

*Л.Ю. Шемятина<sup>1</sup>*

**РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ НЕОБХОДИМА  
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТ-ОБРАЗОВАНИЯ  
И РЫНКА ТРУДА МЕНЕДЖЕРОВ**

Каждое государство стремится сформировать отраслевую структуру, обеспечивающую ее экономическую стабильность и инвестиционную привлекательность. В России начиная с 2000 г. ежегодный рост ВВП составлял 102%, промышленного производства – 106%, инвестиций – 120% каждый год. Однако объективно – это в лучшем случае повторение результата 1990 г. Повышение эффективности хозяйственной деятельности – одна из важнейших задач в рамках долгосрочной стратегии реструктуризации и развития отечественной экономики.

Экономика стран формируется под воздействием ряда факторов: темпов инноваций; стратегических целей развития основных видов экономической деятельности; концентрации, специализации, кооперирования и комбинирования производства; роста благосостояния народа; общественно-исторических условий; сырьевых ресурсов страны; международного и национального разделения труда. Структура отечественной экономики отражает уровень индустриального развития страны, ее экономическую самостоятельность, степень технической оснащенности промышленности и ведущую роль отраслей в народном хозяйстве [9]. Изменения отраслевой структуры определяются долгосрочными прогнозами развития экономики России и стратегическими программными документами по социально-экономическому развитию страны.

Важным условием повышения эффективности общественного производства является реструктуризация отраслевой структуры и оптимизация процессов управления отраслевыми организациями и комплексами. К концу 1990-х гг. в национальной экономике насчитывалось более 350 отраслей и видов производства. По классификатору выделялось 16 комплексных отраслей, представляющих крупные группы отраслей промышленности: машиностроение и металлообработка – 136 отраслей; легкая промышленность – 48; цветная металлургия – 36; пищевая промышленность – 34; химическая и нефтехимическая – 32; промышленность строительных материалов – 32; лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная – 19; топливная – 16; черная металлургия – 11; стекольная и фарфорофаянсовая промышленность – 10; электроэнергетика – 7; микробиологическая промышленность – 7; мукомольно-крупяная и комбикормовая – 2; медицинская – 3; полиграфия – 1; другие отрасли – 13. К 2003 г. количество отраслей и промышленностей возросло до 435, однако только в 200 из них отмечен рост физического объема производства. Особенностью структуры народного хозяйства, сформированной в рамках плановой системы хозяйствования в СССР, является несбалансированность отраслевых экономик.

Была сформирована структура, в которой преобладали отрасли, относящиеся к I подразделению общественного производства и к группе «А» (отрасли, производящие средства производства). Будучи высоко капиталоемкой,

---

<sup>1</sup> Лариса Юрьевна Шемятина, зав. кафедрой теории и практики управления организацией Институт кадрового развития и менеджмента, доцент ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», e-mail: lyshem@rambler.ru

материало- и энергоемкими, они давали 2/3 стоимости общественного продукта, причем не менее 2/3 всей созданной в этих отраслях продукции потреблялось внутри этого же сектора экономики.

Несбалансированность отраслевой структуры вызвана формированием и развитием военно-промышленного комплекса (составляющего, по некоторым оценкам, до 50% машиностроения) – взаимосвязь отраслей общественного производства обуславливает воздействие ВПК на экономику в целом. Несбалансированность проявилась и в неравномерности технико-технологического развития отдельных секторов, отраслей, предприятий. В рамках подразделения была велика доля топливно-энергетического комплекса. Вопросами кадрового обеспечения деятельности отраслей практически не занимались, так как дефицита рабочей силы не было.

Эти и другие проявления несбалансированности отраслевой структуры привели к развитию множества негативных явлений в функционировании национальной экономики. По мнению экономистов и менеджеров [5, 8], направлениями оптимизации отраслевой структуры должны стать: 1) опережение темпов роста промышленного производства продукции группы «Б» (отрасли, производящие товары потребления) над группой «А» (отрасли, производящие средства производства); 2) повышение доли отраслей, обеспечивающих техническое развитие (электроэнергетики, машиностроения и химической промышленности); 3) изменение соотношений между добывающими и обрабатывающими отраслями промышленности в пользу последних; 4) коренное изменение структуры топливной промышленности; 5) качественные сдвиги внутри черной и цветной металлургии, машиностроения и металлообработки, химической и нефтехимической, лесной, деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной, легкой и пищевой промышленности; 6) конверсия оборонной промышленности.

В прогнозе развития экономики РФ до 2030 г. заложены два варианта. *Инвестиционный* вариант основывается на предположении о достижении устойчиво высоких темпов экономического роста на всем прогнозном интервале. Такое развитие событий не только крайне желательно и благоприятно для российской экономики, но и, как показывают расчеты, вполне достижимо. В *инерционный* вариант заложена гипотеза о сохранении базовых тенденций в экономическом развитии [7]. Какой из сценариев сбудется, зависит от стратегических шагов российского правительства и менеджеров, реализующих данные сценарии в управленческой практике.

Управление в системе плановой экономики выработало стереотипные модели принятия решений и осуществлялось на базе теории социального управления. Ведущими принципами являлись обеспечение единства централизма управления и условной самостоятельности организаций и сбалансированность интересов государства и субъектов управления (однако преобладали интересы государства, что снижало эффективность управления организациями). И лишь в 1980-х гг. для поддержания баланса был введен принцип учета интересов организации в форме самоуправления, самоорганизации и самофинансирования, что в условиях государственной монополии не привело к улучшению экономического результата. Тем не менее за период 1917–1991 гг. были накоплены значительный объем теоретических знаний и опыт решения сложнейших управленческих задач, что «спасает» руководителей организаций, но не позволяет вывести их из состояния кризиса и стагнации.

Общий вектор экономических преобразований заключается в оптимизации структуры национальной экономики с перемещением факторов производства из промышленности в другие отрасли и виды экономической деятельности и в построении инновационной экономики, позволяющей уйти от ресурсоемкого типа воспроизводства. В эти годы стало очевидно, что сформировавшийся класс руководителей, получивших управленческую практику в период административно-

командной экономики, не готов к деятельности в новых экономических условиях.

Таким образом, проблема профессиональной подготовки отраслевых менеджеров обусловлена новыми условиями хозяйствования; расширением числа промышленностей, отраслей и видов экономической деятельности, испытывающих потребность в квалифицированных менеджерах; увеличением спектра управленческих задач на каждом уровне управления; географическим расширением ведения бизнеса; глобализацией и интеграцией экономики; диверсификацией направлений развития национального бизнеса; динамизмом внешней среды и прогрессирующими кризисными явлениями в различных сферах деятельности.

Рынок труда отраслевых менеджеров в РФ за последние 20 лет развивается достаточно активно. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики за 1991–2009 гг., доля занятых в управлении в 1991 г. составила 2,5% от общей численности занятых в экономике, в 2003 г. – 5,3%, в 2007 г. – 2710 тыс. чел. (4,15%), а в 2009 г. – 5322 тыс. чел. (7,54%). Частично рост количества «управленцев» вызван искусственно: работодатели, чтобы сделать отдельные виды профессиональной деятельности более привлекательными, ввели в названия должностей дополнение «менеджер» (3,6% от общего количества занятых в управлении). Основное количество управленцев появилось и закрепилось во вновь создаваемых организациях малого и среднего бизнеса, а также в действующих организациях в новых сферах функционального менеджмента (маркетинг, логистика, персонал и др.).

Рынок труда менеджеров пока не представляет интереса для государства. Принятые в 2003–2005 гг. и 2008–2010 гг. концепции действий на рынке труда в качестве приоритетов определяют совершенствование законодательства РФ в области содействия занятости населения; совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда; обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу; развитие региональных рынков труда и повышение территориальной мобильности рабочей силы; развитие кадрового потенциала; оптимизацию привлечения иностранной рабочей силы; развитие малого предпринимательства; стимулирование экономической активности населения и повышение качества рабочих мест.

Среди работодателей и трудоспособного населения формируется стереотип, что «... менеджеров на рынке труда большое количество и данный вид деятельности не является экономически востребованным». Этому способствовало то, что Россия с формирующейся рыночной системой отличается избытком программ бизнес-образования и недостатком квалифицированных менеджеров. Учреждения же профессионального образования и молодежь, ориентированная на перспективы управленческой специальности, «голосовали за» результатами набора абитуриентов. По материалам аналитического обзора УМО вузов России по образованию в области менеджмента (2009 г.), число вузов, ведущих подготовку по группе специальностей в области менеджмента, с 2002 по 2008 г. увеличилось с 537 (330 государственных и 207 негосударственных вузов) до 769 (395 и 374 – соответственно). Появляются новые специализации и профили менеджмента: «Маркетинг», «Инновационный менеджмент», «Производственный менеджмент», «Информационный менеджмент», «Государственное и муниципальное управление».

Данные о востребованности менеджерского труда подтверждает информация сайта «Регионы России: рынок труда – рынок образовательных услуг». Потребность организаций в специалистах с ВПО по укрупненной группе специальностей «Экономика и управление» (экономика и управление на предприятии, менеджмент организации, управление персоналом, маркетинг,

государственное и муниципальное управление) с 2008 по 2015 г. составляет около 12% от общей потребности отраслей в специалистах (в абсолютных показателях будет снижаться, но в относительных останется на прежнем уровне). Как следует из прогноза, на укрупненную группу специальностей приходится 11,86% от общей потребности в специалистах с высшим образованием отраслей экономики РФ; 9,54% – УрФО; 11,57% – Свердловской области. С 2008 по 2015 г. необходимо подготовить по специальностям данной группы 548093 специалиста для отраслей экономики РФ; 52341 чел. – для УрФО; 12076 чел. – для Свердловской области. Речь идет о так называемом получении первого высшего образования.

СССР одним из первых в мире перешел в 1930-х гг. к плановому механизму согласования возможностей высшей школы с потребностями производства, и за шесть десятилетий в стране был накоплен достаточный опыт в этой области. Не пытаясь сразу отменить накопленный опыт, как не соответствующий условиям рыночной экономики и отраслевой специфике, проанализируем его. Среди основных методов определения перспективной потребности организаций в специалистах в период планового ведения хозяйства, основываясь на исследовании Е. Жильцова и Д. Чупрунова [14], выделим следующие:

1. *Штатный метод* – исчисление потребности в специалистах на основе научно разработанных и унифицированных штатных расписаний и нормативов, составленных с учетом специфики каждой отрасли. Общая потребность в специалистах определялась путем умножения перспективного объема производства на плановый норматив обслуживания или путем деления этого объема на плановый норматив нагрузки, а детализировка по номенклатуре специальностей производилась на основе разработанных в 1970-х гг. отраслевыми министерствами Типовой номенклатуры должностей и унифицированного Перечня профессий. Данный метод, прошедший эволюцию развития от составления планов потребностей в специалистах путем простого суммирования заявок по наркоматам в годы первых двух пятилеток до научно обоснованной методики (1964 г.) НИИ труда при Государственном комитете труда, использовался в основном для согласования текущих потребностей производства и возможностей учреждений высшего профессионального образования (диапазон планирования – до 5 лет).

2. *Нормативный метод* (метод коэффициента насыщенности), предложенный С. Гусятинером, И. Лясниковым, Г. Анодиным, В. Комаровым и др. [15]. Под «нормативом насыщенности» понимается доля специалистов (число специалистов на 1000 работающих), которая должна выдерживаться на предприятиях данной отрасли. Этот норматив, устанавливаемый на десятилетний период с разбивкой по пятилеткам, годам и группам однородных предприятий, с 1981 г. стал одним из основных показателей плана социально-экономического развития национальной экономики. На его основе определялись текущая и перспективная потребность промышленности в специалистах. Норматив носил директивный характер как для предприятий, отчитывающихся о его выполнении, так и для высшей школы, осуществляющей прием строго в соответствии с определенными потребностями, и, по сути дела, обеспечивал возможность перспективного приемлемого согласования их интересов.

3. *Комбинированный метод*, основы которого разработаны в 1958 г. Научно-исследовательским экономическим институтом Государственного плана, предусматривал определение текущей потребности в специалистах в первые пять лет планируемого периода прямым счетом на основе разработанных типовых штатов, а в последующие годы – определение перспективной потребности на основе коэффициентов насыщенности. Среди основных принципов используемого механизма согласования потребностей производства и возможностей высшей школы выделим:

- принцип плановости – использование плана экономического развития (на средне- и долгосрочную перспективу) в качестве директивного документа, регламентирующего перспективные потребности производства в специалистах и детерминирующего возможности высшей школы в их удовлетворении;

- принцип максимальной эффективности взаимодействия промышленности и высшей школы – использование системы обязательного распределения молодых специалистов;

- принцип государственного регулирования и контроля за функционированием механизма, предусматривающий персональную ответственность субъектов за нарушение регламентаций механизма (руководители вузов обязаны выполнить план распределения, руководители предприятий и организаций – трудоустроить молодого специалиста и обеспечить реализацию его прав, выпускники – отработать на предприятии положенный срок);

- принцип подчиненности социальных потребностей в высшем образовании экономическим, обуславливающий соразмерность темпов развития высшей школы, а соответственно и ее возможностей в подготовке специалистов, росту потребности в них экономики государства, в частности ее промышленного сектора;

- отраслевой принцип применения, базирующийся на развитии единого народнохозяйственного комплекса страны и возможностях использования повышенной мобильности молодых специалистов.

Многие принципы существовавшего механизма выглядят архаичными для системы менеджмент-образования. Однако система обязательного распределения выпускников вузов, подготовленных за счет средств бюджета, адаптированная к новым условиям, безусловно, имеет право на жизнь. К сожалению, отказавшись в начале 1990-х гг. от использования старого механизма, ничего нового не создали. В результате высшая школа, «подстегиваемая» возрастающими социальными потребностями общества, стала экстенсивно развиваться по своей траектории, освободившись от государственного регулирования и ограничивающих ее развитие планов. Учреждения профессионального образования, получив неверный импульс и освободившись от механизмов государственного регулирования и кадрового обеспечения, не проявили способности к саморазвитию в условиях рынка труда.

4. Исходным методом определения экономической потребности экономики в подготовке менеджеров является *межотраслевой баланс*, который представляет собой каркасную модель экономики и дает комплексную характеристику процесса формирования и использования валового национального продукта в отраслевом разрезе. Межотраслевой баланс (МОБ) в СССР стал разрабатываться значительно раньше, чем в США и других странах мира. Первый в мире план – баланс народного хозяйства – был составлен ЦСУ СССР (под рук. П. Попова) за 1923–1924 хозяйственный год и опубликован в 1926 г. В нем практически был реализован комплексный, системный подход к межотраслевым связям; выделен динамичный блок в виде межотраслевого баланса орудий труда, формирующих материально-вещественный потенциал развития экономической системы во времени. Позднее, в начале 1930-х гг., идея «затраты – выпуск» была зафиксирована в работе советского экономиста Крицмана. В дальнейшем теоретические и практические работы в сфере МОБ были возобновлены в СССР в конце 1950-х – начале 1960-х гг. Первый отчетный баланс народного хозяйства был рассчитан за 1959 г., плановые – на 1966, 1972, 1978 и 1982 гг. Недостатком отечественных моделей МОБ стало то, что они разрабатывались в отсутствие рыночных отношений, а потому их практическое значение носило, в основном, технологический, а не экономический характер. Теория МОБ была разработана в США В. В. Леонтьевым как действенный инструмент при анализе и

прогнозировании структурных взаимосвязей в экономике. В России разработкой положений МОБ занимался С. С. Шаталин.

Осознавая необходимость формирования новых механизмов взаимодействия, высшая школа не находит ответа на вопрос, каким должен быть этот механизм: рыночным или регулируемым государством – ведь речь идет о будущем не только отдельной личности с управленческим образованием, но и экономики страны в целом? С учетом мирового опыта существует три возможных пути создания этого механизма: либеральный (западный), с отсутствием вмешательства государства; восточный (японский), с отсутствием рынка труда и смешанный (европейский), сочетающий регулирующие функции государства и рынка труда. Возможна и четвертая альтернатива – формирование собственного (российского) пути развития этого сопряжения.

Вначале определимся с объемом и иерархией потребностей в профессиональной подготовке менеджеров. Следует различать экономическую и социальную потребности: экономическая обусловлена потребностью экономики в необходимом количестве менеджеров соответствующего качества; социальная потребность ориентирует вузы не только на предоставление высшего управленческого образования, но и на воспитание гармоничной личности, передачу культурного наследия, консолидацию общества и т. д. В период планового ведения хозяйства экономическая потребность превалировала над социальной, высшая школа была нацелена в первую очередь на удовлетворение потребностей национальной экономики, ограниченной нормативами. Ей выделялись ресурсы, соразмерные темпам увеличения этой потребности. В настоящее время высшая школа переориентировалась на максимальное удовлетворение социальной потребности, что, без сомнения, правильно, но это противоречит интересам бизнеса.

С 2000-х гг. при значительном увеличении занятых в сфере управления потребности организаций-работодателей (отраслевых организаций) в квалифицированных менеджерах становятся ощутимыми. В 2007 г. принимаются Постановление Правительства РФ «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ в 2007/08 – 2012/13 учебных годах» и Государственный план реализации программы подготовки управленческих кадров. В рамках последнего предусмотрены обучение (в форме профессиональной переподготовки) специалистов в образовательных учреждениях (не менее 5000 человек ежегодно), включая аттестацию для оценки уровня их профессиональной компетентности; организация и стажировка специалистов в ведущих организациях (до 3000 человек ежегодно); организация и отбор специалистов для стажировки за рубежом, в том числе в рамках взаимных обменов (до 2000 российских специалистов ежегодно) и многое другое. И если вузы ориентированы на профессиональную подготовку «первичных менеджеров», не имеющих управленческой практики, то правительственная программа – на переподготовку действующих управленцев.

В 2006 г. начинает действовать первое профессиональное объединение менеджеров «Ассоциация менеджеров России» (АМР), в которую вошли комитеты по ведущим направлениям управленческой деятельности. Ассоциация оказывает методическую поддержку руководителям, организует проведение профессиональных конкурсов. Среди приоритетов АМР – общественная аккредитация программ подготовки менеджеров. В 2010 г. по инициативе АМР было создано «Молодежное движение» с целью объединить начинающих менеджеров для решения профессиональных проблем. Переломным моментом в формировании позитивного отношения к подготовке менеджеров и формулировании «заказа» можно считать появление в 2010 г. Профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией. Квалификационный уровень – 5, 6, 7, 8»,

подготовленного созданным в 2007 г. Национальным центром сертификации управляющих.

К сожалению, в РФ, в отличие от других экономически развитых стран Европы и Северной Америки, и на рынке труда менеджер не является профессией. В 1999 г. в перечень должностей служащих были введены 15 должностей менеджера (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов; Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367, с изм. от 23.12.1996 г., 10.06.1999 г., 29.12.2003 г.) и с тех пор никаких изменений в профессиональном статусе менеджера не произошло. Учреждения высшего профессионального образования и организации-работодатели готовы сотрудничать в сфере подготовки квалифицированных менеджеров, однако нужна политическая воля и национальная политика по данному вопросу.

Среди приоритетных проблем – развитие системы менеджмент-образования в России, что позволит реализовать концепцию непрерывного профессионального образования, повысить качество управленческого образования, сделает выпускников-менеджеров востребованными и конкурентоспособными на международном рынке труда. В нашем понимании *система менеджмент-образования* – это многоуровневая система профориентационной деятельности, профессиональной подготовки и переподготовки специалистов по актуальным проблемам общего и функционального менеджмента, использующая собственные содержание и образовательные технологии, инструменты оценки эффективности подготовки менеджеров и построенная на основе межотраслевого баланса развития национальной и мировой экономики. Прежде всего необходимы описание структуры менеджмент-образования и разработка собственной «национальной модели подготовки менеджера». В настоящее время для подготовки менеджеров заимствуются зарубежные модели (немецкая, американская, японская, английская) и содержательно-организационные формы (в основном, программы MBA), в то время как зарубежные ученые (Г. Минцберг, К. Фи и др.) критикуют данные модели.

Следует подумать о содержании и условиях подготовки менеджеров. Сегодня отсутствует российская система менеджмента как научного знания; кроме определенных ФГОС ВПО не заявлено никаких дополнительных условий освоения образовательной программы для направления «080200 – Менеджмент» по профилям подготовки. Серьезнейшая проблема менеджмент-образования состоит в том, что теория управления как единая научная дисциплина до сих пор не выстроена. Авторы популярного в России учебника по управлению – М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури – признаются, что в основу их книги положен эклектический принцип, поскольку остальные возможные принципы не обеспечивают целостного понимания объекта управления. Представляется, что отсутствие единой теории управления в России обусловлено попыткой построить ее исключительно на эмпирической основе, в то время как общая теория управления не может быть выведена эмпирическим путем. В основу науки должна быть положена онтология объекта управления, описывающая его наиболее общие и важные, сущностные характеристики, «встроенная» в схему организации деятельности менеджера по поводу этого объекта [1, 3, 13]. Для этой схемы должны быть разработаны методы идентификации конкретного объекта управления и конкретной ситуации, а затем – способы построения действий менеджера по результатам такой идентификации. Таким образом будет создана методологическая база управления на основе онтологий и способов идентификации. Для проблемных ситуаций она сохранит ценность как методологическая основа получения и использования необходимых менеджеру знаний.

Выпускники учреждений профессионального образования, как правило, не готовы к выполнению должностных обязанностей. Причина в том, что в

программу обучения положен классический подход к решению управленческих проблем. Суть сводится к тому, что осваивается набор процедурных правил, описывающих технологическую цепочку управления и технологии разрешения критических ситуаций. Процедурные правила «обкатывают» в процессе обучения на семинарах, отрабатывают и уточняют при прохождении практик, а затем переводят в стандарт деятельности будущего менеджера. Стандартам профессиональной деятельности и обучают в вузе. Однако, попадая в нестабильные условия деятельности отраслевых организаций, менеджеры понимают, что стандарты ограничивают видение организационных проблем. Проблемы усложняются, а стандарты деятельности, которым обучают менеджеров последние пять лет, не меняются. Это замедляет срок их адаптации как менеджеров и увеличивает затраты работодателя на профессиональное обучение. Во многом это обусловлено тем, что за время обучения по специальности у выпускников – менеджеров в полном объеме не сформированы универсальные и профессиональные компетенции. В процессе практик и стажировок, в условиях деятельности, развиваются специальные (отраслевые) компетенции. Организация образовательного процесса направлена на усвоение профессиональных знаний и умений, связанных с предметом управленческого труда (знаниевый подход). Разнообразие дисциплин учебного плана, интенсивность их освоения, ограниченное количество часов на изучение не обеспечивают применение большей части знаний в конкретных профессиональных ситуациях, что составляет основу формирования универсальных и профессиональных компетенций [11, 12, 15]. Объединить профессиональные знания и умения должны именно профессиональные ситуации, имитируемые образовательными технологиями. В условиях дисциплинарного разделения это практически невозможно, так как необходимо интегративное обучение менеджменту.

Современные тенденции развития экономики и разделения труда свидетельствуют, что в ближайшие 10...15 лет экономическая специализация России будет формироваться в отраслях и потребует подготовки отраслевых менеджеров для базовых организаций по видам экономической деятельности: добыча полезных ископаемых; обрабатывающее производство, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, транспорта, связи и коммуникаций, сектора услуг и социальной сферы. Поэтому профессиональное образование и обновление номенклатуры специальностей менеджмента должны осуществляться с учетом требований реальных секторов экономики. Следовательно, подготовка менеджеров должна быть пространственно детерминированной и осуществляться на основе сочетания производственно-отраслевого и территориального принципа. Переход к производству, основанному на современных технологиях, характеризующемуся высокой наукоемкостью и ориентацией на управление жизненным циклом продукта, предъявляет новые требования к уровню управленческой деятельности, от которой зависят конкурентоспособность и выживание российской экономики, т. е. требования к подготовке менеджеров, которые в условиях конкретных организаций смогут осуществить переход от политики выживания к стратегии развития.

Требуется иной подход к финансированию программ подготовки менеджеров: от создания бизнес-инкубаторов и тренинговых моделей бизнеса до информационно-технической и финансовой поддержки преподавателей. Целесообразно в качестве преподавателей привлекать представителей бизнеса – действующих менеджеров, однако в условиях государственного вуза преподавательская деятельность не всегда инвестиционно привлекательна.

Следует активизировать взаимодействие субъектов при подготовке менеджеров, для чего на рынке труда необходимо:



- работодателям – представителям базовых организаций основных видов экономической деятельности – составить перечень компетенций, которыми должен обладать выпускник (менеджер) для условий конкретного вида экономической деятельности или профессиональной функции в организации;

- учреждениям профессионального образования – исследовать схему распределения выпускников по базовым организациям основных видов экономической деятельности и должностям; у менеджеров этих организаций определить перечень компетенций и оценить уровень их развития (на примере действующих менеджеров и выпускников);

- государству – при определении контрольных цифр ориентироваться на потребности базовых организаций основных видов экономической деятельности, а не на финансовую составляющую профессионального обучения; на период до 2015 г. временно ввести систему государственного регулирования распределения выпускников – менеджеров для устранения дисбаланса спроса и предложения на подготовку данных специалистов.

Таким образом, для обеспечения поступательного и инновационного развития российской экономики необходимо формирование национальной политики по проблеме профессиональной подготовки и развитию рынков труда менеджеров.

#### **Список литературы**

1. Асаул, А. Н. Внутренний кризис университетского менеджмент-образования/ А. Н. Асаул, Л. Ф. Манаков // Экономическое возрождение России. – 2009. – №2(20). – С. 70– 81.
2. Асаул, А. Н. Профессиональная компетентность и квалификация выпускника/ А. Н. Асаул// Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – № 10. – С. 32–33.
3. Асаул, А. Н. Дискриминация менеджмента как учебной и научной дисциплины/ А. Н. Асаул //Международный журнал экспериментального образования. – 2011. –№ 5. – С. 151–155.
4. Бездудная, А. Г. Тенденции развития высшего образования США и России / А. Г. Бездудная // Экономическое возрождение России. – 2008. – №1 (15). – С. 41–50.
5. Беляев, М. К. Методология адаптивного управления качеством образовательной деятельности/ М. К. Беляев, М. В. Маркова // Экономическое возрождение России. – 2009. – №1(19). – С. 38–50.
6. Долгосрочный прогноз развития экономики России на 2007–2030 годы. – М.: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, 2007. – 51 с.
7. Звонников, В. И. Высшее профессиональное образование в области менеджмента: статистика развития и динамика изменений: аналитический обзор/ В. И. Звонников. – М.: ГУУ, 2009. – 50 с.
8. Менеджмент корпорации и корпоративное управление / А. Н. Асаул, В. И. Павлов, Ф. И. Бескиерь, О. А. Мышко – СПб.: Гуманистика, 2006. – 328 с.
9. Модернизация экономики на основе технологических инноваций / А. Н. Асаул [и др.]. – СПб: АНО «ИПЭВ», 2008. – 606 с.
10. Петров, А. А. Наука и образование как элементы стратегии экономического роста России / А. А. Петров, М. В. Аристова // Экономическое возрождение России. – 2010. – № 1(23). – С. 45–50.
11. Сергеева, М. Г. Подготовка специалистов экономического профиля посредством разработки модели профессиональной компетентности на пути экономического возрождения России/ М. Г. Сергеева // Экономическое возрождение России. – 2008. – №2(16). – С. 63–69.
12. Сергеева, М. Г. Подготовка специалистов экономического профиля посредством разработки модели профессиональной компетентности на пути экономического возрождения России / М. Г. Сергеева // Экономическое возрождение России. – 2008. – №1(15). – С. 50–55.

13. Структурная и институциональная модернизация экономики России: секторальный анализ в контексте мирового развития / отв. ред. Ю. В. Куренков; Ин-т мировой экономики и международных отношений РАН. - М.: Наука, 2006. - 415 с.

14. Чупрунов, Д. И. Экономика, организация и планирование высшего образования/ Д. И. Чупрунов, Е. Н. Жильцов. - М.: Высшая школа, 1988. - 175 с.

15. *Shemyatikhina, L.* Russian experience realization of competent in manager training program/ L. Shemyatikhina // Journal for economics and management science of faculty of economics-south-western university. - Blagoevgrad. - Vol. VI, № 2. - 2010. - P. 68-77.

### The list of the literature

1. *Asaul, A. N.* Internal crisis of the university management education / A. N. Asaul, L. F. Manakov // Russia's economic recovery. - 2009. - № 2 (20). - P. 70-81.

2. *Asaul, A. N.* Professional competence and qualifications of the graduate/ A. N. Asaul// International Journal of Experimental Education. - 2011. - № 10. - P. 32-33.

3. *Asaul, A. N.* Discrimination management as an academic discipline and/ A. N. Asaul // International Journal of Experimental Education. - 2011. - № 5. - P. 151-155.

4. *Bezudnaya, A. G.* Trends in U.S. higher education and Russia / A. G. Bezudnaya // Economic revival of Russia. - 2008. - № 1 (15). - P. 41-50.

5. *Belyaev, M. K.* Adaptive control methodology for the quality of educational activities / M. K. Belyaev, M. V. Markov // Economic revival of Russia. - 2009. - № 1 (19). - P. 38-50.

6. Long-term forecast of development of Russian economy in 2007-2030 years. - M.: Institute of Economic Forecasting, 2007. - 51 p.

7. *Zvonnikov, V. I.* Higher professional education in the field of management: the development of statistics and dynamics of changes: an analytical review/ V. I. Zvonnikov. - Moscow: State University of Management, 2009. - 50 p.

8. Management of the corporation and corporate governance / A. N. Asaul, V. I. Pavlov, F. I. Beskier, O. A. Myshko. - SPb.: Humanistika, 2006. - 328 p.

9. Modernization of the economy based on technological innovation / A. N. Asaul etc. - SPb.: ANO «IPEV», 2008. - 606 p.

10. *Petrov, A. A.* Science and education as elements of a strategy for economic growth in Russia / A. A. Petrov, M. V. Aristova // Economic revival of Russia. - 2010. - № 1 (23). - P. 45-50.

11. *Sergeeva, M. G.* Preparation of experts of the economic structure by means of development of model professional competence for the way economic revival of Russia / M. G. Sergeeva // Economic revival of Russia. - 2008. - № 2 (16). - P. 63-69.

12. *Sergeeva, M. G.* Preparation of experts of the economic structure by means of development of model professional competence for the way economic revival of Russia / M. G. Sergeeva // Economic revival of Russia. - 2008. - № 1 (15). - P. 50-55.

13. Structural and institutional modernization of Russian economy: sectoral analysis in the context of global development / Ed. Y. Kurenkov, Institute of World Economy and International Relations. - Moscow: Nauka, 2006. - 415 p.

14. *Chuprunov, D. I.* Economy, the organization and planning выс-шего formations/ D. I. Chuprunov, E. N. Zhgilcov. - Moscow: Higher School, 1988. - 175 p

15. *Shemyatikhina, L.* Russian experience realization of competent in manager training program / L. Shemyatikhina // Journal for economics and management science of faculty of economics-south-western university. - Blagoevgrad. - Vol. VI, № 2. - 2010. - P. 68-77.