

*Лариса Ивановна КОРНЕЕВА —
зав. кафедрой иностранных языков
в области экономики и управления
Уральского государственного
технического университета,
директор Уральского регионального
Центра изучения делового немецкого языка,
кандидат педагогических наук, доцент*

УДК 331.363.009.17

НОВЫЙ ЭТАП СОТРУДНИЧЕСТВА С ГЕРМАНИЕЙ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В РОССИИ

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются интеграционные процессы в развитии систем повышения квалификации руководящих кадров в России и Германии, анализируется вклад Германии и ее обучающих центров в реализацию Президентской программы подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства РФ. Обосновывается роль мультипликаторов-экспертов из числа преподавателей делового немецкого языка в формировании у слушателей межкультурной деловой компетенции.

The author considers some integration processes of developing the system of further education for the managerial professionals both in Russia and Germany, and analyzes the contribution of Germany and its educational centers into implementation the President Program of training managerial professional for national economy administration in the Russian Federation. The main focus of the article is the ways of building cross-cultural business competence of the program participants.

Придавая первостепенное значение повышению квалификации руководителей малого и среднего звена, правительство нашей страны приняло решение проводить ежегодную целенаправленную подготовку и переподготовку российских менеджеров [1, 2].

Это решение с полным правом можно назвать значимым для российской экономики, так как одной из причин экономических трудностей, как показывают исследования, было отсутствие у значительной части руководящих кадров знаний, необходимых для реструктуризации предприятий и привлечения инвестиций. Данная проблема становится более очевидной, учитывая, что уровень требований к профессиональной квалификации руководителей возрастает как по мере развития самого предприятия, так и в связи с усложнением рыночной среды, изменением роли государственного регулирования, ростом конкуренции.

Одним из действующих инструментов политики правительства в этой сфере стала Программа подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации, которая проводится в соответствии с Указом Президента РФ от 23.07.1997 г. № 774 «О подготовке управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации» [1, с. 3]. Она была поддержана лидерами ведущих стран мира и получила название «Президентская программа подготовки управленческих кадров».

Важнейшей целью программы является достижение позитивных изменений основных экономических показателей предприятий-участников на основе использования передового российского и зарубежного управленческого опыта.

Президентская программа призвана решать следующие основные задачи:

1. Обеспечение подготовки менеджеров нового типа для реального сектора экономики, способных эффективно работать в рыночных условиях.
2. Содействие процессам реформирования российских предприятий. Большая часть проектов направлена на повышение производительности, снижение издержек производства, улучшение результатов финансово-экономической деятельности предприятий.
3. Создание адекватных условий для развития международной кооперации.
4. Содействие в профессиональном и карьерном росте молодых руководителей.
5. Развитие предпринимательства и малого бизнеса в России [2].

В результате реализации программы на новый уровень вышла работа по повышению квалификации руководящих кадров в российских образовательных учреждениях и на стажировках в зарубежных фирмах. Как отмечают отечественные и зарубежные специалисты, Президентская программа по обучению молодых российских менеджеров означает также новый шаг России в сотрудничестве с ведущими странами мира в сфере экономики.

В качестве одного из положительных примеров сложного многоаспектного сотрудничества можно рассмотреть пример Германии, которая одной из первых стран поддержала инициативу российского президента по подготовке менеджеров и выразила готовность к их практическому обучению.

Сразу отметим, что по оценке федерального министра экономики и технологий Германии д-ра В. Мюллера «Президентская программа занимает отдельное место в ряде программ», в которых принимают участие немецкие специалисты. «На сегодняшний день более 2000 российских менеджеров прошли программу повышения квалификации в ФРГ. Это треть всех участников, которые были направлены за границу. За 1998–2003 гг. германское правительство и Федеральное министерство экономики предоставили около 21 млн. евро для реализации Президентской программы. Кроме того, в поддержке программы принимают активное участие германские федеральные земли, выделившие 1,7 млн. евро, и германская экономика, истратившая примерно 10 млн. евро. С точки зрения Германии, успех программы являет собой особенно хороший пример удачного партнерского сотрудничества, успешного взаимодействия друг с другом» [4, с. 32].

Правительство Федеративной Республики Германии назначило Общество им. Карла Дуйсберга (ОКД) национальным координатором программы подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства РФ. ОКД, которому в 1999 г. исполнилось 50 лет, является общественной некоммерческой организацией, призванной содействовать повышению квалификации специалистов из разных стран и развитию персонала за рубежом.

Уже в конце 80-х гг. Общество проводило семинары и учебные поездки, чтобы познакомить руководителей советских предприятий с рыночной экономикой, а в 90-е гг. организовало ориентированные на практику бизнес-семинары и межкультурные тренинги для нескольких тысяч российских практикантов в рамках финансируемой правительством Германии программы TRANSFORM.

В качестве генерального менеджера и координатора Президентской программы в Германии Общество им. К. Дуйсберга провело конкурс, по результатам которого был составлен список немецких партнеров, образовательных центров, для работы с группами стажеров. В этот список вошли самые известные центры повышения квалификации кадров в Германии, работающие в области переподготовки менеджеров из разных стран мира, например, такие, как Экспортная Академия г. Ройтлинген (Exportakademie, Reutlingen), Баварский центр по подготовке менеджеров «Восток–Запад» (OWZ Bayern), Германская Академия менеджмента, Нижняя Саксония (Deutsche Management Akademie, Niedersachsen GmbH) и многие др.

Поскольку Уральский государственный технический университет (УГТУ-УПИ, Екатеринбург) является председателем консорциума образовательных учреждений по реализации Президентской Программы в Уральском регионе, организаторы обучения на месте и прежде всего преподаватели делового немецкого языка имеют возможность постоянных контактов с немецкими специалистами из ОКД и руководителями немецких образовательных центров, регулярно приезжающими в УГТУ-УПИ на проведение собеседования и отбора участников на стажировку в Германию по окончании Программы.

Одним из приоритетных центров Германии, где повышают свою квалификацию российские управленцы, является Баварский центр по подготовке менеджеров «Восток–Запад», который относится к числу ведущих членов германского консорциума «Образовательная инициатива Президента России». Эффективность работы OWZ Bayern характеризуется следующими параметрами: профессиональная компетентность в сфере профессионального обучения и повышения квалификации менеджеров; контакты с экономическими структурами, опыт работы по организации стажировок в Германии для руководящих кадров российских предприятий.

Для российских участников программы важно то, что профессиональная компетентность в сфере обучения менеджеров с учетом специфики конкретной отрасли экономики в данном центре подтверждается тем, что:

— все фирмы и предприятия Баварии входят в объединения и ассоциации, которые являются учредителями OWZ Bayern (торгово-промышленные палаты, палаты ремесел, объединения работодателей в Баварии);

— для экономических структур Баварии OWZ Bayern выполняет функцию головной организации по вопросам реализации образовательных проектов в странах Центральной и Восточной Европы;

— накопленный опыт переподготовки специалистов и руководителей позволяет говорить о том, что Центр обладает особой компетентностью по таким вопросам, как руководство предприятием в условиях кризиса, маркетинг, установление деловых контактов, подготовка мультипликаторов (train the trainer), организация и проведение стажировок на немецких фирмах;

— OWZ Bayern разработаны особые технологии в вопросах планирования и реализации проектов, финансируемых на международном уровне (Всемирный банк, ТАСИС, ЕБРР и др.), а также в вопросах сотрудничества с малыми и средними предприятиями.

Контакты с экономическими структурами организуются следующим образом:

— фирмы и предприятия Баварии через органы государственного управления и другие организации получают подробную информацию о функциях и спектре услуг Центра;

— центр предоставляет предпринимательским кругам нужную им информацию и проводит программы в области поддержки и развития экономических структур. Благодаря этому OWZ Bayern имеет прочные контакты со всеми важными секторами экономики;

— центр имеет в своем составе наблюдательный совет и совет экспертов. В состав этих советов входят крупные представители деловых и научных кругов Баварии. Эти органы не только поддерживают тесные контакты с баварской экономикой, но и обеспечивают постоянную связь программ обучения в Центре с актуальными потребностями практики;

— в качестве преподавателей OWZ Bayern привлекает, как правило, специалистов, занимающих руководящие посты на предприятиях Баварии. В составе Центра более 150 специалистов с большим опытом проведения семинаров и практикумов в странах с переходной экономикой.

Опыт работы по организации стажировок в Германии для руководителей российских предприятий характеризуется следующим:

— с 1990 г. OWZ Bayern сотрудничает с более чем 10 российскими регионами и участвует в повышении квалификации руководителей практически всех крупных предприятий этих регионов;

— OWZ Bayern входил в число тех образовательных учреждений Германии, которые в 1991 г. участвовали в первом международном проекте ТАСИС. В рамках этого проекта Центр отвечал за организацию и проведение стажировок в Германии;

— благодаря большому числу баварских предприятий, работающих на российском рынке и готовых принимать стажеров для повышения квалификации, Центру было поручено планировать и проводить стажировки российских менеджеров в масштабах всей экономики Баварии [5].

Оценивая пятилетний опыт реализации Президентской программы в России и за рубежом, немецкие ученые и практики системы повышения квалификации руководящих кадров пришли к следующим выводам [6, с. 214].

В повышении квалификации российских менеджеров существуют четыре основные проблемы:

Во-первых, российский менеджер привязан не просто к определенному бизнесу, он в огромной степени (это, наверное, характеристика 60–70% действующего корпуса менеджеров) привязан к определенным технологиям. Отсюда следует, что современный российский менеджер не мобилен.

Во-вторых, российский менеджер, к сожалению, все еще недостаточно образован, он слабо инструментально оснащен. Проблемы заключаются в управлении качеством выпускаемой продукции и в овладении современными маркетинговыми инструментами. Самое главное, российский менеджер, в основном, еще не умеет планировать вперед, он скорее реагирует на вызовы рынка.

В-третьих, российский менеджер слабо подготовлен для работы в иной культурной среде, даже в относительно однородной среде международного бизнеса. Причины этого лежат в скудном знании делового иностранного языка и межкультурной деловой коммуникации. Это означает, что российские менеджеры не в достаточной степени компетентны в ведении деловых переговоров, они не умеют поддерживать фоновые дружественные информационные контакты с потенциальным партнером, если сделка не заключена прямо сейчас.

В-четвертых, это крайне неравномерное распределение современного менеджмента по регионам России.

Как же с этими проблемами справляется Президентская программа? По мнению отечественных и немецких ученых, проблему недостаточной подготовленности российских менеджеров для работы в иной культурной среде в большей степени решает именно Президентская программа (60–70% обновления в этой области). Однако, к большому сожалению, очень слабо реагирует на этот вызов система классической, университетской подготовки менеджеров в России [4, с. 20].

Опыт реализации в регионах России Президентской программы подготовки управленческих кадров позволяет сегодня оценить ее как Программу, давшую положительные результаты в становлении экономики страны и имеющую перспективы своего развития.

Эти выводы базируются на следующих положениях:

1. По мнению большинства руководителей Президентской программы в регионах, с самого начала был выбран верный подход — комплексная подготовка молодых управленческих кадров, формирование резерва нового поколения управленцев. Как известно, еще пять лет назад проблема кадров не рассматривалась в

России в качестве приоритетной, а основное внимание уделялось решению острейших социально-экономических проблем.

2. Разделение повышения квалификации менеджеров на два этапа — в регионе и за рубежом — также дало положительные результаты. На примере Уральского государственного технического университета можно говорить о том, что в образовательных региональных центрах за это время сформировались команды высокопрофессиональных преподавателей по различным специальностям, многие из которых благодаря Программе повысили свою квалификацию за рубежом. Возможность пройти зарубежную стажировку для участников Президентской программы представляет собой настоящий шанс не только повысить уровень знаний, но и получить прекрасный практический опыт. В ходе стажировки возникают идеи, предложения по совершенствованию собственного предприятия, находятся решения проблем, которые ранее казались неразрешимыми.

Таким образом, можно утверждать, что обучение по Президентской программе и стажировка за рубежом представляют собой мощный толчок к профессиональному и личностному росту российских менеджеров.

Осенью 2002 г. Общество им К. Дуйсберга в результате объединения с Германским фондом международного развития (DSE) было преобразовано в общество «Инвент» (InWEnt GmbH), которое сохранило все функции ОКД, в том числе и по реализации Президентской программы в Германии. «Инвент» является международным партнером Германии в области повышения квалификации кадров и налаживания контактов во всем мире, включая и Россию.

В рамках реализации Президентской программы общество «Инвент» совместно с немецким Гете-институтом разработало программу подготовки мультипликаторов-экспертов по регионам России из числа наиболее высококвалифицированных российских преподавателей.

В результате аккредитации учебных программ подготовки менеджеров в различных российских вузах Федеральной комиссией в 2000 и 2001 гг. было проведено сопоставление уровней качества обучения. Выводы Комиссии совпали с данными, приведенными Европейским фондом подготовки кадров, который ранее анализировал качество обучения менеджеров в российских высших учебных заведениях [2, с. 9]. В частности, был сделан вывод о том, что эффективная подготовка менеджеров требует интерактивных, партнерских форм обучения, но многие преподаватели, участвовавшие в реализации Президентской программы, этими формами еще не овладели.

Другой вывод состоял в том, что многие слушатели недостаточно подготовлены к зарубежной стажировке, так как в российских учебных заведениях не могут получить адекватную информацию об особенностях ведения межкультурной деловой коммуникации и о стилях поведения менеджеров в стране стажировки. Многие преподаватели имели слабое представление о том, как будут проходить стажировку их слушатели и какие практические навыки им для этого потребуются.

В свете вышеизложенного становится понятным, какую значимую обучающую функцию в Президентской программе выполняют преподаватели делового иностранного языка, дающие менеджерам основы межкультурной деловой коммуникации на иностранном языке.

Эти проблемы не могли пройти мимо внимания немецких партнеров из общества «Инвент». Как известно, Германия принимала и принимает на стажировку самое большое количество менеджеров, которые приезжают в ФРГ из всех регионов России. Именно немецкие коллеги выступили с инициативой подготовить мультипликаторов-экспертов, обучив их современным интерактивным методам преподавания.

Одним из важных организационных мероприятий с немецкой стороны был отбор мультипликаторов-экспертов из числа преподавателей, занятых в Президентской программе. Среди требований, которые сформулировали немецкие партнеры из общества «Инвент», было и такое: «Мультипликаторы-эксперты берут на себя полную ответственность за распространение полученных в ходе семинаров знаний и навыков среди своих коллег» [3].

Осмысляя личный опыт работы в качестве мультипликатора-эксперта по деловому немецкому языку в Уральском регионе, мы пришли к выводу, что мультипликаторы-эксперты, проводя в своих регионах семинары для преподавателей Президентской программы и показывая мастер-классы, повышают их квалификацию в области современной методики обучения взрослых. За счет повышения информированности преподавателей относительно особенностей немецкой бизнес-культуры, улучшается качество подготовки слушателей Программы, направляемых на стажировку в Германию.

Эти две основные задачи и определили содержание подготовки мультипликаторов-экспертов. Оно включало в себя обучение таким интерактивным методам проведения занятий, как модерация, ролевые игры, работа с малыми группами, а также тренинг, в ходе которого преподаватели последовательно меняли роли на ведущих и наблюдателей, слушателей и преподавателей. Заключительным этапом повышения квалификации российских мультипликаторов-экспертов было проведение мастер-класса, где в качестве обучаемых выступали сами немецкие коллеги.

Обобщая сказанное выше, следует отметить, что интерактивные методы обучения, в отличие от традиционных и даже активных методов преподавания, в значительно большей степени активизируют потенциал аудитории, мобилизуют те знания и навыки, которые уже имеются у слушателей. Причем важно подчеркнуть, что это относится не только к преподаванию межкультурной деловой коммуникации на иностранном языке, но и к другим предметам, как, например, менеджмент, маркетинг, профессиональные навыки менеджера и т.д.

Это особенно ценно при работе с участниками Президентской программы, так как многие из них обладают практическим опытом, а в некоторых сферах — и знаниями, которые превосходят опыт и знания самих преподавателей. Кроме того, и сами менеджеры, познакомившись с интерактивными методами, могут применять их в своей работе, проводя совещания, готовя важные решения, тренируя свой персонал.

Сегодня уже можно утверждать, что мультипликаторы-эксперты успешно выполняют свои программные задачи. По собственной инициативе и при поддержке с немецкой стороны они организуют семинары-тренинги для коллег в регионах, аналогичные тем, что прошли для них в Москве и Германии. В частности, автором исследования было проведено семь трехдневных семинаров повышения квалификации преподавателей вузов по деловому немецкому языку, пять из них в Уральском регионе и два в Гейдельбергском университете ФРГ.

Анализируя результаты реализации интеграционных проектов России и Германии в рамках Президентской программы, необходимо подчеркнуть также значение постстажировочных семинаров (follow-up) для участников, уже прошедших стажировку за рубежом.

Выпускники Программы, принявшие участие в семинарах follow-up, отмечают, что подобные мероприятия являются продолжением обучения и, одновременно, подведением каких-то промежуточных итогов по внедрению полученных знаний на практике. Это реальная возможность обмениваться мнениями с единомышленниками, проверить себя, поддерживать связь с образовательными консорциумами, где проходила стажировка. Семинары follow-up дают старт новым связям и контактам в Германии.

С точки зрения развития системы повышения квалификации руководящих кадров в России очень важно, что обучение в рамках Программы непосредственно связано с нуждами конкретного производства и на практике подтверждает необходимость организации непрерывного образования, так как высокая квалификация и повышение эффективности управленческого труда не могут быть гарантированы только базовым образованием.

Таким образом, Президентская программа подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства РФ представляет собой действительно *новый этап в развитии отечественной системы повышения квалификации руководящих кадров*. Особенностью данного этапа является доминирующая тенденция *интернационализации педагогического процесса, т.е. не только адаптированное применение зарубежного опыта, но и активное включение педагогов и слушателей в учебный процесс зарубежных образовательных организаций*. Аналога данной Программе не было за все время функционирования системы повышения квалификации кадров в нашей стране.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Журнал по Президентской программе для российских менеджеров. СПб.: Любавич, 2001. № 1.
2. Журнал по Президентской программе для российских менеджеров. СПб.: Любавич, 2002. № 4.
3. Интерактивные методы подготовки менеджеров / Под ред. В. Лыскова-Штреве. М.: МАКС-ПРЕСС, 2002.
4. Материалы Всероссийской конференции, посвященной 5-летию реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства РФ: Тез. докл. М., 2003.
5. Berufliche Weiterbildung in Russland. OWZ Bayern. München, 2001.
6. Witte E. Weiterbildung als Investitionen. München, 1999.

Елена Николаевна ВАСИЛЬЕВА —
старший научный сотрудник
Тюменского государственного
института искусств и культуры,
кандидат социологических наук, доцент

УДК 316.7:37.01

ЧЕЛОВЕКОВЕДЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ)

АННОТАЦИЯ. Общество выдвигает новые требования к квалификации специалиста в сфере культуры, наделяя его гуманной миссией «врачевателя человеческой души». В свою очередь, это требует реализации гуманитарной парадигмы качества профессиональной подготовки специалиста социально-культурной деятельности, которая ставит высшей целью профессионально-личностное развитие и саморазвитие. Автор предлагает обоснование модели человековедческой компетентности специалиста социально-культурной сферы XXI в.