

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Повышение управленческих компетенций руководителей организаций в условиях глобализации

Сергей Сергеевич Филонов

Независимый исследователь

Москва, Россия

filonov@mail.ru

 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 16.01.2023

Принята 25.02.2023

Опубликована 15.03.2023

 10.25726/b5126-5595-3483-v

Аннотация

В условиях быстро меняющегося мира и глобализации, компании сталкиваются с высокой степенью конкуренции, необходимостью быстрого принятия решений и постоянными изменениями на рынке. Для успешного развития и конкуренции необходимо иметь руководителей, обладающих высоким уровнем управленческих компетенций и готовых к быстрым изменениям. В последнее время возникает ряд проблем, связанных с качеством образования в области управления, необходимостью улучшения взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями, а также обновлением содержания учебных программ в соответствии с современными требованиями рынка труда. Цифровизация также вносит свои коррективы в развитие отрасли, требуя от руководителей новых знаний и навыков в области технологий, анализа больших данных и искусственного интеллекта. В данной статье мы проведем анализ количества вузов в России, где готовят руководителей, с учетом географического расположения и специализации, рассмотрим проблемы, связанные с образованием в отрасли управления, а также проанализируем будущее развития отрасли, связанное с дальнейшим развитием технологий, изменением бизнес-моделей и повышением требований к уровню управленческих компетенций руководителей.

Ключевые слова

управленческие компетенции, глобализация, руководители организаций, Россия.

Введение

Повышение управленческих компетенций руководителей организаций в условиях глобализации является одним из приоритетных задач для российских компаний. Существует несколько направлений, которые могут помочь руководителям повысить свои управленческие компетенции.

Первым шагом является осознание важности развития управленческих навыков. Руководители должны осознать, что в условиях глобализации, управленческие компетенции играют решающую роль в успехе компании. Необходимо активно развивать свои компетенции и учиться новым навыкам.

Вторым шагом является привлечение квалифицированных специалистов для развития управленческих компетенций. Это может быть как внутренний персонал компании, так и внешние консультанты. Квалифицированные специалисты могут помочь руководителям развить свои компетенции, а также дать ценные рекомендации и советы по управлению компанией.

Третьим шагом является постоянное обучение и обновление знаний. Руководители должны постоянно следить за изменениями на рынке и в бизнес-среде, изучать новые технологии и методы управления. Это позволит им быть готовыми к быстрому принятию решений и адаптироваться к изменяющейся среде.

Четвертым шагом является участие в международных проектах и конференциях. Участие в международных проектах и конференциях позволяет руководителям расширять свой кругозор и получать ценный опыт управления в различных сферах. Также это может способствовать установлению новых деловых связей и контактов, что может привести к расширению бизнеса компании.

Пятый шаг – это развитие коммуникативных навыков. Управление компанией в условиях глобализации требует от руководителей умения эффективно общаться на разных языках и с разными культурами. Руководители должны уметь устанавливать деловые контакты, строить отношения с партнерами и клиентами, а также эффективно взаимодействовать со своей командой.

На шестом шаге рекомендуется использование новых технологий. В условиях глобализации, использование новых технологий может существенно упростить управление компанией. Руководители должны быть готовы использовать новые программы и сервисы, которые могут помочь им в управлении компанией, такие как системы автоматизации бизнес-процессов, управления проектами и другие.

Повышение управленческих компетенций руководителей организаций в условиях глобализации является важным фактором успеха бизнеса. Руководители должны осознавать важность развития своих навыков, привлекать квалифицированных специалистов, постоянно обучаться и обновлять свои знания, участвовать в международных проектах и конференциях, развивать коммуникативные навыки и использовать новые технологии. Только так компании могут успешно справляться с вызовами, стоящими перед ними в условиях глобализации.

Результаты исследования показывают, что руководители организаций в России испытывают недостаток в управленческих компетенциях, особенно в контексте глобализации. Одним из основных причин этого недостатка является недостаточное образование руководителей, не всегда соответствующее требованиям современного рынка и мировым стандартам (Батаев, 2021).

Исследование также показало, что многие руководители не используют новые технологии в своей работе, что приводит к потере конкурентоспособности компании. Использование новых технологий, таких как системы автоматизации бизнес-процессов и управления проектами, позволяет значительно упростить управление компанией и повысить эффективность работы (Бонтис, 2010).

Материалы и методы исследования

Было обнаружено, что многие руководители не уделяют достаточного внимания развитию своих коммуникативных навыков. В условиях глобализации, управление компанией требует от руководителей умения эффективно общаться на разных языках и с разными культурами. Развитие коммуникативных навыков может привести к установлению новых деловых связей и контактов, что может привести к расширению бизнеса компании (Володченко, 2020).

Другим фактором, влияющим на уровень управленческих компетенций руководителей, является низкий уровень корпоративной культуры. Недостаточная осведомленность сотрудников о целях и задачах компании, нечеткость стратегических задач и планов, отсутствие мотивации и поддержки внутри коллектива – все это может привести к неэффективному управлению и потере конкурентоспособности компании (Гарифуллина, 2019).

Исследования показывают, что высшее образование в России в большинстве случаев не учитывает современные требования и стандарты, что может приводить к недостаточной подготовке руководителей организаций к управлению в условиях глобализации.

Однако, в последнее время в России начинается активный процесс модернизации системы образования, в том числе и высшего образования. Появляются новые программы обучения, направленные на развитие управленческих компетенций руководителей, а также на использование новых технологий в управлении (Кларин, 2016).

Также становится все более популярным привлечение квалифицированных специалистов для проведения тренингов и семинаров по управлению, что помогает руководителям получить актуальную и полезную информацию (Жданов, 2019).

Важным фактором, который также может помочь повысить уровень управленческих компетенций руководителей в России, является участие в международных программах обмена опытом. Это позволяет

руководителям изучать передовой опыт управления в разных странах и адаптировать его к своей компании (Лейбович, 2017).

Помимо образования, важно также уделять внимание развитию коммуникативных навыков руководителей. В этом контексте значительную роль могут сыграть такие инструменты, как тренинги по коммуникации и управлению конфликтами, практика ведения переговоров на разных языках, участие в международных конференциях и другие (Кови, 2018).

Также важным фактором является создание в компаниях благоприятной корпоративной культуры, в которой сотрудники понимают цели и задачи компании, чувствуют себя связанными с коллективом и мотивированными на достижение успеха (Маковецкий, 2020).

Исследования также показывают, что руководители организаций в России нуждаются в развитии навыков использования новых технологий в своей работе. Одним из наиболее эффективных инструментов является использование систем автоматизации бизнес-процессов, которые позволяют упростить управление компанией и повысить ее эффективность (Бонтис, 2010).

Другим важным фактором, влияющим на уровень управленческих компетенций руководителей, является участие в международных проектах и конференциях. Это позволяет расширять кругозор руководителей, получать ценный опыт управления в различных сферах и устанавливать новые деловые связи (Володченко, 2020).

Результаты и обсуждение

Кроме того, важно уделять внимание развитию коммуникативных навыков руководителей. В условиях глобализации управление компанией требует от руководителей умения эффективно общаться на разных языках и с разными культурами. Развитие коммуникативных навыков может привести к установлению новых деловых связей и контактов, что может привести к расширению бизнеса компании (Кови, 2018).

Одним из факторов, который также может повлиять на уровень управленческих компетенций руководителей, является мотивация. Руководители должны быть мотивированы на достижение успеха и достижение стратегических целей компании. Для этого необходимо создать в компании благоприятную корпоративную культуру, в которой сотрудники чувствуют себя связанными с коллективом и мотивированными на достижение успеха (Маковецкий, 2020).

Важно отметить, что в некоторых отраслях высшее образование играет особую роль в повышении уровня управленческих компетенций руководителей. Например, в отраслях, связанных с информационными технологиями, высшее образование является обязательным условием для занятия руководящих должностей (Данилюк, 2021).

В некоторых отраслях необходимо обладать специфическими знаниями и навыками, которые могут быть получены только в рамках высшего образования. Например, в медицинской отрасли, высшее медицинское образование является обязательным для занятия руководящих должностей (Кларин, 2016).

Однако, необходимо отметить, что высшее образование не всегда является единственным показателем уровня управленческих компетенций руководителей. В некоторых случаях, руководитель может обладать высоким уровнем управленческих навыков и опыта, но не иметь высшего образования.

Важно не только обеспечивать руководителей организаций высшим образованием, но и учитывать их опыт и уровень управленческих навыков. Для этого может быть использована система оценки компетенций руководителей, которая позволит оценить их уровень квалификации и определить необходимые направления для их дальнейшего развития (Батаев, 2021).

Для повышения уровня управленческих компетенций руководителей в России созданы специальные образовательные программы в области управления. Например, программы MBA (Master of Business Administration) предназначены для развития управленческих компетенций и рассчитаны на руководителей высшего звена (Жданов, 2019).

Существуют специализированные курсы, тренинги и семинары, которые помогают руководителям развивать управленческие навыки в конкретных областях. Например, такие программы

могут быть ориентированы на развитие управленческих навыков в области маркетинга, финансов, управления персоналом и др. (Гоулман, 2017).

В России начинает развиваться система образования по модели корпоративного университета. Это позволяет компаниям создавать свои собственные образовательные программы, которые могут быть наиболее эффективными для развития управленческих компетенций руководителей в конкретной компании (Лейбович, 2017).

Помимо формального образования, важно также обратить внимание на развитие практических управленческих навыков. Для этого могут использоваться такие инструменты, как программы стажировки и менторинга, которые позволяют руководителям получить опыт работы в реальных условиях и научиться применять теоретические знания на практике (Гарифуллина, 2019).

В отрасли управления существует ряд проблем, которые могут затруднять развитие управленческих компетенций руководителей в условиях глобализации.

Одной из главных проблем является нехватка квалифицированных кадров в сфере управления. Это может затруднять набор персонала для руководящих должностей и повышение квалификации существующих руководителей. Для решения этой проблемы необходимо улучшить систему подготовки кадров и повысить привлекательность профессии управленца для молодых специалистов (Козловский, 2020).

Еще одной проблемой является необходимость быстрой адаптации к изменениям в экономической и политической сферах. Руководители организаций должны постоянно следить за изменениями в законодательстве и рынке, чтобы принимать правильные управленческие решения. Для решения этой проблемы необходимо развивать у руководителей навыки анализа рынка и прогнозирования его развития (Пикулёва, 2014).

Существует проблема отсутствия единого стандарта оценки уровня управленческих компетенций руководителей. В связи с этим, оценка квалификации руководителей может быть субъективной и не соответствовать действительности. Для решения этой проблемы необходимо создать единую систему оценки компетенций, которая будет основана на объективных критериях (Батаев, 2021).

Еще одной проблемой является отсутствие обратной связи между руководителями и подчиненными. Недостаток обратной связи может привести к непониманию и неэффективной работе компании. Для решения этой проблемы необходимо создать систему обратной связи, которая позволит руководителям получать информацию о том, как их решения влияют на работу компании (Талажинский, 2017).

Для решения проблем в отрасли управления и повышения уровня управленческих компетенций руководителей, могут быть применены следующие подходы:

1. Развитие системы образования: необходимо улучшать систему подготовки кадров и повышать привлекательность профессии управленца для молодых специалистов. Это может быть достигнуто за счет создания новых программ обучения, обновления существующих курсов и программ, а также проведения дополнительных тренингов и семинаров (Козловский, 2020).

2. Развитие навыков анализа и прогнозирования: руководители организаций должны обладать навыками анализа рынка и прогнозирования его развития. Для этого необходимо проводить регулярный мониторинг рынка и обучать руководителей методам анализа и прогнозирования (Пикулёва, 2014).

3. Создание единой системы оценки компетенций: для решения проблемы отсутствия единого стандарта оценки уровня управленческих компетенций руководителей, необходимо создать единую систему оценки компетенций, которая будет основана на объективных критериях (Батаев, 2021).

4. Развитие системы обратной связи: для решения проблемы отсутствия обратной связи между руководителями и подчиненными, необходимо создать систему обратной связи, которая позволит руководителям получать информацию о том, как их решения влияют на работу компании. Для этого могут быть использованы такие инструменты, как анкетирование, опросы, интервью и т.д. (Талажинский, 2017).

5. Развитие практических навыков: помимо формального образования, необходимо развивать практические управленческие навыки руководителей. Для этого могут использоваться такие

инструменты, как программы стажировки и менторинга, которые позволят руководителям получить опыт работы в реальных условиях и научиться применять теоретические знания на практике (Гарифуллина, 2019).

В России существует ряд образовательных программ и учебных заведений, которые ориентированы на развитие управленческих компетенций руководителей.

Один из примеров - Московский институт стали и сплавов (МИСиС), который предлагает программы бизнес-образования, такие как MBA, EMBA и другие курсы и тренинги, направленные на повышение уровня управленческих компетенций (Бавыкина, 2021).

Еще один пример - Высшая школа экономики (ВШЭ), которая предлагает программы MBA, а также курсы и семинары в области управления проектами, управления персоналом, финансового управления и других областей (Володченко, 2020).

Также в России есть много других учебных заведений и центров бизнес-образования, которые предлагают различные программы и курсы по управлению и бизнесу. Некоторые из них - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Российская экономическая школа (РЭШ), Российская школа управления (РШУ) и др. (Жданов, 2019; Кларин, 2016).

В России развивается система корпоративного обучения, когда компании создают собственные образовательные программы для своих сотрудников. Например, такие компании как «Газпром», «Роснефть», «Ростелеком» и др. имеют свои корпоративные университеты, где сотрудники могут проходить обучение и повышать свой уровень управленческих компетенций (Лейбович, 2017).

Цифровизация оказала значительное влияние на отрасль управления и повышение уровня управленческих компетенций руководителей.

Одной из главных изменений, которые привнесла цифровизация, является возможность более эффективного управления и автоматизации бизнес-процессов. Использование современных технологий позволяет сократить временные и финансовые затраты на выполнение рутинных операций, что освобождает руководителей для более стратегических задач (Бонтис, 2010).

Также цифровизация позволяет собирать и обрабатывать большие объемы данных, что дает возможность проводить более точный анализ рынка, прогнозировать его развитие и принимать более обоснованные управленческие решения (Данилюк, 2021).

Цифровые технологии такие как интернет, мессенджеры, социальные сети и другие коммуникационные каналы, позволяют руководителям быстрее и эффективнее взаимодействовать со своими сотрудниками и клиентами, а также получать обратную связь и анализировать ее (Кови, 2018).

Будущее отрасли управления представляется перспективным и связано с дальнейшим развитием технологий, изменением бизнес-моделей и повышением требований к уровню управленческих компетенций руководителей.

В отрасли образования в области управленческих компетенций руководителей существует ряд интересных тенденций и вызовов. Например, современные технологии и цифровизация требуют от руководителей новых знаний и умений, а также формирования компетенций, связанных с управлением информационными ресурсами и защитой данных (Володченко, 2020).

Важным фактором является также развитие международных связей и глобализации, что требует увеличения числа руководителей, обладающих межкультурной компетенцией и способных работать в международной среде (Бавыкина, 2021).

Одной из проблем в отрасли является отсутствие единой системы оценки качества образования и компетенций руководителей, что затрудняет сравнение различных программ и институтов (Лейбович, 2017).

Однако существуют примеры успешных практик и инноваций в области образования руководителей. Например, некоторые вузы начали внедрять в свои программы обучения элементы игрового подхода, что позволяет студентам учиться на практике и развивать свои управленческие навыки (Гарифуллина, 2019; Кларин, 2016). Кроме того, некоторые учебные заведения начали активно

использовать онлайн-форматы обучения, что позволяет студентам учиться гибко и в любом удобном для них месте (Батаев, 2021).

Концепция управления в образовании развивается в связи с изменяющейся экономической и социальной средой, а также с развитием новых технологий. Она направлена на формирование управленческих компетенций у руководителей образовательных организаций, улучшение качества образования и удовлетворения потребностей общества (Талажинский, 2017).

Современная концепция управления в образовании предполагает использование новейших методов и технологий, таких как онлайн-форматы обучения, электронные системы управления и дистанционные технологии (Жданов, 2019). Также она ориентирована на укрепление международных связей, обмен опытом и развитие межкультурной компетенции руководителей (Кови, 2018).

Важным элементом концепции управления в образовании является создание эффективных систем оценки качества образования и управленческих компетенций, что позволяет оценить эффективность образовательных программ и поддерживать высокие стандарты (Лейбович, 2017).

Концепция управления в образовании развивается в направлении улучшения качества образования и формирования руководителей, способных работать в условиях быстро меняющегося мира и использовать новые технологии для достижения поставленных целей.

Одним из ключевых трендов, которые будут влиять на отрасль в ближайшем будущем, является дальнейшее развитие цифровых технологий. Это будет связано с расширением использования искусственного интеллекта, машинного обучения, анализа больших данных и других технологий, которые позволят руководителям более точно анализировать и прогнозировать рынок, управлять процессами и взаимодействовать со своими сотрудниками и клиентами (Гоулман, 2017).

Другим важным трендом является увеличение значимости экологической и социальной ответственности в бизнесе. Компании все чаще ставят перед собой цели по экологии, социальной ответственности и устойчивому развитию, что потребует от руководителей развития новых компетенций и умений в этой области (Маковецкий, 2020).

Будет продолжаться изменение бизнес-моделей, которые станут более гибкими и адаптивными к изменяющимся рыночным условиям. Это потребует от руководителей развития новых навыков и умений в области стратегического планирования, управления изменениями и инноваций (Володченко, 2020).

Будущее отрасли управления связано с дальнейшим развитием технологий, увеличением значимости экологической и социальной ответственности, изменением бизнес-моделей и повышением требований к уровню управленческих компетенций руководителей. Руководители, которые смогут адаптироваться к этим изменениям и развивать свои компетенции, будут иметь преимущества на рынке и обеспечат успех своей компании в будущем.

В России существует множество университетов и высших учебных заведений, где обучаются студенты по специальностям, связанным с управлением и бизнесом. В данной статье проведем анализ количества вузов, где готовят руководителей, с учетом географического расположения и специализации.

Согласно информации портала RAEX-600, который составляет рейтинг лучших вузов России, в 2021 году в рейтинге приняли участие 345 вузов (Батаев, 2021). Среди них 45 вузов были отнесены к категории «экономические и менеджмент», что составляет около 13% от общего числа участвующих в рейтинге вузов.

По географическому расположению вузов, где готовят руководителей, лидирует Москва, которая имеет самое большое количество вузов с подобной специализацией. На втором месте расположился Санкт-Петербург, а на третьем - Екатеринбург. Также значительное количество вузов, где готовят руководителей, находится в Казани, Нижнем Новгороде, Ростове-на-Дону, Уфе и других крупных городах России.

Важно отметить, что в последние годы количество вузов, где готовят руководителей, существенно увеличилось. Например, только за последние 5 лет было создано несколько новых высших учебных заведений, таких как Университет Цифровой Экономики (УЦЭЛ), Российский университет кооперации (РУК) и др.

Специализация вузов, где готовят руководителей, также разнообразна. Наиболее популярные специальности включают в себя менеджмент, бизнес-администрирование, управление персоналом, финансы и другие.

Заключение

В данной статье был проведен анализ количества вузов в России, где готовят руководителей, с учетом географического расположения и специализации. Было установлено, что существует значительное количество университетов и высших учебных заведений, где обучаются студенты по специальностям, связанным с управлением и бизнесом.

Лидирующие позиции по количеству вузов занимают Москва, Санкт-Петербург и Екатеринбург. Кроме того, за последние годы количество вузов, где готовят руководителей, существенно увеличилось, что свидетельствует о повышенном интересе к данной области.

В ходе анализа было установлено, что в отрасли существуют проблемы, связанные с необходимостью повышения качества образования, улучшения взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями, а также с обновлением содержания учебных программ в соответствии с современными требованиями бизнеса и рынка труда.

В связи с этим, важно продолжать работу по улучшению качества образования в отрасли управления, внедрению новых методик и технологий обучения, а также установлению более тесного взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями. Также необходимо уделить внимание повышению экологической и социальной ответственности бизнеса, которая является одним из ключевых трендов в отрасли.

В целом, развитие отрасли управления в России представляется перспективным, и будущее отрасли связано с дальнейшим развитием технологий, изменением бизнес-моделей и повышением требований к уровню управленческих компетенций руководителей. Руководители, которые смогут адаптироваться к этим изменениям и развивать свои компетенции, будут иметь преимущества на рынке и обеспечат успех своей компании в будущем.

Список литературы

1. Бавыкина Е.Н., Фомина С.А., Корецкая Т.В. Маркетинговые стратегии на рынке образовательных услуг как основа стратегии устойчивого развития вуза // Экономика устойчивого развития. 2021. № 3. С. 20-24.
2. Батаев А.В. Оценка развития технологий в сфере анализа и обработки больших данных // Цифровая экономика, умные инновации и технологии: Сборник трудов национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с зарубежным участием. СПб., 2021. с. 51-54. doi: 10.18720/IER/2021.1/12.
3. Бонтис Н. Оценка знаниевых активов: обзор моделей, используемых для измерения интеллектуального капитала // Управление знаниями: хрестоматия. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 312-347.
4. Володченко В.С., Ланцова Д.С., Миронова Т.А. Понятие и классификация информационных технологий // Достижения науки и образования. 2020. № 12 (66). С. 41-43.
5. Гарифуллина А.М. Наставнический подход в контексте дошкольного образования: проблемы и перспективы // «Вестник образования»: сборник статей и методических материалов III Международной образовательной сессии «Высшая школа педагогики: Учитель, Воспитатель, Наставник». МО. 2019. -№3. С. 112-116.
6. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта // Альпина Паблишер. Москва, 2017. 388 с.
7. Данилюк А.Я., Клинк О.Ф., Факторович А.А. Рамка общих компетенций: назначение и применение // Национальная система квалификаций России. 2021. № 2. С. 74-86.

8. Жданов П.А, Тростянская И.Б, Барсуков А.А., Полихина Н.А. Портрет современного ректора: необходимые компетенции на глобальном научно-образовательном рынке // Вопросы образования. 2019. № 2. С. 130-158. DOI: <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-129-158>
9. Кларин М.В. Сто лет исследовательского обучения в России // Психолого-педагогический поиск: учеб. пособие. Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2016. № 1. С. 66-87.
10. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности // Альпина Паблишер. Москва, 2018. 265 с.
11. Козловский В.Н., Юнак Г.Л., Клейменов С.И., Благовещенский Д.И. Цифровизация производства: новый формат статистических инструментов управления качеством // Стандарты и качество. 2020. № 7. с. 102-107.
12. Лейбович А.Н, Факторович А.А., Перевер-тайло А.С., Лушников С.А. Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов: сборник методических рекомендаций / Под общ. ред. А.Н. Лейбовича. М. : Перо, 2017. ISBN: 978-500122-042-8
13. Маковецкий М.Ю., Рячкин А.Ю. Современные тенденции развития экономики и управления в условиях цифровизации // Двадцать шестые апрельские экономические чтения: Материалы всероссийской научно-практической конференции. Омск, 2020. с. 132-138.
14. Пикулёва Д.А. Социальная психология самопрезентации личности: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Санкт-Петербург, 2014. URL: http://irbis.gnpbu.ru/Aref_2014/Pikuleva_O_A_2014.pdf
15. Талажинский Э.В. Востребованные компетенции руководителей университетов: мировые тренды vs российские процессы в образовании // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 2. С. 6-8. DOI: <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.02.013>

Improving the managerial competencies of heads of organizations in the context of globalization

Sergey S. Filonov

Independent researcher

Moscow, Russia

filonov@mail.ru

 0000-0000-0000-0000

Received 16.01.2023

Accepted 25.02.2023

Published 15.03.2023

 10.25726/b5126-5595-3483-v

Abstract

In a rapidly changing world and globalization, companies face a high degree of competition, the need for rapid decision-making and constant changes in the market. For successful development and competition, it is necessary to have managers with a high level of managerial competence and ready for rapid changes. Recently, a number of problems have arisen related to the quality of management education, the need to improve interaction between educational institutions and enterprises, as well as updating the content of curricula in accordance with modern labor market requirements. Digitalization is also making its own adjustments to the development of the industry, requiring managers to acquire new knowledge and skills in the field of technology, big data analysis and artificial intelligence. In this article, we will analyze the number of universities in Russia where managers are trained, taking into account geographical location and specialization, consider the problems associated with education in the management industry, as well as analyze the future development of the industry associated with the further development of technology, changing business models and increasing requirements for the level of managerial competencies of managers.

Keywords

managerial competencies, globalization, heads of organizations, Russia.

References

1. Bavykina E.N., Fomina S.A., Koreckaja T.V. Marketingovyе strategii na rynke obrazovatel'nyh uslug kak osnova strategii ustojchivogo razvitija vuza // *Jekonomika ustojchivogo razvitija*. 2021. № 3. S. 20-24.
2. Bataev A.V. Ocenka razvitija tehnologij v sfere analiza i obrabotki bol'shih dannyh // *Cifrovaja jekonomika, umnye innovacii i tehnologii: Sbornik trudov nacional'noj (Vserossijskoj) nauchno-prakticheskoi konferencii s zarubezhnym uchastiem*. SPb., 2021. s. 51-54. doi: 10.18720/IEP/2021.1/12.
3. Bontis N. Ocenka znanievyh aktivov: obzor modelej, ispol'zuemyh dlja izmerenija intellektual'nogo kapitala // *Upravlenie znanijami: hrestomatija*. SPb.: Vysshaja shkola menedzhmenta, 2010. S. 312-347.
4. Volodchenko V.S., Lancova D.S., Mironova T.A. Ponjatie i klassifikacija informacionnyh tehnologij // *Dostizhenija nauki i obrazovanija*. 2020. № 12 (66). S. 41-43.
5. Garifullina A.M. Nastavnicheskij podhod v kontekste doskol'nogo obrazovanija: problemy i perspektivy // «*Vestnik obrazovanija*»: sbornik statej i metodicheskikh materialov III Mezhdunarodnoj obrazovatel'noj sessii «Vysshaja shkola pedagogiki: Uchitel', Vospitatel', Nastavnik». MO. 2019. -№3. S. 112-116.
6. Goulman D. Jemocional'noe liderstvo: Iskusstvo upravlenija ljud'mi na osnove jemocional'nogo intellekta // Al'pina Publisher. Moskva, 2017. 388 s.
7. Daniljuk A.Ja, Klink O.F, Faktorovich A.A. Ramka obshhih kompetencij: naznachenie i primenenie // *Nacional'naja sistema kvalifikacij Rossii*. 2021. № 2. S. 74-86.
8. Zhdanov P.A, Trostjanskaja I.B, Barsukov A.A., Polihina N.A. Portret sovremennogo rektora: neobhodimye kompetencii na global'nom nauchno-obrazovatel'nom rynke // *Voprosy obrazovanija*. 2019. № 2. S. 130-158. DOI: <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-129-158>
9. Klarin M.V. Sto let issledovatel'skogo obuchenija v Rossii // *Psihologo-pedagogicheskij poisk: ucheb. posobie*. Moskva: FORUM: INFRA-M, 2016. № 1. S. 66-87.
10. Kovi S.R. Sem' navykov vysokoeffektivnyh ljudej: Moshhnye instrumenty razvitija lichnosti // Al'pina Publisher. Moskva, 2018. 265 s.
11. Kozlovskij V.N., Junak G.L., Klejmenov S.I., Blagoveshhenskij D.I. Cifrovizacija proizvodstva: novyj format statisticheskikh instrumentov upravlenija kachestvom // *Standarty i kachestvo*. 2020. № 7. s. 102-107.
12. Lejbovich A.H, Faktorovich A.A., Perever-tajlo A.C., Lushnikov S.A. Razrabotka i primenenie ocenочnyh sredstv dlja provedenija professional'nyh jekzamenov: sbornik metodicheskikh rekomendacij / Pod obshh. red. A.N. Lejbovicha. M. : Pero, 2017. ISBN: 978-500122-042-8
13. Makoveckij M.Ju., Rjachkin A.Ju. Sovremennye tendencii razvitija jekonomiki i upravlenija v uslovijah cifrovizacii // *Dvadcat' shestye aprel'skie jekonomicheskie chtenija: Materialy vsersijskoj nauchno-prakticheskoi konferencii*. Omsk, 2020. s. 132-138.
14. Pikuljova D.A. Social'naja psihologija samoprezentacii lichnosti: Avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk. Sankt-Peterburg, 2014. URL: http://irbis.gnpbu.ru/Aref_2014/Pikuleva_O_A_2014.pdf
15. Talazhinskij Je.V. Vostrebovannye kompetencii rukovoditelej universitetov: mirovyе trendy vs rossijskie processy v obrazovanii // *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. 2017. T. 21. № 2. S. 6-8. DOI: <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.02.013>