

Инновации в подготовке кадров управления



ФИЛОСОФИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В ПЕРСПЕКТИВЕ XXI ВЕКА

Рубеж прошлого и нынешнего столетий оказался не просто заметной исторической вехой. Он отмечен фундаментальными сдвигами в производстве, финансовой сфере, общественной жизни, политике и культуре. И хотя в своих истоках эти сдвиги отстоят от наших дней уже на целое столетие, восходя к тому периоду, когда стали широко использоваться электрическая энергия и радиосвязь, их мощным мультипликатором ныне выступают новые информационные технологии. Именно под их воздействием человечество шаг за шагом входит в новую историческую реальность: вступает в общество и экономику знаний.

Что же отличает это новое состояние человеческой цивилизации?

Во-первых, трансформация науки из познавательного аппарата человечества в источник технико-технологических и социальных нововведений. Исследования все в большей мере проводятся не по проблемам, выдвинутым самой наукой, а по темам, продиктованным социально-экономическими потребностями. Если угодно, истина уступает место пользе.

Во-вторых, возрастание роли человека или, как предпочитают говорить экономисты, человеческого фактора и человеческого капитала. Безусловно, это – многомерное явление. Оно определяет переосмысление устоявшегося понимания предназначения человека труда. Теперь это не столько Homo faber, сколько Homo creans. Специалист, подготов-

ленный в современном духе, призван не просто обладать известной совокупностью знаний, умений и навыков, но и быть нацеленным на действие, постоянный творческий рост, адаптацию к переменам и даже опережение меняющейся деловой ситуации.

В-третьих, расширение сферы и изменение функций культуры. Развертывается процесс так называемого культурного перехода. По словам исследователей постмодерна, там, где прежде было общество, ныне становится культура. Не социальные институты определяют культурную жизнь, а формы культурной жизни отстраивают адекватные им социальные структуры.

В-четвертых, возникновение новых форм хозяйствования, которые надстраиваются над традиционным индустриальным производством, образуя сферу услуг – информацион-

ных, интеллектуальных, социальных и иных.

В-пятых, трансформация политики и растворение в ней государства, когда политическая воля, политический интерес чуть ли не непрерывно перестраивают государственный организм, определяют его превращение из стового хребта национального устройства в инструмент гражданского общества. Отсюда вытекает и новое прочтение демократии, когда на первое место выходит не предпочтение большинства, устанавливаемое простым подсчетом голосов, а свобода самовыражения каждого.

Становление общества и экономики знаний, как можно предположить, охватит еще многие десятилетия, а то и весь XXI век. Оно будет подстегиваться глобализацией и одновременно стимулировать расширение охватываемой ею сферы.

Очевидно, что по мере укрепления общества и экономики знаний будут нарастать изменения и в сфере управления.

Если в традиционной трактовке управление понимается как инструмент оптимизации организации и процесса достижения наивысших экономических результатов при ограниченных ресурсах, то в условиях цивилизации знаний оно приобретает растущую креативную роль.

В чем это находит свое выражение?

Прежде всего в сферу управления смещается функция целеполагания. Уже сегодня говорят о миссии, целях, стратегии и политике организаций. Это выходит за рамки привычной трактовки менеджмента как средства рационализации процесса принятия решений и организационных механизмов. У управления появляется свой «высокий смысл». Оно объективно превращается в одухотворяющее начало человеческой деятельности.

В сегменте экономики знаний со всей определенностью наметилась тенденция к трансформации организаций. Появляются «умные» и «гибкие» организации, способные к адаптации в быстро изменяющейся среде и даже к прогнозированию дальнейших событий. Это означает, что организационная структура, представляющая собой своего рода материальный носитель системы управления, теперь выступает не столько в роли скелета, сколько в качестве нервной ткани организационных организмов.

Если еще глубже вдуматься в метаморфозы в сфере управления, то мы

увидим, что оно приобретает решающую роль в определении темпов и направлений экономического роста. Вот это – по-настоящему революционный сдвиг. Ведь прежде управление шло за экономическим ростом, было его подчиненным механизмом. Ныне ситуация изменяется на противоположную. Мировой финансовый кризис показал: неуправляемый экономический рост ведет в тупик, вызывает кризис и стагнацию. Напротив, цивилизация знаний предполагает экономическое развитие на проектной основе, на базе предварительно выработанных целей, средств и путей их достижения. Меньше стихийного и больше осмысленного, меньше навязанного и больше признанного и одобренного обществом. А значит, больше управления при меньшей роли государства, более полный учет социальных и культурных аспектов экономического развития, которые необходимо сбалансировать с привычными представлениями о выгоде, прибыли и распределении доходов.

Так возникает новая философия управления – управления в условиях общества и экономики знаний. Она приобретает собственное содержание, которое нам необходимо еще осмыслить и освоить. Новая философия управления порождает и новую практику, охватывающую весь общественный организм от – единичного домохозяйства до органов верховной государственной власти и международных институтов.

Коротко говоря, именно таков круг идей, который отражает более-менее ясные на сегодняшний день тенденции инновационных процессов в сфере управления, характерные, по нашему мнению, для XXI века. Эти идеи дают нам отправную точку для того, чтобы определить первоначальные меры в деле модернизации подготовки кадров управления на ближайшие годы.

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Обдумывая перспективные тенденции управленческого образования, мы не можем отвлекаться от реальностей сегодняшнего дня.

Тем более что, как известно, чаще всего за недостатки в подготовке кадров критикуют – и очевидно, вполне справедливо – такие области высшего образования, охватывающие сферу социального управления в широком смысле, как менеджмент, экономика и право, хотя возросший спрос на кадры в этой области обусловил высокую



Виктор Иванович Звонников
кандидат
экономических
наук, доктор
педагогических
наук, профессор,
проректор
Государственного

университета управления по учебной работе, заместитель председателя Учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента. Сфера научных интересов: экономика транспорта, педагогические измерения, менеджмент образования. Автор более 140 публикаций

концентрацию среди поступающих на соответствующие направления наиболее подготовленных молодых людей. Нельзя не видеть, что в XXI веке кадры управления, а это менеджеры, экономисты, юристы, составляют растущую и все более влиятельную профессионально-социальную категорию занятого населения. Их подготовка приобретает массовый характер, что нередко сказывается на уровне их знаний, профессиональной компетентности и, следовательно, болезненно ощущается во всех отраслях производства и сферы обслуживания, включая также и государственный аппарат.

Своеобразие профессиональной компетенции специалиста управления, менеджера – не в предмете, а в характере его труда, который призван обеспечивать органически взаимосвязанное функционирование технологических процессов в единстве их человеческой и технической составляющих. В силу всеобщности и важности этой профессии представители государственно-политических и академических кругов обеспокоены падением доверия работодателей и общественности к качеству управленческого образования. Хотя выпуск дипломированных кадров управления за полтора десятилетия увеличился в несколько раз, спрос на тех, кто является настоящим профессионалом в этой сфере, не снижается, а растет. Именно управление есть и будет самой перспективной сферой деятельности, сулящей надежное трудоустройство, хорошую карьеру и увлекательную работу. Поэтому высшей школе предстоит серьезно пересмотреть основы и принципы управленческого образования.

При анализе факторов, негативных влияющих на качество подготовки

кадров в области управления, необходимо, прежде всего, разделить их на две группы. Во-первых, объективно существующие, находящиеся вне сферы системы образования, и, во-вторых, действующие внутри нее и обусловленные ее собственными закономерностями.

К первой группе факторов необходимо отнести высокий престиж профессии, который, как это ни парадоксально, работает против нее. Государство и общество заинтересованы в подготовке специалистов для бюджетной сферы, инноваций в сфере материального производства (учителей, врачей, инженеров) и поэтому финансирует их подготовку. Выпускники школ охотно поступают на обучение – за государственный счет, что дополнительно стимулируется, как правило, невысоким конкурсом. Однако в силу низкой заработной платы, которая предлагается по основной специальности, многие из них, заканчивая вуз, выбирают более перспективную и высокооплачиваемую работу в качестве менеджеров, фактически заново осваивая основы наук об управлении в процессе практической деятельности. Так и получается, что престиж профессиональной деятельности в сфере управления работает против этой профессии, привлекая большое количество выпускников вузов без профильного образования и создавая видимость низкой профессиональной подготовки молодых специалистов в области управления.

Что касается второй группы факторов, то к их числу следует отнести рост количества негосударственных высших учебных заведений, зачастую создаваемых на пустом месте, а также филиалов вузов, осуществляющих подготовку менеджеров и далеко не всегда обеспечивающих должное качество образовательных услуг. Сюда же можно отнести увеличение контингента студентов в расчете на одного вузовского преподавателя, опережающий рост численности обучающихся – заочной форме обучения, совмещение работы и учебы студентами дневных отделений, повышение доли студентов, получающих образование на платной основе в государственных вузах. Кроме того, наша высшая школа слабо связана с рынком труда, а большинство высших учебных заведений не обладают необходимой информацией о профессиональных судьбах своих выпускников.

Можно сказать, что высшие учебные заведения не располагают возможностями для оценки уровня и эффективности воспитательного про-

цесса через призму профессиональной пригодности выпускников, а значит, они не могут увидеть достоинства и недостатки в подготовке кадров с точки зрения рынка труда. Разумеется, выполняются отдельные лонгитюдные проекты, отслеживающие успехи выпускников в профессиональной деятельности. Но, как правило, они носят фрагментарный характер, ограничиваются небольшими выборками, а собранная в ходе их выполнения информация почти не используется.

В условиях интеграции отечественной высшей школы в мировое образовательное пространство, неблагоприятной демографической ситуации в стране, увеличения числа негосударственных вузов, специализирующихся на престижных направлениях подготовки кадров, включая сферу управления, государственный сектор системы высшего образования оказался перед лицом усиливающейся конкуренции. Высшие органы государственной власти, со своей стороны, приняли решение не распылать бюджетные средства, а сосредоточить их на приоритетном финансировании группы университетов-лидеров, способных обеспечить прорывные темпы развития и повести за собой другие учебные заведения в деле модернизации отечественной системы образования.

В стране уже создан целый кластер университетов нового типа. Это, прежде всего, федеральные университеты, объединившие близлежащие вузы и оказывающие влияние на развитие образования и науки в целых федеральных округах. Это также национальные исследовательские университеты, представляющие собой опорные центры инновационной системы страны.

Эти преобразования обязывают научно-педагогические коллективы заново продумать свою миссию, стратегию и политику развития с точки зрения новой ситуации, новых вызовов времени и новых шансов. Предметом переосмысления должны стать самые главные аспекты вузовской жизни. Необходимо найти реалистичные ответы на многие неотложные вопросы.

- Как повысить потенциал вуза в области фундаментальных и прикладных научных исследований в интересах отечественной науки и экономики?

- Как организовать и обеспечить финансирование творчески работающего ядра научно-педагогического состава вуза, способного создавать новые научные школы и привлекать на обуче-

ние лучших студентов со всего мира?

- Как преобразовать содержание образования, формы и методы обучения, организацию контроля учебных достижений студентов, чтобы подготовить действительно компетентных специалистов, адекватных потребностям рынка труда?

- Как наладить взаимосвязь с работодателями для получения надежной информации о качестве подготовки выпускников вуза?

Эти и многие другие вопросы стоят перед каждым учебным заведением, которое стремится добиться статуса университета мирового класса. Осмысливаются они и в Государственном университете управления, коллектив которого ясно видит свое место в лидирующей группе высших учебных заведений в сфере подготовки кадров управления в России, Европе и за их пределами.

НАШИ БЛИЖАЙШИЕ ЗАДАЧИ

Главное, что нам надо сделать в ближайшие два-три года, – это перевести наш университет на рельсы инновационного развития.

Что это означает?

Очевидно, отзывчивость преподавателей и студентов на инновации, ориентацию на их освоение. В свою очередь, это невозможно без целенаправленного развития инновационной культуры как способности и потребности в создании и реализации инноваций. Ну а последнее предполагает развертывание инновационной инфраструктуры как совокупности инструментов, механизмов, институтов, поддерживающих инновационную деятельность. Причем поддерживающих ее морально, стимулирующих материально, обеспечивающих необходимые условия для доведения инноваций до практического результата.

Очевидно, что инновации представляют интерес не сами по себе, а как движущая сила развития самого нашего университета и, шире, улучшения подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления, модернизации системы управления в народном хозяйстве, социальной сфере и государственном аппарате.

Что для этого необходимо?

В первую очередь, развертывание научных исследований по ключевым проблемам управления. Сегодня системы таких исследований у нас нет. Между тем мы живем в условиях становления общества и экономики знаний, где инновационный климат

должен создаваться не на базе, так сказать, рационализаторских предположений, а на основе результатов научного поиска, вырастать из новых научных идей, опираться на патенты и открытия.

В этом отношении Государственному университету управления предстоит провести особенно большую работу. В частности, необходимо укрепить творческие связи с творческими центрами РАН, зарубежными научными центрами, а также с отечественными организациями и предприятиями, где понимают и ценят роль управленческих нововведений.

Представляя собой комплексную междисциплинарную область знаний, науки об управлении создают еще одну зону соприкосновения Государственного университета управления с практикой. Ведь для управления как науки и искусства более чем естественно практическая направленность научных исследований. И мы в университете предполагаем, что в рамках основных направлений наших научных работ должна быть развернута сеть авторитетных консалтинговых центров, призванных осуществлять модернизацию системы управления по заказам предприятий, учреждений и организаций.

Скажу больше: суть преобразования в университете состоит в том, что ныне именно наука должна являться базой научного процесса, а не наоборот. Наивно предполагать, что сами по себе новые федеральные стандарты и основанные на них образовательные программы изменят жизнь вуза. Нет, если в учебный процесс не будут влиты новые идеи, все директивы о модернизации останутся просто бумагами, требующими сочинения новых бумаг.

Более того, подготовка бакалавров и магистров с организацией учебного процесса по старинке ни к чему хорошему не приведет. Бакалавр останется недоучкой, а магистр будет использовать дополнительное время обучения для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру и нацелится на приобретение ученой степени прямо со студенческой скамьи.

Нет, содержание, методы обучения, формы организации учебного процесса должны быть переосмыслены и обновлены. Разумеется, здесь не предлагается отбросить все, что преподавалось прежде. Лучшее необходимо сохранять, не прикрываясь модными системами обучения, чтобы сокрушить сложившуюся практику преподавания учебных дисциплин.

Новым аспектом подготовки кадров в уровневой системе обучения видится последовательная реализация междисциплинарного подхода. Другой возможности сохранить прежние объемы знаний и повысить их практическую значимость у высших учебных заведений просто нет. Только междисциплинарные связи позволят как бы спрессовать учебный процесс без перегрузки студентов и преподавателей.

Надо сказать еще вот о чем. Должна быть обязательно установлена более высокая планка подготовки кадров управления. Сегодня мы готовим их, условно говоря, точно так же, как, например, инженеров, бухгалтеров или ветеринаров. Конечно, всех специалистов нужно готовить хорошо. Но у менеджеров есть своя особая зона роста. Это – когнитивное управление. То есть подготовка специалистов, способных работать в умных, гибких, наукоемких, быстро изменяющихся организациях.

Кадры управления, чтобы овладеть когнитивным подходом, должны приобрести весьма солидное образование. Они призваны обладать широким кругозором, развитыми рефлексивными способностями, первоклассными знаниями по математике, прогнозированию, новым информационным технологиям, юриспруденции и, конечно, знать специфику конкретной отрасли. Многие наши преподаватели считают, что именно Государственный университет управления должен стать ведущим центром когнитивного менеджмента.

Переход к инновационному развитию предполагает, что Государственный университет управления преодолет сохраняющийся консерватизм и выйдет на траекторию движения, уходящую за наблюдаемый нами горизонт. Но еще до линии горизонта есть один пункт назначения, которого мы намерены достичь, – а именно превращения Государственного университета управления в высшее учебное заведение предпринимательского типа.

Что это предполагает?

Первое. Высокий уровень дохода от основных видов деятельности университета, освобождающий его от жесткой зависимости от бюджетных ассигнований.

Второе. Высокая степень самостоятельности университета в решении основных вопросов управления, включая определение штатной структуры, оплаты труда профессорско-преподавательского состава, разви-

тие строительства, международные контакты.

Третье и, пожалуй, самое главное. Это организация деятельности университета не только как центра науки, культуры и образования, но и как корпорации, занимающей авторитетное место на рынке образовательных услуг, научно-исследовательской продукции, консалтинга и извлекающей из своей разнообразной деятельности прибыль, необходимую для дальнейшего развития вуза.

Итак, профессорско-преподавательский коллектив стремится превратить Государственный университет управления в инновационный вуз предпринимательского типа, что должно стать хорошей стартовой площадкой для выполнения им своей социально-экономической и гражданской миссии. Имеется в виду реализация нашим университетом функции лидера управленческого образования, которая, на наш взгляд, включает:

- координацию учебной и методической работы в области управленческого образования, которая сегодня уверенно осуществляется учебно-методическим объединением, действующим на нашей базе;

- координацию научных исследований работ вузов в области проблем управления в социально-экономической сфере;

- организацию и координацию консалтинговых центров, обеспечивающих разработку инноваций в сфере управления;

- развитие аспирантуры, докторантуры и магистратуры МВА в области наук об управлении;

- повышение квалификации преподавателей кафедр управленческих дисциплин, включая менеджмент и маркетинг;

- повышение квалификации и переподготовка кадров управления среднего и высшего звена государственного аппарата.

Государственный университет управления призван взять на себя существенную долю ответственности за развитие связей в своей области с зарубежными партнерами – от ведущих ассоциаций менеджеров до высших учебных заведений. И, разумеется, он должен в растущей мере готовить кадры управления для зарубежных стран, прививая им культуру и методы российского управления с его размахом, социальной ответственностью и приоритетом интересов общества и государства.