

## **Международная конференция «Инновации экономики и управления в строительстве» - 10 октября 2012**

Инициатор проведения: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет. г. Санкт-Петербург. 10 октября 2012 г.

**УДК 37.014(075.8)**

*А.Н. Асаул*

Заслуженный деятель науки РФ,

доктор экон. наук, профессор

(Санкт-Петербургский государственный

архитектурно-строительный университет)

### **ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ В РФ**

Аннотация: Сформулированы проблемы подготовки менеджеров в высших учебных заведениях и намечены пути их решения. Для консолидации и проявления своей субъективности предлагается объединение педагогов менеджмента и практикующих менеджментов в ассоциацию.

Summary: Problems of preparation of managers in higher educational institutions are formulated and ways of their decision are planned. For consolidation and manifestation of the subjectivity association of teachers of management and practising managements in association is offered.

В настоящее время сформировалась особая сфера образовательных услуг - университетское менеджмент-образование (университетский менеджмент) со своим предметом, объектом и своими многочисленными субъектами генерации (учеными), ретрансляции (педагогами) и потребителями (студентами) знаний, умений и навыков в области менеджмента. Менеджмент проник во все сферы человеческой деятельности и как учебная дисциплина изучается во всех университетах России. Предметное поле,

теоретические основания и методологические основы университетского менеджмента неизмеримо расширились и вышли за пределы классического менеджмента прошлого века. (подробнее см. [2, 3]).

Современное положение отечественного университетского менеджмента можно оценить как кризисное. В предельно обобщенном виде все проблемы подготовки менеджеров можно сформулировать как - нечувствительность к интеллектуальным запросам современности и вызовам будущего. Если их раскрывать то:

- университетский менеджмент ориентирован на усвоение и использование знаний уже где-то и кем-то добытых и поэтому становится препятствием на пути развития собственной университетской управленческой мысли, собственных научных поисков;

- современная и будущая организационная реальность не может быть постигнута посредством понятий классического и неоклассического менеджмента. Традиционный менеджмент неправомерно упрощает организационно-управленческую деятельность, сужает спектр возможных состояний и путей развития, упускает из вида новые тенденции становления и саморазвития организованных систем;

- сегодняшняя подготовка менеджеров ведется с позиций гиперспециализации — процесса, ведущего к драматическому росту фрагментации и раздробления организационно-управленческого знания, к разрушению целостного интеллектуального пространства менеджеров;

- менеджмент превращается в область междисциплинарного и трансграничного пересечения множества научных дисциплин и только при дальнейшем углублении синтеза этой полидисциплинарности можно рассчитывать на получение адекватных организационной реальности моделей эффективного поведения и результативного развития сложных социально-экономических систем;

- доминирование в университетах педагогической деятельности над научной привело к консервативному настроению большинства преподавателей менеджмента, отделения студентов от серьезной исследовательской работы, вытеснения её в факультативы и кружки;

- в «университетском менеджменте» не выявлены и не выделены учебные конструкты менеджмента- дидактические единицы дисциплины, определяющие ядро фундаментализации и центры концентрации материала курсов менеджмента;

- не отработаны учебные версии основных и периферийных теорий (школ) менеджмента, выступающих в качестве модулей учебных курсов и отражающих макроструктуру менеджмент-знания, историю его становления и развития;

- не сформировано пространство новых смыслов основных сущностных аспектов (понятий, категорий, образов, законов и т.д.) новой организационно-управленческой реальности (менеджмента в целом) и отображающих наиболее важные свойства открытых сложных систем;

- картина предметной действительности дается субъектам познания (студентам) в основном в понятиях, а не в функционально значимых для них образах и моделях;

- описание объектов и субъектов менеджмента ведется на основе детерминированных моделей локально-равновесных систем из прошлого, игнорируя рассмотрение вероятностной закономерности коадаптационного и коэволюционного их поведения и развития.

В силу занятости в других сферах по добыванию денег и, отсутствия свободного времени личность педагога менеджмента деформируется непоправимо, идет коррозия личности. Все выпущенные в свет в последнее время учебники, книги по менеджменту оказываются на поверку плохо «переваренными» западными образцами, либо «свинченными» из готовых блоков пособиями для «чайников», либо дешевой местнической самодеятельностью («пережевыванием мякины»). Здесь следует обратить внимание и на более очевидный недостаток – менеджменту учат педагоги не имеющие опыта управленческой работы, а значит они едва ли сумеют научить тому, чего не умеют сами. Отсюда вывод: система, а рамках которой обучением менеджеров занимаются простые учителя, ущербна по своей сути. Таким образом, сегодняшний педагог менеджмента имеет отдаленное отношение к качественному менеджменту. Дефицит личностей в менеджменте — следствие данного явления (доминирование рациональности) и «застоя» в развитии управленческих идей (заявок на будущее), концепций, решений.

Сегодня можно констатировать, зафиксировать исчезновение интеллектуальных менеджеров-педагогов как профессионального слоя. Считается, что судить о менеджменте способен только успешный персонаж, заработавший деньги, ученый-педагог менеджмента — лох и лузер, и его мнение деловым людям неинтересно.

Существенной проблемой подготовки менеджеров является неверная педагогическая установка: мы стремимся дать множество разрозненных знаний вместо того, чтобы заложить основы для построения студентом собственной системы знаний. Интернет «знает» на многие порядки больше, чем самый хороший педагог менеджмента. Время универсалов ушло в прошлое, действительно, многознание уму не научит. Избыток информации ведет к оскудению души. Главное — уметь находить путь к знанию, находить путь решения и делать выверенные действия по достижению успеха. В этих условиях задача педагога не столько дать студенту знание, сколько научить его приобретать, в случае необходимости, это знание; постоянно пополнять и достраивать свою личностную систему знаний. «Лучше иметь хорошо устроенную голову, чем голову, наполненную многочисленными знаниями» (Э. Морен). – Цитируется по [3]. От всезнающего человека — к человеку, могущему знать, к человеку с потенциальностью ума. Ключевая же цель учителя состоит в том, чтобы раскрыть потенциал ученика, его креативные и конструктивные возможности, помочь ему найти собственный путь в профессиональной среде и в жизни в целом. Сегодняшняя подготовка менеджеров ведется с позиций гиперспециализации — процесса, ведущего к драматическому росту фрагментации и раздробление организационно-управленческого знания, к разрушению целостного интеллектуального пространства менеджеров. Каждая дисциплина, включенная в образовательную программу менеджеров, имеет закрытый и замкнутый характер, свой ракурс не сопряженного методического обеспечения и не связана и не скооперирована с другими учебными дисциплинами.

Одной из проблем является то, что в отраслевых университетах имеет место негласная дискриминация менеджмента как учебной и научной дисциплины (сведение его к маркетингу, спецвопросам) как представителями «полезных» технических дисциплин, так и администрацией вузов, среди которых распространено удивительное незнание основ теории и практик современного креативного менеджмента. Все это привело к снижению планки предъявляемых к студентам требований в области подготовки менеджеров,

ухудшению возможностей университетов в подготовке высококлассных специалистов, бакалавров и магистров менеджмента.

В эволюции управленческой мысли наблюдаются совершенно разноплановые кризисные проявления. Если обратить внимание на состав ученых-менеджеров, то немногие из них имеют первичные созидательные профессии, как первые отцы менеджмента (инженеры-механики, электротехники и др.). Среди них чистые экономисты, педагоги, историки и т. д., которые не учились материально строить и созидать. Отсюда корабль научного и реального менеджмента дает заметный крен на гуманитарный берег. Происходит радикальное обособление исследовательских подходов от объекта и субъекта управления, в область менеджмента вторгаются экономисты со своими модельными построениями и рамками рационального поведения, социологи со структурным функционализмом, социальными конструкциями организации, психологи — с психологией управления и т. д. Представители этих наук претендуют на универсальность своих подходов в изучении и познании любых организованных структур. И обратного пути здесь, по-видимому нет, единственное, что возможно, так это привлечь новые принципы синтеза (синергетики) полезных предпосылок, идей из смежных областей знаний в менеджмент, сначала в периферийный пояс, а затем и в ядро теории менеджмента, которые «прикрепляются» к менеджменту «не намертво», а используются в различных исследовательских программах познания организаций с различных точек зрения. Так, например, экономическое понятие рациональности, освобождаясь от связи с эгоистическим интересом, превращается в менеджменте в простое принятие управленческого решения при выборе из нескольких вариантов действий.

При формулировании сетевой экономики уже невозможно в менеджменте отмахнуться от сетевого взаимодействия людей, где много полезного сделано представителями социальных наук. Сегодня сети имеют такое же важное значение, как и институты, и организационные структуры. (подробнее см. [5]). Экономисты и социологи справедливо обвиняют менеджеров в откровенном прагматизме: исследуются не столько внешние и внутренние обстоятельства построения, функционирования и развития организаций, скорее, речь идет о конструировании и проектировании желаемого, лучшего, более эффективного их образа, замещении вопроса «что происходит» вопросом «как делать». В этих условиях менеджер из «человека познающего» превратился в «человека делающего». Поэтому становится понятным, почему экономисты и социологи начинают завоевывать опустевшее методологическое и теоретическое пространство менеджмента «с деревьями без корней и зданиями без фундаментов» (В. В. Радаев – цитируется по [2]). Менеджерам не следует предаваться чувству раздражения от вторжения других дисциплин в область менеджмента и спорить с экономистами и социологами в стиле «Вы здесь не стояли». У нас разные исходные предпосылки, иной состав ключевых переменных. Экономисты и социологи лишь заявляют о насущных проблемах, а сами проблемы решаются менеджментом. Менеджмент должен строиться по синтетическому принципу — берем что-то позитивное от экономической теории, что-то от социологии, что-то от психологии, что-то от антропологии, что-то от общей эволюционной теории («многое в одном» или «все сразу»). Это предполагает голографическое отображение, скольжение по многим граням с погружением в методологические положения многих дисциплин.

Важнейшее в современном образовании — это обучение методу и искусству познания. Особенно велика роль синергетики как метода в прогнозировании и конструировании достижимого будущего саморазвития организационных систем, сценариев их эволюции. [7] Синергетическое мышление, ориентированное на будущее, позволяет увидеть реальные черты будущей организации, личности со следующих позиций:

— будущее открыто и непредсказуемо, но не произвольно, в силу закона коэволюционного запрета существует определенный спектр возможных будущих состояний;

— наличное положение дел строится из будущего и в соответствии с будущим;

— возможные изменения собственных свойств сложных систем могут привести к трансформации набора возможных путей в будущее;

— для достижения будущего необходима определенная типология резонансных воздействий, где важна не интенсивность, а точная их конфигурация (мягкое побеждает твердое, слабое побеждает сильное);

— искусство мягкого управления кроется в способах самоуправления, саморазвития и самоконтроля (малые причины больших событий);

— чтобы верно сконструировать будущее, необходимо принимать во внимание широкий контекст изучаемых потенциальных явлений и событий.

Дальнейшее развитие менеджмента возможно лишь на основе естественно-научной аргументации его концептуальных оснований в рамках синтеза традиционного системного, структурно-функционального, коэволюционного и системно-синергетического подходов, а также данных системно-имитационного моделирования. Но в вузах практически отсутствуют инновационные научные школы в области управленческих наук, находящиеся в центре внимания и способные вести за собой сообщество педагогов менеджмента, формируя образцы для подражания и ориентиры для других школ, кафедр, отдельных педагогов-ученых. (подробнее см. [1]). Такие научные школы должны выступать создателями пространства новых смыслов, закономерностей, принципов, моделей в области менеджмента.

Для консолидации и проявления своей субъективности сообщество педагогов менеджмента должно объединяться не на основе административного принуждения, а на осознанной заинтересованности в интеграции своих усилий в развитии университетского менеджмента. Действующее УМО менеджмента не выполняет и не может выполнять по существу объединяющую функцию, оно «служит себе», примитивизирует элементы инноваций и не обеспечивает горизонтальную сетевую структуризацию (каждого с каждым) сообщества педагогов менеджмента. Необходимо создание российской и региональной ассоциаций, союзов педагогов менеджмента и практикующих менеджеров. Только в рамках ассоциаций можно перейти от фрагментарной догоняющей и периферийной траектории развития к многоголосной модернизации университетского менеджмента, к его целостному обновлению, прекратить инерционный «бег по кругу», покинуть «коммунальную квартиру» и выйти из «исторической колеи» на качественно новый интеллектуальный уровень и интегрированное менеджмент-мышление (сознание), соответствующие современной цивилизационной матрице, построенной на рыночном архетипе, компетентностном подходе и механизме обратной связи.[2]

Следует признать, что только менеджмент, «охваченный» научными школами и самоорганизованной сетью ассоциаций педагогов, может преодолеть кризис и динамично развиваться, превращаясь из предмета веры в рациональное мультипарадигмальное знание. Фиксация научных школ и укорененность педагогов в сетях личностных отношений позволит повысить научные коммуникации на стыке парадигм менеджмента, интенсивность и креативность их взаимодействий, сформировать в процессе диалога

единое проблемное поле университетского менеджмента и убрать границы между концептуальными пространствами, а представителям разных школ — понимать друг друга, сохраняя свою аргументированную неслиянность, множественность равноправных сознаний.[6] Пока же учебный менеджмент представляет собой «разделенную» дисциплину — несколько слабо связанных между собой интеллектуальных пространств, использующих собственный категорийный аппарат, свою методологию анализа-синтеза, представления результата и не имеющих общего системообразующего знаменателя.

В условиях экономики знаний и информационного общества (подробнее см. [5]) наши выпускники-менеджеры должны (а пока не могут) выступать одними из основных носителей инновационно-креативного потенциала хозяйствующих субъектов, обладая неотчуждаемым ресурсом — специальными знаниями, умениями, навыками, формализованными в университетских дипломах и голове менеджера. Они становятся ключевым звеном нового класса информационных производителей [8] с высокой рефлексивностью, т. е. способностью представить различные пути решения новых, плохо определенных проблем и делать выбор между ними. Кроме того, менеджер должен обладать способностью к мультидисциплинарной, многоплановой предпринимательской деятельности. Креативные менеджеры заслуженно входят в ядро «нового среднего класса», производящего экономические ценности.[9] Понятно, что выход на качественно новый уровень университетского менеджмента — проблема очень большой размерности. Но она вполне разрешима.

### Список литературы

1. Асаул А. Н. Подготовка инженеров-менеджеров по управлению инновациями — залог успешного развития компании // *Экономическое возрождение России*. — 2009. — № 1(19).
2. Асаул А. Н., Манаков Л. Ф. Внутренний кризис университетского менеджмент-образования // *Экономическое возрождение России*. — 2009. — № 2(20).
3. Асаул А.Н. [Дискриминация менеджмента как учебной и научной дисциплины](#) / Асаул А.Н. // [Международный журнал экспериментального образования](#). — 2011. — № 5. — С. 151-155.
4. Менеджмент корпорации и корпоративное управление / А.Н. Асаул, [и др.]. — СПб.: Гуманистика, 2006. — 328с.
5. Методологические аспекты формирования и развития предпринимательских сетей / А.Н. Асаул [и др.]. — СПб.: Гуманистика, 2004. — 256с.
6. Асаул А.Н. [Научная школа - структура, где формируется критическая масса единомышленников](#) / А.Н. Асаул // [Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований](#). — 2011. — № 9. — С. 72-74.
7. [Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики](#) / Асаул А.Н., Капаров Б.М. СПб.: Гуманистика, 2007 — 280с.
8. Кастельс М. Информационная эпоха, экономика, общество и культура. / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.

9. *Флориди Р.* Креативный класс. – М., 2007. – 85с.