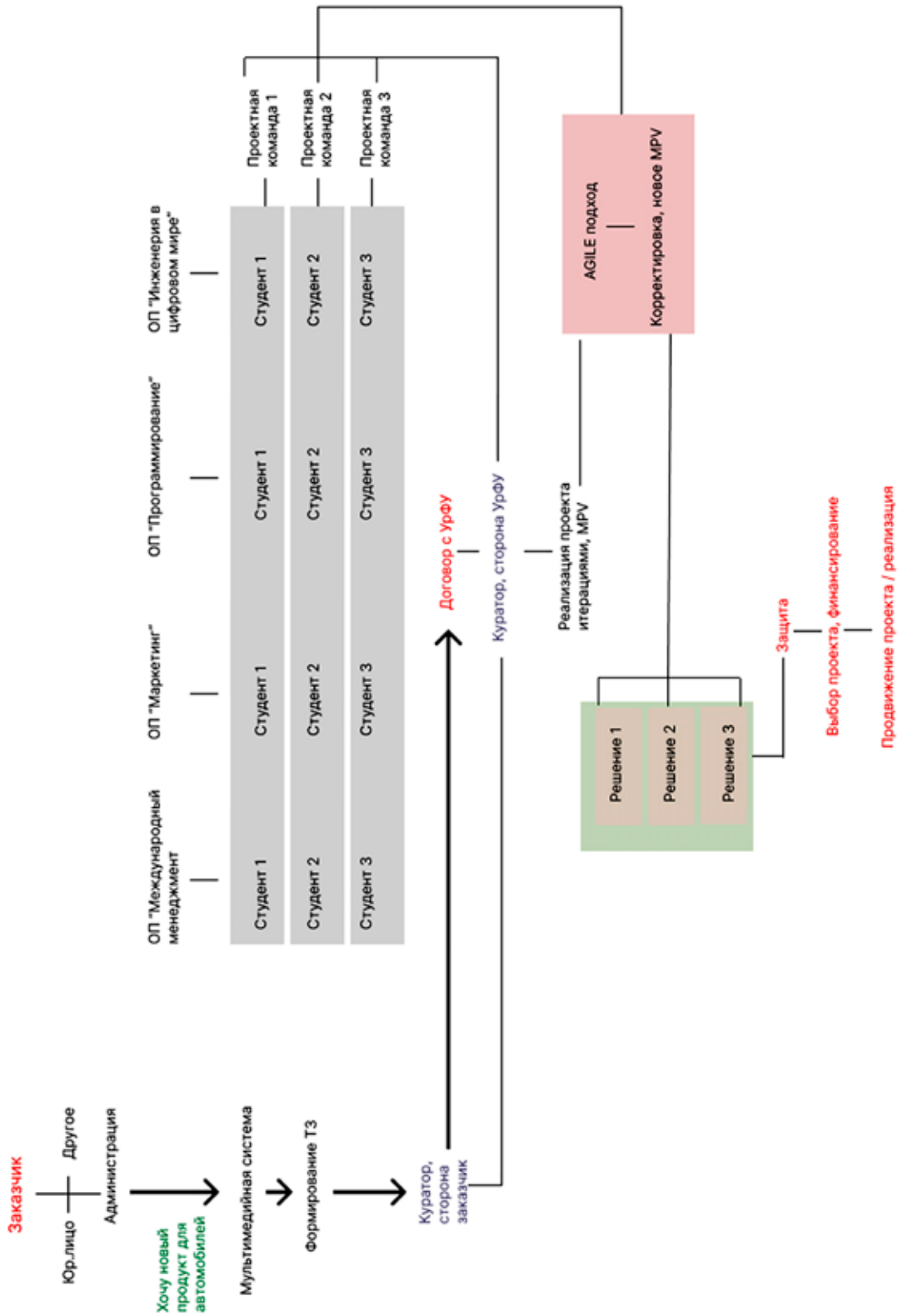


Рис. 2. Модель междисциплинарного обучения для студентов ОП «Международный менеджмент»

По итогу лучшая защита сможет получить финансирование со стороны заказчика для реализации проекта, в случае если все требования удовлетворены. Внедрение данного элемента в образовательный процесс поспособствует значительному приросту практического уклона в учебном процессе.

Заключение

Данное исследование, основывается на глубинном анализе тенденций и проблем современной образовательной системы, что является продолжением выводов, сделанные авторами в других исследованиях. Актуальность подчеркивается разрывом между изменениями внешней среды, медленной

трансформацией ВУЗов и требованиями работодателей. Модели, представленные в данном исследовании – варианты инструментов, с помощью которых ВУЗы смогут сократить влияние старой системы образования и сделать процесс обучения более практико-ориентированным. В частности, на примере данного исследования, показано как подготовить менеджеров, способных освоить навыки управления еще в процессе учебы и выходить на рынок подготовленными специалистами, что позволит увеличить экономический темп развития страны в целом, а также создаст более благоприятную бизнес-среду, за счет взаимодействия компаний и ВУЗов.

Библиографический список

1. Шалина Д.С., Тихонов В.А., Степанова Н.Р. Совершенствование и трансформация образовательных программ подготовки современных менеджеров в условиях динамичной экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 6-1. С. 114-121.
2. Тихонов В.А., Шалина Д.С., Степанова Н.Р. Трансформация образовательной системы в условиях неопределенности и усиливающихся требований на рынке труда // Современные проблемы науки и образования. 2022. № 2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31535> (дата обращения: 02.05.2023).
3. Оганов А.А., Хангельдиева И.Г. Образование: основные вызовы современности // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-3. С. 194-199.
4. Лодде О.А. Актуальные проблемы цифровой трансформации образовательной среды вуза // Современные проблемы науки и образования. 2021. № 5.
5. Bygstad B., Ovrelid E., Ludvigsen S., Dæhlen M. From dual digitalization to digital learning space: Exploring the digital transformation of higher education // Computers & Education. 2022. Vol. 182. DOI: 10.1016/j.compedu.2022.104463.
6. Макаров В.В., Блатова Т.А. Модель корпоративного университета как инструмент внутрифирменного управления знаниями // Экономика и качество систем связи. 2019. № 3 (13). С. 12-20.
7. Царев Р.В. Инновационные технологии подготовки бакалавров – менеджеров в современном вузе // Материалы IX Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2017/article/2017036503> (дата обращения: 07.12.2023).
8. Нужны ли компаниям молодые управленцы и как сотрудникам преодолевать стереотипы. Forbes URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/473571-nuzny-li-kompaniam-molodye-upravlency-i-kak-sotrudnikam-preodolevat-stereotipy> (дата обращения: 13.11.2023).