

**Межстрановой социологический анализ развития образовательной среды для подготовки управленческих кадров**

**Научный руководитель – Круглова Елена Леонидовна**

*Круглова Елена Леонидовна*

*Кандидат наук*

Финансовый университет, Москва, Россия

*E-mail: alena-1887@mail.ru*

В России, как и во всем мире, сейчас происходят серьезные изменения во всех сферах жизни. Трансформации в экономической и социальной структурах приводят к необходимости появления новых управленцев. В связи с этим, встает вопрос о качестве предоставляемого образования для подготовки управленческих кадров, соответствующих требованиям времени и рынка. Современная тенденция такова, что процесс получения образования не заканчивается после получения диплома о высшем образовании, а носит постоянный характер (Life Long Learning - образование в течение всей жизни). Это в полной мере относится к управленческой среде: чтобы быть востребованным и грамотным специалистом необходимо постоянно повышать свою квалификацию.

Для определения места России в данной системе управленческой переподготовки и того, насколько отечественные специалисты конкурентоспособны на рынке труда, необходимо провести межстрановое сравнение социологическим методом контент-анализа. В ходе работы мы проанализируем подходы к подготовке и переподготовке управленческих кадров в разных странах, выделим общее и различное и дадим вывод с точки зрения социологической науки.

Для начала остановимся на отечественной программе: в России была утверждена государственная Программа подготовки управленческих кадров и организована Комиссия по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. Среди основных направлений ее деятельности являются (пере)подготовка управленческих кадров, организация международных командировок, создание систем информационного обеспечения и т.д. [1]. Для прохождения обучения предусмотрен конкурсный отбор претендентов. Общие требования таковы: возраст до 50 лет; высшее образование; общий стаж работы не менее 5 лет; опыт работы на управленческих должностях не менее 2 лет; участие в реализации проекта развития организации.

Зарубежные стажировки в рамках данной Программы предусмотрены в Германию, Францию и Японию. Для сравнения обратимся к системе организации обучения управленческих кадров в этих странах.

Среди этих трех стран Япония является лидером в сфере разработки программ обучения управленцев, там уделяется огромное внимание качеству получаемого образования. В стране действует более 200 организаций, предоставляющих услуги по подготовке управляющих всех уровней и около 40 для руководящих кадров высшего звена [2]. Две наиболее крупные организации, работающие по этому направлению: Японская ассоциация управления (ЯАУ) и Японский центр производительности (ЯЦП). Они проводят семинары, курсы, тренинги и симпозиумы, организуют стажировки, а также предоставляют возможность заочного прохождения своих программ. Основное отличие японской системы организации подготовки управленческих кадров в ее большей доступности и распространенности по сравнению с Россией. Практически все японские компании участвуют в программах подготовки и переподготовки, потому что видят реальный эффект и развитие после их прохождения. Это является вторым отличием от российской реальности: в нашей стране

многие руководители до сих пор не хотят отпускать своих подчиненных или коллег на обучение, поскольку в этот период тормозится рабочий процесс и необходимы дополнительные затраты. Анализируя причины высокого уровня участия и активности работников японских компаний в процессе повышения квалификации, нельзя не отметить традиционную склонность японцев к групповым методам организации труда, что не свойственно российскому менталитету.

Во Франции к процессу подготовки управленческих кадров также относятся очень основательно. Самая крупная организация, занимающаяся этим вопросом - Национальная школа управления. Она дает не только знания и образование, но и возможность получить престижное место работы и определенный статус. Однако, при обучении в претендентов закладываются и моральные установки, необходимые для дальнейшей работы: рассматривать свою должность не как место для получения денег, а как возможность помогать людям. Как видно из вышесказанного, этот чрезвычайно важный момент просто необходимо учитывать и внедрять в ходе российского обучения.

В Германии также помимо знаний в процессе (пере)подготовки управленческих кадров происходит формирование определенного образа мыслей и поведения, соответствующего профессиональному этикету. Особое место в немецком обучении занимают юридические и экономические вопросы. Для сокращения временных и денежных затрат в Германии используются два основных подхода: обучение на рабочем месте без отрыва от производства и создание учебных социальных сетей. В этом проявляется современный подход, отвечающий требованиям XXI века, который в нашей стране пока не реализован в полной мере, поскольку, исходя из требований Программы подготовки управленческих кадров, возможно лишь очное обучение. Немецкое государство, считая кадровую поддержку своих предприятий первостепенным делом, конструирует различные формы и методы своевременного повышения квалификации и обучения сотрудников [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что политика нашего государства в области подготовки управленческих кадров верна: во-первых, мы имеем четкую программу и действуем в соответствии с ней; во-вторых, стажировки и взаимодействие осуществляется со странами, которые имеют большой опыт в вопросе повышения квалификации управленцев и готовы им делиться; и, в-третьих, обращение внимания на эту тему не только самих управленцев или работников HR-сферы, но и экономистов, политологов и социологов свидетельствует об актуальности и междисциплинарности рассматриваемой темы.

### Источники и литература

- 1) Информационный сайт Комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации <https://www.pprog.ru/federal/index1.php>
- 2) Николайчук О.А. Японская система подготовки управленческих кадров и возможности ее использования в современной России. // <https://cyberleninka.ru/article/n/yaponskaya-sistema-podgotovki-upravlencheskih-kadrov-i-vozmozhnosti-ee-ispolzovaniya-v-sovremennoy-rossii> (Дата обращения 24.02.2020).
- 3) Шпилев Д.А. Система повышения квалификации сотрудников малых и средних предприятий в современной Германии. // <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-povysheniya-kvalifikatsii-sotrudnikov-malyh-i-srednih-predpriyatij-v-sovremennoy-germanii> (Дата обращения 12.02.2020).