

На правах рукописи



ДЕРГАЛЕВА Ирина Юрьевна

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА
МЕНЕДЖЕРОВ В СИСТЕМЕ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Челябинск – 2009

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении
высшего профессионального образования
«Южно-Уральский государственный университет»

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Резанович Ирина Викторовна.

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Ильясов Дмитрий Федорович,

кандидат педагогических наук, доцент
Зайко Елена Михайловна.

Ведущая организация: **ГОУ ВПО «Магнитогорский государствен-
ный университет».**

Защита состоится **23 января 2009** г. в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.11 по присуждению ученой степени доктора педагогических наук по специальности: 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования в ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И.Ленина, 76.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет».

Текст автореферата размещен на сайте университета: [http:// www.susu.ac.ru](http://www.susu.ac.ru)

Автореферат разослан 22 декабря 2008 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат педагогических наук,
доцент



Кийкова Н.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Кризис мировой экономики, начавшийся осенью 2008 года обострил необходимость разработки новых условий и механизмов управления, обеспечивающих долгосрочную конкурентоспособность России в мировом сообществе. Несомненно, конкурентные преимущества современной высокоразвитой страны, региона или предприятия детерминированы особенностями человека и теми факторами, которые непосредственно обеспечивают эффективность его профессиональной деятельности.

В условиях рыночной экономики, отличающейся нестабильностью внешней среды, эффективные управленческие решения – главное условие устойчивого функционирования предприятия. Следовательно, специалисты, определяющие судьбу предприятия, – это менеджеры. Но практика показала, что сегодня стремительное отставание способности менеджеров справляться с изменениями в окружающем мире от темпов этих изменений стало одной из реальных угроз стабильному развитию России.

В последние годы появилось большое количество работ, посвященных проблеме подготовки руководителей (Н.В. Кузьмина, Э.М. Никитин, И.В. Резанович, В.А. Сластенин, Ю.И. Турчанова, С.А. Щенников и др.). Эти научные поиски осуществлялись на основе и под влиянием теоретических разработок по образованию взрослых (С.Г. Вершловский, С.И. Змеев, Ю.Н. Кулюткин, В.Г. Онушкин, Г.С. Сухобская, Е.П. Тонконогая и др.).

Появились новые образовательные системы, что потребовало новых теоретических разработок от ученых. Так, бизнес-образованию уделили большое внимание В.В. Годин, Л.И. Евенко, А.В. Молодчик, С.К. Мордовин, И.В. Резанович, С.Р. Филонович и др., дистанционному образованию посвятили свои исследования А.А. Вербицкий, В.И. Овсянников, А.Г. Теслинов, В.П. Тихомиров, А.Г. Чернявская, С.А. Щенников и др. Особенности открытого образования изучали В.М. Филиппов, В.П. Тихомиров и др. Первые разработки теории и практики образовательных процессов в новых системах направлены на систематизацию накопленного зарубежными коллегами опыта, создание системы образования в новых условиях, отбор содержания, форм, методов обучения, создание российских программ «Подготовка управленческих кадров для народного хозяйства России (Президентская программа) и «Мастер делового администрирования» (МВА) мирового уровня.

Предопределяет успешность непрерывного развития человека имеющийся потенциал (личностный, интеллектуальный, творческий и т.п.). В настоящее время активно разрабатывается концепция человеческого потенциала, которая развивалась в виде ряда самостоятельных теорий: трудового потенциала (Л.И. Абалкин, Б.М. Генкин, А.Я. Кибанов, Д.С. Львов и др.); образовательного потенциала (А. Г. Гончаров, Е.А. Неживенко и др.); инновационного потенциа-

ла (М.А. Бендиков, В.П. Горшенин, К.А. Лега и др.); профессионального потенциала (Е.А. Резанович и др.).

Особым направлением развития концепции человеческого потенциала стала разработка методов его диагностики, из зарубежных авторов наиболее заметны труды И. Ансоффа, П. Друкера, Дж. Куинна, Г. Минцберга, Г. Саймона, Э. Петтигрю, Э. Эндрюса. Среди российских ученых наиболее значимые исследования осуществили В.Н. Гунин, С.Ю. Ляпина, А.Г. Поршнева, З.П. Румянцова, Н.А. Саломатина. Из анализа имеющихся научных разработок можно сделать вывод, что проблемой развития «потенциала» человека занимаются в большинстве случаев экономисты и управленцы, иногда психологи. Эта проблема пока не стала предметом рассмотрения профессиональной педагогики.

Таким образом, в теории и практике развития профессионального потенциала менеджеров сложилась ситуация, которая характеризуется рядом **противоречий**:

– *на социально-педагогическом уровне* – между потребностью рыночной экономики в высококвалифицированных менеджерах, заинтересованных в развитии своего предприятия, получении прибыли и недостаточно эффективным применением современных форм, методов и средств обучения менеджеров в системе бизнес-образования;

– *на научно-теоретическом уровне* – между необходимостью научного обоснования педагогических средств развития профессионального потенциала менеджера в системе бизнес-образования и слабой теоретической разработанностью данного вопроса;

– *на научно-методическом уровне* – между необходимостью повышения эффективности научно-методического сопровождения процесса развития профессионального потенциал менеджера в системе бизнес-образования и недостаточностью разработок в данном направлении.

Данные противоречия определили **проблему** исследования, которая заключается в поиске и научном обосновании содержания, методов, средств и методик развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования.

На основе вышеизложенного, мы констатируем важность и актуальность поставленной проблемы в социально-практическом и теоретико-методическом аспектах и формулируем **тему** диссертационной работы следующим образом: **«Развитие профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования»**.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить модель развития профессионального потенциала менеджера в системе бизнес-образования и педагогические условия ее эффективной реализации.

Объект исследования – процесс подготовки менеджеров в системе бизнес-образования.

Предмет исследования – педагогическое обеспечение процесса развития профессионального потенциала менеджера.

Гипотеза исследования: развитие профессионального потенциала менеджера в системе бизнес-образования будет осуществляться успешно, если:

1. На основе системного, деятельностного и акмеологического подходов спроектировать и реализовать модель развития профессионального потенциала менеджеров.

2. Определить и экспериментально проверить комплекс педагогических условий эффективного функционирования модели, включающий:

– реализацию эдхократического принципа организации обучения менеджеров в Центре дополнительного профессионального образования;

– педагогическую поддержку менеджеров в освоении программ бизнес-образования с учетом их профессионального и витагенного опыта;

– обеспечение непрерывного развития профессионального потенциала в рамках саморегулируемых профессиональных ассоциаций менеджеров.

3. Разработать и внедрить технологию развития профессионального потенциала менеджеров.

В соответствии с целью и выдвинутой гипотезой были сформулированы следующие **задачи** исследования:

1. Изучить и проанализировать проблему развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования.

2. Уточнить понятия «профессиональный потенциал менеджера» и «развитие профессионального потенциала менеджеров»; определить механизм и показатели развития профессионального потенциала менеджеров.

3. Разработать и экспериментально проверить модель развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования.

4. Выявить, теоретически обосновать и экспериментально проверить комплекс педагогических условий эффективной реализации модели развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования.

5. Разработать технологию развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования.

Теоретико-методологическую базу исследования составляют:

– системный подход к отражению процессов и явлений объективной реальности (А.Н. Аверьянов, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, В.С. Тюхтин, Э.Г. Юдин и др.);

– положения деятельностного подхода (Б. Г. Ананьев, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Л. Леонтьев, А.Р. Лурия, В.Н. Мясищев, Р.С. Немов, С.Л. Рубинштейн, Д.Б. Эльконин и др.);

– акмеологический подход к исследованию проблем дополнительного профессионального образования (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.П. Ситников и др.);

– концепции развития потенциала личности (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, В.Н. Марков, В.Н. Мясищев, Б.Д. Парыгин, В.К. Сафонов, В.И. Слободчиков, Н.И. Шевандрин и др.);

– теории и концепции управленческой деятельности (А.Г. Гостев, А.А. Деркач, Т.С. Кабаченко, Ю.Д. Красовский, Р.Л. Кричевский, Е.С. Кузьмин, А.Л. Свенцицкий, И.В. Резанович, А.А. Русалинова, А.Ф. Шикун, Ю.И. Шорохов и др.);

– научные концепции дополнительного профессионального образования (Ю.П. Азаров, Д.Ф. Ильясов, В.Г. Онушкин, Е.П. Тонконогая и др.): бизнес-образования (Л.И. Ивенко, С.Р. Филонович, И.В. Резанович, С.А. Щенников и др.).

Методы исследования. В исследовании использовались *теоретические методы*: анализ нормативных документов, философской и психолого-педагогической литературы, понятийно-терминологический анализ базовых определений исследования, системный анализ; *эмпирические методы*: анкетирование, тестирование, изучение личных дел и продуктов деятельности слушателей курсов повышения квалификации и переподготовки в системе дополнительного профессионального образования, педагогическая экспертиза, методы математической статистики.

База исследования. Экспериментальная работа проводилась в Центре дополнительного профессионального образования Южно-Уральского государственного университета, в Челябинском филиале Уральского института государственной службы, в Международном институте менеджмента «ЛИНК». Всего в экспериментальной работе приняло участие 453 менеджера и 7 преподавателей.

Исследование проводилось в три взаимосвязанных этапа с 2004 по 2008 гг.

Этапы исследования. *На первом этапе* (2004–2006 гг.) изучалась философская, психологическая и педагогическая литература по теме исследования, выявлялось состояние изучаемой проблемы в практике бизнес-образования. Осуществлялась разработка модели развития профессионального потенциала менеджеров и определение особенностей её функционирования в системе бизнес-образования. Проводился констатирующий эксперимент. Полученные данные позволили сформулировать рабочую гипотезу, определились цели и задачи, объект и предмет исследования.

Второй этап (2006–2007 гг.) связан с организацией формирующего эксперимента по внедрению модели развития профессионального потенциала менеджеров в систему бизнес-образования. Для этого была предложена авторская технология развития профессионального потенциала менеджеров. Проводилось отслеживание результатов внедрения модели и педагогических условий её эффективного функционирования.

На третьем этапе (2007–2008 гг.) анализировались и обобщались итоги теоретико-экспериментального исследования, определялась логика изложения материала, уточнялись теоретические и практические выводы, осуществлялось оформление полученных результатов. Данные исследования были обобщены в методических рекомендациях, положены в основу докладов, сделанных на Всероссийских научно-практических конференциях.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Модель развития профессионального потенциала менеджеров является ориентировочной основой для построения образовательного процесса в системе бизнес-образования. Структурными компонентами модели являются: целевой, содержательный, процессуальный, результативный. При этом целевой компонент включает все многообразие целей и задач, определяющих направленность развития профессионального потенциала менеджеров. Содержательный компонент отражает предмет деятельности, лежащий в основе развития профессионального потенциала менеджера. Процессуальный компонент определяет различные сочетания формы, методов и средств взаимодействия субъектов бизнес-образования. Результативный компонент отражает механизм диагностики результатов развития профессионального потенциала менеджеров.

2. Комплекс педагогических условий обеспечивает эффективную реализацию модели развития профессионального потенциала менеджера. Первое условие определяет место и роль эдхократического принципа организации обучения менеджеров в Центре дополнительного профессионального образования. Регламентация педагогической поддержки менеджеров в освоении программ бизнес-образования с учетом их профессионального и витагенного опыта находит отражение во втором условии. Третье условие основывается на идее непрерывного развития профессионального потенциала в рамках саморегулируемых профессиональных ассоциаций менеджеров.

3. Технология развития профессионального потенциала менеджеров обеспечивает поэтапное совершенствование креативного и системного мышления, рефлексивных, творческих и исследовательских умений, способности решать проблемы и принимать эффективные управленческие.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

1. Разработана модель развития профессионального потенциала менеджеров, направленная на поддержку субъектов предпринимательства и управления, реализация которой осуществляется в системе бизнес-образования.

2. Теоретически обоснован и экспериментально проверен комплекс педагогических условий успешного функционирования модели развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования.

3. Спроектирована технология развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования, предполагающая поэтапное совершенствование креативного и системного мышления, рефлексивных, творческих

и исследовательских умений, способности решать проблемы и принимать эффективные управленческие решения в условиях рыночных отношений.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что:

1. Систематизированы научные взгляды ученых к трактовке понятий «профессиональный потенциал» и «развитие профессионального потенциала». Уточнены понятия «профессиональный потенциал менеджера» и «развитие профессионального потенциала менеджера».

2. Определен механизм развития профессионального потенциала менеджера, основывающийся на разрешении диалектического противоречия между составляющими профессионального потенциала – субпотенциалами: реализованным и нереализованным.

3. Построенная модель и условия её реализации служат ориентиром для конструирования педагогических технологий профессионального развития специалистов различных экономических сфер.

Практическая значимость исследования состоит:

– во внедрении в практику дополнительного профессионального образования технологии развития профессионального потенциала менеджеров;

– в разработке критериев и уровневых характеристик профессионального потенциала менеджеров;

– в возможности использования материалов исследования в дополнительном профессиональном образовании предпринимателей и представителей малого и среднего бизнеса, а также в системе внутрифирменного повышения квалификации управленческих кадров.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивалась выбранной методологической основой; применением комплекса методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования; целенаправленной опытно-экспериментальной работой; репрезентативностью полученных диагностических данных; соответствием полученных результатов имеющимся научным представлениям в теории и практике дополнительного профессионального образования.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись:

– в педагогической деятельности преподавателей, осуществляющих образовательный процесс по программе подготовке управленческих кадров для народного хозяйства России;

– посредством выступлений на международных конференциях: «Лидерство и персональный бренд», Челябинск, 2007; «Управление инновационным развитием предприятия», Челябинск, 2008;

– всероссийских конференциях: «Подготовка управленческих кадров в XXI веке», Челябинск, 2007; «Современные тенденции развития теории и практики управления отечественными предприятиями», Ставрополь, 2007; «Профессиональная подготовка выпускников к рынку труда, Тюмень, 2008; «Управление

персоналом: от стереотипов к инновациям», Челябинск, 2008; «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров», Челябинск, 2005, 2006, 2007, 2008;

– с помощью публикаций результатов исследования;

– внедрением результатов диссертационного исследования в педагогическую практику системы бизнес-образования.

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка (217 источников) и приложения.

Основное содержание работы

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования; определяется объект, предмет, цель и задачи исследования; излагается теоретико-методологическая основа исследования; описываются этапы его организации; раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования; формулируются положения, выносимые на защиту, а также показываются направления апробации и внедрения полученных результатов.

В первой главе – «Теоретические основания развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования» – осуществлён анализ состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике; рассмотрены основополагающие понятия исследования и подходы современных ученых по изучаемому вопросу; определена сущность, состав и структура профессионального потенциала менеджеров; спроектирована модель развития профессионального потенциала менеджеров; определены педагогические условия эффективной реализации данной модели в системе бизнес-образования.

На основе анализа теоретических подходов к определению понятий «потенциал» и «профессиональный потенциал», а также особенностей профессиональной деятельности менеджера осуществлено уточнение содержания понятия «профессиональный потенциал менеджера». При его определении мы опирались на концепции общей и социальной психологии (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, В.Н. Марков, В.Н. Мясищев, Б.Д. Парыгин, В.К. Сафонов и др.), философско-гуманистические теории личности (А. Маслоу, Г. Аспорт, К. Роджерс, Э. Фромм и др.), социально-философские подходы к воспитанию человека (Н.А. Бердяев, Н.О. Лосский, В.В. Розанов и др.). Кроме того, мы исходили из анализа содержания и функций управленческого труда (А.А. Деркач, Т.С. Кабаченко, Ю.Д. Красовский, Р.Л. Кричевский, Е.С. Кузьмин, А.Л. Свенцицкий, И.В. Резанович, А.А. Русалинова, А.Ф. Шикун, Ю.И. Шорохов и др.).

Под профессиональным потенциалом менеджера нами понимается целостная самоуправляемая и саморазвивающаяся система, объединяющая ресурсные возможности менеджера с внешними условиями его профессиональной деятельности, особенностью которой является взаимосвязь и взаимообусловлен-

ность личностных качеств, профессионально-управленческих знаний и способностей менеджера в сфере управленческой деятельности.

Личностные качества менеджера (его ценностные установки, уровень самооценки и притязаний) обуславливаются влиянием генетических и социальных факторов. Профессионально-управленческие знания менеджера формируются (и развиваются) в результате его включения в процессы профессиональной подготовки, самообразования, а в дальнейшем - повышения квалификации в системе дополнительного профессионального образования или бизнес-образования. Способности менеджера в сфере управленческой деятельности совершенствуются в ходе его непосредственной профессиональной деятельности, иными словами, речь идет о профессиональном факторе влияния.

Профессиональный потенциал менеджера включает, с одной стороны, его реальные профессиональные возможности, его способности к эффективной управленческой деятельности, а с другой стороны – еще не реализованные профессиональные свойства и внутренние резервы. Иными словами, профессиональный потенциал менеджера представляет собой единство двух составляющих – субпотенциалов: реализованного и нереализованного.

Реализованный потенциал менеджера определяется его опытом профессионально-управленческой деятельности. Нереализованный потенциал представлен ценностно-смысловой структурой личности менеджера и определяет направления изменений его профессионального потенциала.

Профессиональный потенциал менеджера не является его врожденным качеством, он формируется и развивается в учебной, а затем – и в профессиональной деятельности. В исследования А.А. Деркача, В.Ф. Мамонтова, В.Н. Маркова, О.О. Киселевой обосновано, что развитие профессионального потенциала может осуществляться по неограниченно большому количеству вариантов. При этом в каждом из таких вариантов представлена свойственная специалисту психологическая структура, проявляющаяся в деятельности.

В нашем исследовании под развитием профессионального потенциала менеджеров понимается процесс изменения его ресурсных возможностей (личностных качеств, профессионально-управленческих знаний и способностей в сфере управленческой деятельности), обусловленный разрешением диалектического противоречия между реализованным и нереализованным субпотенциалами. Иными словами, разрешение противоречия между опытом управленческой деятельности менеджера и ценностно-смысловой структурой его личности лежит в основе развития профессионального потенциала.

Развитие профессионального потенциала менеджеров рассмотрено нами как целостный и целенаправленный процесс. Предложена модель развития профессионального потенциала менеджеров. В качестве методологических оснований проектирования модели выбраны системный, деятельностный и акмеологический подходы.

Системный и деятельностный подходы позволяют выделить общее направление построения модели развития профессионального потенциала менеджера, детерминированное сущностными характеристиками изучаемого процесса. Их реализация находит отражение в определении системных особенностей построения процесса развития профессионального потенциала, а также в выявлении деятельностной специфики его содержания. Акмеологический подход помогает определить факторы, содействующие и препятствующие достижению вершин профессионализма, а также закономерности в организации обучения менеджеров, совершенствования и коррекции их профессиональной деятельности.

Основными структурными элементами модели развития профессионального потенциала менеджеров рассматриваются следующие: целевой, содержательный, процессуальный, результативный. Целевой компонент включает все многообразие целей и задач, определяющих направленность развития профессионального потенциала менеджеров. Содержательный компонент отражает предмет деятельности, лежащий в основе развития профессионального потенциала менеджера. Доминирующую часть в этом предмете занимает содержание дополнительного профессионального образования, которое реализуется в системе бизнес-образования. Процессуальный компонент определяет различные сочетания форм, методов и средств взаимодействия субъектов бизнес-образования. Результативный компонент характеризует промежуточные и конечные результаты деятельности всех субъектов по развитию профессионального потенциала менеджеров.

В соответствии с деятельностным подходом нами определены основные этапы реализации данной модели, а именно ориентационный, содержательно-определяющий и деятельностно-развивающий. Выделение данных этапов позволило придать проектируемой модели деятельностный характер. Содержательная интерпретация основных элементов модели на каждом из этапов ее реализации приведена на схеме (рис. 1).

Существенной особенностью данной модели является ее направленность на развитие у менеджеров креативного и системного мышления, рефлексивных, творческих и исследовательских умений, способности решать проблемы и принимать эффективные управленческие решения. Модель реализуется в специфических условиях бизнес-образования, в которую включены менеджеры предприятий и организаций, действующие в условиях рынка.

Для эффективной реализации модели развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования нами были определены следующие условия:

– реализация эдхократического принципа организации обучения менеджеров в Центре дополнительного профессионального образования;

- педагогическая поддержка менеджеров в освоении программ бизнес-образования с учетом их профессионального и витагенного опыта;
- обеспечение непрерывного развития профессионального потенциала в рамках саморегулируемых профессиональных ассоциаций менеджеров.

Первое педагогическое условие предполагает организацию обучения менеджеров в Центре дополнительного профессионального образования на основе эдхократического принципа, который тесно связан с понятием «эдхократическая структура» или «эдхократическая организация», получившим широкое распространение в инновационном менеджменте.

Эдхократическая организация основана на культе знаний, компетентности, она предполагает создание особой среды равенства, уважения и понимания среди работников. Такой подход может быть эффективно реализован в системе бизнес-образования менеджеров посредством:

- применения адекватных стилям обучения менеджеров методов проведения занятий, приносящих удовлетворение слушателям;
- создания ситуации использования трех операций: получения, совместного использования и передачи знаний;
- постоянного изменения структуры и ролевого поведения в разноуровневых группах на практических занятиях;
- осуществления обучения в соответствии с принципами тьютерства;
- диалогического характера общения слушателей друг с другом, создания на занятиях атмосферы эмоциональной комфортности.

Второе педагогическое условие обосновывает роль педагогической поддержки менеджеров в освоении ими программ бизнес-образования с учетом профессионального и витагенного опыта менеджеров. Под педагогической поддержкой мы понимаем совместную, научно-организованную и ценностно-направленную деятельность, в ходе которой преподаватель оказывает менеджеру помощь в достижении потенциально доступных для последнего профессиональных вершин.

Отмечая, что контингент обучающихся в структурах бизнес-образования – взрослые слушатели, имеющие базовое образование, определенный профессиональный и жизненный опыт, в работе предложено деятельность взрослого человека по получению дополнительного профессионального образования рассматривать во взаимосвязи с его общественной, трудовой деятельностью, гражданскими правами и обязанностями, семейной и общественной жизнью. Поэтому педагогическая поддержка должна осуществляться с учетом витагенного и профессионального опыта менеджеров.

Третье педагогическое условие отражает сущность непрерывного развития профессионального потенциала менеджера в рамках саморегулируемых профессиональных ассоциаций. Данное условие опирается на идеи непрерывного

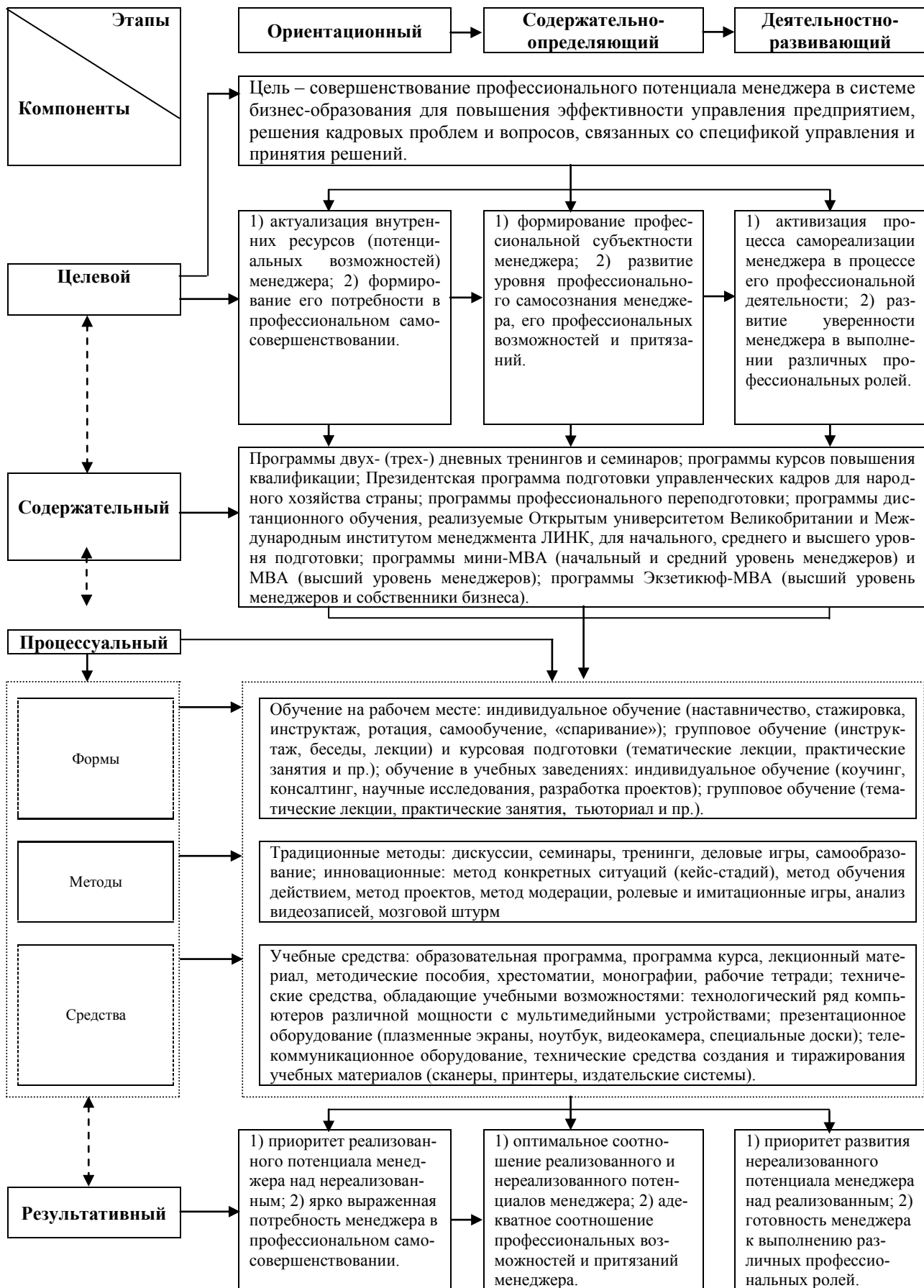


Рис. 1. Модель развития профессионального потенциала менеджера в системе бизнес-образования

образования, что предполагает усиление социальной роли личности, возвышение ее потребностей и переход от принципа «образование на всю жизнь» к принципу «образование через всю жизнь». Речь идет о том, что непрерывное развитие профессионального потенциала осуществляется в рамках саморегулируемых профессиональных ассоциаций. В нашем исследовании ассоциация определяется как добровольное объединение физических и (или) юридических лиц с целью взаимного сотрудничества при сохранении самостоятельности и независимости входящих в объединение членов. По существу, ассоциация представляет собой наиболее «мягкую» форму объединения, совместных действий и взаимопомощи различных субъектов.

Эффективность развития профессионального потенциала менеджеров в рамках саморегулируемых профессиональных ассоциаций обуславливается тем, что менеджеры как участники таких ассоциаций работают над реальными проектами (задачами); они учатся друг у друга, а не у преподавателя; участники ассоциаций имеют возможность осуществления самомаркетинга и получения приглашения на работу в другие компании; менеджеры работают над внедрением полученных результатов.

Таким образом, в первой главе диссертационного исследования рассмотрены теоретические аспекты развития профессионального потенциала менеджеров, разработана модель, выделены и обоснованы педагогические условия ее эффективной реализации в системе бизнес-образования.

Во **второй главе** – «Экспериментальная работа по развитию профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования» – описываются логика и содержание педагогического эксперимента, диагностика его результатов, раскрывается технология развития профессионального потенциала менеджеров, анализируются и обобщаются результаты эксперимента.

Целью экспериментальной работы являлась проверка эффективности модели развития профессионального потенциала менеджеров, при реализации комплекса педагогических условий в системе бизнес-образования. Эта цель обусловила характер основных задач, решаемых в ходе эксперимента: 1) разработать диагностический инструментарий; 2) экспериментально проверить влияние выделенных педагогических условий на эффективность функционирования модели развития профессионального потенциала менеджеров; 3) апробировать технологию развития профессионального потенциала менеджеров; 4) обобщить полученные результаты на основе методов математической статистики.

При разработке диагностического инструментария мы опирались на структуру профессионального потенциала менеджеров и принципы обоснованности, устойчивости, правильности и точности информации. Это позволило нам выделить критерии, показатели и индикаторы оценки профессионального потенциала менеджеров и подобрать к ним соответствующие методики диагностики (см. табл. 1).

Критерии и показатели оценки профессионального потенциала менеджеров

| ППМ | Критерии | Показатели | Индикаторы | Методы оценки |
|---------------------------|---|--|--|---|
| Реализованный потенциал | Эффективность управленческих решений (Объем; Скорость; Результативность) | Проф. знания | Объем Точность Осознанность | – Специально разработанные тесты |
| | | Имеющийся опыт профессиональной деятельности | Комплексность Результативность Эффективность | – тесты упражнения; – анализ документации; – оценка экспертов |
| | | Профессиональные умения | Скорость, Точность, Креативность | – тесты; – наблюдение; – аттестация; – самооценка |
| | | Интеллектуальные способности | Системность, Гибкость, Оригинальность, Критичность, Динамичность | – тесты; – наблюдение |
| Нереализованный потенциал | Стремление к решению профессиональных задач (Сложность; Объем; Скорость; Оптимальность) | Мотивация | – успешность; – стратегии преодолевающего поведения; – направленность | – тесты; – опросники; – наблюдение |
| | | Ценностные профессиональный ориентации | – ценностные ориентации; – предпочтения в принятии управ. решений; – лояльность к организации; | – тестовые задания |
| | | Виртуальный опыт | – объем нестандартных ситуаций; – успешность решения; – сложность управ. решения | – разбор кейс-стадий; – тесты; – ранжирование; – экономико-математические методы анализа |

Расчетная формула имеет следующий вид:

$$ППМ = РП + НрП,$$

где *ППМ* – профессиональный потенциал менеджеров; *РП* – реализованный потенциал; *НрП* - нереализованный потенциал.

Подставляя составляющие элементы каждого вида потенциала, мы получаем итоговую формулу, которой пользовались при экспериментальных замерах:

$$ППМ = \frac{(3 + O_n + Y + ИнС)}{4} + \frac{(M + ЦО + BO_n)}{3}$$

где Z – профессиональные знания; On – профессиональный опыт; $У$ – профессиональные умения; $ИнС$ – интеллектуальные способности; $М$ – мотивация; $ЦО$ – ценностные ориентации; $ВОн$ – виртуальный профессиональный опыт.

Для определения количества уровней протяженности показателей исследуемой дефиниции в работе использован метод расчета относительной ошибки измерения Г.И. Саганенко. На основе полученных данных был определен наилучший вариант – применение в исследовании 7-ми балльной шкалы, т.е. семи уровней. При определении уровня развития профессионального потенциала мы учитывали социальную и психологическую особенность респондентов, поэтому стремились избегать оценочной характеристики (высокий–низкий). Восхождение по уровням профессионального потенциала нам видится в количественных характеристиках: первый, второй, третий и т.д.

Констатирующий этап эксперимента осуществлялся на базе Центра дополнительного профессионального образования международного факультета Южно-Уральского государственного университета. Проверка отдельных положений экспериментальной работы происходила на базе Челябинского филиала Уральской академии государственной службы, Международного института менеджмента «ЛИНК» (г. Москва). При этом в исследование были вовлечены 453 менеджера различных отраслей экономики: черная и цветная металлургия, машиностроение, приборостроение, энергетика, строительство и др. Диагностика представляла собой комплекс психолого-педагогических мероприятий: анкетирование, групповая дискуссия и наблюдение.

Результаты, полученные нами на констатирующем этапе эксперимента, позволили сделать следующие выводы:

1) существует проблема подготовки менеджеров к принятию непрограммируемых, нестандартных управленческих решений на основе хорошей теоретической и практической подготовки, личностных качеств, управленческих способностей и высокой мотивации принести пользу предприятию и персоналу;

2) повышение уровня профессионального потенциала менеджеров может быть обеспечено специальной моделью управления данным процессом и педагогическими условиями её успешной реализацией;

3) бизнес-школы должны разрабатывать технологию передачи не только знаний (что традиционно для системы дополнительного профессионального образования), но и наращивания опыта, развития профессиональных способностей и повышения мотивации менеджеров.

Положения гипотезы проверялись в ходе формирующего эксперимента, в котором приняло участие 142 человека. В эксперименте участвовало 5 групп: 4 экспериментальных и одна контрольная. Численный состав групп был примерно одинаков: \mathcal{E}_1 – 30 человек; \mathcal{E}_2 – 26 человек; \mathcal{E}_3 – 31 человек; \mathcal{E}_4 – 27 человек и К – 28 человек. Мы избрали для экспериментальной работы слушателей Программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства России

(Президентская программа) в связи с тем, что все слушатели осваивают одинаковые курсы, которые ведут одни и те же преподаватели. Следовательно, мы можем исключить влияние таких факторов, как особенности того или иного курса и профессиональный уровень профессорско-преподавательского состава.

Технология развития профессионального потенциала менеджеров представлена тремя этапами: целепостановочным, содержательно-определяющим и деятельностно-развивающим.

На первом – целепостановочном этапе определяются цели бизнес-образовательных услуг и выбираются виды образовательных программ. Специфику постановки целей в бизнес-образовании, которую мы видим в многоуровневом проявлении: 1) цели заказчиков (собственники бизнеса, руководство организации, государство, а также потребители образовательных услуг – менеджеры, которые являются слушателями Программ); 2) цели исполнителя (образовательное учреждение); 3) цели преподавателя. В диссертации отмечены особенности каждого уровня целей.

Выявленные особенности целей в описываемой технологии позволяет провести параллель между уровнями постановки целей и педагогическими условиями развития профессионального потенциала менеджеров.

Так цели первого уровня (заказчики и потребители) обуславливают создание третьего педагогического условия – обеспечения непрерывного развития профессионального потенциала менеджеров в рамках саморегулируемых профессиональных ассоциаций.

Цели второго уровня (обучающей организации) обуславливают создание второго педагогического условия – педагогическая поддержка менеджеров в освоении программ бизнес-образования с учетом их профессионального и жизненного опыта;

Цели третьего уровня (преподаватель) соответствует первому педагогическому условию – реализации эдхократического принципа организации обучения менеджеров в Центре дополнительного профессионального образования.

На втором – содержательно-определяющем этапе осуществляется структурирование содержания и реализация образовательных программ. К известным компонентам содержания образования (знания; способы деятельности (умения и навыки); творческая деятельность (дальнейшее развитие знаний); эмоционально-ценностное отношение к действительности и самому себе) мы добавили еще один – виртуальный опыт (дальнейшее развитие умений и навыков), который предполагает учебный критический разбор существующих проблем организации, оценку принимаемых управленческих решений и мер по улучшению ситуации, а также принятие управленческих решений по виртуальной (несуществующей в действительности) ситуации и их оценка.

Адаптация форм и методов обучения осуществляется посредством выбора менеджерами той программы, которая позволяет согласовать обучение с профессиональной деятельностью.

На этом этапе реализуются первое и третье педагогические условия. Осуществляя эдхократический принцип организации обучения менеджеров в Центре дополнительного профессионального образования, создавалась особая среда равенства, уважения и понимания между участниками образовательного процесса.

При педагогическом содействии менеджерам в освоении программ бизнес-образования с учетом их профессионального и витагенного опыта (третье пед. условие), работа осуществлялась в трех направлениях: а) воссоздание и умножение знаний об оригинале; б) конструирование его новых свойств; в) управление им и развитие его. В каждом из направлений были реализованы авторские идеи улучшения образовательного процесса.

На третьем – деятельностно-развивающем этапе определялись методы и средства, повышающие качество знаний, совершенствующие профессиональные умения и способности, наращивающие профессиональный опыт и изменяющие его качественные характеристики и повышающие личную мотивацию к профессиональному совершенствованию в послеобразовательный период. На этом этапе реализовывалось второе педагогическое условие – обеспечение непрерывного развития профессионального потенциала менеджеров в рамках саморегулируемой профессиональной ассоциации менеджеров. Работа ассоциации представлена несколькими составляющими:

- наращивание профессиональных знаний (проведение тематических семинаров, конференций, круглых столов и т.п.);
- обмен опытом (успешные менеджеры рассказывали свой опыт разработки и реализации проектов: введение системы бюджетирования на предприятии, открытие филиала, создание управляющей компании, система грейдов в оплате труда и т.п.);
- управленческие поединки (состязание между менеджерами в решении профессиональных задач);
- культурная составляющая (совместный активный отдых).

Особенностями наращивания профессионального потенциала в рамках профессиональной ассоциации менеджеров можно назвать то, что:

- 1) участники работают над реальными задачами или проектами, а не над упражнениями или искусственными ситуациями. Поэтому мотивация в работе и учебе высокая;
- 2) участники учатся друг у друга, а не у «учителя»;
- 3) участники получают редкую возможность самомаркетинга и получения приглашения на работу в другие компании;

4) участники работают на внедрение полученных результатов, а не на подготовку доклада, плана или рекомендаций. Мерилом успешности работы участника будет очевидность (или неочевидность) произошедших в организации изменений.

Для подтверждения эффективности разработанной нами модели развития профессионального потенциала менеджеров и комплекса педагогических условий, способствующих её функционированию, были проведены диагностические мероприятия. По результатам трех диагностических срезов в диссертации построены графики и таблицы, демонстрирующие динамику развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования.

Для определения статистической различимости результатов, воспользуемся критерием Фишера, который применялся нами и до начала эксперимента. Таблицы результатов эксперимента по всем характеристикам находятся в Приложении №2, сводные результаты которых, мы представим в табл. 2.

Таблица 2

Сравнение результатов исследования экспериментальных и контрольной групп

| Характеристики | Группы | | | | | | | |
|-----------------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | Э1 и К | | Э2 и К | | Э3 и К | | Э4 и К | |
| | до экспери- мента | после экспери- мента | до экспери- мента | после экспери- мента | до экспери- мента | после экспери- мента | до экс- пери- мента | после экспери- мента |
| Интеллектуальные способности | 0,67 | <u>3,24</u> | 0,50 | 2,18 | 0,49 | <u>2,82</u> | 0,59 | 2,05 |
| Профессиональные знания | 0,34 | <u>3,24</u> | 0,79 | <u>2,51</u> | 0,71 | <u>3,05</u> | 0,38 | 1,76 |
| Профессиональный опыт | 1,30 | <u>2,67</u> | 1,557 | <u>2,83</u> | 1,53 | 1,74 | 1,47 | <u>2,63</u> |
| Профессиональные умения | 0,754 | <u>2,60</u> | 1,15 | <u>2,69</u> | 0,947 | 2,06 | 0,70 | <u>3,50</u> |
| Профессиональная мотивация | 0,457 | <u>3,53</u> | 0,59 | 2,09 | 1,17 | <u>3,08</u> | 0,59 | <u>2,90</u> |
| Виртуальный профессиональный опыт | 0,769 | <u>3,71</u> | 0,85 | 1,90 | 0,37 | 1,82 | 0,69 | 0,54 |
| Ценностные ориентации | 0,251 | <u>2,76</u> | 0,51 | 1,64 | 0,61 | <u>2,388</u> | 0,97 | <u>2,86</u> |

Прим.: Простой шрифт в ячейках означает отсутствие различий между группами по определенной характеристике (эмпирическое значение критерия попадает в зону незначимости, уровень значимости более 0,05), а жирный без подчеркивания – наличие некоторых различий (эмпирическое значение критерия попадает в зону неопределенности, уровень значимости от 0,01 до 0,05), жирный с подчеркиванием – наличие явных различий (эмпирическое значение критерия попадает в зону значимости, уровень значимости меньше 0,05).

Для анализа изменений, происходящих в результате эксперимента, был использован Т-критерий Вилксона. Сопоставление оценок по всем индикативным показателям состояния профессионального потенциала менеджеров до и после эксперимента во всех группах представлен в табл. 3.

Таблица 3

Сопоставление оценок до и после эксперимента во всех группах

| Характеристики | Значение критерия Т | | | | |
|-----------------------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|-----------|
| | Э ₁ | Э ₂ | Э ₃ | Э ₄ | К |
| Мыслительная деятельность | 3 (С>Т) | 3 (С>Т) | 21 (С>Т) | 55 (С>Т) | 28 (Т<С) |
| Профессиональные знания | 6 (С>Т) | 3 (С>Т) | 10 (С>Т) | 45 (С>Т) | 55 (Т<С) |
| Профессиональный опыт | 10 (С>Т) | 6 (С>Т) | 45 (С>Т) | 6 (С>Т) | 106 (Т≤С) |
| Профессиональные умения | 21 (С>Т) | 1 (С>Т) | 10 (С>Т) | 6 (С>Т) | 104 (Т≤С) |
| Профессиональная мотивация | 21 (С>Т) | 21 (С>Т) | 15 (С>Т) | 10 (С>Т) | 55 (Т<С) |
| Виртуальный профессиональный опыт | 15 (С>Т) | 21 (С>Т) | 10 (С>Т) | 15 (С>Т) | 28 (Т<С) |
| Ценностные ориентации | 36 (С>Т) | 55 (С>Т) | 10 (С>Т) | 28 (С>Т) | 28 (Т<С) |
| <i>T_{кр}</i> | 130–163 | 84–110 | 120–151 | 92–119 | 101–130 |

Таким образом, значимость положительных сдвигов в экспериментальных группах нами доказана.

Для сопоставления результатов, полученных при реализации различных комплексов педагогических условий, использовались значения средней арифметической взвешенной. Составляя приращения соответствующих компонентов профессионального потенциала менеджеров и сравнивая их значения в экспериментальных и контрольной группах, мы получили величины приращения во всех группах эксперимента (табл. 4).

Таблица 4

Качественные приращения по каждому элементу профессионального потенциала после эксперимента

| <i>Характеристики</i> | Э ₁ | Э ₂ | Э ₃ | Э ₄ | К |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------|
| Интел. способности | 1,23 | 1,08 | 1,13 | 0,85 | 0,18 |
| Проф. знания | 1,27 | 1,19 | 1,13 | 0,78 | 0,21 |
| Проф. опыт | 1,60 | 1,53 | 1,1 | 1,48 | 0,43 |
| Проф. умения | 1,63 | 1,46 | 1,32 | 1,59 | 0,34 |
| Проф. мотивация | 1,50 | 1,15 | 1,46 | 1,33 | 0,22 |
| Виртуальный профессиональный опыт | 1,76 | 1,39 | 1,33 | 0,93 | 0,65 |
| Ценностные проф. ориентации | 1,23 | 0,77 | 1,16 | 1,0 | 0,18 |

Представленные данные позволяют количественно оценить эффективность целенаправленной реализации комплекса педагогических условий, способствующего развитию профессионального потенциала.

Из таблицы видно, что самые высокие показатели были отмечены в экспериментальной группе Э₁, в которой реализовывался полный комплекс выдвинутых нами педагогических условий. Естественное развитие компонентов интеллектуальных способностей в К (контрольной) группе было незначительным, так как не осуществлялась систематическая и целенаправленная работа по формированию интересующего нас качества.

В заключении диссертации представлены выводы, сформулированные на основе теоретического анализа и экспериментальной работы, намечены перспективы дальнейшего изучения проблемы.

Основные выводы исследования

В ходе исследования была изучена и выявлена разработанность проблемы развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования. Данная проблема является одной из актуальных в педагогической теории и практике бизнес-образования, что обусловлено повышением требований к уровню профессионализма и мобильности управленческих кадров учреждений и организаций, а также недостаточной теоретической разработкой данных вопросов в теории и практики профессионального образования.

1. На основе теоретического анализа установлено, что профессиональный потенциал менеджера представляет собой единство двух составляющих – субпотенциалов: реализованного и нереализованного. Реализованный потенциал менеджера определяется его опытом профессионально-управленческой деятельности посредством реализации вполне конкретных знаний, умений, навыков и способностей. Нереализованный потенциал представлен ценностно-смысловой структурой личности менеджера и, как следствие, отражает направления изменений его целостного профессионального потенциала.

2. Развитие профессионального потенциала менеджера определяется как процесс изменения его ресурсных возможностей (личностных качеств, профессионально-управленческих знаний и способностей в сфере управленческой деятельности), обусловленный разрешением диалектического противоречия между реализованным и нереализованным субпотенциалами. Показателями развития профессионального потенциала менеджера, служат подвижность, концентрация и восстановимость.

3. Эффективное развитие профессионального потенциала менеджера может осуществляться в рамках специально разработанной модели. Методологическими основаниями построения такой модели нами выбраны системный, деятельностный и акмеологический подходы. В качестве основных структурных элементов модели развития профессионального потенциала менеджеров рас-

сма­три­ва­ют­ся: це­ле­вой, со­дер­жа­тель­ный, про­цес­су­аль­ный, ре­зуль­та­тив­ный. Осо­бен­но­стью раз­ра­бо­тан­ной мо­де­ли яв­ля­ет­ся ее на­прав­лен­ность на раз­ви­тие у ме­не­д­же­ров кре­атив­но­го и си­стем­но­го мы­шле­ния, ре­флексив­ных, твор­че­ских и ис­сле­до­ва­тель­ских у­ме­ний, спо­соб­но­сти ре­шать про­бле­мы и при­ни­мать эф­фек­тив­ные управ­лен­че­ские ре­ше­ния.

4. У­сло­ви­я­ми эф­фек­тив­но­го функ­ци­о­ни­ро­ва­ния мо­де­ли раз­ви­тия про­фес­си­о­наль­но­го по­тен­ци­ала ме­не­д­же­ров в си­стем­е биз­нес-об­ра­зо­ва­ния яв­ля­ют­ся:

- ре­а­ли­за­ция эд­хо­кра­ти­че­ско­го прин­ци­па ор­га­ни­за­ции об­ра­зо­ва­ния ме­не­д­же­ров в Цен­тре до­пол­ни­тель­но­го про­фес­си­о­наль­но­го об­ра­зо­ва­ния;
- пе­да­го­гическая под­дер­жка ме­не­д­же­ров в ос­во­е­нии про­грамм биз­нес-об­ра­зо­ва­ния с уче­том их про­фес­си­о­наль­но­го и ви­та­ген­но­го опы­та;
- обес­пе­че­ние не­прерыв­но­го раз­ви­тия про­фес­си­о­наль­но­го по­тен­ци­ала в рам­ках са­мо­ре­гу­ли­руе­мых про­фес­си­о­наль­ных ас­со­ци­а­ций ме­не­д­же­ров.

6. Тех­но­ло­гия раз­ви­тия про­фес­си­о­наль­но­го по­тен­ци­ала ме­не­д­же­ров, вклю­ча­ет три эта­па: це­ле­по­ста­новоч­ный, со­дер­жа­тель­но-оп­ре­де­ля­ю­щий и дея­тель­но­сти­но-раз­ви­ва­ю­щий, на каж­дом из ко­то­рых ре­а­ли­зо­вы­ва­лось со­от­вет­ст­вую­щее пе­да­го­гическое усло­вие.

7. Раз­ра­бо­тан­ный диа­гно­сти­че­ский ин­стру­мен­тарий по­зво­лил за­фик­си­ро­вать ка­че­ствен­ные из­ме­не­ния в раз­ви­тии про­фес­си­о­наль­но­го по­тен­ци­ала ме­не­д­же­ров во всех экс­пе­ри­мен­таль­ных груп­пах, а наи­луч­ший ре­зуль­тат – в пер­вой экс­пе­ри­мен­таль­ной груп­пе. Где бы­ли ре­а­ли­зо­ва­ны пе­да­го­гические усло­вия в пол­ном объ­еме.

Про­ве­ден­ный ана­лиз по­лу­чен­ных ре­зуль­та­тов экс­пе­ри­мен­таль­ной ра­бо­ты по­ка­зал, что выд­ви­ну­тая ги­по­те­за на­шла свое под­твер­жде­ние, за­да­чи на­уч­но­го по­ис­ка ре­ше­ны, це­ль ис­сле­до­ва­ния дос­ти­гну­та.

Дан­ное дис­сер­та­ци­он­ное ис­сле­до­ва­ние не ис­чер­пы­ва­ет всех ас­пек­тов обо­зна­чен­ной про­бле­мы. Даль­ней­шая ра­бо­та мо­жет быть про­дол­же­на в сле­ду­ю­щих на­прав­ле­ни­ях: а) со­вер­шен­ст­во­ва­ние мо­де­ли на ос­но­ве и­ных ме­то­до­ло­гичес­ких под­хо­дов; в) со­вер­шен­ст­во­ва­ние форм и ме­то­дов вза­им­о­дей­ст­вия пре­по­да­ва­те­ля и слу­ша­те­лей; в) раз­ра­бот­ка учеб­но-ме­то­дичес­ко­го обес­пе­че­ния це­ле­на­прав­лен­но­го про­цес­са раз­ви­тия про­фес­си­о­наль­но­го по­тен­ци­ала ме­не­д­же­ров в си­стем­е биз­нес-об­ра­зо­ва­ния.

Ос­нов­ные ре­зуль­та­ты дис­сер­та­ци­он­но­го ис­сле­до­ва­ния от­ра­же­ны в сле­ду­ю­щих пу­бли­ка­ци­ях:

Статьи в жур­на­лах, вклю­чен­ных в ре­естр ВАК РФ

1. Дер­га­ле­ва, И.Ю. Ди­на­мичес­кие ха­рак­те­рис­ти­ки раз­ви­тия про­фес­си­о­наль­но­го по­тен­ци­ала ме­не­д­же­ра / И.Ю. Дер­га­ле­ва, И.В. Ре­за­но­вич. – Си­бир­ский пе­да­го­гичес­кий жур­нал. – 2008. – №12 (63) – С. 44–50.

2. Дер­га­ле­ва, И.Ю. По­вы­ше­ние ка­че­ства биз­нес-об­ра­зо­ва­тель­ных про­грамм для ме­не­д­же­ров / И.Ю. Дер­га­ле­ва. – Вест­ник Ко­ст­ром­ско­го го­су­дар­ст­

венного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 4. – С. 58-65.

3. Дергалева, И.Ю. Мониторинг профессионального потенциала менеджеров / И.Ю. Дергалева, И.В. Резанович. – Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». Выпуск 8. – 2008. – № 30. – С. 50-57.

Статьи в сборниках научных трудов и докладов на научно-практических конференциях

4. Дергалева, И.Ю. Методологические подходы к оценке профессионального потенциала менеджеров / И.Ю. Дергалева // Современные тенденции развития теории и практики управления отечественными предприятиями: сборник докладов Всерос. науч.-практ. конф. 10–15 декабря 2007 г. / под ред. В.Н. Парихиной. – Ставрополь: изд-во СевКавГТУ, 2007. – С. 42–43.

5. Дергалева, И.Ю. Влияние бизнес-образования на развитие профессионального потенциала менеджеров / И.Ю. Дергалева // Подготовка управленческих кадров в XXI веке: материалы V Всерос. науч.-практ. конф. (20–22 декабря 2007г.) / под ред. И.В. Резанович. – Челябинск: изд-во ЮУрГУ, 2008. – С. 111–116.

6. Дергалева, И.Ю. Профессиональный потенциал менеджера как феномен и научное понятие / И.Ю. Дергалева // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров: материалы IX Всерос. науч.-практ. конф.: в 7ч. Ч.7 / АПКППРО; ЧИПКРО; отв. ред. Д.Ф. Ильясов. – М., Челябинск: изд-во «образование», 2008. – С. 33–35.

7. Дергалева, И.Ю. Целевой компонент профессионального развития специалиста в системе бизнес-образования / И.Ю. Дергалева // Профессиональная подготовленность выпускников к рынку труда: проблемы и пути решения: Материалы междун. науч.-практ. конф. (3–4 декабря 2008 г.). – Тюмень: ТюмГНГУ, 2008. – С. 109–113.

8. Дергалева, И.Ю. Педагогическая модель развития профессионального потенциала менеджеров / И.Ю. Дергалева // Управление инновационным развитием предприятия: матер. Междун. науч.-практ. конф. 18–20 ноября 2008 г. – Челябинск: изд-во ЮУрГУ, 2008. – С. 123–128.

9. Дергалева, И.Ю. Непрерывное развитие профессионального потенциала менеджера в условиях саморегулируемой профессиональной ассоциации / И.Ю. Дергалева // Управление персоналом: от стереотипов к инновациям: матер. Всерос. науч.-практ. конф. 12–15 декабря 2008 г. (Челябинск). – Челябинск: изд-во ЮУрГУ, 2008. – С. 53–77.

10. Дергалева, И.Ю. Педагогические условия развития профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования / И.Ю. Дергалева // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: матер. VII Всерос. науч.-практ. конф. : в 10 ч. Ч.8. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2008. – С. 43–46.

Подписано в набор и печать 17.01.2009. Формат бумаги 60x84/16. Объем 1 печ. л., 1,1 усл. печ. л.
Тираж 100 экз. Зак. 1165. Печать офсетная. Цена свободная. Типография ЮУрГУ