

# Профиль «Управление человеческими ресурсами» в направлении «Менеджмент» нас не устраивал



Ардальон Кибанов, заведующий кафедрой управления персоналом Государственного университета управления (ГУУ), председатель секции «Управление персоналом» Учебно-методического объединения (УМО) вузов по образованию в области менеджмента 7.04.2011

*В стандартах третьего поколения выделено отдельное направление подготовки «Управление персоналом» и в бакалавриате, и в магистратуре. Хотя первоначально планировалось ограничиться соответствующим профилем в рамках направления подготовки «Менеджмент». Как удалось этого добиться? И в чем преимущества новых стандартов по управлению персоналом?*

— Ардальон Яковлевич, почему все-таки было принято решение о выделении отдельного направления «Управление персоналом»? Ведь первоначально речь шла о профиле в рамках направления «Менеджмент».

— Действительно, по сфере деятельности «Экономика и управление» было предусмотрено два образовательных направления «Экономика» и «Менеджмент». При этом специальности, по которым шла подготовка специалистов и сейчас еще идет обучение, были включены в эти направления в качестве профилей. Так, в рамках направления «Менеджмент» вместо специальности «Управление персоналом» планировали открыть профиль «Управление человеческими ресурсами».

Но в рамках нынешних специальностей предусмотрены также специализации, которых нет в профилях. При этом сокращается срок обучения – с пяти лет в специалитете до четырех лет в бакалавриате.

Естественно, что нас как основателей образования в области управления персоналом в нашей стране - в 1990 году в ГУУ была создана первая в стране кафедра управления персоналом – это не устраивало. При таком подходе исчезал специалист по управлению персоналом – он «спускался» на уровень профиля, при этом объем профильных дисциплин в рамках направления невелик, он не позволяет дать необходимые знания.

Кроме того, надо учитывать, что управление персоналом находится на стыке ряда направлений – прежде всего, экономики, управления, социологии, психологии. Поэтому подготовка в рамках одного направления «Менеджмент» была бы неполноценной.

Мы с коллегами даже стали называть профилизацию «макдональдизацией». Дело в том, что небольшой ресторан при автомобильном заводе, который сначала был у братьев Макдональдов, не позволял им заработать много денег. Тогда они и решили организовать бизнес по образцу заводского конвейера – продавать еду, приготовленную по простой технологии, с меньшим количеством компонентов, зато в больших объемах и быстро... По такому же принципу, на мой взгляд, у нас будет проходить подготовка бакалавров менеджмента - быстро и с небольшим объемом профильных дисциплин.

**— А как удалось убедить Минобрнауки выделить отдельное направление? Другие специальности – к примеру, маркетинг – преобразованы в профили.**

— Совместно с Российской академией государственной службы (РАГС) мы разработали проекты стандартов, которые в Министерстве образования и науки сначала отказались принимать, пояснив, что нет необходимости в отдельном направлении – есть соответствующий профиль в рамках направления «Менеджмент». Тогда мы стали обращаться в правительство, Государственную думу, Совет федерации, администрацию президента, и в конце концов нас услышали и поддержали – особенно в администрации президента, откуда было направлено письмо министру Андрею Фурсенко с обоснованием необходимости выделения направления «Управление персоналом». Фурсенко поставил этот вопрос на заседании Совета при Минобрнауки по ФГОС, где нас также поддержали. И вскоре вышел приказ об открытии направления.

В этом году будет объявлен набор на направление «Управление персоналом». Профиль «Управление человеческими ресурсами», который должны были открыть в рамках направления «Менеджмент», упраздняется.

**— Как бы вы оценили готовность вузов к переходу на новые стандарты - с учетом того, что решение о создании направления «Управление персоналом» было принято меньше года назад.**

— На мой взгляд, готовность к переходу на стандарты третьего поколения высокая. Как только было принято решение об открытии направления, мы стали разрабатывать примерную основную образовательную программу, и в ноябре 2010 года она уже была утверждена УМО по образованию в области менеджмента, которое возглавляет ГУУ. Стандарты по управлению персоналом утверждены Минобрнауки в декабре 2010 года. Сейчас в вузах есть все необходимые документы - учебные планы, программы дисциплин и практик, методические указания к курсовым проектам и выпускным квалификационным работам.

По направлению «Управление персоналом» обучают около 150 вузов - мы со всеми довольно плотно общаемся, регулярно проходят заседания секции «Управление персоналом» Учебно-методического объединения по менеджменту. О том, как работать по новым стандартам, новой основной образовательной программе мы обсуждали на заседании нашей секции УМО в ноябре. Планируем провести еще два заседания – в мае и октябре.

Мы всегда готовы ответить на вопросы по электронной почте и телефону. В случае необходимости возможен обмен преподавателями: если в вузе нет специалиста по какому-либо курсу, сотрудники кафедр других вузов могут приехать с лекциями.

У себя на кафедре мы регулярно собираемся – обсуждаем содержание программ и учебников, начинать разрабатывать которые надо будет уже сейчас.

Я убежден: переход на новые стандарты пройдет успешно, и по качеству подготовки это будет шаг вперед. Благодаря тому, что создано отдельное образовательное направление, мы не только сохранили прежние дисциплины, но и приобрели новые, вариативные, у нас будут свои профили («Управление персоналом организации», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы», «Экономика труда», «Управление занятостью», «Рекрутмент» и т.д.).

**— А в чем специфика стандарта подготовки магистров управления персоналом? Это дальнейшая специализация по намеченным в бакалавриате профилям?**

— Да, в какой-то мере это углубление профилей, мы исходили из того, что студенты получили в бакалавриате базовую подготовку и должны иметь возможность для более глубокой специализации. Мы готовим магистров для трех сфер – преподавательской, научно-исследовательской деятельности и бизнеса.

Предусмотрено около 20 магистерских программ. Таким образом мы обеспечили вузам возможность выбора: в зависимости от запросов работодателей, спроса проводить набор на ту или иную программу.

**— Часто говорят, что сложности у вузов при переходе на новые стандарты вызовет компетентностный подход. Допустим, как можно будет оценивать компетенции в рамках обычного экзамена?**

— На мой взгляд, это не проблема. Стандарты предоставляют свободу относительно форм контроля. Можно применять самые разные формы экзаменов. Чтобы поставить оценку, необязательно принимать экзамен по

билетам: контроль знаний можно проводить в течение семестра любым утвержденным на кафедре способом.

В компетентностном подходе, по моему мнению, заключено основное преимущество новых стандартов. Теперь мы, не распыхываясь, сосредотачиваемся на формировании компетенций – мы знаем, чему мы учим. В новых стандартах велика доля вариативных дисциплин, и вузы сами могут выбирать дисциплины, формирующие необходимые компетенции с учетом потребностей работодателей и особенностей регионов.

У нас разработана целая система компетенций. К примеру, у бакалавров управления персоналом 78 профессиональных компетенций, и мы формировали их с учетом мнения работодателей (мы сотрудничали с крупными компаниями – «Банком России», «Газпромом», «Российскими железными дорогами»). Так, именно работодатели попросили добавить в стандарт больше экономических дисциплин, и мы добавили экономическую теорию, экономику предприятия.

**— В новых стандартах аудиторная работа ограничена 40 процентами учебного времени. Значит ли это, что вузы будут активно внедрять новые безлекционные формы работы со студентами?**

— Стандарты действительно стимулируют новые формы работы. Но будут ли преподаватели их внедрять, во многом зависит от того, как организован учебный процесс в вузе, на кафедре. Преподавателю, конечно, проще из года в год читать одни и те же лекции несмотря на то, что безлекционные формы обучения бывают эффективнее. Мы убедились в этом, когда отказались от традиционных лекций по курсу «Конфликтология» - мы сняли учебный художественный фильм по этой дисциплине и показываем его студентам.

Объяснить двадцатилетним людям, что такое производственный конфликт, довольно сложно. Другое дело, когда мы его показываем - предположим, конфликт между мастером и рабочим по поводу сменного задания, позиции участников, их поведение. После этого проходит обсуждение способов разрешения конфликта, подготовиться к дискуссии студенты могут самостоятельно по учебнику. В результате - времени для освоения дисциплины требуется в два раза меньше, а знания усваиваются крепче.

*Беседовала Елена Кузнецова*