

6. Чарльз Хант, Вахе Зартарьян. Разведка на службе Вашего предприятия. Информация — основа успеха. — Киев, 1992.
7. Чернявский А. Промышленный шпионаж и безопасность предпринимательства. — Киев, 1996.
8. Духов В. Е. Экономическая разведка и безопасность бизнеса. — Киев, 1997.
9. Гольдштейн Г. Я. Инновационный менеджмент. — Москва, 1999.

В. В. Волошина*

ЭССЕ “ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЩИХ ПРИНЦИПОВ ПРЕПОДАВАНИЯ НАУКИ МЕНЕДЖМЕНТА”

Преподавание менеджмента должно опираться на осознание значительной роли управленческой деятельности в современном обществе и в современной организации. Это осознание больше не может носить традиционный характер и оказывать влияние на подготовку специалистов как носителей официальных знаний, утвержденных теориями менеджмента. Менеджмент не является только наукой — это также вид практической деятельности, совершенное владение которым можно назвать искусством. При обучении необходимо помнить это, но нужно не забывать, что существует определенная база знаний, овладение которой — обязательный процесс для каждого будущего руководителя.

Для того, чтобы оценить роль управленческой деятельности для нашей эпохи, понадобится серьезное исследование проблем ее эволюции, которая продолжалась не одно тысячелетие. Истоки управления следует искать в анализе архетипов человечества, которые связаны с проявлением самого серьезного процесса, волнующего души многих людей этого мира: с проявлением процесса власти. Такое исследование, к сожалению, еще не проведено, однако это не значит, что при преподавании науки менеджмента не нужно учитывать властный и личностный аспект происхождения управленческой деятельности. Именно он оказывает наибольшее влияние на формирование технологий менеджмента, на проявление менеджмента как науки в коммерческой организации.

Поиск легитимности управления завершил свое долгое путешествие в крупной индустриальной организации, где произошло отделение власти от собственности, где власть стала принадлежать менеджерам, и они превратились в одну из ведущих групп общества.

Понимание процессов, происходящих в организации, принесло им возможность обладать самым эффективным видом власти —

* Ассистент кафедры экономики и управления экономико-правового факультета Одесского национального университета им. И. И. Мечникова.

экспертной властью, основанной на том, что человек добивается более высокого мастерства с помощью своей способности учиться, и поэтому в большей степени осознает, как принимать решения в сложнейших ситуациях, порождаемых неопределенностью внешней среды. В такой организации, где приоритетны потоки побуждающие, а не приказывающие, знание должно стать главным ресурсом и побудительным мотивом к действию. Вот почему роль преподавателя, который обучает менеджера, вдвойне сложна, ему необходимо передать не просто знание, а превратить это знание в эффективный ресурс еще до того, как он попал в организацию.

Данная ситуация делает работу преподавателей менеджмента невероятно трудной, потому что заставляет выступать их в качестве посредника между приобретением управленцами навыков, которые превратят авторитарную природу власти в созидательную. Задача преподавателей должна сводиться к тому, чтобы экспертная власть стала ведущей в организации, что принесет “здоровые” отношения между руководителем и подчиненным, основанные на творчестве и взаимном уважении.

Преподавание менеджмента также должно учитывать роль менеджера-руководителя, который выступает в качестве центральной фигуры организации и содействует созиданию исполнительского искусства управления, благодаря своей мудрости, если таковая присутствует. Отсутствие мудрости руководителя делает систему менеджмента скорее вынужденной мерой в организации, чем мерой, содействующей ее эффективности и результативности. Власть, данная менеджменту организации, будет оправдана только в том случае, если достигаются требуемые экономические результаты, и именно методы преподавания должны способствовать появлению настоящих профессионалов.

Подготовка менеджера требует от преподавателя в какой-то степени философской направленности, которая поможет объяснить важность влияния противоречивых ценностей персонала, и такой же направленности от обучаемого, для возможности восприятия серьезных обязательств и ответственности, которая будет сопровождать управленца в его профессиональной карьере. П. Вейлл в своей книге “Искусство управления” писал, что если вы менеджер или руководитель организации, “быть” для вас означает действовать и отвечать за последствия своих действий.

Обучение менеджменту должно иметь несколько основных це-

лей, которые ставятся перед всеми участниками процесса приобретения знаний. Среди этих целей возможно выделить следующие:

1. Студенты должны приобрести ясность в понимании того, что представляет собой менеджмент, в чем заключается его методология и на какие сферы он распространяет свою деятельность.

2. Преподаватель должен внести ясность относительно границ применения менеджмента и уметь описать ситуации, где принципы управления действовать не могут, что представляет собой одну из сложнейших задач.

3. Преподаватель должен указать на то, что принесение прибыли фирме, хоть и является первоочередной задачей, однако не достаточное условие для продления жизненного цикла организации.

4. Преподаватель должен объяснить, что важнейшей целью обучения менеджменту является приобретение профессиональных качеств, которые принесут “силу” управляемой компании.

5. Школа, созданная преподавателями менеджмента, должна способствовать выработке стиля управления, а препятствия, возникающие на пути организации, должны превратиться в стимулы и оказать содействие к продвижению фирмы к успеху, при умелом обучении.

6. Менеджер должен уметь создавать чудо, оживляя иерархию организации, и помнить, что успеха в управлении он достигнет, когда овладеет профессиональными знаниями и приобретет личную силу.

Передача знаний науки менеджмента должна условно разделяться на две части. Первая часть должна обеспечивать возможность передачи формальных знаний и технологий, построенных на основных понятиях и принципах менеджмента как научного вида деятельности, которому обучают в университете, используя различные педагогические методы. В результате получения таких знаний управленцы должны быть способны выполнять свои профессиональные задачи. Так, например, в бизнес-школе Гарварда и в “слоуновской” бизнес-школе сложились два способа передачи формальных знаний, нацеленных на обучение руководителей.

Первый взгляд на освоение менеджмента связан с процессом обучения адаптации управленца, он получил название *эмпирический, ситуационный или подход адаптаций*. Сторонники этого подхода нацелены на обучение менеджменту через многочисленные примеры и конкретные ситуации.

Второй связан с обучением самоорганизации в менеджменте, его называют *аналитическим, рациональным, системным или подходом аналогий*. Школы, придерживающиеся этого подхода, настаивают на создании базы для рождения аналитических способностей у будущего менеджера. В обучении менеджменту эти подходы отражают различные способы приобретения знаний, умений и навыков эффективного управления.

Как кажется, должен существовать еще один способ, предназначенный для освоения менеджмента, и он должен охватывать предыдущие методики, но дополненные попытками скорее показать, чем обучить, какими личностными качествами должен обладать менеджер.

В идеале, все методологии преподавания должны дополнять друг друга, а преподавание умело синтезировать их, потому что речь идет о воспитании руководителя, в результате освоения им формальной логики управленческого процесса, и о воспитании лидера, в результате освоения им невидимой энергии, приносящей возможность обладать властью эксперта и личностной властью.

Проанализируем процесс передачи формальных знаний и технологий менеджмента. В настоящее время преподавание менеджмента направлено на воспитание деловых качеств менеджера, отличного знания инструментария менеджмента: коммуникаций, организационной структуры, применения функций, методов. Менеджеров учат принимать решения в сложнейших условиях, определяемых внешней средой, разрабатывать и реализовывать стратегии, ставя цели, и при этом не забывать, что цели определяют структуру и стратегию. Их учат методам, создающим структуры мотивационных ценностей и корпоративную культуру, их даже учат, как контролировать себя, когда берешь ответственность за миллионы долларов и тысячи людей. Безусловно, все эти аспекты нуждаются в подробном изучении и высоком профессионализме преподавателей, чего так не хватает нашей стране.

Обучение научному подходу предполагает объяснение роли конкретных практических методов управления организацией. В какой-то степени преподаватели должны выступать гарантом, того, что знания, переданные ими, при правильном применении приведут организацию к успеху, другими словами, зависимость организации от менеджмента в современном мире слишком велика, и, обучая высококвалифицированных менеджеров, вы гарантируете компании

прибыль и эффективность. Вот почему известные бизнес-школы ценятся так высоко, они обладают традициями и секретом, как превратить человека в часть организационной структуры, и в самую эффективную ее часть. Такая форма обучения нуждается в сильной практической поддержке, преподаватели должны уметь качественно применять особые методы использования бизнес-кейсов, моделирования ситуаций, проведения деловых игр и другие методические приемы.

Для управления организацией в стабильной обстановке общество нуждается в формально подготовленных профессионалах, хорошие управленцы нужны в любой организации, и уровень их подготовки будет зависеть от уровня развития государства. Определенность и предсказуемость внешней среды делает формальные знания источником успешного менеджмента, когда управленческая ситуация нуждается в постоянных методах, применение которых даст эффективный результат. Но решить, при каких обстоятельствах организации больше нужны формальные технологии, тяжело, потому что возникает дилемма, касающаяся того, что в нестабильной обстановке нужны формальные технологии, но именно там создать их невозможно.

Внешнюю среду современной организации называют миром бурлящей воды, иногда ее сравнивают с тьмой, в которой приходится работать менеджерам, иногда пишут о туманных перспективах, иногда говорят, что менеджеры вот-вот переступят красную отметку и попадут в особую среду, где ничего абсолютного, пишут, что менеджеры, управляющие в такой экономике, должны обладать особой психикой, настроенной на парадоксы. Сомнения нет, та среда, которая была характерна для организации 60-х гг., ничего не имеет общего с современностью, ничего, кроме наличия управления и его попыток сохранить порядок и координацию. Инновационный менеджмент создает предпосылки для появления обучающихся организаций, в таких условиях у консультантов и преподавателей появляется возможность развивать концепции корпоративной культуры, лидерства и власти, без этих категорий не мыслится современное управление. Затрагивая эти критерии, невозможно обойти личностно ориентированное преподавание менеджмента, его философские основания. Преподаватель должен создавать педагогические методы, воспитывающие личность, а не просто руководителя. Умение решать управленческие задачи благодаря своей уникальности и лидерским качествам — один из главных факторов успешного управления.

Извечный спор о том, является ли менеджмент искусством или наукой, предполагает выяснение направления преподавания — обучать науке или искусству. Идеальный преподаватель должен понять, что хоть искусство приходит с опытом, заложить базу для дальнейшего проявления управленческого таланта возможно только при особенном обучении, которое не могут дать ни кейсы, ни моделирование, их может дать только личный пример самого педагога и его личная сила. Это вечная проблема — как научить: использовать ли испытанные методики или понять, что управление людьми не может быть наукой, человек общественный и человек экономический зависимы от многих факторов, чтобы кто-то пытался контролировать их.

Сложность преподавания менеджмента усиливается из-за того, что общие знания должны быть подкреплены особым даром видеть мотивационные стимулы для студентов, создавать условия конкуренции при обучении и способствовать рождению творческой силы, которая создала человеческую культуру. Такая постановка вопроса сильным образом усложняет работу педагогов в школах бизнеса. Развивать не просто менеджеров, а личностей, способных к творческому труду, — очень сложная задача.

Цели руководителей и характер их работы сильно изменились. Бессмысленно представлять работу менеджера как сумму определенных функций, традиционно ограниченных долгом и обязанностями. Современный управленец убеждается, что на пользу дела идут не только профессиональные, но и гуманитарные дисциплины. Чем больше человек осведомлен в вопросах этики и морали, чем больше он знает о возможностях науки, тем лучше, и возможность узнать об этом должна предоставлять образовательная система государства. Работа современного менеджера требует все больше личного участия и более высокую степень философского мышления.

Подготовка управленца для организации будущего — это процесс культивации духа творчества и свободы, повышения интеллекта и поиск уникальности каждого студента, в сочетании с приобретением научных знаний. Необходимо научить видеть мудрость и в академических постулатах, и в практических теориях, использовать их на благо организации. Преподаватели обязаны знать, что обучение навыкам и обучение мастерству не одно и то же. Только истинный профессионал сможет привести свою организацию в будущий рынок, где так много конкурентов, каждый из которых будет вла-

деть технологиями Гарварда. Эти технологии уже не смогут дать конкурентные преимущества, если только при обучении не забудут о творчестве, а также о том, что людей, которые достойны перенять такие знания, — единицы.

Безусловно, не следует забывать, что методы преподавания будут зависеть от состояния экономики. Украине необходимо овладение традиционными педагогическими методологиями. На основе синтеза успешных методик украинская система бизнес-образования должна выработать свой стиль преподавания, который будет создавать менеджеров, способных адаптировать предприятия к различным ситуациям, созданным внешней средой.

Однако украинской экономике свойствен ряд особенностей, которые мешают качественной подготовке управленческих кадров. Например, недостаток опыта в преподавании, недостаточное количество предприятий, заинтересованных в профессионалах, так как сами предприятия еще не находятся в состоянии острой конкурентной борьбы за доли рынка, а отсутствие крупных корпоративных структур делает экономическую систему неразвитой, лишая сам менеджмент возможности проявиться в корпорации в классическом виде. Трудно судить, что создается первично: квалифицированные управленческие кадры и затем эффективные фирмы, или наоборот, потребность фирмы быть эффективной создает профессионалов. Скорее всего, это двусторонний процесс, обусловленный наличием развитых экономических отношений.

Если характеризовать современное состояние бизнес-образования в Украине, то можно сказать, что не хватает именно методологий формального обучения управленцев, и тем более отсутствуют традиции и школы с проверенным опытом. Для качественного обучения технологиям менеджмента предполагается овладение преподавателями различными подходами в различных бизнес-школах, на основе синтеза полученных знаний, возможно, создать собственную школу, однако этот процесс потребует не один десяток лет. На сегодняшний день перед преподавателями стоит задача осознания того, как меняется профессия руководителя при социально-экономических преобразованиях, как изменяется процесс познания этой профессии и профессионального роста, и как взаимодействие этих двух факторов приводит к необходимости нового осмысления, что такое работа в организации.

Рано или поздно все традиционные методики преподавания дол-

жны будут быть изменены на инновационные, что включает изучение сознания менеджера и представление о том, как создать не машину по построению организационной структуры, а лидера и мудрого руководителя.

Хотя можно спорить с тем, возможно ли в условиях высшей школы создать то, чего не могла заложить природа. Если у человека действительно управленческий талант, то он станет руководителем, а если нет, то все бизнес-школы будут бессильны в попытке воспитать личность. Единственный способ — это использовать знаменитый эффект синергии еще при обучении, талант, если его найти, и методики, если ими овладеть, дадут отличный результат, что обеспечит еще большую синергию самой организации.

В любом случае существует одно общее правило, которое не следует забывать преподавателям при обучении: главный фактор, помогающий менеджерам справиться с трудностями современного управления, — это возможность формирования особой психики, психики, настроенной на парадоксы, воспринимающей ответственность как неотъемлемую часть современного мира; она развивается в недрах самой организации, и ее воздействие на организацию есть не что иное как выражение процесса развития личности... Этот способ мышления сконцентрирован на системе создания ценности или точек зрения, не ограничивающейся овладением техническими навыками управления. Это можно было бы назвать профессиональной психикой... При таком процессе перемены происходят медленно и даже болезненно, ибо речь идет о приобретении мудрости и уверенности¹.

Тема о проблемах формирования такой психики может быть темой отдельного эссе, рано или поздно она все равно затронет процессы, происходящие в создании технологий подготовки менеджеров.

Конечно, данное эссе можно было посвятить анализу традиционных методов подготовки управленческого персонала, их применению и анализу эффективности приносимых ими результатов, но вряд ли в будущем им будет принадлежать ведущее место, как основным способам создания истинных управленцев и неординарных личностей.

¹ Вейлл Питер. Искусство управления. — Москва: Новости, 1993. — С. 89-90.

ВОПРОСЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ

Опыт экономически развитых стран показывает, что их богатство и мощь экономики в большой мере обусловлены высоким уровнем образованности и мобильности населения. Новейшая история стран Центральной и Восточной Европы подтверждает ту решающую роль, которую играет человеческий фактор при завершении переходного периода. Опыт этих стран также свидетельствует о том, что бизнес-образование, в частности для людей-практиков, является одним из важнейших факторов успешного завершения периода адаптации к рыночной экономике.

В Украине сегодня постоянно возрастает уровень конкуренции между компаниями и предприятиями, усиливается потребность мобильности в подходах к управлению и более эффективной организации бизнеса в условиях быстрых изменений на рынке. Современный подход к управлению базируется на представлении о предприятии как о едином организме, в котором все взаимосвязано: маркетинговая политика, финансы, подбор персонала и т. п. Чтобы успешно решать задачи стратегического и текущего управления, необходима специальная подготовка, и сегодня бизнес-образование является одним из наиболее эффективных средств для управленческого звена предприятий в поиске путей повышения конкурентоспособности.

Становление и развитие рыночных отношений в современной Украине происходит крайне неравномерно. За этапами бурной реорганизации товарно-денежных отношений следуют периоды жесткого системного кризиса. В настоящее время Украина переживает один из таких этапов. В качестве причин резкого изменения экономической обстановки аналитиками выдвигаются политические, экономические и финансовые трудности переходного периода. Первоначальное бурное развитие приватизации и раздел государственности крупных предприятий сменился этапом стагнации, который в настоящее время переходит в этап реструктуризации экономики.

* Аспирантка кафедры экономики и управления экономико-правового факультета ОНУ им. И. И. Мечникова.