

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ БАЗА РЕФОРМАЦИИ ОБУЧЕНИЯ



Юрий

Дмитриевич
Красовский,

доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и психологии управления Государственного университета управления, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, консультант по социологии и психологии управления в организациях

В предыдущих статьях («Ректор вуза» № 1, 2, 3) я концентрировал внимание на реформировании обучения в магистратурах. Однако переход на двухуровневую систему обучения важно начинать не с создания магистратур, тем более кафедральных, а с разработки концептуальной базы будущего обучающего процесса. В Государственном университете управления (ректор – профессор А.М. Лялин) такая концептуальная база была разработана и внедрена в кафедральную практику преподавания, на мой взгляд, успешно. Возникла принципиально новая модель обучения, которая востребована жизнью. Главное в этой модели – сбалансированный триадный подход, благодаря которому удалось идеально совместить плохо работающие в российских условиях «блоки» западной модели обучения: сокращенные аудиторские занятия, консультации преподавателя и самостоятельная работа студентов. Слабым звеном этой западной модели оказались консультационные часы, которые утрачивали свою прямую учебную миссию: студенты сначала не ходили на эти консультации, а потом приходили всей группой. Или наоборот: сначала приходили всей группой, а потом не ходили.

В разработке концептуальной модели обучения ГУУ этот опыт был учтен. И триадная модель обучения стала такой: аудиторские занятия, самостоятельные занятия студентов под контролем преподавателя, внеаудиторная самостоятельная работа студентов.

ТЕХНОЛОГИЯ ИЗНАЧАЛЬНОЙ РЕФОРМАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

Исходная концептуальная база реформации обучения была задана основными требованиями, которые учебный отдел предъявил к кафедральным коллективам. На основе этих требований и госстандартов были сформированы учебно-методические комплексы. Их структура оказалась такой:

- ✓ программа учебной дисциплины;
- ✓ методические указания по выполнению курсовых и проектных работ;
- ✓ методические указания по выполнению лабораторных работ (практикумов);
- ✓ методические указания по выполнению домашних заданий и контрольных работ;
- ✓ комплекты заданий для выполнения лабораторных работ, контрольных работ и домашних заданий;
- ✓ фонд тестовых и контрольных заданий для оценки знаний по дисциплине;
- ✓ комплекты экзаменационных билетов;
- ✓ контрольные вопросы к зачету;
- ✓ карта обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой;

✓ карта обеспеченности дисциплины профессорско-преподавательскими кадрами;

✓ график самостоятельной аудиторной работы студентов под контролем преподавателя;

✓ график внеаудиторной самостоятельной работы студентов.

Одновременно каждому преподавателю был выдан образец расчетов новых часов, а позднее – и двухнедельное персональное расписание до конца семестра (каждые две недели преподаватель работает со студентами в аудитории, а каждую третью неделю студенты занимаются самостоятельно).

Эти требования оказались громоздкими, но их надо было выполнять, чтобы потом осознать, осмыслить и переосмыслить в практике преподавания. Корректировка практикой показала, что лучшим вариантом учебно-методического комплекса является тот, который интегрирует в себе многие смежные требования. К тому же у каждого думающего преподавателя есть свои эксклюзивные методики обучения, которые остались «за кадром».

Образец

Раздел 1.

	Всего	Лекции	Семинары, практич. занятия	Лабор. занятия, деловые игры
БЫЛО: итого аудиторных часов	72 (54)	36 (18)	18 (18)	18 (18)
НАДО: итого аудиторных часов	48 (36)	24 (12)	12 (12)	12 (12)

ПРИМЕР:

ваш курс – 36 часов лекций, 18 семинаров, 18 деловых игр.

1. $36 : 3 = 12$ часов (одна треть часов) $36 - 12 = 24$ часа осталось на лекции после сокращения часов на $1/3$.

2. $18 : 3 = 6$ часов (одна треть) $18 - 6 = 12$ часов осталось на практические занятия и 12 часов на деловые игры после сокращения на $1/3$ часов.

3. Всего аудит часов после сокращения: $24 + 12 + 12 = 48$

Раздел 2.

БЫЛО: количество индивидуальных занятий с преподавателем	7 (5)
НАДО: количество часов самостоятельной работы студента в аудитории под контролем преподавателя	12 (12)
Тема 1.....	4 (2)
Тема 2.....	6 (3)

Количество часов самостоятельной работы – 50% от семинарских занятий, или 50% от семинарских занятий и деловых игр.

В примере 24 часа на семинарские занятия

$24 : 2 = 12$

или $(12 + 12) : 2 = 12$

Всего

Раздел 3.

БЫЛО: количество часов на курсовое проектирование	36 (36)
НАДО: количество часов на курсовое проектирование	36 (36)

Количество часов на курсовое проектирование остается по-старому (в соответствии с пятилетним учебным планом).

Раздел 4.

Всего

БЫЛО: количество часов самостоятельной работы студента	35 (25)
НАДО: количество часов внеаудиторной самостоятельной работы студента	54 (36)

Расчет, исходя из предыдущих данных:

количество часов внеаудиторной самостоятельной работы студента =

Всего часов на освоение учебного материала – (итого аудиторных часов + количество часов самостоятельной работы студента в аудитории под контролем преподавателя + количество часов на курсовое проектирование).

ПРИМЕР:

количество часов внеаудиторной самостоятельной работы студента = $150 - (48 + 12 + 36) = 54$

Раздел 5.

Всего часов на освоение	Как в старом учебном плане учебного материала 150 (120)
-------------------------	---

**А. График самостоятельной работы студентов под контролем преподавателя
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Организационное поведение»
СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СОЦИОЛОГИЯ»
(для очной формы обучения)**

Методическая база: Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебник. М., 2007.
В учебнике сформулированы все задания по каждой теме и все сроки и формы контроля.

Темы учебного курса	Количество часов самостоятельной работы (в неделю)	Содержание работы
1	2	3
<p align="center">Вводная тема Раздел 1</p> <p>Тема 1. Предмет организационного поведения Тема 2. Социокультурная среда организации. Тема 3. Должностные модели поведения. Тема 4. Групповое поведение работников. Тема 5. Личностное деловое поведение. Тема 6. Управленческое поведение в организации.</p>	<p align="center">3–5-я недели 3 часа</p>	<p>Групповая работа командами Отработка вопросов к темам 1–6 согласно учебнику.</p>
<p align="center">Раздел 2</p> <p>Тема 7. Управленческий цикл руководителя. Тема 8. Прессинговые психологические состояния. Тема 9. Потенциал организационного поведения. Тема 10. Управленческие решения руководителя. Тема 11. Организация выполнения заданий. Тема 12. Контролирующее поведение руководителя.</p>	<p align="center">6–8-я недели 3 часа</p>	<p>Групповая работа командами Отработка вопросов к темам 7–12 согласно учебнику.</p>
<p align="center">Раздел 3</p> <p>Тема 13. Стратегические идеологемы лидерства. Тема 14. Организационный феномен власти. Тема 15. Сценарные модификации поведения. Тема 16. Кольцевая модель поведения. Тема 17. Рыночные ориентации персонала. Тема 18. Имиджевый самоконтроль поведения.</p>	<p align="center">9–11-я недели 3 часа</p>	<p>Групповая работа командами Отработка вопросов к заданиям 13–18 согласно учебнику.</p>
<p align="center">Раздел 4</p> <p>Тема 19. Диспозиционные управленческие отношения. Тема 20. Личностный потенциал руководителя. Тема 21. Инновационное поведение в организации. Тема 22. Сотрудничество в управлении организацией. Тема 23. Поведение в межгрупповой координации. Тема 24. «Коммуникативное пространство» руководителя.</p>	<p align="center">12–14-я недели 3 часа</p>	<p>Групповая работа командами. Отработка вопросов к заданиям 19–24 согласно учебнику.</p>
<p>Итого часов самостоятельной работы студента в аудитории под контролем преподавателя в 7-м семестре</p>	<p align="center">12</p>	

**График внеаудиторной самостоятельной работы студентов
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Организационное поведение»
ДЛЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ
«СОЦИОЛОГИЯ»
(для очной формы обучения).**

Методическая база: Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебник. М., 2007.
Все задания четко обозначены в учебнике и в сборнике комплектов заданий.

Темы учебного курса	Количество часов самостоятельной работы (в неделю)	Содержание работы	Сроки и формы контроля
1	2	3	4
<p>Вводная тема Раздел 1 Тема 1. Предмет организационного поведения. Тема 2. Социокультурная среда организации. Тема 3. Должностные модели поведения. Тема 4. Групповое поведение работников. Тема 5. Личностное деловое поведение. Тема 6. Управленческое поведение в организации.</p>	<p>7-й семестр 1–2-я недели 2 часа 3–5-я недели 10 часов</p>	<p>Отработка видеографических моделей ОП. 3–5-я недели – освоение методических материалов учебника Практикум 1–6 согласно заданиям учебника.</p>	<p>5-я неделя. Промежуточный контроль выполнения заданий раздела 1.</p>
<p>Раздел 2 Тема 7. Управленческий цикл руководителя. Тема 8. Прессинговые психологические состояния. Тема 9. Потенциал организационного поведения. Тема 10. Управленческие решения руководителя. Тема 11. Организация выполнения заданий. Тема 12. Контролирующее поведение руководителя.</p>	<p>7-й семестр 6–8-я недели 10 часов</p>	<p>6–8-я недели – освоение методических материалов учебника. Практикум 7–12 согласно заданиям учебника.</p>	<p>8-я неделя. Промежуточный контроль выполнения заданий раздела 2.</p>
<p>Раздел 3 Тема 13. Стратегические идеологемы лидерства. Тема 14. Организационный феномен власти. Тема 15. Сценарные модификации поведения. Тема 16. Кольцевая модель поведения. Тема 17. Рыночные ориентации персонала. Тема 18. Имиджевый самоконтроль поведения.</p>	<p>7-й семестр 9–11-я недели 10 часов</p>	<p>9–11-я недели – освоение методических материалов учебника. Практикум 13–18 согласно заданиям учебника.</p>	<p>11-я неделя. Промежуточный контроль выполнения заданий раздела 3.</p>
<p>Раздел 4 Тема 19. Диспозиционные управленческие отношения. Тема 20. Личностный потенциал руководителя. Тема 21. Инновационное поведение в организации. Тема 22. Сотрудничество в управлении организацией. Тема 23. Поведение в межгрупповой координации. Тема 24. «Коммуникативное пространство» руководителя. Заключительный раздел Тема 25. Конфликтные управленческие позиции. Тема 26. Рефлексивная корректировка поведения</p>	<p>7-й семестр 12–14-я недели 10 часов 15-я неделя 2 часа 2 часа</p>	<p>12–14-я недели – освоение методических материалов учебника. Практикум 19–24 согласно заданиям учебника. Изучение конфликтных отношений по методике обратных связей.</p>	<p>14-я неделя Промежуточный контроль выполнения заданий раздела 4. 15-я неделя. Промежуточный контроль рефлексивной концепции управления.</p>
Итого часов самостоятельной работы студента в 7-м семестре	44		

ИСХОДНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА РЕФОРМАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

Разработка обучающей модернизированной модели есть *первый этап* реформы высшего образования. А *второй этап* - разработка учебных программ для бакалавриата и подготовка на этой основе учебных программ для магистратуры. *Третий этап* - организация магистратур и их пробный запуск. *Четвертый этап* - изучение эффективности обучения в магистратуре и постоянная корректировка этого процесса, особенно в сравнении с внутрифирменным обучением работников, а также в сравнении с тем, что предлагают частные фирмы для менеджеров на свободном обучающем рынке.

По существу, ректорат ГУУ под руководством ректора - профессора А.М.Лялина - осуществил свое видение реформы и не пошел на слепое копирование западных моделей обучения, тем более что магистратура в ГУУ была создана еще в конце 1990-х годов. И это дало свои результаты. Студенты получили возможность заниматься серьезнее, чем это было раньше.

Модернизированная модель обучения, разрабатываемая в университетах, предполагает также отработку специалитета, особенно в тех из них, которые были созданы именно как *базовые* в подготовке специалистов (технические, медицинские, финансовые). Таким университетом является и Государственный университет управления, который имеет очень большой опыт подготовки специалистов именно *в области управления*.

Специалитетная концепция обучения сложилась в советское время и считалась лучшей во всем мире, поскольку возникла как система «школа-техникумы-вузы». Действительно, она во многом отвечала и тем запросам, которые требовала практика, и той идеологии всеобщего бесплатного образования, которая сформировалась в советское время: «Все для человека, и все во имя человека!» И мы по праву считались самой образованной страной. Эта система успешно обеспечивала и образованность, и специализацию. Она дополнялась и технологиями повышения квалификации работников, и получением второго высшего образования, а также вечерней и заочной формами обучения. Получившим высшее образование студентам предоставлялась возможность поступать в аспирантуру или ординатуру, чтобы стать кандидатом наук, а потом, имея высокие амбиции и исследовательские способности готовить докторские диссертации. И это было огромным достижением страны, которую некоторые наши соотечественники, сами получившие основательное образование, считают «совковой».

Но вот в России произошел третий институциональный «сдвиг», когда возникла новая общественно-экономическая форма-

ция, сущностью которой стали рыночные отношения. И прежняя образовательная система стала разрушаться. В начале 90-х годов прошлого века ей была противопоставлена магистерская система образования. Эту альтернативную миссию успешно взяла на себя Высшая школа экономики, накопившая очень большой опыт обучения студентов в бакалавриате и в магистратуре, но сохранившая и специалитет с возможностью защищать кандидатские и докторские диссертации. Конечно, опыт «Вышки» бесценен, и он должен быть учтен в переходе других университетов на двухуровневую систему реформации высшего образования. Но этот опыт уникален, тем более что там работают высококвалифицированные профессорско-преподавательские кадры. А как быть другим вузам России?

В этих условиях можно использовать опыт реформации образования в Государственном университете управления.

Целью изначальной реформации высшего образования стала подготовка учебно-методических комплексов в условиях сокращения аудиторных часов на одну треть. Важно было сначала обеспечить этими комплексами специалитет так, чтобы сохранить уже наработанные многолетние традиции ГУУ и в то же время откликнуться на реформу. По существу, ректорат ГУУ под руководством ректора - профессора А.М. Лялина - осуществил свое видение реформы и не пошел на слепое копирование западных моделей обучения, тем более что магистратура в ГУУ была создана еще в конце 1990-х годов. И это дало свои результаты. Студенты получили возможность заниматься серьезнее, чем это было раньше. У них появилось свободное время для самостоятельных занятий и самостоятельных микроэкспериментов. Все задания они могли осуществить на практике и оценить те или иные методики.

Стало очевидно, что отработанные в течение 5-6 месяцев учебно-методические комплексы неприменимы к прежней системе еженедельной и ежемесячной расписки.е.они неприменимы там, где студенты посещают занятия еженедельно по прежней программе обучения. С этим я столкнулся на социологическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова, когда меня пригласили вести два моих авторских учебных предмета («Организационное поведение» и «Социокультурные основы управления бизнес-организацией») для студентов четвертого курса (8-й семестр) по кафедре социологии организаций и менеджмента. Оказалось, что им тяжело включаться в конк-

ретью работу по выполнению учебных заданий в силу нехватки времени, загруженности другими дисциплинами и жесткого контроля посещения занятий. Они оказались просто не готовы к перестройке своей учебной работы по другой обучающей программе. Такая же ситуация могла возникнуть и в работе со студентами четвертого курса социологического факультета, специализирующихся по дисциплине «Основы маркетинга». И если бы я согласился на их обучение по своим авторским методикам и по своей авторской учебной программе, то я бы все равно не смог ее выполнить, так как маркетинг - это, прежде всего, творческая, практическая работа студентов, где основной метод преподавания - обучение действием. И где важно совмещать две модели преподавания: «от теории к практике» и «от практики - к теории». В этом смысле в Государственном университете управления реформация обучения сразу открыла большие возможности для преподавания в *новой обучающей парадигме*.

Творческим преподавателям, прошедшим трудную школу консалтинга, эта система очень помогает раскрыть и собственные возможности, и возможности студентов. Тем более что многое в маркетинге как идеологии управления необходимо разрабатывать в условиях неопределенности, а это благодатная почва для формирования инновационного мышления студентов, если только обучать их творчески. Такой подход переворачивает всю прежнюю систему обучения, так как главным становится именно творческая работа с учебниками, творческая подготовка к экзаменам и творческая сдача экзаменов не по вытянутому билету и пересказыванию его содержания, а по способам системного видения всего материала, проверенного студентами на собственной практике обучения действием. Так, например, по дисциплине «Экономическая социология» студенты готовятся к экзаменам только на интересе, так как им предлагается представить три тома хрестоматии по этому учебному курсу в визуализированной форме с комментариями. И какие интересные предэкзаменационные работы они представляют! На экзаменах они представляют и свое самоописание всего учебного курса с точки зрения того, насколько они его осознали, осмыслили и переосмыслили. Вот что может дать продуманная реформа образования, инициированная в Государственном университете управления! Реформа, направленная на усиление творческой подготовки студентов, обучающихся по программам спе-



циалитета, который нельзя разрушать и который необходимо, на мой взгляд, сделать главным направлением в обучении.

А двухступенчатая концепция обучения предполагает массовый выпуск бакалавров, т.е. недоучек, процент которых будет резко возрастать с каждым годом. Это значит, что фирмы и компании будут получать с рынка труда псевдоуправленческие кадры, тогда как могли бы получать полноценных специалистов. Тем более что почти все студенты начинают работать неполный рабочий день уже на четвертом курсе. И это повышает качество обучения. И их хорошо берут на работу. Так зачем же им усложнять карьеру и жизнь, прерывая налаженный учебный процесс? Студенты только-только ощутили на себе возможности работы. А тут опять учиться надо. Да целых два года! Это иллюзия, что в магистратуру все побегут после того, как станут бакалаврами. Опыт показывает, что это не так. Более того. Некоторые просто не могут оплачивать обучение.

Но ведь магистратуру можно открыть и без введения бакалавриата. Опять же смотря какую. Если вечернюю, с большим набором предметов, коротких по времени, то для многих она окажется малоэффективной: где-то на 50%. Будут, конечно, и те, кто хочет получить полноценное образование, но таких - меньше. К тому же они зачастую разочаровываются в обучении, на которое тратят столько сил и столько времени. В основном многие, прежде всего мужчины, хотят получить полноценный диплом, чтобы выстраивать свой карьерный рост. Женщины же учатся в магистратуре для повышения собственного престижа. Но вечерняя магистратура жестко

Важно совмещать две модели преподавания: «от теории к практике» и «от практики - к теории». В этом смысле в Государственном университете управления реформация обучения сразу открыла большие возможности для преподавания в новой обучающей парадигме.

А что касается закона о двухступенчатом образовании, то ведь можно его и еще более скорректировать, усилив направление «специалитет» и добавив обучение в вечерней магистратуре сроком в 1 год и 3 месяца на подготовку и защиту магистерского диплома. И это будет наша, отечественная система обучения, которая также оказывается двухступенчатой, но более эффективной.

требует от преподавателей работать на практику, а магистрантов - корректировать методические материалы в собственной практике. И магистратура может перерождаться в откровенный *обучаемый прагматизм*.

Но если открывать дневную магистратуру, запрещая магистрантам работать, то возникает другая проблема их полноценной подготовки: они не смогут проверить получаемые знания на практике. Для этого необходимы особые методики обучения действием. Но их трудно понимать и применять тем, кто не имеет опыта работы. Да, верно, что эти магистранты получают неплохой объем знаний, но оторванность от практики и нагрузка на память превращают такую магистратуру в обязанность постигать трудно-постижимое без корректировки практикой. Ни одна магистратура не заменит практику. В дневной магистратуре возникает опасность «передозировки» учебного материала преподавателями-теоретиками, тогда как в вечерней магистратуре возникает опасность приглашения прагматически ориентированных преподавателей.

В первом случае вечерние магистратуры зачастую оказываются в ситуации, когда невольно вспоминается суворовский афоризм: «Практика без теории слепа». Во втором случае обучение в дневных магистратурах заставляет вспомнить продолжение этого афоризма: «Теория без практики мертва».

Но здесь возникает ситуация, когда согласно *методическим министерским требованиям* в магистратурах должны готовить магистрантов к научно-практической деятельности. Но и в дневной, и в вечерней магистратурах это требование является трудновыполнимым. Оно может выполняться в урезанном виде в вечерней магистратуре в силу нехватки времени самих магистрантов. А вот в дневной магистратуре это требование также не может

быть выполнено в полном объеме, так как магистранты оторваны от практики. Это министерское требование, конечно, правильное, но оно целиком зависит от того, является ли сам преподаватель исследователем, работателем или консультантом в фирмах.

Научно-практическая подготовка магистрантов и их последующая магистерская диссертация очень далека от отечественных кандидатских диссертаций. Это - обычный диплом студента-выпускника пятого курса среднего уровня. Выходит, что специалиста вузы готовят лучше, чем магистратуры. Так зачем они нам в массовом масштабе?! Затем, чтобы «соответствовать» западным стандартам обучения управлению? Или затем, чтобы наши магистерские дипломы были бы признаваемы на Западе? Но это значит, что мы не признаем или полупризнаем нашу систему Российской академии наук, где степени кандидата наук являются более значимыми, чем квалификация «магистр делового администрирования». Зачем принижать свои, российские, традиционные методы научного роста молодежи и возвеличивать западные модели обучения, которые явно проигрывают традиционно нашим? Я думаю, что в этих условиях необходимо развивать специалитет. Пусть будет и то и другое. Надо экспериментировать, а не бросаться в копирование западного опыта. И не передергивать с тестированием на предмет выявления знаний.

А что касается закона о двухступенчатом образовании, то ведь можно его и еще более скорректировать, усилив направление «специалитет» и добавив обучение в вечерней магистратуре сроком в 1 год и 3 месяца на подготовку и защиту магистерского диплома. И это будет наша, отечественная система обучения, которая также оказывается двухступенчатой, но более эффективной. Почему? Да потому что студенты получают законченный цикл обучения и становятся и специалистами, и магистрами делового администрирования. Если они не пойдут в магистратуру, то останутся специалистами. И не будет у нас расти рынок бакалавров-недочек. А захотят готовить кандидатские диссертации, пожалуйста! Это можно сделать и после окончания специалитета, и после завершения магистратуры. Более того. Магистерская диссертация может стать базой для написания кандидатской, которая станет очередным витком профессионального роста молодых специалистов. Цепочка обучения студентов в высшей школе выстроится тогда так: «бакалавр - специалист - магистр-кандидат наук». У нас появится собственный



опыт *трехступенчатой* подготовки молодых специалистов. И это станет важным условием в кадровом развитии инновационного потенциала российской экономики. Другими словами, модели обучения «бакалавр - магистр» и «специалист - кандидат наук», которые закрепляются в российской университетской практике, могут быть дополнены моделью «бакалавр - специалист - магистр - кандидат наук». В этой модели министерские требования подготовки инновационно ориентированных кадров могут быть реализованы с большими возможностями.

Но одновременно здесь важно высказать и те требования к защитам диссертаций, как магистерских, так и кандидатских, выполнение которых и формирует инновационное мышление.

Контрольный блок вопросов: насколько ясно, **что** защищается, **почему** защищается и как защищается.

Если ВАК сильно заботится о качестве диссертаций, надо четко сформулировать требования к диссертационным работам! И вернуть гипотезы, которые ВАК почему-то изъял из реестра требований к защитам. Ведь без гипотез не может изначально формироваться научное мышление, так же как без формулировки версий и допущений не может продвигаться работа следователя, который изначально является исследователем криминальных ситуаций. Гипотезы задают направления научному поиску.

Проблема заключается еще и в том, каких магистров делового администрирования готовить. Можно готовить их по специализациям и нужно это делать. Но готовят ли магистратуры таких магистров, которые на нашем языке называются «руководителями»? И для которых нужна профессиональная подготовка *именно как руководителей* низового и среднего звеньев управления. Иособая обучающая программа. Вот здесь-то и всплывает роль Государственного университета управления, где с 1976 г. существует традиция обучения студентов и слушателей по дисциплинам социологии и психологии управления. Эта традиция могла бы модернизироваться для того, чтобы помогать другим кафедрам готовить таких руководителей именно в магистратуре. Базовая программа, как представляется, могла бы быть такой: **«Социология и психология управления компанией»**. Она должна иметь три обучающих мультимодульных блока, взаимосвязанных между собой. Их кодовое наименование - «Трояна».

Требования к диссертационной защите: памятка (разработчик – Ю. Д. Красовский)

Устная и визуальная представленность материалов защиты диссертантом должна, на мой взгляд, иметь следующий алгоритм:

✓ четко обозначить проблему исследований и разработок (*формулировка основного противоречия*);

✓ визуально продемонстрировать проблемное поле исследований и вычленить свой аспект (*от каких координат двигаться и к каким стремиться*);

✓ сформулировать основную гипотезу исследований и эмпирически проверяемые гипотезы (*в требованиях ВАКа этот пункт отсутствует, что изначально снижает качество инновационного мышления*);

✓ изобразить цель, объект, предмет и задачи исследований (*здесь часто возникают ошибки, особенно в определении предмета исследований, сущностью которого является раскрытие зависимостей-графиков, закономерностей и законов*);

✓ раскрыть, какими методами проводилось исследование (*как они соотносятся друг с другом*);

✓ показать, насколько подтвердились или не подтвердились гипотезы исследований – магистральная и эмпирически проверяемые (*это очень часто вообще выпадает, что снижает качество научного мышления, некоторые мотивируют это тем, что в требованиях ВАКа это не прописано*);

✓ определить и визуализировать, что изучено, что обнаружено дополнительно, что осталось за кадром;

✓ определить и визуализировать, что доказано, что подтверждено и что скорректировано;

✓ определить и визуализировать, что разработано и что рекомендовано;

✓ раскрыть, что апробировано, что внедрено и как проверено внедренное.

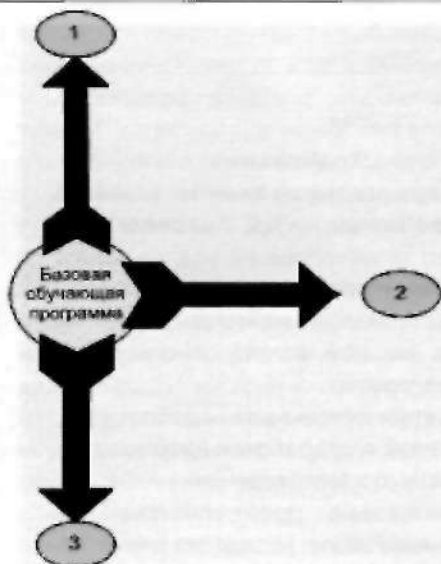
Если ВАК сильно заботится о качестве диссертаций, надо четко сформулировать требования к диссертационным работам! И вернуть гипотезы, которые ВАК почему-то изъял из реестра требований к защитам. Ведь без гипотез не может изначально формироваться научное мышление, также как без формулировки версий и допущений не может продвигаться работа следователя, который изначально является исследователем криминальных ситуаций. Гипотезы задают направления научному поиску.

Три мультимодуля в программе «Трояна»

1. Социокультурные основы управления бизнес-организацией

2. Психосоциальные ресурсы профессионального управления

3. Управленческое развитие профессионального самосознания



А) **Панорамный блок**, фиксирующий представление о целостном развитии компании.

«Социокультурные основы управления бизнес-организацией».

Обеспечивающий модуль: «Социодинамика культурологических изменений»; социологическая диагностика.

Цель: отработка проекта «Формирование корпоративной культуры».

Б) **Департаментный блок**: «расшифровка» представлений об организационной культуре подразделений.

«Психосоциальные ресурсы профессионального управления».

Обеспечивающий модуль: «Управленческая команда руководителя» и «Организационное поведение» (в авторском варианте)

В) **Личностный блок**: «расшифровка» представлений о собственной «Я-позиции».

Обеспечивающий модуль: «Управленческое развитие профессионального самосознания».

Обеспечивающий модуль карьерного роста: «Психосоциальные ресурсы менеджера» и «Психодиагностика личности».

Специализированные обучающие программы должны, на мой взгляд, развернуть подготовку сотрудников по психосоциальным проблемам менеджмента.

Главный дидактический принцип: метод обучения действием.

Основные компетенции, которые формируются в программе «Трояна»:

а) умение использовать широкий спектр социальных технологий в диагностике деловых организаций;

б) умение выявлять скрытые психосоциальные ресурсы конкурентоспособности деловой организации;

в) умение разработать и осуществлять проекты по формированию организационной культуры управления в фирме и корпоративной культуры в холдингах;

г) умение организовывать и проводить постоянное обучение персонала в деловых организациях.

Область предпочтительного применения: в головных офисах, а также в службах маркетинга, в службах управления персоналом и управления человеческими ресурсами, в службе стратегического развития.

Должностные позиции: внутренний консультант, менеджер отдела стратегического развития организации, менеджер по управлению внутренними коммуникациями, менеджер по управлению внешними коммуникационными сетями, event-менеджер, менеджер отдела информационных технологий, менеджер-координатор накопления, систематизации и использования знаний в эффективном стратегическом и оперативном управлении.

НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ

Во-первых, организационная реализация реформы высшего образования закладывает основы повышения качества обучения, что уже проверено обучающей практикой.

Во-вторых, формирование нового обучающего блока – «специалитет – магистратура», позволяет выстроить солидную систему образования и в то же время позволяет выпускникам вузов получить диплом магистра за более короткий срок и с меньшими финансовыми затратами.

В-третьих, это предложение необходимо обсудить и внести поправку в Закон «Об образовании», которую я предлагаю сформулировать так: «Вузы имеют право создавать магистратуры со сроком обучения 1 год и 3 месяца, в которые могут поступать специалисты, окончившие вуз по пятилетней программе и имеющие стаж работы не менее 1 года».

В-четвертых, можно готовить магистров делового администрирования, опираясь на корпоративные потребности обучения, открыв филиалы магистратуры непосредственно на обучающей базе фирм.

Вузы должны иметь право создавать магистратуры со сроком обучения 1 год и 3 месяца, в которые могут поступать специалисты, окончившие вуз по пятилетней программе и имеющие стаж работы не менее 1 года.