

А.В. Сурин

ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЦЕВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ: КОГО, ЧЕМУ И КАК УЧИТЬ?

В эпохи социальных кризисов усиливается внимание общества к состоянию собственной системы образования и к состоянию образования в других странах и культурах. В этой ситуации на систему образования часто возлагается ответственность за неудачи в экономике и политике, а с радикальными реформами в образовании связываются надежды на эффективное решение насущных проблем. Именно в сфере образования выращиваются как эффективные технологии, обеспечивающие адекватный ответ на исторический вызов, так и, что более важно, специалисты, способные на такой ответ. В условиях современного глобального кризиса общества проявляется особая, крайне важная роль управления, процессов принятия решения. И хотя значимость управления осознана социально-политической мыслью давно, в качестве предмета специального анализа проблема управления оформляется в XX веке, поскольку создание эффективной системы управления становится важнейшим ресурсом любой страны. Особо острое значение управленческая проблематика приобретает в современной России, – от эффективных организационных решений напрямую зависит подъем отечественной экономики и реализация намеченных социальных программ. Однако кардинальные социальные преобразования в нашей стране, само дальнейшее существование России как суверенного государства невозможны без подготовки профессиональных управленцев новой формации, вооруженных новыми наукоемкими управленческими технологиями, способных ориентироваться в меняющихся обстоятельствах, творчески решать поставленные задачи.

Потребностями современной практики управления обусловлен социальный заказ системе высшего профессионального образования на «производство» таких управленческих кадров. Ответом на этот заказ яв-

ляется достаточно разнообразная система переподготовки и повышения квалификации работающих чиновников. Несомненным достоинством этого способа подготовки управленцев является непосредственная связь с реальной управленческой практикой. Именно практические навыки определяют уровень и квалификацию чиновника и, как следствие, цели, содержание, методологию обучения. В этой системе накоплен значительный опыт, созданы достаточно результативные программы, но вся система направлена на решение сегодняшних проблем. Тем самым управленческая практика воспроизводит противоречия и проблемы настоящего, а система образования закрепляет ее в качестве образца и эталона, основываясь на фундаментальном тезисе связи науки и практики. Между тем реальная социальная практика требует решения современных управленческих задач не с позиции прошлого, а с позиции будущего, что существенно переориентирует систему подготовки специалистов в сфере управления. Возникает парадоксальная ситуация – ориентация на сложившуюся практику становится фундаментально непрактичной. На вызовы будущего человек отвечает методами прошлого.

Управление в современных условиях является сложной, специализированной, высокотехнологической сферой деятельности, результативно работать в которой могут специалисты высокого класса, интеллектуальная управленческая элита. Для создания адекватной общественным потребностям современной системы образования подобных специалистов необходимо ответить на кардинальные вопросы: для чего обучать новых специалистов, кого обучать, как обучать? Этими вопросами задается стратегия образования, определяющая педагогические тактики и технологии.

Ответ на вопрос «Для чего обучать новых специалистов?» очевиден. Для того, чтобы управлять в новых обстоятельствах, в новую эпоху, в условиях современности. Не очевидно только, в чем новизна новых условий и что такое современность.

Отличительными характеристиками современности являются глобализация и информатизация. Новая информационная эпоха представляет уникальный этап человеческой истории, современное общество буквально пронизано информационными потоками и технологиями. Новые технологии становятся важнейшим компонентом человеческой жизнедеятельности, стратегически властным ресурсом, фактором экономического развития современного общества, принципом социальной стратификации, основой развития общества. В глобальном виртуальном пространстве модифицируются традиционные социальные институты и механизмы. «Электронная демократия», «киберократия», «виртуальная община», «электронное правительство», «on-line политика» становятся реалиями повседневной жизни. Однако политические последствия экспансии новой технологии неоднозначны, баланс ее положительных и отрицательных последствий крайне неустойчив. Новые технологии используются в гражданской, демократической, политической самоорганизации общества, расширяя возможности гражданского общества. Но в то же время глобальная виртуальная реальность ставит под угрозу интересы общественной и государственной безопасности, заставляя государство прибегать к новым, более жестким методам контроля и принуждения.



Переход общества в новую информационную эпоху, основанный на революции в информационных технологиях, распространившихся по всему миру, существенно изменил социальные и экономические структуры: относительно жесткие, иерархически ориентированные социальные «пирамиды», «вертикальные» властные управленческие институты, вытесняются гибкими, горизонтально ориентированными «сетями», посредством которых реализуются власть и обмен ресурсами. Все сферы жизни от повседневности до геополитики национальных государств погружены в информационное пространство глобальной сети. Средства массовой коммуникации изменили привычки, стиль жизни, само восприятие мира, логику мышления значительной части человечества. Формируется новая гибкая *информационно-технологическая парадигма*, в которой информация и новые информационные технологии, проникая во все виды человеческой деятельности, инициируют сетевую логику изменений социальной системы. Социум превращается в легкоизменяемую, труднодоступную для однозначного моделирования, прогнозирования и управления реальность, фундаментальными характеристиками которой становятся неустойчивость, неравновесность, спонтанность. В условиях глобализации информационное общество, «общество знаний» уверенно дрейфует в сторону «общества риска» (У. Бек), нестабильность и кризисы которого заданы самой его организацией, структурой и функциями. Информационный мир стремительно преобразуется в информационную войну, техническая проблема производит малопредсказуемые социальные следствия.

В новых условиях существенно меняется роль национального государства в мировой политике. В процессе движения человечества к всемирному мегаобществу происходит демонтаж национального государства, которое утрачивает стратификационную функцию в мировой системе. Риски мегаобщества неподконтрольны национальному государству, мониторинг мегарисков осуществляется на межправительственной основе или через специально созданные международные организации. Национальная безопасность, понимаемая как государственная самодостаточность, подвергается ревизии, пересматривается вплоть до утраты части государственного суверенитета. Национальные государства заменяются мировыми центрами власти, вокруг которых формируется единое глобальное общество со своей структурой, со своими противоречиями и конфликтами, которыми задаются его характерные особенности.

Сущностью новой информационной эпохи является новое знание, его производство и функционирование. Информационное общество – общество знания, субъекты которого создали принципиально новую систему коммуникаций и сами порождены ею. Общество знаний предъявляет особые требования к человеку, задает новые ценностные ориентиры, раскрывает захватывающие перспективы, создает уникальные условия для реализации человеческого потенциала, но и порождает новые глобальные риски, которые являются неизбежным следствием информационных инноваций. В этих условиях возникает иллюзия, что эффективные управленческие технологии, основанные на науке, «решают все». Однако низкая результативность прежних наукоемких, инструменталистских управленческих методологий при-

водит к переосмыслению роли новых информационных и коммуникативных технологий и современной науки в общественной жизни.

Производство, основанное на интеллекте, становится ключевым фактором экономики, а, следовательно, информация, знания представляют предмет особого интереса современного корпоративного капитала. С одной стороны, корпоративные интересы и приоритеты рынка оказывают решающее влияние на развитие новых компьютерных технологий, а с другой, расширенное производство информации способствует укреплению отношений купли-продажи. Количество и качество информации напрямую зависит от ее возможности принести прибыль. Платежеспособность становится фактором создания информации и доступа к ней. Тремя главными заказчиками и исполнителями информационной революции являются военно-промышленный комплекс, крупные частные корпорации и правительство. Посредством информационных технологий корпоративный капитализм распространяет систему представлений, в которой смыслом жизни являются рыночные ценности, а важнейшей из них – потребление.

Управленческие решения принимаются в сложном социокультурном пространстве, которым задаются параметры субъектов, принимающих управленческие решения. Внешней средой принятия решения является информационное общество, с его нечеткой структурированностью, многомерностью и неопределенностью. Информационное общество как многомерный, сложный противоречивый феномен, порожденный новыми наукоемкими технологиями, новым типом коммуникаций, новыми возможностями, требует основательной ревизии сложившихся методов организации, существующих социальных институтов, реформы привычных типов общения, перехода к инновационным управленческим технологиям. Таким образом формируется социальный заказ на управленцев, способных провести необходимые реформы, на реформаторов, способных действовать в новых, нестандартных условиях.

Итак, встает вопрос: *«Кого учить?»*. Чтобы ответить на него, необходимо выявить важнейшие функции управленческой элиты в современном обществе, создать типовую модель идеального управленца новой формации, определить основные его характеристики, сформулировать требования, предъявляемые обществом к лицам, принимающим решения в современных условиях. Современная российская управленческая элита не представляет собой единообразного социального слоя. Она представлена политической элитой, госчиновниками различного уровня, управленцами в бизнес-структурах. Важнейшей функцией управленческой элиты, ее конституирующим видовым признаком является принятие стратегических решений и их трансляция на уровень массового сознания и поведения. Поскольку в России сложились две иерархические ступени управления – федеральная и региональная, то в подготовке управленческих кадров следует учитывать специфику управления на различных уровнях и, соответственно мотивацию чиновников разного уровня. Наименее обеспечены управленческими кадрами региональный и местный уровни управления, выпускники многочисленных «управленческих» вузов стараются найти работу в федеральных государственных органах или в бизнес-структурах. Одна-



ко экономическая и социально-политическая ситуация в России напрямую зависит от динамики развития ее регионов. Соответственно, понятна заинтересованность как центра, так и регионов в создании эффективной региональной системы управления, а следовательно, и в формировании региональной управленческой элиты. Поэтому следует организовать через систему довузовского образования отбор для обучения в столичных вузах наиболее одаренной молодежи из регионов России. Впоследствии выпускники смогут более продуктивно работать в местных органах власти, используя полученные в столичном вузе знания и опыт. Они смогут более эффективно соотнести стратегические федеральные цели с местными проблемами и задачами, организовать на региональном уровне «модули самоуправления».

Сейчас становится очевидным, что абсолютизация традиционной методологии управления в обществе с «пирамидальной» структурой неэффективна и даже опасна в обществе с доминантой сетевой архитектуры. Управленцы новой формации должны не просто овладеть информационными технологиями в качестве инструмента управления, повышающего производительность управленческой деятельности. У них должны сформироваться новое «сетевое» мировоззрение, новый тип мышления, новая система ценностей, ориентированная на деятельность в изменившейся реальности. Они должны быть менее зависимыми от узкогрупповых интересов и оценок, способными генерировать альтернативные решения, опираясь на широкие информационные потоки и коммуникацию с независимыми, нестандартными сотрудниками.

Важнейшим результатом новых управленческих технологий является создание эффективной организации нового типа, изменение самой концепции «эффективной организации». Учитывая существующий зарубежный опыт, можно предположить, что наиболее перспективными в этом отношении являются крупные организации, в рамках которых создаются практически полностью самостоятельные «модули» с существенной децентрализацией в принятии решений и с одновременной опорой на инновационность и творчество конкретных индивидов, принимающих решения.

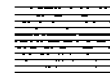
Потребность в новых управленцах и новых технологиях наиболее остро проявляется в сфере государственного управления. Политические системы полифункциональны, политические цели, как правило, нечетко определены, в них заявлены различные групповые интересы. В политической сфере наиболее остро проявляется конфликт двух социальных архитектур: «пирамиды» и «сети». Ценности «пирамиды» и ее управленческие технологии вытесняются ценностями «сети» и информационными технологиями, что порождает конфликты в самой системе управления. В силу этого политик, в отличие от специалиста-профессионала в узкой области, не может ограничиться рассмотрением какого-либо одного аспекта проблемы.

Принимая решения, политики должны учитывать все стороны проблемы. Но как вырабатываются подобные решения, не могут объяснить ни современные теоретики, ни сами политики. Политические решения принимаются не с позиции инструментальной рациональности, а с точ-

ки зрения их обоснованности. Степень обоснованности политического решения определяется социальными критериями, учитывающими различные общественные интересы, а не рационально вычисленной способностью избранных средств обеспечить достижение поставленной цели. Кроме того, управленческий выбор в значительной мере обоснован социокультурными параметрами, поскольку разные культуры применяют различные механизмы обработки информации. Специфические национальные характеристики оказывают существенное влияние на механизм восприятия, переработки информации и реализации ее в действии. В силу этого необходимо учитывать этнокультурные различия в работе с информацией в любой организационной и управленческой деятельности. Поэтому технологии американской или японской системы управления не раскроют своих потенциальных возможностей, если они не будут адаптированы к специфике российской культуры и реальной политической ситуации. Таким образом, обоснованный выбор находится «по ту сторону» чистой рациональности. Слишком часто непосредственные положительные результаты рационального управленческого решения в одной области приводят к негативным последствиям в будущем или к кризисам в других сферах общественной деятельности.

Таким образом, новые управленцы должны быть специалистами в разных областях знания, что одновременно означает – они не должны быть узкими специалистами. Такая специализация закрывает, а иногда и исключает возможность поиска альтернативных решений, основанных на компромиссе интересов, консенсусе различных социальных сил. И тем не менее следует учитывать специфику различных сфер управления не только по уровням (федеральный, региональный, местный), но и по функциям (управление стратегическое, управление информацией, финансами, человеческими ресурсами и т.д.), и по структурам (государственное управление, муниципальное управление, коммерческое управление, управление общественными организациями). И соответственно необходима определенная управленческая специализация.

Сфера государственного управления требует большого количества специалистов-управленцев для разного уровня и характера работы. Необходимы специалисты по общим проблемам управления и управленцы для специализированных областей управления: здравоохранения, образования, энергетики, сельского хозяйства и т.д. В соответствии с этим каждый тип управленцев готовится в различных учебных заведениях с опорой на собственный опыт. Опыт других стран представлен обычно в незначительной степени. Представляется полезным создать многосторонние образовательные программы по подготовке управленцев разного уровня на основе опыта управления в разных странах, учитывая их практику решения управленческих проблем. Создание подобной программы могло бы стать своеобразным опытным полигоном для изучения разных типов государственного управления. Кроме того, становится реальностью возможность использования наиболее квалифицированных кадров в образовании управленцев, международная практика для студентов должна стать необходимым компонентом их профессиональной подготовки. Тем самым создаются условия для подготовки управленческих кадров, способных совмещать



в реальной управленческой деятельности задачи различных уровней и сфер. В результате меняется сам стиль управленческой деятельности, возникает новый тип коммуникаций между управленцами различных уровней и между управляющими и управляемыми, создается новый тип государственного чиновника или менеджера в бизнес-структурах.

Итак, необходимыми характеристиками новой управленческой элиты являются: готовность и способность к диалогу, к нетривиальному ответственному выбору, умение работать в команде, сотрудничать с различно ориентированными аналитиками-экспертами, высокая общая культура, патриотизм. Этими параметрами в значительной степени определяются стратегия образования в сфере управления и педагогические технологии.

В свою очередь, ответ на вопрос «*Как учить?*» и создание эффективной программы образования управленцев зависят от понимания ситуаций, требующих управленческих решений. Очевидно, что они подразделяются на стабильные ситуации управления, в которых управленческие решения призваны сохранять и поддерживать стабильность функционирования организации, и кризисные ситуации, требующие нетривиальных решений. Для первых существуют наработанные методики, ведущие к воспроизводимым устойчивым результатам. В ситуациях второго типа необходимы творческий подход, готовность управляющих к инновациям, решимость осуществить нетрадиционный управленческий выбор. Подобные ситуации в «обществе риска» становятся преобладающими. Возникает особая отрасль управленческой деятельности – антикризисное управление, а правильнее сказать, кризисное управление (*crisis management*), целью которого является не только эффективная организационная работа в ситуации кризиса, но и управление, снижающее остроту кризисов и упреждающее их катастрофическое проявление. Кризисное управление заведомо не может использовать сложившийся и апробированный опыт управления, который зачастую сам является причиной кризиса. Кризисное управление должно опираться на теоретическую основу, на *науку управления*, на новое управленческое мышление, новую управленческую парадигму. В новой рациональности кризис осознается не как экстраординарное состояние системы, с которым нужно бороться любыми средствами, а как естественное состояние перехода организации к новым возможностям, к новым целям, к структурной реорганизации. Негативная оценка кризиса и деятельность, результатом которой является стабилизация и застой, превращается в позитивную его оценку в качестве мотивации творческого ответа на исторические вызовы. Понятно, что подобные ситуации предъявляют особые требования к управленческим кадрам и системе их образования.

Трудности в подготовке управленцев новой формации заключаются в том, что наука управления сама находится на стадии становления. Управленческие ситуации в основном исследовались в различных науках. Теоретический анализ практики управленческих решений проводился в рамках социологии, политологии, экономики, психологии, правоведения и в области прикладной математики, технических наук. В каждой из этих наук создаются модели управленческой деятельности и рекомендации по принятию управленческих решений. Однако многообразие

представленной информации и вариантов решений не гарантирует эффективности результатов в новых условиях. Эта информация является необходимым, но далеко не достаточным основанием для принятия решения. На основе полученной из различных областей знания информации необходимо создать целостную многомерную *типовую модель* проблемной ситуации, требующей управленческого организационного решения, в которую входят различные параметры: политические, экономические, социальные, психологические, ментально-культурные. Таким образом формируется исходное проблемное пространство, в котором типовая модель становится инструментом анализа поступающей оперативной информации. В результате определяется конкретная управленческая ситуация, требующая конкретных решений.

Перенесение центра тяжести на выделение и первичное структурирование реального проблемного пространства влечет за собой два принципиальных следствия. Во-первых, в процесс разработки решений должны вовлекаться большие группы экспертов и специалистов, которые смогут наметить контуры проблемного поля и определить его основные сегменты. На основе определения ситуации политические лидеры или крупные руководители должны осуществить выбор из представленного специалистами набора вариантов решения. Во-вторых, меняется роль различных дисциплин, участниц моделирования процесса принятия решений. Ранее на эту роль претендовали теория игр, теория операций, системный анализ, психология, которые стремились описать механизм и эвристику рационального выбора. В новых условиях возрастают значимость социально-гуманитарных наук и потребность в междисциплинарной кооперации. Рациональность, основанная на жестко регламентированной структуре, не в состоянии успешно функционировать в динамично меняющемся мире. Новая рациональность должна соответствовать организационным структурам будущего с принципиально иной архитектурой. В них не будет специализированных информационных подразделений и иерархических информационных потоков «снизу вверх» и «сверху вниз». Доминировать будут базы данных, глобальные и локальные компьютерные сети и, соответственно, децентрализация принятия решений. Новая организационная архитектура ориентирована на координацию самоорганизующихся субъектов, принимающих решения.

Все это говорит о том, что наука и, шире, рациональность нового типа являются необходимым условием принятия управленческих решений в современную эпоху. Отсутствие науки управления само становится фактором риска и симптомом неспособности общества к адекватному ответу. Наука управления должна сформироваться как знание нового типа, основанное на междисциплинарном синтезе.

Потребность в управленцах нового типа не может быть удовлетворена в рамках существующих государственных образовательных стандартов. Для их подготовки необходимы новые образовательные программы, новые подходы к самому процессу обучения. И хотя обучать искусству управления сейчас стремятся вузы различных профилей, эта задача под силу лишь крупнейшим университетам, имеющим возможности применить интегральный, междисциплинарный подход



к подготовке специалистов в области управления. Подготовка специалиста в сфере управления, соответствующего современным требованиям, владеющего новейшими инструментами и технологиями управления, инновационным подходом к решению возникающих проблем, способного применить их на практике, – задача, которую могут наиболее продуктивно решать факультеты управления на базе университетов. В этом отношении подготовка управленцев в Московском государственном университете им. М.В. Ломоносова имеет несомненные преимущества, поскольку здесь существует уникальная возможность использовать наличный научный потенциал как в области естественных наук, так и в сфере гуманитарного знания. На базе традиционного университетского опыта обучения на факультете государственного управления созданы уникальные образовательные программы подготовки специалистов в области управления, отвечающие современным потребностям. Разработка подобного рода программ осуществлялась параллельно с фундаментальными научными исследованиями управленческой деятельности, результаты которых непосредственно включались в учебный процесс. В процессе становления науки управления наряду с профессорско-преподавательским составом активное участие принимают студенты и аспиранты факультета.

Подготовка управленцев на факультете государственного управления в Московском государственном университете имеет уже определенные традиции, педагогическим коллективом накоплен и обобщен определенный опыт. Однако современные требования к сфере управления ставят перед необходимостью вводить новые специальности, создавать новые образовательные программы для подготовки специалистов в новых сферах управления. Это прежде всего управление в сфере телекоммуникаций, информационных технологий, инновационной деятельности, природных ресурсов, образования, здравоохранения, культуры и т.д. Но разработка программ новых управленческих специальностей должна основываться на фундаментальных общетеоретических исследованиях управленческой деятельности. И только университеты способны развивать управление как науку, обеспечить немедленное включение новых научных разработок в научный процесс. Появление в университетах нового поля приложения профессиональных сил создаст условия для консолидации профессионального сообщества, более эффективного использования университетского научного и образовательного потенциала в современных условиях.

Изменения в государственной системе образования, несомненно, приведут к востребованности новых педагогических технологий, что, соответственно, открывает новое поле деятельности для университетов.

Таким образом, если система переподготовки и повышения квалификации совершенствует существующий корпус управленцев, то университеты решают стратегические задачи, они готовят новое поколение управленцев, которое должно обеспечить прогресс страны и ее достойное положение в мире в новом тысячелетии.

Современные требования к образованию ставят перед научным и педагогическим сообществом ряд актуальных задач: создание новых

научных коллективов, новых факультетов, интеграция с учеными, работающими в области новых технологий, интенсификация международных научных связей. Реформа образования должна быть проведена не «сверху», а на основе широкого обсуждения накопившихся проблем, традиций отечественного образования, нового опыта, запросов современной практики. Для этого интеллектуальная элита общества должна учиться настойчиво лоббировать свои интересы и интересы общества, оказывать влияние на государственную политику в области науки и образования, стремиться к интеграции усилий со стороны научного сообщества и государства. Движение навстречу должно быть только взаимным. Высшая школа может предложить свой потенциал для решения государственных проблем, разработки новых технологий, подготовки и переподготовки управленческих кадров в различных сферах на местном, региональном и федеральном уровнях. И государственные чиновники должны более активно привлекать вузовский потенциал в сферу государственного управления. Особое значение такое сотрудничество приобретает в области образования. Разработка и осуществление единой государственной политики в этой сфере является непременным условием успешной работы высшей школы в интересах общества. Практика реформирования системы образования обнажила старые проблемы государственного управления и поставила новые. Становится очевидным, что традиционные формы государственного управления резко снижают его эффективность в новых исторических условиях и что от реформы высшей школы общество ожидает существенных результатов во всех сферах жизни.

Реорганизация управления высшим образованием и наукой создает возможности для увеличения вклада научных учреждений и высшей школы в реформирование российского общества, открывает новые пути взаимодействия науки и практики в ходе реформ. Но реформу образования необходимо проводить вместе с вузами, учитывая положительный опыт отечественного высшего профессионального образования. И эти реформы должны проводиться новыми реформаторами, иначе получится «как всегда» – видимость изменений с минимальными или даже отрицательными результатами.