

**АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ  
(на примере Президентской программы подготовки управленческих кадров)***О. В. Емельянова, Ю. П. Емельянов***ACMEOLOGICAL APPROACH TO TRAINING MANAGERS  
(the Presidential Programme of training managers Case study)***O. V. Emelianova, Yu. P. Emelianov*

В статье с точки зрения акмеологического подхода рассмотрена эффективность подготовки управленческих кадров. Приведены данные по реализации Президентской программы в Кемеровской области. Описан опыт создания акмеологических условий в рамках реализации программы «Менеджмент. Тип А» в КемГУ. Сформулированы акмеологические условия для проведения акмеологической практики. Сделаны выводы о необходимости акмеологизации образовательного пространства подготовки управленческих кадров.

In this paper the acmeological approach is used to analyze the effectiveness of training managers. The data on the Presidential Programme implementation in Kemerovo region are presented. The paper describes the experience of creating acmeological conditions within the framework of Management (Type A) Programme implemented by Kemerovo State University.

**Ключевые слова:** Президентская программа, профессиональная переподготовка кадров, акмеологический подход, субъектность, акмеологические условия.

**Keywords:** Presidential Programme, occupational training, acmeological approach, subjectness, acmeological conditions.

Повседневность сегодняшнего дня такова, что непрерывный поиск инструментов повышения конкурентоспособности бизнеса становится не только повседневной реальностью, но и условием развития. Традиционные направления поиска: технико-технологическое совершенствование, рациональное использование человеческих ресурсов, управление по потребительским поведением не теряют своей актуальности с 20-х годов прошлого столетия, когда была провозглашена триада «труд – основные фонды – капитал». Концентрация усилий менеджеров на развитии человеческих ресурсов, обладая таким конкурентным преимуществом, как долгосрочность факторов развития бизнеса, диктует высокую потребность в поиске новых подходов и путей решения повышения эффективности вложений в человеческий капитал.

Можно сказать, что история подготовки управленческих кадров в России имеет свои особенности, связанные с развитием экономики страны. До перестройки, провозгласившей смену курса экономического развития, под подготовкой управленческих кадров прежде всего подразумевалась подготовка работников госаппарата и директоров государственных предприятий. Именно поэтому в 90-е гг. прошлого столетия рынок наводнили иностранные программы подготовки менеджеров, частные бизнес-школы «однодневки», плохо подготовленные бизнес-тренеры. Высочайшая потребность молодых менеджеров в базовых и специальных компетенциях, актуальные требования времени к использованию современных моделей управления и отсутствие адекватного предложения на отечественном рынке образовательных услуг привели к тому, что бизнесмены стали удовлетворять свои образовательные потребности в бизнес-школах Европы и США. Однако подобный выход нес в себе и ряд рисков: несоответствие предлагаемой бизнес-модели реалиям российской экономики, необходимость учиться с отрывом от производства, языковые барьеры, высокая стоимость обучения и т. д.

Именно это стечение факторов породило общественный запрос на централизацию бизнес-образования в России и стало основой для принятия решения о запуске программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ в 1997 г.

В миссию программы входит подготовка высокопрофессиональных управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ. Интересно то, что программа достигает общегосударственной стратегической цели создания резерва молодых менеджеров, при этом подготовка менеджеров осуществляется с учетом экономических особенностей каждого региона.

В Кемеровской области реализация программы соответствует общероссийским требованиям к участникам программы: возрасту, уровню образования, трудовому и управленческому стажу. Выпускникам предоставляется возможность прохождения стажировки на профильных российских и зарубежных предприятиях.

Специфика программы определяется ее региональными целями и задачами, масштабностью реализации, наличием нескольких уровней обучения, инновационностью используемых образовательных средств и методов обучения и возлагает огромную ответственность на организации, получившие право на реализацию обучения.

Первый этап, образовательная часть Программы (профессиональная переподготовка) осуществляется в Кемеровской области на базе Кемеровского государственного университета и Кузбасского государственного технического университета.

Этап обучения в вузе формирует базовые и специальные профессиональные компетенции управления, встраивает менеджеров в единое коммуникативное региональное бизнес-пространство, способствует личностному росту и масштабированию жизненных отношений менеджера.

За весь период реализации программы (с 1998 г.) в Кемеровской области по программе прошли обуче-

ние более 2000 управленцев, из них практически четвертая часть (544 специалиста) впоследствии прошли зарубежные стажировки [6].

Президентская программа постулирует следующие ценностные приоритеты: предложение реальных, практических умений и навыков, бизнес-инструментов, адекватных актуальным задачам рыночной экономики, расширение социальных связей, социальноориентированность.

Помимо традиционных программ повышения квалификации в программу подготовки управленческих кадров входят и проектноориентированные программы, предусматривающие приоритетное развитие компетенций менеджера в области экономики и управления, подготовку и реализацию проекта под руководством и при консультации команды преподавателей, встроеной в процесс обучения.

Помимо инновационного подхода к подготовке выпускной квалификационной работы (проекта), с которым бизнесмен или целая проектная команда заходят на обучение, дорабатывая в течение образовательного процесса свой проект и подводя его к этапу реализации, программы типа А используют инновационные образовательные технологии. Это компьютерные образовательные стимуляторы (моделирование условий и экономических ситуаций для быстрого развития управленческих компетенций); конкурентное образование (технологии обучения в форме соревнования для мотивации к развитию лидерства); проектное образование (основой обучения является разработка реального проекта, что позволяет максимально сблизить теорию и практику).

Рассмотрение проектно-ориентированного обучения через призму категории отношений (А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский, Б. Ф. Ломов и др.) позволяет реализовывать диалогичность в процессе обучения, используя «субъект-субъектный» подход в воспроизводстве профессионального потенциала управленцев.

В акмеологической тематике субъект – это лучший способ самоорганизации и саморазвития через саморегулирование и разрешение различных противоречий человека (личности, группы). Обзор субъектности как сущности человека, необходимости и условий его жизни позволяет рассматривать субъектность как фактор жизненных отношений. Субъект: в процессе активной деятельности, направленной на преобразование мира, открывает объективную реальность и в процессе противопоставления строит собственную субъектность; расширяет свои пределы, вовлекая в них пространство и время отношений; выступает одновременно субъектом и объектом преобразований по отношению к себе.

В акмеологии субъектность выступает в качестве интегральной способности построить жизнь в соответствии со своими собственными целями и ценностями [1]. Выступая в качестве субъекта собственной жизни, личность порождает жизненную стратегию, выстраивая приоритеты развития.

Требования современного рынка для кадрового менеджмента позволяют озвучить ряд описательных характеристик молодого менеджера: новатор и лидер, интегрированный с организацией; имеет широкий панорамный кругозор; способен своевременно отследить изменения в реальном мире бизнеса; имеет спо-

собность к определению возможной перспективы; стремится к профессиональному и личностному развитию; умеет работать в команде на результат [4].

Именно субъектность как важнейший фактор жизненных отношений [3], позволяет менеджерам выстроить соответствие с требованиями рынка, оптимально выстраивая собственную профессиональную деятельность и воплощая ее в эффективных бизнес-результатах.

Акмеологический подход (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зыкин и др.) сосредоточен на изучении личностного и личностно-профессионального развития, выявлении условий и факторов, которые способствуют достижению личностных и профессиональных вершин роста. Основная позиция ведущей роли продуктивного развития человека в решении проблем профессионального развития позволяет вести речь о том, что достижение вершин профессионализма является основным условием высокой эффективности и стабильности достижения высоких показателей труда.

Опора на методологические принципы комплексности, системности, субъекта, жизнедеятельности, единства потенциального и актуального, развития, психологического детерминизма, единства личности и деятельности подразумевает активность, целеустремленность и ответственность субъекта жизненного пути [1].

Пространство Президентской программы несет потенциальные акмеологические требования для построения и наращивания профессионализма бизнес-субъектов различного уровня. Тем не менее риски, обозначаемые западными педагогами и психологами, могут способствовать деакмеологизации условий. Недостаточное количество моральных и материальных стимулов к обучению, несовместимость конкретных образовательных потребностей взрослых, методов обучения и оценки, различный уровень знаний слушателей. Профессиональный опыт преподавательского состава в обучении субъектов бизнеса, способность руководить работай слушателей, а не сообщать им лишь факты; требовать понимания сути процессов и явлений, а не заучивания формулировок [2].

В целях снижения рисков деакмеологизации условий В. М. Шевцова предлагает использовать компоненты ретренинга в системе дополнительного профессионального образования, организуя развивающую среду включением компонентов «проживание», «самоопределение», «индивидуальная образовательная траектория».

«Проживание» обеспечивается технологией интенсивного погружения через форму познания действительности в ее полновесной целостности. Перед слушателем ставится задача включения образовательного пространства в пространство собственных жизненных отношений, присвоения его ценности.

«Самоопределение» дает возможность формировать у слушателя умение осуществлять сознательный выбор собственной позиции, целей и средств самореализации, выстраивать личностные и профессиональные приоритеты. Процесс самоопределения напрямую связан с профессиональной идентификацией руководителя.

«Индивидуальная образовательная траектория» дает возможность слушателю стать автором собственного профессионального развития, предоставляя

ему право на осознанный и согласованный с организаторами образовательного процесса выбор компонентов своего обучения – смысла, целей, задач, темпа, форм, методов, личностного содержания образования, системы консультирования и контроля результатов.

«Культурный текст» – как итоговая работа, позволяющая слушателю создать пространство, где развивается социально-значимая проектируемая инновационная деятельность.

«Проектирование, самопроектирование», дающее слушателю самостоятельно устанавливать цели личностного и профессионального развития.

«Диалог» как возможность инициировать переход от человека образованного к человеку культурному. Относительно обучения управленцев диалог способствует развитию способности выходить за свои пределы, нацеливает на сотрудничество.

«Рефлексирование», нацеленная на развитие индивидуальности субъекта профессиональной деятельности. Автор выделяет значимые виды рефлексии для подготовки управленцев: ретроспективная (для анализа собственного опыта), актуальная (способствующая самоактуализации субъекта), преобразующая (способствующая личностно-профессиональному развитию) [9].

В Кемеровском государственном университете реализуется проектно-ориентированная программа «Менеджмент», основой которой выступает модель компетенций менеджера компании SHL, адаптированная под выполнение целей и задач профессиональной подготовки менеджеров. Модель сочетает в себе необходимые базовые и специфические управленческие компетенции (когнитивные, функциональные и личностные в другой интерпретации), являющиеся основой преемственности между разделами модулей программы.

В рамках первого модуля программы реализуется тренинг «Эффективный тимбилдинг/формирование проектных команд», в рамках которого слушатели совершенствуют все компетенции используемой модели.

Нами сформулирован ряд акмеологических условий для проведения развивающей практики:

- создание субъект-субъектных отношений диалогичности не только между участниками развивающих занятий, но и включение в диалогичное пространство преподавателей и тренеров Программы;
- создание в группе ситуаций с высоким потенциалом порождения субъектности человека для осуществления самопроектирования;

### Литература

1. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / общ. ред. А. А. Деркач // Акмеологические технологии диагностики и актуализации личностно-профессионального роста. М.: РАГС, 2001. Кн.1 – 5. Кн. 5. 2001. 541 с.
2. Бондаренко Е. Н. Пути самореализации и самоактуализации педагогических кадров в системах повышения квалификации развитых стран // Акмеология. М., 2009. № 1. С. 15 – 18.
3. Емельянова О. В. Взаимосвязь жизненных отношений и субъектности государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 26 с.
4. Захаров В. М. Президентская программа подготовки управленческих кадров как технология воспроизводства профессионального потенциала кадров регионального управления // Научные ведомости. (Серия: Философия. Социология. Право). 2013. № 23(166). С. 76 – 85.
5. Официальный сайт Президентской программы подготовки управленческих кадров. Информационная страница. Режим доступа: <http://www.pprog.ru> (дата обращения: 28.04.2015).

- создание условий «здесь и теперь» для оптимизации процесса формирования акмеологических жизненных отношений участников процесса с учетом их уникальности для полного погружения участников в среду Президентской программы;

- направленность акмеологического влияния рефлексии и наращивание субъектного потенциала.

Реализация тренинга позволяет запустить процесс подготовки высокосубъектных управленцев, направить процесс реализации творческой активности слушателей программы в целенаправленное преобразование себя и окружающей действительности, подготовить их к активному построению своей траектории развития в рамках проектноориентированного обучения, развить способность к объективации собственного профессионального опыта в реализации проекта.

«Основными показателями, характеризующими эффективность Президентской программы, являются:

- улучшение инвестиционного климата в регионе;
- создание новых предприятий и организаций, в том числе субъектами малого и среднего бизнеса;
- создание новых рабочих мест;
- внедрение инновационных проектов в различные сектора экономики;
- реализация проектов в сфере энергосбережения и энергоэффективности;
- создание совместных предприятий с зарубежными партнерами;
- привлечение промышленных технологий;
- ускорение модернизации процессов в социальной сфере» [4].

Конечно, решить проблему воспроизводства управленческого потенциала крупнейшего угледобывающего региона возможно только в социальном партнерстве образования, производства, бизнеса и государства. Однако это не умаляет требования к организациям, получившим право подготовки управленческих кадров в рамках государственного плана. Более того, указанные показатели характеризуют высочайший уровень образовательного запроса потребителей образовательных услуг.

Именно акмеологизация образовательного пространства Президентской программы позволит решить стоящие перед Программой задачи и подготовить высокосубъектных управленцев, способных коренным образом оптимально преобразовывать окружающую действительность, достигать высоких показателей профессиональной деятельности и принимать ответственность повышения качества жизни жителей Кемеровской области.

6. Официальный сайт Президентской программы подготовки управленческих кадров в Кузбассе. Информационная страница. Режим доступа: <http://www.pprog42.ru> (дата обращения: 28.04.2015).
7. Серый А. В. Тренинговое обучение в вузе как условие интернализации смысла будущей профессии // Сибирский психологический журнал. 2007. № 26. С. 181 – 185.
8. Старикова А. В. Экономика регионов: тенденции развития: монография; под общ. ред. О. И. Кирикова. Воронеж: ВГПУ. 2011. 318 с.
9. Швецова В. М. Компоненты ретренинга в системе дополнительного профессионального образования // Акмеология. М., 2009. № 1. С. 27 – 31.

**Информация об авторах:**

**Емельянова Олеся Викторовна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии и психосоциальных технологий КемГУ.

**Olesya V. Emelianova** – Candidate of Psychology, Assistant Professor at the Department of Social Psychology and Psycho-Social Technologies, Kemerovo State University.

**Емельянов Юрий Петрович** – председатель избирательной комиссии Кемеровской области.

**Yury P. Emelianov** – Chief Electoral Officer of Kemerovo region.

*Статья поступила в редколлегию 26.05.2015 г.*