

Актуальные проблемы высшего образования

УДК 37.035

DOI: [10.51635/27129926_2021_2_9](https://doi.org/10.51635/27129926_2021_2_9)

ВАСИЛЕНКО Валентин Александрович

ведущий научный сотрудник, доктор экономических наук, профессор,
Институт развития города, НИЦ «Приоритетные городские проекты»,
Севастопольский государственный университет,
Россия, г. Севастополь

СОВРЕМЕННЫЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРА – ВЫПУСКНИКА ВУЗА В ЗАДАЧАХ ОБЩЕСТВА

Аннотация. Анализ особенностей практической деятельности менеджера показывает, что общепрофессиональные и общекультурные компетенции, предусмотренные ООП, для его подготовки явно недостаточны. Становится необходимым признание ценности и уважения другой личности, на основе становления социальной компетентности выпускника, черт его характера и способностей, а также особенностей развития интеллекта с целью общественного миропонимания, патриотизма и современного мировоззрения. Это позволило предложить общий современный портрет (модель) выпускника вуза в задачах общества, раскрывающую содержание профессиональной компетентности руководителя как общественной личности, способной к самостоятельному труду, культурному и интеллектуальному обогащению.

Ключевые слова: портрет (модель) выпускника-личности, профессионализм, общекультурная и интеллектуальная компетентности, здоровье, социальная компетентность.

Для цитирования: Василенко В.А. Современный портрет менеджера - выпускника вуза в задачах общества // THEORIA: педагогика, экономика, право. 2021. № 2 (3). С. 9-20. DOI: [10.51635/27129926_2021_2_9](https://doi.org/10.51635/27129926_2021_2_9)

Введение

С теоретической точки зрения вузовское образование можно рассматривать одновременно как процесс и как результат в виде определённого комплекса профессиональных знаний, навыков и умений, а также культурно-этических и нравственных особенностей, приобретаемых личностью. Иначе говоря, это процесс познания и научения определенной специальности должного уровня в процессе обучения, а также и некоторый результат этого научения. С практической точки зрения высшее образование тоже можно воспринимать как статус человека, своего рода его бренд, портрет или репутацию и как качество образования – степень соответствия обусловленным требованиям, нормам.

В условиях ускоренного роста социальных отношений и его составляющих процессов в научно-технической, информационной и технологической сферах центр тяжести перемен смещается в направлении роста требований к вузовскому образованию и качеству подготовки специалистов.

Высшее образование сегодня – это не только получение должных компетенций и профессионального мастерства, это овладение конкретным родом занятий, характеризующих определённую часть общества. Во-первых, оно подразумевает передачу человеку большего объема специальных профессиональных знаний, накопленных человечеством, а во-вторых, включение человека в своеобразную культурно-образовательную элиту общества с

развитием его самосознания и определённого самоутверждения.

Сегодня в научной литературе отмечается целый ряд проблемных вопросов высшего образования, требующих общественного понимания и правового обеспечения, отражающих совокупность качеств и характеристик, составляющих социально-профессиональный образ выпускника вуза, владеющего знаниями, умениями в гражданско-общественной деятельности [1-17]. Так, например, профессия «менеджер» в современном обществе становится всё более популярной, определяющей потребность в грамотных управленческих кадрах [9]. Особенностью деятельности менеджера является его социальная сущность, характеризующаяся преобладанием вербальных коммуникаций: работа с подчиненными, руководителями и коллегами; взаимодействие с различными службами внутри компании; постоянные контакты и переговоры с внешними агентами производства и общественными институтами.

Пытаясь создать портрет личности с профессиональной точки зрения становится очевидным объективная сложность решения задачи без использования такой характеристики как компетентность. В данном случае под компетентностью концептуально можно понимать эффективное применение комплекса реальных способностей и возможности их использования при решении соответствующих профессиональных задач. При этом степень готовности специалиста включиться в конкретную деятельность на основе знаний будет характеризовать показатель качества компетентности.

Концепт социальной компетентности личности руководителя совместно с высокой гражданской позицией можно считать важнейшим профессионально значимым качеством менеджера в современном обществе. Именно социальная компетентность в человековедческой деятельности, позволяет менеджеру успешно трудиться в системе социальных отношений, обеспечивая возможности собственной самореализации в задачах производства и общества. Особое значение эти качества приобретают для выпускников и начинающих менеджеров, которым предстоит адаптироваться к самостоятельной трудовой жизни в новых условиях [9].

Вопросами, связанными с профессиональными компетенциями при вузовской подготовке кадров, занимались многие современные ученые, в числе которых известные

исследователи В.И. Байденко [18], В.И. Слободчиков [14; 15], И.М. Ильинский [5], Ю.Н. Никулина [8], И.А. Зимняя [19], Э.Ф. Зеер [20], Г.В. Майер [7] и др. В этих работах аспекты проблемы рассматриваются под разными углами зрения. Так, например, И.А. Зимняя, трактует компетентность как приобретённый опыт, который основывается на знаниях и социально-трудовой деятельности человека [19]. Г.В. Майер и В.В. Маковеева анализируют проблему сквозь призму праксеологии и конкурентоспособности [7] и т.п.

Принципиальное значение имеют популярные работы авторов Н.С. Рыбакова [11], Д.А. Почебута [9], С.Ю. Сенатора [13], И.В. Яковлевой и Т.С. Косенко [17], Н.С. Радевской и Г.М. Иманова [21], Н.Н. Суворовой [22], а также труды других исследователей. Данные исследователи характеризуют роль профессионализма в компетентности в гуманитарном и техническом образовании на основе анализа подготовки выпускников высшей школы, включая инженеров и управленцев. Н.С. Рыбаков в частности считает, что «Компетентность должна проявляться и реализовываться через наборы ключевых компетенций как своего рода рычагов, с помощью которых осуществляется перевод идеального в практическую деятельность и достигаются поставленные цели» [11, с. 25]. Следовательно, компетенция – есть ни что иное, как форма материализации компетентности [23].

Анализ приведенных работ показывает, что попытки формирования портрета выпускника достаточно многоаспектны, а представленные образы как личности и его роли в обществе представлены слабо. По нашему мнению, современный портрет выпускника вуза в задачах общества, характеризующий социокультурный образ гражданина и личности крайне необходим. Желаемый (идеализированный) портрет может и должен стать ориентиром для практики и дальнейших адресных инноваций в системе образования, поэтому целью работы является построение комплексной модели желаемого образа выпускника способного удовлетворить ключевые запросы общества и народного хозяйства с учётом психических и физических возможностей личности.

Очевидно, что такая формулировка может вызывать множество самых разных вопросов как по ширине охвата, так и содержанию понятий, например, что такое «ключевые» и «не ключевые» запросы, требования,

характеристики и т. п. Эти параметры у каждого исследователя и для каждой стороны на практике, имеющей отношения к выпускнику будут совершенно разными. «Где и какие требования должны предъявляться к выпускнику? Какие ограничения в этих требованиях должны быть? Каким образом они могут быть учтены и по каким критериям и т. д. и т. п.». И таких вопросов может быть множество. Еще больше (в разы) их может быть среди характеристик искомого портрета со стороны: а) участников (заинтересованных сторон на практике); б) науки (социологии, психологии, управления, технологии, этики, математики...).

Таким образом, черты идеального портрета выпускника естественным образом становятся прозрачными и не могут быть ни универсальными, ни всеохватывающими как для каждой заинтересованной стороны, например, работодателя, общества, государства, вуза, так и самой личности. Тем не менее выход из создавшегося положения можно найти, если модель выпускника представить в виде образа личности будущего специалиста, объединяющего в себе характеристические черты социального и профессионального свойства необходимые и достаточные для выполнения трудовых обязанностей. Эти общие требования, естественно, должны корректироваться в интересах всех сторон, задействованных на практике.

Обсуждение

Одной из важнейших целей высшего образования является всестороннее развитие человека как личности и наивысшей ценности общества, его умственных и физических способностей, а также воспитания высоких моральных качеств. Не менее важной задачей, подцелью образования, выступает становление граждан, способных к сознательному общественному выбору, обогащению интеллектуального, творческого и культурного потенциала народа. Поэтому общество всегда заинтересовано в том, чтобы высшее образование было высокоэффективным, повышало образовательный и духовный уровень народа, способствовало обеспечению народного хозяйства грамотными и социально-ориентированными квалифицированными специалистами.

Государство, в свою очередь, также возлагает большие надежды на помощь и активную позицию молодых предпринимателей и менеджеров разных звеньев, способных своевременно реагировать и быстро адаптироваться к постоянно меняющимся экономическим

ситуациям с целью достижения благоприятных результатов в своей деятельности. Это в немалой степени зависит от их экономической подготовки, взглядов и подходов к действительности, умелых и грамотных управленческих действий [24].

Содержание профессиональной подготовки специалистов отражается в стандартах образования. Стандарт (от англ. standart – норма, образец) в широком смысле образец, эталон, модель, принимаемые за исходные при сопоставлении с ними других подобных объектов [25, с. 759-760].

Необходимость в образовательных стандартах связана с потребностью упорядочения базовых требований к содержанию и качеству обучения в различных типах учебных заведений. Наличие стандарта профессионального образования, как следует из работы [26] с некоторыми дополнениями должно:

- устанавливать базовый уровень квалификации и степень подготовки специалиста на различных этапах и ступенях обучения;
- повышать качество вузовского обучения за счет программ расширения технологического комплекса дисциплин профессионального образования и его содержания на основе применения креативных технологий преподавания, а также новых средств и методов обучения;
- обеспечивать и упорядочивать права обучающихся, а также ответственность учебных заведений и выпускников за качество их профессиональной подготовки;
- установить место каждого уровня профессионального образования в системе непрерывного образования и ДПО.

Образовательный стандарт направлен на обеспечение и сохранение единства всех уровней системы образования и его непрерывность, а также рациональные затраты финансовых и других ресурсов. Стандарты должны соответствовать интересам личности и государства, способностям к их успешной реализации. Они должны опираться на строго определенные образцы, в чем заключаются их весомая значимость. Однако к недостаткам этих норм следует отнести частую, почти ежегодную корректировку и слабый контроль за главным их предназначением – соблюдением требований, носящих по сути чисто формальный характер.

Будучи нормативным документом, профессиональный стандарт должен устанавливать требования к уровню квалификации

специалистов по качеству и производительности основных видов работ. Стандарты такого типа должны содержать перечни должностей и соответствующие им квалификации, а также образовательные уровни и функциональные обязанности с необходимыми навыками, знаниями и умениями.

На производстве таким профессиональным стандартом являются Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Министерством труда, и ЕТКС (Единый квалификационный справочник работ и профессий рабочих) [27].

Сегодня знание основ менеджмента становится необходимым любому специалисту, где и в качестве кого бы он ни работал (предпринимателя, чиновника, педагога и т.п.), ни выступал, становится неотъемлемой составной частью культуры любого уважающего себя гражданина великой страны.

Первоначально слово «менеджмент» означало «умение объезжать лошадей». Оно произошло от глагола «to manage» (англ.) – управлять, которое, в свою очередь – произошло от латинского и буквально означает «руководство людьми». Сегодня термин «менеджмент» подразумевает «теорию и практику управления организацией, её подразделениями и персоналом в условиях рынка». «Управление», как понятие, применяется гораздо шире: от управления автомобилем, до министерства, страны, где руководители и соответствующие специалисты не являются менеджерами [24].

Анализ успеваемости студентов младших курсов свидетельствует о том, что многие из них медленно привыкают к методам работы в вузе, не умеют планировать свое время, занимаются неритмично, оставляют на предэкзаменационный период, даже дни, переработку значительного объема учебного материала.

Определенная часть студентов не имеет достаточной информации об особенностях и характере работы менеджера, плохо представляют себя профиль избранной специальности и перспективы будущей деятельности.

Учитывая важность задачи работы с первокурсниками, когда закладываются база и условия повышения качества подготовки специалистов, вполне оправданным является изучение специального курса «Основы профессиональной деятельности» Или «Введение в специальность» буквально с первых дней обучения студента в вузе.

Данный курс необходимо считать важнейшим в становлении студента – будущего менеджера – руководителя и экономиста. Поэтому этот курс необходимо читать наиболее опытными преподавателями, способными довести до молодого человека не только то, что должен знать и уметь менеджер, но и его место на производстве и в обществе, как специалиста-личности и гражданина великой страны.

К основным стратегиям преподавателя по формированию его креативной деятельности следует отнести следующие: создание в вузе обучающей среды, способствующей максимальному раскрытию личности студента; активную целенаправленную работу студента в реализации программы, направленной на понимание творчества, креативности; поглощенность учебной деятельностью; формирование опыта самообразовательной деятельности.

Преподаватель ознакомительного курса должен уметь:

- раскрыть содержание учебного плана и взаимосвязь всех форм обучения и учебных дисциплин в вузе, видов практики, курсовых работ, систему аттестаций;
- донести до студентов важнейшую роль гуманитарных наук в формировании мировоззрения современного специалиста и социокультурной личности;
- ознакомить новичков с их правами и обязанностями студента, правилами внутреннего распорядка вуза и студенческого общежития;
- дать студентам рекомендации о рациональных приемах работы на лекциях, семинарских и практических занятиях;
- изложить основы работоспособности, режима самостоятельной работы, труда в целом и отдыха;
- ознакомить студентов с задачами их будущей деятельности, в том числе проблемами социальной защиты и охраны окружающей среды;
- объяснить сущность приобретаемой специальности, роль и значимость менеджера в компании и обществе, а также места в нём самой компании.

Не менее важным является воспитательный аспект образования, например, привитие студентам чувства гордости за свое учебное заведение. Так в КФУ имени В.И. Вернадского учились и работали выдающиеся ученые Советского Союза, Украины и современной России, в числе которых были обладатели Сталинских и

Государственных премий, нобелевский лауреат (И.Е. Тамм) и трижды Герой труда И.В. Курчатов, Герой труда, академик Н.В. Багров и др.

Важным является и то обстоятельство, что студенты, оканчивая очередной курс обучения в вузе не могут оценить свои силы и возможности. Перечень разрозненных учебных дисциплин не дают определённой целостности, законченности каждого этапа по формированию будущего специалиста. К тому же и к большому сожалению, данный негатив усиливается следующим образом:

- слабой взаимосвязкой изучаемых дисциплин по годам подготовки;
- низким качеством и малым количеством курсовых работ с надуманной тематикой, далекой от реального производства и конкретных рекомендаций;
- дисбалансом между полученными теоретическими знаниями и учебно-производственной практикой;
- недостатками производственной практики, не позволяющей осваивать технологические процессы, его этапы и переделы, операции, рабочие приемы и движения, а также передовые методы труда;
- малым числом и небольшой продолжительностью производственных практик, которые не предусматривают освоение конкретных видов работ, а также закрепление теории на практике в будущем предполагаемом производстве, его организации, планировании, регулировании и т.п.

Следует заметить, что далеко не каждый, даже высококвалифицированный преподаватель профессионально ориентированных кафедр четко понимает, что представляет собой студент после очередного курса:

- а) Что он может?
- б) Что он должен знать и уметь на самом деле?
- в) На что он способен сегодня на реальной практике и в рамках будущей своей профессиональной деятельности?
- г) Как всё это соответствует комплексной подготовке специалистов?

Ответ на все эти вопросы будет сегодня не утешителен и указывает на необходимость разработки концепции системной подготовки и целостного поэтапного становления будущего востребованного специалиста к экономической, хозяйственной, организационно-управленческой и исследовательской работе на базе гармоничной социальной компетентности.

Зрелый специалист в идеале должен уметь выполнять следующее [3; 24]:

- проводить комплексный анализ деятельности организации, макро и микросреды компании на основе чего объединять ресурсы и организовывать коллективную работу по достижению миссии организации и ее целей;
- прогнозировать деятельность компании и разрабатывать конкурентную корпоративную стратегию, а также функциональные стратегии с реализацией комплекса мер производственного характера в соответствии с деловой стратегией компании;
- разрабатывать конкурентоспособные планы работы компании на стратегический, текущий и оперативный периоды с планированием потребности в финансовых, материальных и трудовых ресурсах с эффективным их использованием во времени и оптимизацией по объемам работ;
- выработать и реализовывать проекты, направленные на развитие организации (компании, органа государственного или муниципального управления) на основе грамотной мотивации персонала организации, направленного на достижение стратегических и оперативных целей;
- устанавливать, поддерживать и развивать плодотворные деловые коммуникации с другими организациями, а также обеспечивать правовые нормы функционирования и сотрудничество с финансовыми и кредитными учреждениями в пределах пространственных и правовых полномочий;
- обеспечивать организацию и выполнение принятых управленческих решений, внедрять упреждающие меры по возникновению кризисных социально-экономических ситуаций и успешно преодолевать их при появлении;
- формировать коллектив единомышленников и умело руководить им, обеспечивая социальную защиту, охрану труда и техники безопасности с урегулированием возможных конфликтов на уровне коллективов, формировать духовно нравственную организационную культуру, систему коммуникаций и деловых социально-психологических отношений взаимопомощи в коллективе;
- осуществлять мониторинг конкурентных инновационных технологий и методов совершенствования предпринимательства, организовывать разработки по созданию нового

бизнеса и реализации грамотных бизнес-планов. участвовать в принятии коллективных управленческих решений;

- владеть приемами поиска и использования релевантной научно-технической информации, внедрять передовой опыт в ИТ и их обслуживании;

- самосовершенствоваться физически и гносеологически, повышать свою техническую, технологическую и управленческую подготовку, а также социокультурную компоненту на основе обретаемого опыта и новых знаний.

Когнитивные (познавательные) компетенции способствуют хорошему усвоению требуемой информации, позволяют постигать необходимый концепт логического и критического мышления и дают возможность молодому и пытливому уму лучше перерабатывать, использовать и транслировать новые знания в нужном направлении [28].

Приведенные общие, далеко не полные требования к специалисту показывают, тот факт, что чем раньше молодой человек в процессе своего профессионального становления их освоит, тем раньше к нему придёт успех. Такая мотивация должна стимулировать сокращение сроков освоения учебной программы у выпускника и нацеливать его на обретение устойчивых общепрофессиональных, профессиональных и социальные компетенций. При этом социальные компетенции должны носить опережающий характер. Так, например, поведение руководителя, как личности (чем выше ранг, тем больше ответственности) должно базироваться на собственном уважении и признании ценности другой личности и делая выбор своего поведения лидер обязан учитывать общую мораль и нести полную ответственность за свой выбор перед самим собой и обществом.

Таким образом, если подвести некоторый предварительный итог, то лучше всего его представить в виде некоторой идеализированной модели (схемы), характеризующей

социокультурный образ выпускника вуза как профессионала и личности сквозь призму конкурентоспособности в задачах общества (рисунк).

Сегодня работодатель при отсутствии опыта у выпускника предпочитают видеть у себя добросовестного и порядочного человека, нежели сотрудника с большим профессиональным потенциалом, но сомнительными морально-нравственными качествами. Поэтому выпускник как гражданин и личность должен обладать широким мировоззрением, уметь воздействовать на улучшение морально-психологического климата, решать проблемы и задачи в области социальной деятельности и духовной культуры. Однако фактическое становление профессионала из выпускника на производстве требует огромных затрат времени и средств работодателя. Овладев специальностью, «благодарный профессионал» зачастую уходит из компании на более выгодную работу.

Такая ситуация становится типичной и связана:

- 1) с системным кризисом образования, породившим низкий уровень подготовки кадров ввиду отсутствия обязательств вузов за конечные результаты деятельности;
- 2) со слабым участием общественных структур в формировании (взрачиванию) компетентного специалиста как социальной личности на всех этапах её становления;
- 3) с отсутствием правовых норм закрепления новых кадров на производстве, которое вложило свои средства в становление специалиста
- 4) с дефицитом понимания необходимости служения образованию государству, обществу и его социально-экономическим интересам на основе общечеловеческих ценностей;
- 5) с бизнесфобией и недостатком знаний выпускника, его профессиональных умений и одновременно с завышенной самооценкой оплаты своего труда.



Рис. Современная модель (портрет) выпускника вуза в задачах общества

Проведенные исследования позволили разработать новую интегральную концепцию высшего образования, базирующуюся на антропологической парадигме и модели альтернативного образования «5-ти С» [3]. Эта модель построена на активизации комплексного развития и формировании компетентного специалиста-личности с объединением усилий по партнёрскому сотрудничеству государства, системы образования, общества и работодателей. Для её реализации совместно с данными рекомендациями необходимо:

- создание на базе отдела учебно-методической работы вуза специальной координационной группы по альтернативной системе подготовки кадров;
- определение перечня предприятий – баз альтернативного образования (вуз, совместно с правлением Союза промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палаты и руководством субъекта РФ);
- проведение правовых и законодательных инициатив по содержанию и принципам взаимодействия между системами профориентации, обучения и баз производства с поэтапной непрерывной подготовкой специалистов, их профессионализации и правовыми нормами послевузовского трудоустройства;
- иметь государственную правовую основу на разработку и корректировку различных стандартов, учебных программ (ФГОС, ООП), производственных практик и компетенций силами вуза на основе требований и запросов базовых предприятий по основным специальностям;
- заключение договоров с предприятиями о сотрудничестве и социальном партнерстве по реальному созданию базовых кафедр с непрерывной подготовкой конкретных студентов на весь период обучения с увеличением объёмов и числа курсовых, а также качества выпускных и других работ (ОКР, НИР) по темам производства;
- заключение 3-х сторонних договоров с предприятиями-партнерами, вузом и студентом о послевузовской работе (не менее трех лет) на данном предприятии, обеспечивающих адаптивность и социальную защиту молодых специалистов на основе новых правовых инициатив;
- определение возможности профессионального образования на базах практик с

предоставлением оплачиваемых рабочих мест на период практики студентов в соответствии с планами (2-3 раза в неделю);

- осуществить разработку проекта возможности альтернативной (дуальной) модели обучения и необходимого методического инструментария с учётом консультационной работы вуза по предлагаемым и новым разработкам;
- выявление и поддержание талантливых, работоспособных студентов, на основе учреждения именных стипендий от работодателей;
- сотрудничество «вуз-территория» (университет способствует привлечению молодых специалистов, укрепляя рынок труда и, развивая системы дополнительного образования, активно участвует в реализации значимых проектов в регионе).

Университет в обществе должен выступать как: 1) просветитель и воспитатель; 2) генератор и популяризатор новых знаний для «технологического прорыва»; 3) обладатель новой миссии по активной вовлеченности вуза в жизнь общества, что дает возможность вузу реализовать главнейшую миссию общественного служения, способствуя становлению личности будущего профессионала и развивая его коммуникативные и социальные компетенции.

Заключение

Анализ показал, что в высшей школе существуют системные противоречия институционального характера. Они базируются на потребительской основе формально-организационного построения образования не совместимого с природой российских ценностей и приводит к углублению кризисных явлений. Новые требования к модернизации образования также актуализируются призывами Президента В.В. Путина к экономическому прорыву, который невозможно осуществить устаревшими инструментами и системой управления без коренного реформирования системы образования.

По итогам вышеприведенного анализа можно сделать некоторые выводы относительно востребованности на рынке определенных компетенций у недавних выпускников и молодых специалистов. Согласно многочисленным исследованиям, список наиболее актуальных компетенций включает в себя поиск и эффективное использование информации,

решение проблем и принятие решений, эффективные социально востребованные коммуникации, лидерство, а также глубокое аналитическое и креативное мышление.

Современное образование немислимо без Просвещения, его Разума и мышления, способного найти в себе и выйти на новую парадигму нового нашего образования способного содействовать искомому прорыву.

Литература

1. Агапова Н.Г. Парадигмальные ориентации и модели современного образования (системный анализ в контексте философии культуры): монография. Рязань, 2008. 364 с.
2. Бондаренко О.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы взаимодействия // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 31. С. 114-116.
3. Василенко В.А. Управление в экономике: постулаты, искажения, праксеология: монография. Москва-Берлин: «Директ-Медиа», 2020. 401 с. DOI: 10.23681/599368.
4. Иванов В.Г., Исакова И.Р. Профессиональное становление студентов и процесс профессионализации в вузе // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 12. С. 173-178.
5. Ильинский И.М. Образовательная революция. М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии, 2002. 592 с.
6. Карманова Д.А. Кризис российского высшего образования: к проблеме аспектизации // Лабиринт. Журнал социально-гуманитарных исследований. 2012. № 1. С. 78-84.
7. Карпова Г.В., Никулина Ю.Н., Матюшко А.В. Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами // Российское предпринимательство. 2015. №16(16). С. 2663-2680. DOI: 10.18334/гр.16.16.621.
8. Майер Г.В., Маковеева В.В. О роли вузов в подготовке конкурентоспособных кадров для новой экономики // Проблемы управления в социальных системах. 2009. № 1. С. 17-28.
9. Никулина Ю.Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов // Креативная экономика. 2015 № 9. С. 1173-1190. DOI: 10.18334/се.9.9.1921.
10. Романенко И.Н., Зайко А.П. Синергетика как общая методология современного образования // Новые идеи в философии: материалы Междунар. науч. конф. Пермь: Зебра, 2015. С. 21-27.
11. Рыбаков Н.С. Компетентность сквозь призму антропологии // Профессиональное образование в современном мире. 2011. № 1. С. 20-27.
12. Свирина Л.Н. Научно-образовательный кластер как институциональная модель формирования кадрового потенциала для реализации задач инновационного развития экономики // Вестник ИЭ РАН. 2015. № 4. С. 119-129.
13. Сенатор С.Ю. Современные требования к подготовке студентов вуза // Вестник МГТУ им. М.А. Шолохова // Педагогика и психология. 2010. № 1. С. 70-77.
14. Системный кризис отечественного образования как угроза национальной безопасности России и пути его преодоления (проект / Под руководством Слободчикова В.И. докт. психол. наук, профессора, член-корреспондента Российской академии образования. М., 2016. 142 с.
15. Слободчиков В.И. Концептуальные основы антропологии современного образования // Образование и наука. 2010. № 1 (69). С. 11-22.
16. Скуднова Т.Д. Антропологическая парадигма магистерского образования // Вестник Таганрогского государственного педагогического института. 2017. № 3. С. 154-159.
17. Яковлева И.В., Косенко Т.С. Компетентный и знаниевый подходы: философско-образовательные проблемы понимания и применения // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10, №1. С. 3474-3480. DOI: 10.15372/PEMW20200110
18. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. 2004. №11. С. 17-22.
19. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Эксперимент и инновации в школе. 2009. № 2. С. 7-14.
20. Зеер Э.Ф., Морозова С.А. Инновации как фактор опережающего профессионального образования // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2009. Вып. 1(43). С. 107-113.
21. Радевская Н.С., Иманов Г.М. Структурно-содержательные смыслы компетентностной модели выпускника вуза // Человек и образование. 2017. № 2 (51). С. 15-19.

22. Суворова Н.Н. Модель формирования профессиональной компетентности будущих специалистов по рекламе и связям с общественностью в области рекламного дискурса // Наука о человеке. 2014. №4(18). С. 131-137.

23. Василенко В.А. Подготовка кадров и антропологическая ориентация суверенного образования // THEORIA: педагогика, экономика, право. 2021. №1 (2). DOI: 10.51635/27129926_2021_1_11.

24. Василенко В.А. Карташевская И.Ф., Дихтярь А.И., Остроухова Л.В. Концепция поэтапного формирования специалиста-менеджера // Культура народов Причерноморья. 2001. №18, т.1. С. 18-55. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/89915> (Дата обращения 07.03.2019).

25. Новейший словарь иностранных слов и выражений. М.: Современный литератор, 2003. 976 с.

26. Семернин Д.А., Федосьина А.В. Менеджмент. Введение в специальность. Москва: НИУ МГСУ, 2015. 75 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://lib.mgsu.ru/scripts/irbis64r_91/cgiirbis_64.exe?c21com.

27. Единый тарифно-квалификационный справочник. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://etks.info/etks> (Дата обращения 17.12.2020).

28. Подольский О.А., Погожина В.А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 96-103.

References

1. Agapova N.G. Paradigmalye orientacii i modeli sovremennogo obrazovaniya (sistemnyj analiz v kontekste filosofii kul'tury) [Paradigmatic orientations and models of modern education (system analysis in the context of cultural philosophy)]: monograph. Ryazan, 2008, 364 p. (In Russian)

2. Bondarenko O.V. Rynok truda i rynek obrazovatel'nyh uslug: problemy vzaimodejstviya [Labor market and the market of educational services: problems of interaction]. Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij, 2014, No. 31, pp. 114-116. (In Russian)

3. Vasilenko V.A. Upravlenie v ekonomike: postulaty, iskazheniya, prakseologiya [Management in the economy: postulates, distortions, praxeology]: monography. Moscow-Berlin,

"Direct-Media", 2020, 401 p. DOI: 10.23681/599368. (In Russian)

4. Ivanov V.G., Iskakova I.R. Professional'noe stanovlenie studentov i process professionalizacii v vuze [Professional formation of students and the process of professionalization in higher education]. Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta, 2010, No. 12, pp. 173-178. (In Russian)

5. Ilyinsky I.M. Obrazovatel'naya revolyuciya [Educational revolution]. Moscow, Moscow Publishing House. humanit.-social. academy, 2002, 592 p. (In Russian)

6. Karmanova D.A. Krizis rossijskogo vysshego obrazovaniya: k probleme aspektizacii [The crisis of Russian higher education: on the problem of aspectification]. Labirint. Zhurnal social'no-gumanitarnyh issledovanij, 2012, No. 1, pp. 78-84. (In Russian)

7. Karpova G.V., Nikulina Yu.N., Matyushko A.V. Analiz realizacii regional'nyh programm v oblasti kadrovogo obespecheniya ekonomiki molodymi specialistami [Analysis of the implementation of regional programs in the field of personnel support of the economy by young specialists] // Rossijskoe predprinimatel'stvo, 2015, No. 16 (16), pp. 2663-2680. DOI: 10.18334/rp. 16. 16. 621. (In Russian)

8. Mayer G.V., Makoveeva V.V. O roli vuzov v podgotovke konkurentosposobnyh kadrov dlya novej ekonomiki [On the role of universities in the preparation of competitive personnel for the new economy]. Problemy upravleniya v social'nyh sistemah, 2009, No. 1, pp. 17-28. (In Russian)

9. Nikulina Yu.N. Formirovanie regional'noj politiki social'nogo partnerstva v oblasti podgotovki konkurentosposobnyh specialistov [Formation of the regional policy of social partnership in the field of training competitive specialists]. Creative Economy, 2015, No. 9, pp. 1173-1190. DOI: 10.18334/ce.9.9.1921. (In Russian)

10. Romanenko I.N., Zaiko A.P. Sinergetika kak obshchaya metodologiya sovremennogo obrazovaniya [Synergetics as a general methodology of modern education]. Perm, Zebra, 2015, pp. 21-27. (In Russian)

11. Rybakov N.S. Kompetentnost' skvoz' prizmu antropologii [Competence through the prism of anthropology]. Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire, 2011, No. 1, pp. 20-27. (In Russian)

12. Svirina L.N. Nauchno-obrazovatel'nyj klaster kak institucional'naya model' formirovaniya kadrovogo potentsiala dlya realizacii zadach

innovacionnogo razvitiya ekonomiki [Scientific and educational cluster as an institutional model for the formation of human resources for the implementation of the tasks of innovative development of the economy]. Vestnik IE RAN, 2015, No. 4, pp. 119-129. (In Russian)

13. Senator S.Yu. Sovremennye trebovaniya k podgotovke studentov vuza [Modern requirements for the training of university students]. Vestnik MGGU im. M.A. SHolohova. Pedagogika i psihologiya, 2010, No. 1, pp. 70-77. (In Russian)

14. Sistemnyj krizis otechestvennogo obrazovaniya kak ugroza nacional'noj bezopasnosti Rossii i puti ego preodoleniya (proekt) [The systemic crisis of domestic education as a threat to the national security of Russia and ways to overcome it] / Under the direction of Slobodchikov V. I. doct. Professor, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Moscow, 2016, 142 p. (In Russian)

15. Skudnova T.D. Antropologicheskaya paradigma magisterskogo obrazovaniya [The anthropological paradigm of Master's education]. Vestnik Taganrogskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo instituta, 2017, No. 3, pp. 154-159. (In Russian)

16. Slobodchikov V.I. Konceptual'nye osnovy antropologii sovremennogo obrazovaniya [Conceptual foundations of the anthropology of modern education]. Obrazovanie i nauka, 2010, No. 1 (69), pp. 11-22. (In Russian)

17. Yakovleva I.V., Kosenko, T.S. Kompetentnostnyj i znanievyy podhody: filosofsko-obrazovatel'nye problemy ponimaniya i primeneniya [Competence and knowledge approaches: philosophical and educational problems of understanding and application]. Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire, 2020, Vol. 10, no. 1, pp. 3474-3480. DOI: 10.15372 / PEMW20200110 (In Russian)

18. Baidenko V.I. Competencies in professional education (towards the development of a competitive approach). Higher education in Russia. 2004. No. 11. pp. 17-22. (In Russian)

19. Zimnaya I.A. Key competencies – a new paradigm of the result of education Experiment

and innovations in school. 2009. No. 2. pp. 7-14. (In Russian)

20. Zeer E.F., Morozova S.A. Innovations as a factor of advanced professional education. Bulletin of the Educational and Methodological Association for Vocational and pedagogical Education / Russian State prof. ped. un-T. Yekaterinburg, 2009. Issue 1(43). pp. 107-113. (In Russian)

21. Radevskaya N.S., Imanov G.M. Structural and substantive meanings of the competence model of a university graduate. Man and education. 2017. № 2 (51). pp. 15-19. (In Russian)

22. Suvorova N.N. Model of formation of professional competence of future specialists in advertising and public relations in the field of advertising discourse. Science of man. 2014. №4(18). P. 131-137. (In Russian)

23. Vasilenko V. A. Personnel training and anthropological orientation of sovereign education. THEORIA: pedagogy, economics, law. 2021. №1 (2). DOI: 10.51635/27129926_2021_1_11. (In Russian)

24. Vasilenko V.A. Kartashevskaya I.F., Dikhtyar A.I., Ostroukhova L.V. The concept of step-by-step formation of a specialist-manager. Culture of the peoples of the Black Sea region. - 2001. No. 18, vol. 1. pp. 18-55. [Electronic resource]. Access mode: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/89915> (Accessed 07.03.2019). (In Russian)

25. The newest dictionary of foreign words and expressions. Moscow: Modern writer, 2003 976 p. (In Russian)

26. Semernin D.A., Fedosina A.V. Management. Introduction to the specialty. MGSU Moscow: NRU MGSU, 2015. 75 p. [Electronic resource]- Access mode: http://lib.mgsu.ru/scripts/irbis64r_91/cgiirbis_64.exe?c21com. (In Russian)

27. Unified tariff and Qualification Directory. [Electronic resource]. Pre-stop mode: <https://etks.info/etks> (Accessed 17.12.2020). (In Russian)

28. Podolsky O.A., Pogozhina. V.A. Key competencies of graduates and young specialists when applying for a job. Scientific review: Humanitarian Research. 2016. No. 1. pp. 96-103. (In Russian)

VASILENKO Valentin Aleksandrovich

Leading Researcher, Doctor of Economics, Professor,
Institute for the Development of the City, SIC Priority Urban Projects,
Sevastopol State University, Russia, Sevastopol

**A MODERN PORTRAIT OF A MANAGER – UNIVERSITY GRADUATE
IN THE TASKS OF SOCIETY**

Abstract. *The analysis of the features of the manager's practical activity shows that the general professional and general cultural competencies provided by the OOP for his training are clearly insufficient. It becomes necessary to recognize the value and respect of another person, on the basis of the formation of the social competence of the graduate, the traits of his character and abilities, as well as the features of the development of intelligence for the purpose of public understanding of the world, patriotism and modern worldview. This allowed us to offer a general modern portrait (model) of a university graduate in the tasks of society, revealing the content of the professional competence of the head as a public person capable of independent work, cultural and intellectual enrichment.*

Keywords: *portrait (model) of a graduate-personality, professionalism, general cultural and intellectual competence, health, social competence.*