

Александра Московская, к.э.н. (сведения об авторе – в конце текста)

Профессионализация менеджмента в России: противоречия и перспективы

В последнее десятилетие в России приобрела большую актуальность тема профессионализации менеджмента. С одной стороны, это отражает новый этап развития бизнеса и переход – от освоения первичного набора управленческих компетенций для работы в рынке, характерного для периода 1990-х годов, к инвентаризации действующих управленческих практик, систематизации управленческих знаний и повышению эффективности корпоративного управления. С другой – помимо внутренних причин, исходящих от бизнеса, существуют и внешние, исходящие от общества. Как капитал и источник производства общественных благ бизнес является одним из самых активных и влиятельных сил в обществе. Этот факт признан во всем мире, но в России у бизнеса к тому же нет серьезных конкурентов в сфере решения общественных проблем – в лице влиятельных гражданских организаций, существующих на Западе. В итоге с бизнесом в России связываются все отрицательные и положительные изменения в обществе – как уничтожение старых достижений («пришли новые собственники и все распродали»), так и ожидаемые улучшения («теперь нужно все восстанавливать как после стихийного бедствия»)¹. Что касается главного общественного запроса, по которому нет разногласий, то он состоит в повышении конкурентоспособности отечественной экономики и обеспечении экономического прорыва.

Профессионализация управления воспринимается как один из ключевых механизмов решения указанных задач. В отсутствие в России исторически сложившихся представлений о том, кто такие «профессионалы», понятие «профессиональный управленец» уже сегодня относится к устойчивым стереотипам общественного сознания. Причем, в отличие от понятия «бизнес» или распространенного в англоязычных странах «СЕО» (Chief Executive Officer) термин «профессиональный управленец» в русском языке лишен отрицательной коннотации. При этом за призывом к «профессионализму» управленцев в России могут стоять самые разные представления и о менеджерах, и о системе соответствующего профессионального образования среди самих экспертов. Сегодня эти представления нередко противоречат друг другу: инновационность и предсказуемость, опора на знания и опора на интуицию, индивидуальное лидерство и групповая работа, «искусство» и измеряемость управления, подчинение интересам акционеров и удовлетворение общественных потребностей. (Виханский, Наумов, 2004; Мау, Сеферян, 2007; Кольчугина, 2008; Фридман, 2009) Противоречивость ситуации ярко иллюстрирует сосуществование двух позиций: «менеджмент в классическом его понимании умер, поскольку учит управлять организацией по правилам» (Виханский, Наумов, 2004) и «пыт осознанного применения изученных в теории методик дает сначала мастерство, а потом искусство», а без этого сочетания успех в бизнесе случаен и краткосрочен (Фридман, 2009, с.77). Определенный курьез состоит в том, что «непримиримая» критика теории управления часто представлена университетскими профессорами, тогда как приверженцами теории оказываются консультанты-практики.

С точки зрения западной и, прежде всего, англосаксонской традиции исследований профессий и профессионализма, чтобы быть реализованным, профессиональный проект предполагает целый ряд критериев, которым соответствуют далеко не все виды деятельности. Более того, несмотря на столетний опыт бизнес образования, в США сегодня всерьез обсуждается проблема, является ли менеджмент профессией.

При всей кажущейся простоте ответа на вопрос, в чем смысл профессионального менеджмента, ответ на него не тривиален, и предполагает объяснение многих проблем. Часть из них обусловлена сравнительно недавним вхождением России в рыночную

¹ Из интервью с респондентами.

экономику, другая часть – носит общий с западными странами характер. К задачам первого типа относятся:

- формирование общего с западом предметного поля науки о менеджменте в связи с развитием рынка и освоением новых дисциплин внутри менеджмента;
- формирование системы обучения профессиональному менеджменту, соответствующей мировым стандартам этой профессии;
- изучение специфики отечественной управленческой практики, в связи с специфичностью институциональных и экономических условий, а также предшествующего опыта, в результате чего предлагаемые западными учебниками менеджмента темы и методы их разработки подчас выглядят в российском контексте неуместно, либо поверхностно;
- поиск баланса между «производственным» и «экономическим» менеджментом в их борьбе за власть на предприятиях.

Задачи второго типа имеют ту же природу, что и на Западе и во многом связаны с сегодняшней трансформацией представлений о современных организациях в связи с развитием глобализации и новых информационных технологий, что требует нового взгляда на управление как профессию и учебную дисциплину уже по сравнению с тем, который сложился на западе. Здесь обнаруживаются следующие противоречия менеджмента как профессии:

между призывом к профессионализму менеджеров и неудовлетворенностью качеством бизнес образования и курсов по менеджменту

между знаниями, основанными на общем профессиональном образовании и опытом, связанным с работой в конкретных фирмах

между задачей достижения прибыли и приверженностью делу как сфере профессиональной экспертизы

между различным пониманием того, кто является конечным «клиентом» услуги менеджера (собственник, потребитель, общество и т.п.)

На значении понятия «экспертизы» стоит остановиться особо. В российской литературе по менеджменту она нередко ассоциируется с консультационными услугами и «академической» подготовкой в области менеджмента и противопоставляется - подготовке управленцев-практиков и предпринимателей (например: Мау, Сеферян, 2007, с.87). В западных исследованиях профессий «экспертиза» – практическое применение профессиональных знаний в предметном поле деятельности профессионала. С этой точки зрения, для профессионального управленца процесс управления – сфера экспертизы. В этом состоит специфика управленческой деятельности и сложность определения ее профессионального предметного поля.

Настоящий материал не претендует на объяснение всех перечисленных проблем, но намечает систему рассуждений для их решения, а также обоснование необходимости дальнейших исследований содержания и системы обучения современного менеджмента.

Используемый здесь методологический подход опирается на западную традицию исследования профессий и профессионализма, предполагающий выделение профессий, основанных на экспертном знании, из более широкого круга занятий, а также опыт анализа профессионализации менеджмента, предпринятый американским профессором менеджмента Р.Хураной. (Rakesh Khurana - Khurana, 2007) Хурана опубликовал исследование истории профессионализации менеджмента в США. Ему удалось проследить период становления и постепенной деформации «профессионального проекта» в сфере менеджмента в США в 20 веке, а также выявить движущие силы этих процессов. В качестве оппонента идеи профессионализации можно рассматривать позицию Генри Минцберга, который в качестве доминирующих составляющих менеджмента видит «искусство» и «опыт», противопоставляя их «науке» как «профессиональному проекту», не отрицая однако присутствие науки в качестве третьей составляющей (Mintzberg, 2004). Апелляция к англо-американским традициям исследования менеджмента и профессий

важна для нас потому, что США на протяжении почти столетия считается флагманом мирового бизнес образования, а американские бизнес школы притягивают наибольшее число учащихся со всего мира. Бурное развитие одновременно исследований менеджмента, управленческого образования и общественных дискуссий вокруг менеджмента в США дают широкое поле не только для использования их опыта (будь то практика менеджмента или ее критика), но и продуктивной разработки российской «модели» менеджмента.

Следует оговориться, что понятие профессий и профессионализма в настоящем тексте понимается как научный термин, которому соответствует английское понятие «profession», «professionalization» и который заметно отличается от обыденного понимания этих слов в русском языке. В соответствии с концепцией профессий (и профессионализации того или иного вида деятельности как процесса становления профессии) профессии возникают на основе:

- установления системы формализованных знаний, осваиваемых путем стандартизированного и длительного обучения (чаще всего - в университетах);
- создания системы горизонтального профессионального контроля над деятельностью носителей знания и соответствующей экспертной практики с целью обеспечения - определенных стандартов профессиональной деятельности;
- формирования профессионального этического кода, связывающего носителей профессии со своей «профессиональной корпорацией», с одной стороны, и с клиентами – с другой; на базе этих отношений формируется представление о своеобразной «профессиональной миссии», которая поддерживается как носителями профессии, так и клиентами, связывая их отношениями доверия;
- существования относительной профессиональной автономии и свободы действий в ходе осуществления профессиональной деятельности.²

Индивидуальное мастерство является условием и результатом деятельности профессиональной корпорации, при этом институты профессионального контроля призваны обеспечить высокое качество услуг всех участников корпорации на регулярной и предсказуемой основе. Именно поэтому профессии как институциональные структуры получают активное развитие с развитием капитализма, хотя зарождаются еще в цеховой системе.

Проблемы менеджмента как профессии в западном общественном и интеллектуальном дискурсе.

Несмотря на то, что наука о менеджменте и профессиональное образование, готовящее специалистов по менеджменту, сформировалась довольно давно, вопрос о том, следует ли считать менеджмент профессией остается открытым и сегодня активно обсуждаемым на Западе. Одним из ярких свидетельств этого и одновременно обоснованием профессионализации менеджмента стала книга Р. Хураны «From Higher Aims to Hired Hands» (Khurana, 2007), которой предшествовала серия статей автора, и за которой последовали активные обсуждения в прессе - на страницах университетских изданий и в общественно-политических СМИ. В названии книги фактически зашифрована ее основная идея – сформировавшись как направление университетского образования по аналогии с другими профессиями, направленными на решение общественно значимых проблем (а именно это отличает «профессии» от остальных трудовых занятий), менеджмент, постепенно выкристаллизовываясь, стал обслуживать интересы рынка и собственников. В связи с этим название книги можно было бы выразить так: «От служения к службе».

² При реализации такого подхода к профессиям исследование профессионализма работников в бизнес организациях подходит близко к проблематике теории стейкхолдеров и концепции управления знаниями.

Поскольку автор является американским профессором, преподающим организационное поведение в Гарвардской бизнес школе, разумеется, работа основана на обширном анализе эмпирического материала и литературы, отражающих развитие системы университетского обучения менеджменту в университетах США с конца 19 века. Хурана отмечает, что вопросы, является ли менеджмент профессией, должен и может ли он быть ею, являются движущими силами бизнес образования и формируют всю систему американского менеджмента более ста лет. В то же время книга призывает к реформе. В ней показано, что бизнес школы университетского базирования создавались для того, чтобы подготовить профессиональный класс менеджеров по образу и подобию врачей и юристов (классические «профессии» в англоязычном дискурсе), но затем существенно отступили от этой цели, «оставив моральную дыру в центре бизнес образования, а возможно и в самом менеджменте».

В то же время работа вовсе не сосредоточена на проблемах этики. В основе методологии автора институциональный анализ. Его интересует связь этапов развития бизнес образования в США с основными социальными трансформациями прошедшего столетия, а они были обусловлены развитием крупномасштабного индустриального производства и корпоративного капитализма. Параллельно и в связи с этими сдвигами автор анализирует сдвиги в структуре знаний и утверждение общественных наук как основы экономического и социального прогресса. Произошедшее на рубеже 19-20 вв., оно не только сформировало границы современных социальных наук и структуру университетского образования, но и «профессиональный проект» как таковой, т.е. особое положение профессий в структуре занятости и системе общественной власти современного западного общества.

Проблематизация менеджмента как профессии предполагает необходимость в перспективе ответить на острую критику, которой в последнее время подвергается менеджмент. При этом используются разные аргументы:

- Менеджмент является в меньшей степени наукой (т.е. тем, чему можно обучить и что подлежит формализации в качестве научного знания) и в большей степени – результатом искусства и опыта. Среди известных экспертов по менеджменту этой позиции придерживается Г. Минцберг, она также характерна для успешных практиков бизнеса, многие из которых не получили университетского бизнес образования. По Минцбергу, бизнес-образование с акцентом на научной калькулируемости и формализации в определенном смысле ответственно за «механистическую» бюрократизацию современных бизнес организаций (Mintzberg, 2004; Минцберг, 2009)

- Специалисты по управлению выступают олицетворением бизнеса, и в этом качестве либо выступают как представители собственников, заинтересованных в максимизации прибыли, либо как бюрократический слой корпорации, отстаивающий организационный порядок. Это значит в категориях теории профессии Фрийдсона, что они представляют либо «логику рынка», либо «логику бюрократии». Однако по Фрийдсону, «профессиональная логика» противостоит и первой, и второй, в этом ее специфика и общественная роль. (Freidson, 2001)

- К указанному выше выводу, хотя и с иных позиций приводит подход этических теорий, утверждающих, что представление о менеджере как профессиональном эксперте является «моральной фикцией» (Абрамов, 2005) Так, с точки зрения Макинтайра, управленческая экспертиза, как и другие социальные науки, не является источником законоподобных обобщений и не обладает строгой предсказательной силой. Немалую роль в этом играет систематическое искажение интерпретации, обусловленное интересами носителей экспертизы будь то бюрократия или менеджеры организаций. (Макинтайр, 2000). К этому можно добавить другие соображения социальной критики. Во-первых, наука о менеджменте не преодолевает отчуждение работника в процессе труда, во-вторых, эффективность, на достижение которой претендует менеджер-эксперт, на самом деле относительна и зависит от морального выбора менеджера, который

вовлечен в отношения власти (Абрамов, 2005). В-третьих, в связи с корпоративными скандалами в США и ростом популярности идей корпоративной социальной ответственности в литературе по менеджменту укрепляется позиция критики социальной дезинтеграции и «этического нейтралитета», которого долгое время придерживалась экономическая наука и управленческая практика. О полемической силе этой критики говорит использование поэтического образа известного стихотворения Т.Элиота – «Hollow men», современные менеджеры представляются как «полые (пустые) люди, стоящие у руля». (Waddock, 2005) Критики обращают внимание на важность того, в чьих интересах выступают и должны выступать менеджеры, как сделать их приверженцами столь необходимой общественной интеграции? Это выдвигает на повестку дня не только проблемы этики, но и «общие» вопросы теории управления – в чем состоят фундаментальные основы менеджмента и менеджмент образования? (Waddock, 2005)

- В последнее десятилетие перекрестной критике подвергся сам институт бизнес образования в США – как со стороны академического сообщества, так и со стороны адептов «практики». Если раньше академическая критика отмечала, что уровень подготовки менеджеров ниже, чем в других науках, имеет исходно более низкий стартовый уровень абитуриентов, а содержание программ школ бизнеса недостаточно фундаментально с точки зрения университетской подготовки (Романов, 2005, с.168), то в последнее время академическое сообщество критикует бизнес школы за чрезмерное увлечение рейтингами.

По мнению критиков, погоня за рейтингом привела к перемещению основных ресурсов из области создания знаний, исследований и подготовки докторантов в размещение новых офисов и PR-служб, ориентированных на краткосрочные задачи завоевания желательных позиций в рейтингах. Последнее выразилось в изменении стратегии обучения студентов – с ориентации на целостную карьеру выпускника к потребностям «первой работы». (Zimmerman, 2001)

Критика со стороны «практики» - не менее решительная. При этом все чаще используется слово «кризис». Г.Минцберг объявил, что сегодняшние американские бизнес школы учат «не тех, не тому и с нежелательными последствиями» (Mintzberg, 2005, с.6). Не тех – потому что в бизнес школы приходят молодые люди с минимальным опытом управления, не тому – потому что бизнес школы поддерживают вредную иллюзию, что в учебных классах можно вырастить готового менеджера, с вредными последствиями – потому что выпускники овладевают «наукой» (читай: «анализом» и «техниками»), не имея ни опыта, ни практической интуиции, в результате чего управление оказывается оторвано от своего предмета и объекта. В немалой степени бюрократизация современных организаций, по мнению Минцберга – следствие этого процесса. К аргументации «практиков» можно добавить и другие соображения, которые нередко высказываются самими профессорами бизнес школ. Поскольку многие бизнес школы были построены по подобию академических факультетов других научных дисциплин, академической профессуре бизнес школ ставилась в вину низкая эффективность бизнес образования в целом – неготовность выпускников решать актуальные проблемы бизнеса, отсутствие полезных навыков, невосприимчивость к этическим нормам деловой практики. Но если Г.Минцберг видел проблему в неправильных программах бизнес школ, то некоторые другие авторы усматривали в программах следствие порочной - и даже «самоубийственной» - модели признания академических достижений на факультетах менеджмента (Bennis, O'Toole, 2005, с. 98). Вместо того, чтобы судить о результатах своей работы по компетенциям выпускников или по способности факультетов понять движущие силы развития бизнеса, оценка результативности ориентировалась почти исключительно на «строгость научных исследований».

Речь идет о применении абстрактного финансового и экономического анализа и множественных статистических регрессий. Пафос критиков состоит не в отрицании профессионального проекта для менеджмента, а в противопоставлении «научного

проекта» «профессиональному», что можно рассматривать с определенных позиций как спорное. В качестве желательного примера второго типа, более подходящего менеджменту, критики приводят медицину и юриспруденцию. Однако критика университетского бизнес образования означает не возврат к школам коммерции, обучающим отдельным навыкам («trade school»), но переход к *другой* профессиональной модели, где наука не является самоцелью, как в области естественных наук, а сочетается с выработкой серьезного практического опыта – как в области права и медицины.

Выше, со ссылкой на книгу Хураны, уже говорилось, что научное знание и господство науки в 20 веке составили «идеологическую» базу развития профессий и «профессионального проекта» как формы реализации трудовых способностей. Развитие научно-технического прогресса привело к тому, что практически все виды профессиональной деятельности имеют сегодня в своей основе научное знание, но это, разумеется, не означает, что всякий профессионал должен быть ученым. В частности, профессиональный менеджер не обязан писать научные статьи, однако знания, которыми он оперирует должны основываться на научных исследованиях, включая фундаментальную науку. В данном случае очень уместен пример современной медицины – практические возможности диагностировать и лечить больного сегодня в значительной степени зависят от достижений медицинской науки и фармацевтики и развиваются вслед за ними. Наука нужна для формирования и трансляции профессионального знания, именно этим заняты университеты и бизнес школы.

С одной стороны, дискуссия между приверженцами «научного» и «практического» менеджмента отражает борьбу за влияние на бизнес школы между исследователями и бизнес консультантами. С другой – проблема оторванности от практики научных исследований указывает не столько на бесполезность науки, сколько на важность поиска научной парадигмы, адекватной современным трансформационным процессам в экономике и обществе и изменению представлений об организациях. В подобной критике нередко просматривается критика лежащей в основе современного экономического и бизнес образования доминирующей экономической науки. Речь идет о неоклассической теории, которую некоторые критики менеджмента считают в известном смысле ответственной и за корпоративные скандалы, подобные «Энрону», и за отсутствие в повестке дня менеджмент образования таких проблем как этика, индивидуальная, организационная и общественная интеграция, прозрачность систем управления, целостное знание. Фрагментация знания и неспособность (или нежелание) осознавать системные последствия своих решений рассматривается как основной порок, мешающий дальнейшему развитию современного менеджмента и менеджеров. (Waddock, 2005)

- В немалой степени приведенные выше аргументы с обеих сторон отражают проблему идентификации предмета менеджмента как сферы профессиональной экспертизы. Текущий, неустойчивый характер объекта управления создает трудности выявления предметного поля менеджмента. Не секрет, что менеджмент опирается на несколько базовых дисциплин – экономику, социологию, психологию. Это касается и преподавателей отделений менеджмента, которые нередко идентифицируют себя с соответствующими науками, а не с менеджментом как специфической дисциплиной. (Огье, Тис, 2004) В этой проблеме есть и другая сторона – в какой мере система управления независима от своего объекта? На этот счет существует неоднозначное высказывание П.Друкера, которое может быть интерпретировано по-разному - и в духе «абстрактной» науки менеджмента, не зависящей от объекта управления, и в духе упрощенного понимания менеджмента как принципиально «ненаучной» и даже «любительской» сферы деятельности, в которой главенствуют искусство и интуиция. В работе «Менеджмент в XXI веке» он пишет, что менеджер сегодня – это уже не самый опытный и «знающий» специалист – будь то инженер, химик или геолог. «...Сегодняшние «начальники» уже не обязаны владеть всеми навыками и знаниями, которыми владеют их «подчиненные», хотя несколько десятилетий назад это было неслучайным условием...»

(Друкер, 2007, С.36). Все это лишний раз указывает на незавершенность феномена профессионального менеджмента как науки и практики и необходимость его дальнейшего изучения и совершенствования.

Формирования запроса на профессиональный менеджмент в России в ходе рыночных преобразований и экономических сдвигов в 1990-е - 2000-е гг..

Основной структурный сдвиг, который произошел на промышленных предприятиях «старых» отраслей и прежде всего - промышленности под воздействием нового российского бизнеса и отмечался в 1990-е гг. как на профессиональном, так и на организационном уровне, – это изменение соотношения между производственными и функциональными подразделениями. Выдвижение на первый план работы предприятий коммерческой деятельности - по продвижению продукции на рынок, обслуживанию финансовых потоков, развитию собственной торговой сети и даже сдаче в аренду помещений - сделало приоритетным «экономическое» или «коммерческое» управление и функции работников «офиса». Офис превратился в ключевую структуру принятия решений, тогда как производство сместилось в тень. Это, в свою очередь, вызвало подъем социального статуса сотрудников Офиса, их заработной платы, улучшение условий труда и условий занятости по сравнению с производственными цехами .

Для промышленных предприятий это была своего рода революция. Беспрекословное господство производственных подразделений и линейного менеджмента, сложившееся в советское время, стало давать трещину. В результате острой потребности в адаптации к рыночным реалиям в 1990-е годы традиционная иерархия подразделений и занятий оказалась перевернута: производственные подразделения и основное производство оказались внизу этой иерархии, тогда как преимущественное положение заняли ранее «второстепенные» экономические отделы заводоуправления. От последних теперь полностью зависел сбыт и самоокупаемость предприятия.

Даже внутри производственного блока - сложившееся в советское время деление на основные и вспомогательные цеха с главенством первых оказалось под сомнением. Вспомогательные цеха (например, по ремонту оборудования, производству тары и пр.) нередко проявляли больше гибкости по сравнению с основным производством в адаптации к запросам рынка и могли сами получать дополнительные заказы, тогда как основное производство, будучи более затратным и более зависимым от кооперации с предприятиями-смежниками, подобной адаптивностью не отличалось. Своеобразным индикатором перемен стала смена "влиятельных фигур", олицетворяющих главные в данный момент для предприятия функции. Если раньше вторым после директора человеком на предприятиях был главный инженер, то в 1990-е гг. им становится главный экономист, коммерческий директор и пр. В числе важных для предприятия лиц теперь находятся директора по маркетингу, по внешнеэкономическим связям, финансам. (Кабалина, 1998)

Первое поколение российского бизнеса в промышленности было представлено, так называемыми «красными директорами» - опытными руководителями промышленных предприятий, занявшими свой пост еще в советское время. Они имели, как правило высшее техническое образование, их предшествующая карьера и трудовой опыт были связаны с основным производством данного завода. При их активном влиянии приватизация в промышленности пошла по пути «инсайдерского контроля», т.е. сохранения контрольного пакета акций у трудового коллектива и в значительной степени – у менеджмента предприятий. К концу 1990-х годов большая часть из них уже не контролировала предприятия (в качестве директоров они к этому времени вышли на пенсию, а в качестве собственников утратили значимость, поскольку в ходе нескольких волн кризиса акции предприятий переходили из рук в руки и в конце концов сосредоточились у внешних держателей в лице крупных финансово-промышленных

групп). Тем не менее, именно под руководством первого поколения бизнеса, унаследовавшего все черты советского менеджмента, началось освоение новых экономических знаний и становление новой модели профессионального управленца.

Сама по себе деятельность по обучению управленческого персонала основам рыночной экономики не приводила к превращению бывших инженеров и технологов, которыми были по первому образованию менеджеры предприятий, в профессиональных экономистов или маркетологов. Эта деятельность преследовала совсем другие цели, а именно: 1) ликвидировать экономическую безграмотность менеджеров, которая возникла в результате резкой смены условий хозяйственной деятельности предприятий; 2) консолидировать управленческие кадры предприятия под стратегические задачи организации; 3) научиться некоторым «приемам», почерпнутым из экономических дисциплин, чтобы уметь делать что-то в новой области самим, и заполнить брешь отсутствия надлежащих специалистов, пока их подготовят университеты. Эти же навыки позволяют менеджеру оценивать профессионализм новых сотрудников экономического профиля и правильно ставить для них задачи.

Эти процессы имели двойные последствия. С одной стороны, результаты широкого освоения экономических знаний в рамках коротких курсов дополнительного профессионального образования по экономике, менеджменту, коммерции можно интерпретировать как процесс де-профессионализации, поскольку осуществляемое наспех обучение ведет к фрагментации и упрощению и самой дисциплины и полученных знаний, а также обесценению соответствующих сертификатов об образовании (это уже не экономическая наука, не научный менеджмент, а популярная экономика и популярный менеджмент). С другой стороны, устойчивая потребность в разносторонних знаниях экономического профиля для эффективного управления предприятиями обеспечила спрос бизнеса на специалистов экономического профиля как внутри предприятия, так и вне его (консультанты) с предоставлением им широких полномочий для участия в принятии решений. Это позволяет предположить формирование нового профессионального ядра вокруг экономических департаментов заводоуправления.

К элементам его становления на промышленных предприятиях можно отнести следующие:

- появление ряда новых подразделений и специалистов, специализирующихся на экономической, коммерческой стороне деятельности – коммерческого, финансового департамента, отдела маркетинга, реформированных отделов сбыта, снабжения и т.п.
- повышение статуса функциональных подразделений экономического профиля, которые в рыночных условиях стали играть ключевую роль в обеспечении жизнеспособности и прибыльности
- массовое обучение экономическим дисциплинам действующих на предприятии управленцев технического профиля, а нередко и «кадрового резерва» в лице специалистов и ИТР. Популярность обучения экономическим дисциплинам, таким как «финансы и кредит», «бухгалтерский учет», «менеджмент», «маркетинг» подтверждается массовым открытием специализации по этим направлениям во многих вузах и техникумах в рамках системы первичного и дополнительного образования. Обратной стороной массовости становятся участвовавшие претензии работодателей и самих учащихся к качеству предоставляемых знаний
- постепенное изменение состава топ-менеджмента предприятий: если раньше в нем преобладали представители производственных отделов и служб, теперь это все чаще «профессиональные управленцы» и специалисты экономических дисциплин.
- постепенное формирование новой отрасли знаний, которую можно условно обозначить собирательным термином «экономический менеджмент» и которая связана с изучением и применением различных способов приспособления российских предприятий к работе в рыночных условиях.

То, что границы профессии менеджера не проходят по линии «экономика» - «производство» и не могут ограничиваться экономическими знаниями, было через некоторое время осознано руководителями предприятий. Парадокс состоит в том, что возвращение внимания высшего менеджмента (и собственников³) к производству и технологическому обновлению совпало с приходом на предприятия нового поколения менеджеров – преимущественно наемных (не имеющих акций предприятий), более молодых (средний возраст 35 лет), как правило, имеющих экономическое образование, которое они получили уже после начала рыночных реформ. Новое поколение менеджеров реже было связано опытом предшествующей работы со спецификой того или иного производства.

Пройдя через период отрицания старой модели профессионального руководителя-«технолога», основанной на приоритете основного производства, уже новый «экономический» менеджмент обращается к теме производства и значимости технико-технологических знаний для успешной хозяйственной деятельности предприятий. Это происходит в результате обозначения пределов могущества экономики и установления оптимального баланса между коммерческими и производственными функциями управления современным промышленным предприятием. В результате в ряде случаев производственным подразделениям и их работникам был возвращен высокий статус в структуре подразделений. Этому способствует отчасти и структура вертикально интегрированных холдингов: концентрация экономических функций в Центральном офисе позволяет руководству предприятий сосредоточиться на управлении производством. (Кларк, 2004)

В то же время указанные сдвиги – это лишь намеченные тенденции, к тому же более характерные для высокотехнологичного промышленного производства. В 2000-х гг. проблема повышения профессионального уровня менеджмента актуализировалась под воздействием нескольких тенденций – а) оживления экономики и повышение спроса на обновление кадров, а также появления потребности в специалистах нового профиля в новых видах деятельности; б) интернационализации российского бизнеса – с одной стороны, выхода ряда российских компаний на международные рынки, а с другой – прихода международных компаний в Россию, что потребовало повышения стандартов корпоративного управления; в) экономического кризиса и появления на повестке дня проблемы повышения эффективности управления бизнесом, которая ранее в низкоконкурентных рынках России не ставилась.

На этом фоне возникает несколько вопросов, требующих разъяснения, и главный – каково состояние современного бизнес образования в России, где он находится по сравнению с сегодняшними проблемами России и по сравнению с актуальными западными дискуссиями? Анализ систем обучения менеджменту в России заслуживает специального рассмотрения, и говорить о нем наспех было бы неправильно. Здесь затронут лишь вопрос распространенных суждений экспертов о бизнес образовании, поскольку они во-первых, отчасти определяют и направления бизнес образования, и ожидания от него, и во-вторых, отражают структуру интересов, характерные убеждения, касающиеся управленческого образования и его развития. Такой подход позволяет не проводить разграничения между университетским первичным менеджмент образованием и бизнес школами дополнительного профессионального образования для практикующих менеджеров, что при другой постановке вопроса было бы необходимо.⁴

(1) Бизнес образование мало востребовано рынком труда и работодателями, что отмечалось как в период экономического оживления, так и современного кризиса.

³ В связи с относительно короткой историей российского бизнеса, многие собственники продолжают активно участвовать в управлении предприятиями. Этот вопрос остался за рамками рассмотрения.

⁴ Автор предполагает провести сравнительный анализ различных программ и видов менеджмент образования в отдельной работе.

Некоторые эксперты формулируют проблему как «предвзятость работодателей» более того, работодатели рассматриваются как основной барьер развития бизнес образования. В частности, по итогам исследования, проведенного еще до кризиса журналом «Финанс» и агентством по подбору персонала TНI-Selection (апрель 2008, 72 компании), обнаружилось, что 36% опрошенных работодателей не могут назвать ни одной российской или западной бизнес-школы (при том, что опрашивались руководители кадровых служб или их замы); 85% работодателей уверены, что степень MBA не добавляет кандидату очков при трудоустройстве и не имеет значения при наличии необходимого трудового опыта (лишь 11% посчитали ее преимуществом при прочих равных условиях, а 4% - важной при устройстве на позиции топ-менеджмента). Компании не ведут учет сотрудников, имеющих такое образование, т.к. не видят в нем смысла. Проблема в том, что руководители нередко рассматривают обучение за счет компании не как внутреннюю потребность организации, а как поощрение наиболее талантливых специалистов (Юкиш, 2008).

Кризис подтвердил предположение об отсутствии обоснованного спроса на бизнес образование со стороны компаний и их работников. Российские эксперты по-разному оценивают величину падения спроса, но сходятся во мнении, что он на фоне кризиса упал (Воронина, 2010). Эта тенденция противоположна ситуации на Западе. Кризис, как в период рецессии 1930-х, так и 2008-2009 гг., демонстрировал всплеск интереса к бизнес образованию и приток слушателей (Воронина, 2010; Мау, Сеферян, 2007).

(2) Причины невостребованности бизнес образования в России лежат в разной плоскости – уже подмеченной недооценки его значимости в связи с отсутствием опыта работы компаний с выпускниками MBA; в неудовлетворенности результатами такого обучения – там, где такой опыт есть; в распространенном представлении руководства компаний о том, что такие выпускники «необоснованно амбициозны» (Юкиш, 2008) – которое на деле скрывает другое распространенное убеждение, что - главной чертой сотрудника является его управляемость и лояльность. Здесь важно отделить декларации от убеждений. В интервью в СМИ многие руководители компаний говорят о важности развития сотрудников, потребности в знаниях, требовании «понимать тенденции» и «отвечать на вызовы». В то же время анализ системы управления сферой обучения сотрудников, существовавшей накануне кризиса, показывает, что в большинстве компаний система как таковая отсутствует. Более половины опрошенных руководителей служб управления персоналом либо вовсе не отчитываются перед вышестоящим руководством о результатах обучения (25%), либо отчитываются от случая к случаю (33%), а место бюджетов на обучение в структуре затрат заметно скромнее даже по сравнению с компаниями Восточной Европы. (Московская, 2009)

(3) Среди экспертов в России пока не приобрело распространения обсуждение содержания менеджмент образования. Оно нередко подменяется рассмотрением формальных вопросов – используются ли активные формы обучения, имеется ли доступ к дистанционному обучению, каков размер групп обучающихся и длительность курса, какие дипломы получают выпускники (диплом государственного образца, так называемый «двойной диплом» российской и иностранной бизнес школы), есть ли аккредитация школы/ программы в известных международных организациях и т.п. Вопрос о содержании образования обычно либо вообще не ставится, либо об этом говорится в очень общем виде – как о требовании к школам «отвечать на современные вызовы», предоставлять знания «современных технологий управления бизнесом», строить «модель компетенций», поставлять кадры «инновационным сегментам» экономики.

(4) Среди распространенных высказываний о менеджменте и бизнес образовании в России очень часто упоминается важность «профессионального менеджмента» и повышение «профессионализма менеджеров». Однако определения «профессионального менеджера» и «профессионального управления» не имеют в России устойчивого

толкования даже среди экспертов. Под этим нередко понимаются очень разные вещи, подчас весьма далекие от профессионализма.

Примером служит выдержка из интервью, взятого у одного из организаторов крупного российского форума, посвященного теме «Телекоммуникации – обучение – профессионализм»: «Персонал конечно важен... На персонале держатся продажи, производство и процветание фирмы. На самом деле для процветания должны быть один супер-топ-менеджер, который отвечает за устойчивость всей конструкции (директор), хороший топ-менеджер, занимающийся производством, и хороший топ-менеджер, который занимается продажами. Вот если удастся найти и собрать вместе трех настоящих мушкетеров...»⁵ Другими словами, управленческая деятельность представляется как поле борьбы и подвига, а менеджер-профессионал – это боец-одиночка с экстраординарными способностями. На частую подмену управленческого профессионализма случайными качествами отдельных руководителей указывает и А.Фридман. В частности, он отмечает, что профессиональный руководитель нередко отождествляется не только с «талантливым», но также с «долго работающим» и даже... «умным и богатым». (Фридман, 2009).

Однако профессию отличает устойчивость и регулярность деятельности, а также подлежащая ретрансляции система знаний. Фридман отмечает, что профессионализм руководителя состоит в достижении результата посредством «запланированных действий в штатном режиме», а войны за таланты используются тогда, когда исчерпан ресурс внедрения регулярного менеджмента (на Западе, но это не российская история). (Фридман, 2009)

(5) В последние годы в качестве основного вектора совершенствования бизнес образования в России активно рассматривается преобладание «практики» над теорией в менеджменте. Аргументы выглядят подчас убедительно: «Если раньше люди учились с ориентацией на будущее, то сегодня главный вопрос – как это можно применить сейчас»; «В большинстве бизнес-школ преподаватель – университетский профессор, который всю жизнь занимался теоретическими исследованиями и никогда не работал в реальном бизнесе»; (Воронина, 2010); преподаватели должны «реагировать на «погоду в экономике», она вызывает практический интерес потребителей» (Алпатов, 2010).

Здесь важно разделить разные вещи. Одно дело – более тесная увязка исследований с практическими потребностями бизнеса, и здесь актуально утверждение, что преподаватели, неспособные помочь работе бизнеса, не нужны и бизнес образованию (Мау, Сеферян, 2007), а другое – попытки удалить науку и теорию из сферы менеджмента на том основании, что практики не имеют времени на их изучение, либо теория не содержит ясных рецептов для принятия решений в конкретных условиях.

Это напоминает аналогичные дискуссии на Западе. Однако Россия и Запад подошли к современным проблемам бизнес образования с разным опытом - как бизнеса, так и образования, поэтому и последствия дискуссий могут быть различными. Главное различие состоит в том, что проявления излишнего «академизма» в бизнес образовании предшествовал длительный период эволюции исследований и обучения менеджменту, позволивший накопить большой опыт и получить серьезные научные и практические результаты. Это привело к тому, что из сферы менеджмента, по крайней мере в средних и крупных компаниях ушло любительство, что значит – менеджмент профессионализировался. К тому же западные компании прошли долгий путь развития в условиях острой конкуренции, предъявляющей требования постоянного повышения эффективности. К мнению таких «практиков» теории надлежит прислушиваться.

В России ситуация другая. Современная наука менеджмента здесь только формируется. Как бизнес, так и бизнес образование достаточно молоды, у них есть детские болезни, связанные с сохранением «любительства» в управлении, среди которых

⁵ Журнал Управление персоналом 2007, №22.

– поиск универсальных рецептов и борьба с теорией. Многие предложения, которые выдвигаются от лица «практики», во-первых, могут вообще не преследовать интересов повышения эффективности, во-вторых, могут оказаться лоббированием «удобных» форм образования – удобных кому и для чего еще предстоит разбираться. Но и при поверхностном взгляде на вещи видно, что многие инициативы по построению менеджмент образования в России направлены на усиление фрагментации и поверхностности знаний, устранение науки об управлении из менеджмент образования (в связи со сложностью освоения ее языка и инструментария), на решение краткосрочных проблем и разработку понятных практикам «рецептов» поведения. Такой «практике» безоговорочно идти навстречу нельзя, иначе это разрушит менеджмент как профессиональный проект, поскольку будет сдерживать развитие его предметного поля и ослаблять профессиональную автономию экспертов, без которых нет профессии как системы знания.

К этому есть еще один аргумент - у менеджмента есть специфика, отличающая его от других сфер деятельности и наук. Первое отличие - конечным результатом «профессиональной экспертизы» менеджера является ответ на вопрос, что *делать* (для сравнения: в социологии достаточно описать субъекты и отношения, в экономике – распознавать причины процессов). Второе отличие – это принципиально синтетическое знание, и потому, что стоит на плечах описывающих и объясняющих наук, и потому, что для принятия успешного решения нужно собрать воедино все его обстоятельства, а также факторы внутренней и внешней среды, могущие повлиять на последствия. Если для такого рода деятельности не сформировать научную базу, управление современными организациями в самом деле окажется полем произвольной деятельности «мушкетеров», но это опасная ситуация. Собственно она отчасти наблюдается в России. Но здесь важно не впасть в другую крайность – следования за опытом Запада. Дело даже не в том, что он сулит отставание, а в том, что у нас разный предшествующий опыт управления организациями, разная технологическая структура и разная система институтов. Все это – факторы, влияющие на принятие решений в указанном выше смысле. В то же время для выработки собственных подходов к управлению и развития этой профессии исследовать международный опыт профессионализации менеджмента, его движущие силы и просчеты совершенно необходимо. Кроме того, разнообразие дискуссий вокруг предмета менеджмента и его задач, которое мы видим на Западе, позволяет заинтересованным экспертам в России осмыслить заранее осуществление желательного профессионального проекта для менеджмента в России.

Литература

- Абрамов А. *Российские менеджеры: Социологический анализ становления профессии*. М., «КомКнига», 2005.
- Алпатов Н. (2010) Накачка интеллектом. – *Эксперт-Волга*, №4-5 (161).
- Виханский О., Наумов А. «Другой» менеджмент: время перемен. - *Российский журнал менеджмента*, №3, 2004
- Воронина К. (2010) МВА по вызову. – *Эксперт Северо-Запад*, №6 (452)
- Друкер П. *Задачи менеджмента в 21 веке* - Издательский дом «Вильямс», М., 2007.
- Кабалина В.(1998) Изменение функций и статуса линейных руководителей - *Социологические исследования*, №5.
- Кларк С. (2004) Чисто советская форма капитализма? – *Журнал социологии и социальной антропологии*, №3.
- Кольчугина М. (2008) Бизнес образование в России. – *Мировая экономика и Международные отношения* № 2, Февраль
- Макинтайр А. (2000) *После добродетели: исследования теории морали*. М: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга.

- May V., Сеферян А. (2007) Бизнес образование рубежа веков: вызовы времени и тенденции развития. – *Вопросы экономики*, №10.
- Минцберг Г. (2009) *Менеджмент*. М.: Эксмо
- Московская А. (2009) О роли российского бизнеса в развитии профессионализма работников. – В: *Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования*. Сборник научных трудов. М., ГУ-ВШЭ
- Огье М., Тис Д.Дж. (2004) Научные исследования, публикации и образование в области менеджмента. – *Российский журнал менеджмента* №4
- Фридман А. (2009) *Вы или Вас: Профессиональная эксплуатация подчиненных*. М.: «Добрая книга».
- Юкиш Т. (2008) MBA на просвет. *Еженедельный журнал Финанс*, №19 (254)
- Bennis W.G., O'Toole J. (2005) How Business School Lost Their Way. – *Harvard Business Review*, May, Vol.3, Issue 5.
- Freidson E. (2001) *Professionalism, The Third Logic*. Polity, Cambridge.
- McNamara D.E. (2006) The Relevance of Business School Education. What Do You Think? – *Journal of College Teaching and Learning*, Vol.3 No 11.
- Mintzberg H. (2004) *Managers not MBA*. Berret-Koehler Publ., SanFrancisco
- Zimmerman G.L. (2001) *Can American Business Schools Survive?* - Simon School of Business Working Paper No FR 01-16.
- Waddock S. (2005) Hollow Men and Women at the Helm... Hollow accounting Ethics? – *Issues in Accounting Education* (May)

Сведения об авторе:

Московская Александра Александровна, кандидат экономических наук, заместитель директора Института управления социальными процессами Государственного университета – Высшей школы экономики, доцент факультета менеджмента ГУ-ВШЭ.
amoskovskaya@hse.ru