

А.Н. Асаул

г. Санкт-Петербург

Л.Ф. Манаков

г. Новосибирск

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ В ВУЗАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Развитие образования определяет будущее страны на 30–40 лет. Менеджмент проник во все сферы человеческой деятельности и как учебная дисциплина изучается во всех университетах России. Предметное поле, теоретические основания и методологические основы университетского менеджмента неизмеримо расширились и вышли за пределы классического менеджмента прошлого века. Однако в последние годы в университетском менеджменте идет не усвоение новых взглядов на картину организационной реальности, а механическое заимствование «модных» терминов, повторение западных управленческих концепций. Такие менеджерские одежды скрывают новую сущность организационной деятельности. В теоретическом багаже университетского менеджмента по различным оценкам лишь 5–7 % «добавленной ценности (полезной стоимости)» приходится на университетских инноваторов. В мире менеджмента востребованы не создатели новых смыслов организационной деятельности, а толкователи упрощенных, примитивных основ менеджмента, умножители прописных истин. Идет скольжение по поверхности без погружения в глубину методологических оснований.

В менеджменте должна наступить эпоха интеллектуального драйва, пока же «оковы узника в пещере» настолько тяжелы, что не позволяют ему выйти наружу, на свет, освободиться из плена навязанных представлений о сущем, об организационной реальности. Почву для «замораживания» менеджмента дает структура образовательных программ подготовки менеджеров наших университетов. Современное положение отечественного университетского менеджмента можно оценить как кризисное.

В предельно обобщенном виде все претензии к менеджменту сливаются в одну — нечувствительность к интеллектуальным запросам современности и вызовам будущего.

Университетский менеджмент ориентирован на усвоение и использование знаний уже где-то и кем-то добытых и поэтому становится препятствием на пути развития собственной университетской управленческой мысли, собственных научных поисков. Таким образом, освоением азов менеджмента мы заблокировали себя от серьезной менеджмент-науки. Все успешные начинания научных поисков в университетском менеджменте погибают, не доходя до стадии «зародыша» вследствие превращения менеджмента в словесно-историческую дисциплину, раздельного выполнения кафедрами менеджмента функций — подготовки профессионалов, проведения научно-исследовательских работ, освоения навыков организационно-управленческих действий.

В последние годы общий менеджмент подвержен догматизму. Все чаще звучит вопрос: как и куда эволюциони-

рует управленческая область знания? Эволюция управленческой мысли последние 20 лет представляет собой обширное кладбище слов и определений. Изначально они выражали вполне насущные понятия, затем от частого поверхностного употребления превратились в истертые пятаки, не раскрывающие новый смысл и содержание организационной реальности. Сегодня после короткого паралича управленческой мысли менеджмент снова становится системообразующим элементом организационной деятельности. Сегодня теория менеджмента, перегруженная устаревшими идеями (стереотипами), идет по бурному морю вызовов и у нее есть все шансы продвинуться вперед.

Причин кризиса университетского менеджмента несколько, важнейшая из них заключается в том, что неверно была оценена скорость движения в будущее основных участников среды, в которой востребован качественный менеджмент. Темпы, размах изменений, набор траектории движения к успеху развиваются быстрее, чем об этом думали.

Современная и будущая организационная реальность не может быть постигнута посредством понятий классического и неоклассического менеджмента, он дает только весьма общие и грубые рамки познания новых факторов, современных постановок непарадигмальных (кооперативных) проблем. Традиционный менеджмент неправомерно упрощает организационную деятельность, сужает спектр возможных состояний и путей развития, упускает из виду новые тенденции становления и саморазвития организованных систем. Возник огромный объем научных знаний в области управления сложными системами, требующий систематизации и упорядочения по основополагающим принципам.

Fall и fail — похожие слова, означающие «падение» и «провал», они грозят тому, кто игнорирует новые знания, пытаясь спрятаться за славным прошлым, в то время как появилось новое поколение потребителей образовательных услуг, которым нужны компетенции, а не квалификация. Сегодня квалификация — это не путевка в жизнь, а туго зашнурованные ботинки на ногах пловца: «Знаем все больше, понимаем все меньше».

Мы во многом до сих пор мыслим «старопрежними» категориями, по-прежнему «продаем» разрозненные знания, а не компетенции, используем устаревшие способы доставки знаний, в то время как сами знания, умения и навыки изменяются.

Вызов будущего — потребители образовательно-информационных услуг сами выбирают любой удобный для них способ получения знаний, получают его в удобной форме, в нужном месте и в нужном объеме.

Если раньше добродетель человека состояла в верности традициям, то теперь в креативности. Сохране-

ние традиции превращает их в обузу, шоры для самореализации.

Традиционный менеджмент практически не уделяет внимания непарадигмальным проблемам сложности, хаоса и самоорганизации, эффектам синергии. Необходимо переход от исследования простых систем к исследованию сложных, от линейности мышления к нелинейности, от рассмотрения процессов вблизи равновесия к анализу нестабильных процессов, от контрольных параметров функционирования к параметрам порядка и хаоса. Новые знания в менеджменте вступают в соревнование со старыми, элементы нового знания проходят период созревания, и существует большая вероятность его выживания.

Прежние хорошо разработанные методы линейного анализа, линеаризации мало пригодны для изучения нелинейной динамики сложных систем, феноменов самоорганизации и самосборки сложных структур.

Важной задачей менеджмента становится определение параметров организационного порядка сложных систем и поиска структур-аттракторов (центров притяжения и активной силы), позволяющих выводить организацию в режим устойчивого функционирования и развития. Создание новых смыслов, новых интерпретаций, новых идей в более широком контексте — ключевая задача креативного менеджмента.

Доминирование в университетах педагогической деятельности над научной привело к консервативному настроению большинства преподавателей менеджмента, отделению студентов от серьезной исследовательской работы, вытеснению ее в факультативы и кружки. «За чем изменять себе, когда легче разбить зеркало».

К тому же в отраслевых университетах имеет место негласная дискриминация менеджмента как учебной и научной дисциплины (сведение его к маркетингу, спецвопросам) как представителями «полезных» технических дисциплин, так и администрацией вузов, среди которых распространено удивительное незнание основ теории и практик современного креативного менеджмента.

Все это привело к снижению планки предъявляемых к студентам требований в области менеджерской подготовки, ухудшению возможностей университетов в подготовке высококлассных специалистов, бакалавров и магистров менеджмента и погружению университетской управленческой мысли в анабиоз.

Профессия педагога менеджмента сначала перестала уважаться, потом кормить, а теперь и вовсе грозит исчезнуть как престижная деятельность. Сегодня можно констатировать, зафиксировать исчезновение интеллектуальных менеджеров-педагогов как профессионального слоя. Обучаемые менеджменту одержимы прагматизмом, им подавай конкретные упрощенные указания, как достичь успеха или стать миллионером. Интеллектуал-педагог менеджмента нужен там, где деловое сообщество намерено заглядывать в себя. А у нас оно не намерено это делать, такое занятие рассматривается как скучное и вредное. Доминирует стереотипный тезис: «Чтобы ориентироваться в любой ситуации, следует знать всего две вещи: откуда светит солнце и куда дует ветер». Традиционно задаем вопрос: «хорошо или плохо», хотя актуальнее проблема другого интеллектуального уровня: «истинно или ложно».

Сегодня считается, что судить о менеджменте способен только успешный персонаж, заработавший день-

ги, ученый-педагог менеджмента — лох и лузер, и его мнение деловым людям неинтересно.

Между тем правильное обучение менеджменту требует некой дистанционности, известной отдаленности от повседневной практической деятельности. Лишь на расстоянии видны интенции и тенденции «лицом к лицу лица не увидеть», и можно содержательно портретировать текущую реальность.

В силу перегруженности учебным процессом, отсутствия свободного времени личность педагога менеджмента деформируется непоправимо, идет коррозия личности. Поэтому все выпущенные в свет в последнее время учебники, книги по менеджменту оказываются на поверку дурно «переваренными» западными образцами, либо «свинченными» из готовых блоков пособиями для «чайников», либо дешевой местнической самодеятельностью («пережевыванием мякоти») по методу Реклем — «режем — клеим».

Таким образом, сегодняшний педагог менеджмента по определению существует, не имея отношения к качественному менеджменту. Дефицит личностей в менеджменте — следствие данного явления (доминирование рациональности) и «застоя» в развитии управленческих идей (заявок на будущее, концепций, решений).

Наблюдается много совершенно разноплановых кризисных проявлений в эволюции управленческой мысли. Если обратить внимание на состав ученых-менеджеров, то немногие из них имеют первичные созидательные профессии, как первые отцы менеджмента (инженеры-механики и электротехники). Среди них чистые экономисты, педагоги, историки и т. д., которые не учились материально строить и созидать.

Отсюда корабль научного и реального менеджмента дает заметный крен на гуманитарный берег.

Происходит радикальное обособление исследовательских подходов от объекта и субъекта управления, в область менеджмента вторгаются экономисты со своими модельными построениями и рамками рационального поведения, социологи со структурным функционализмом, социальными конструкциями организации, психологи — с психологией управления и т. д. Представители этих наук претендуют на универсальность своих подходов в изучении и познании любых организованных структур и, подобно удаву, пытаются проглотить весь объект (организацию) целиком.

И обратного пути здесь, по-видимому нет, единственное, что возможно, так это привлечь новые принципы синтеза (синергетики) полезных предпосылок, идей из смежных областей знаний в менеджмент, сначала в периферийный пояс, а затем и в ядро теории менеджмента, которые «прикрепляются» к менеджменту «не намертво», а используются в различных исследовательских программах познания организаций с различных точек зрения. Так, например, экономическое понятие рациональности, освобождаясь от связи с эгоистическим интересом, превращается в менеджменте в простое принятие управленческого решения при выборе из нескольких вариантов действий.

При формулировании сетевой экономики уже невозможно в менеджменте отмахнуться от сетевого взаимодействия людей, где много полезного сделано представителями социальных наук. Сегодня сети имеют та-

кое же важное значение, как и институты, и организационные структуры.

Экономисты и социологи справедливо обвиняют менеджеров в откровенном прагматизме: исследуются не столько внешние и внутренние обстоятельства построения, функционирования и развития организаций (хозяйствующих субъектов), скорее, речь идет о конструировании и проектировании желаемого, лучшего, более эффективного их образа, замещении вопроса «что происходит» вопросом «как делать». В этих условиях менеджер из «человека познающего» превращается в «человека делающего». Поэтому становится понятным, почему экономисты и социологи начинают завоевывать опустевшее методологическое и теоретическое пространство менеджмента «с деревьями без корней и зданиями без фундаментов» (В. В. Радаев).

Менеджерам не следует предаваться чувству раздражения от вторжения других дисциплин в область менеджмента и спорить с экономистами и социологами в стиле «Вы здесь не стояли». Хотя ряд экономистов и социологов видит в менеджменте и менеджерах общего врага, называя их «конструкторами несуществующей реальности». У нас разные исходные предпосылки, иной состав ключевых переменных.

Менеджмент и так тратит много сил на обоснование очевидного, проявляя свою слабость, вместо того чтобы раскрывать сущность вещей, явлений и процессов в организационно-управленческих отношениях. Экономисты и социологи лишь заявляют о насущных проблемах, а сами проблемы решаются менеджментом. Менеджмент должен строиться по синтетическому принципу — берем что-то позитивное от экономической теории, что-то от социологии, что-то от психологии, что-то от антропологии, что-то от общей эволюционной теории («многое в одном» или «все сразу»). Это предполагает голографическое отображение, скольжение по многим граням с погружением в методологические положения многих дисциплин. *Следующей причиной кризиса университетского менеджмента является неверная педагогическая установка:* мы стремимся дать множество разрозненных знаний вместо того, чтобы заложить основы для построения студентом собственной системы знаний. Интернет «знает» на многие порядки больше, чем самый хороший педагог менеджмента. Время универсалов ушло в прошлое, действительно, многознание уму не научит. Избыток информации ведет к оскудению души (А. Леонтьев). Главное — уметь находить путь к знанию, находить путь решения и делать выверенные действия по достижению успеха.

В этих условиях задача педагога не столько дать ученику (студенту) знание, сколько научить его приобретать, в случае необходимости, это знание; постоянно пополнять и достраивать свою личностную систему знаний. «Лучше иметь хорошо устроенную голову, чем голову, наполненную многочисленными знаниями» (Э. Морен). От всезнающего человека — к человеку, могущему знать, к человеку с потенциалностью ума. Ключевая же цель учителя состоит в том, чтобы раскрыть потенциал ученика, его креативные и конструктивные возможности, помочь ему найти собственный путь в профессиональной среде и в жизни в целом.

Сегодняшняя подготовка менеджеров ведется с позиций гиперспециализации — процесса, ведущего к

драматическому росту фрагментации и раздробления организационно-управленческого знания, к разрушению целостного интеллектуального пространства менеджеров. Каждая дисциплина, включенная в образовательную программу менеджеров, имеет закрытый и замкнутый характер, свой ракурс не сопряженного методического обеспечения и не связана и не скооперирована с другими учебными дисциплинами.

В последние годы в ведущих зарубежных и отечественных вузах для синтеза (связывания) различных дисциплинарных знаний, навыков и умений, фундаментального и прикладного, знаний и деятельности широко используются концептуальные идеи и закономерности синергетики — нового научного направления. С позиций синергетики образовательные программы менеджеров должны обладать системными свойствами: междисциплинарностью, полидисциплинарностью, трансдисциплинарностью.

Междисциплинарность означает кооперацию различных учебных дисциплин, использование общего понятийного аппарата для понимания и обеспечения основных явлений и процессов в управленческой деятельности. Это также обмен результатами междисциплинарных исследований.

Полидисциплинарность, являющаяся характеристикой образовательной программы, означает, что какой-либо феномен объекта и субъекта управления, процессов их функционирования и развития изучается одновременно с разных сторон несколькими учебными дисциплинами. Например, развитие организаций рассматривается с позиций теории прогресса > теории экономического роста > теории эволюционного развития > теории инфраструктурного развития > теории стратегических решений > теории инновационного развития > теории нелинейной динамики.

Трансдисциплинарность — это перенос познавательных схем из одной дисциплинарной области в другую, выход «за пределы» конкретных дисциплин, проход «сквозь» дисциплинарные границы, например, перенос познавательных схем биологии, психологии, культурологии, коэволюции в теорию организационных изменений. Таким образом, каждая учебная дисциплина, входящая в меж-, поли- и транс-дисциплинарный комплекс, является одновременно открытой и закрытой, сопряженной, взаимосвязанной и локализованной. Изученная в более широком контексте, постоянно самообновляясь, она приобретает гибкость.

Постулат объективности заменяют постулатом активности, делаются первые шаги к синтезу дисциплин, формированию единого интеллектуально-образовательного пространства менеджеров. Синергетика в образовании сегодня рассматривается как подход, метод и содержание образования. Здесь процедура обучения, способ связи педагога и обучаемого — это взаимное становление и развитие, создание условий для порождения знаний самим обучаемым, открытый диалог, совместная активность, прямая и обратная связь, жизнь в одном темпе.

В результате ученик приобретает не столько «знаю что», сколько «знаю как». Педагог и студент становятся партнерами по кооперации, находятся в синергетической связке, не знающий превращается в знающего, знающий в понимающего. Не только идущий прокладывает дорогу, но и дорога делает идущего. Трата душевной энергии педагога есть одновременно ее приращение,

обеспечивающее раскрытие и рост души (В. П. Зинченко). Наши ученики влияют на нас, наши работы строят нас (М. Бубер). Главная проблема в том, как управлять процессом обучения, не управляя им, как преодолеть хаос в голове, не преодолевая его, а путем малых резонансных побуждающих и стимулирующих воздействий обеспечить самоуправляемое и самоподдерживающее обучение и развитие студента, пробудить в нем глубоко затаенные импульсы и желания (в том числе и заложенную в каждом тягу к постижению нового).

Достигается это на основе инактивного ситуационного познания. Субъект и объект обучения находятся в обоюдном и синхронном становлении, пробуждают друг друга в процессе взаимодействия, имеет место переплетение прямых и обратных связей, они взаимно детерминируют друг друга и используют взаимно предоставленные возможности.

Важнейшее в современном образовании — это обучение методу и искусству познания. Современное менеджмент-образование — это передача целостных блоков информации, нелинейное мышление в альтернативах, переход к визуальному мышлению и эффективным способам передачи знаний: «текст + образ», «формула + визуализация», описываемый ею ход организационно-управленческого процесса.

Это одновременное использование логико-понятийного и наглядно-образного мышления, постижение организационного мира через образ и число. Особенно велика роль синергетики как метода в прогнозировании и конструировании достижимого будущего саморазвития организационных систем, сценариев их эволюции.

Синергетическое мышление, ориентированное на будущее, позволяет увидеть реальные черты будущей организации, личности со следующих позиций:

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

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

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

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

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

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

По Т. Куну, мы стоим перед рождением новой научной парадигмы менеджмента. Пришло время «перетряхнуть до дна всю шкатулку научных знаний о менеджменте». В этой работе мы должны опираться на вывод об отсутствии в управленческих науках вневременных теорий, поскольку никакие предположения об организационном и экономическом поведении субъектов хозяйствования не могут быть абсолютно верными и никакие теоретические заключения не являются истинными повсеместно.

Как верно отмечает Ю. Яковец, «любая область науки неоднородна, многоукладна, она предполагает одновременное сосуществование и борьбу парадигм: реликтовых, уходящих, господствующих, приходящей, утверждающейся». Все то, что подвергается изменению по своей природе, но не изменяется, как того требует время, оборачивается застоєм.

Французский историк Жак Ле Гофф утверждал, что условием успешного развития являются два фактора — преемственность и перемены. При отсутствии первого нас ждет поражение, при отсутствии второго — смерть на медленном огне. Лозунг дня — «живи в настоящем, не расставайся при этом с прошлым и устремляйся в будущее. Меняй время и пространство».

Важная задача дальнейших исследований — проследить, как изменились теоретические основания менеджмента, как согласовать используемые многообразные теоретические подходы при описании, интерпретации и объяснении явлений и процессов роста, эволюции, развития сложных нелинейных систем, обогащая теоретические положения, концептуальный аппарат и логику доказательств при разработке стратегии устойчивого функционирования и динамичного развития организационных образований. Чем более разнообразны теоретические положения, чем глубиннее их содержание, тем более осознанными являются стратегические решения и действия по изменению.

Уже сегодня любая организационно-управленческая деятельность становится практически креативной и конструктивной деятельностью, и здесь нужны концептуальный сдвиг, изменение понятийного строя мышления, переход от категорий бытия к событию, от существования к становлению и сосуществованию элементов прошлого, настоящего и будущего (к искусству жить вместе), от независимости к связанности, от эволюции к ко-эволюции, от размерности к со-размерности, от подобия к масштабной инвариантности участников ИСД, от актуального к потенциальному. При этом прежние категории не исчезают, а приобретают новый смысл со смещением фокуса внимания. Нужно обобщение и новое толкование огромного эмпирического материала, всей суммы новейших фактов об организационной динамике сложных систем в нелинейной среде, неоднозначных путях их развития, предзаданных на данной среде. Эволюция организаций определяется не их начальными условиями и не их прошлым (они «забываются»), а будущим, новыми структурами-аттракторами, на которые выходят процессы самодоствраивания. Сегодня главная проблема состоит в том, как управлять, не управляя, т. е. обеспечивать не управляемое извне, а самоуправляемое развитие аттракторами, дать простор для самоорганизации эффективных структур, содействовать выбору кратчайших путей ускоренного развития. Эти резонансные воздействия на инвестиционно-строительную среду (в нужное время и в нужном месте), их «своевременность» и «уместность» выверяются и апробируются контурами будущего, нежели наличными несовершенными надорганизационными структурами инвестиционно-строительного комплекса.

На наш взгляд, ядром позитивного прагматизма менеджмента должно стать не только лучшее познание организационной реальности, но и разработка способов

активного формирования организационных образований, которые трактуются как своего рода «мыслительная деятельность», а в подготовке менеджеров нового поколения — формирование профессионала «познающего, думающего и делающего». Вторжение в менеджмент методов и подходов, издавна присущих другим смежным наукам, становится не только модой, но и желанием найти новое объяснение знакомым и вновь возникшим реалиям организационно-управленческой деятельности. «Хочешь решить задачу, думай не о ней, думай около нее» (А. Пуанкаре).

Одновременно в этом случае вторгаются проблемы других наук — не менеджмента в менеджмент. В развитии менеджмента как научной дисциплины можно выделить несколько периодов: «додисциплинарный» (до 1950 г.), «дисциплинарный» (до 2000 г.); «междисциплинарный» и сегодня «полидисциплинарный-трансграничный» или в рамках другой топологической схемы: «рассеянный», «сосредоточенный», «разделенный», «интегрированный», «гармоничный».

Таким образом, менеджмент превращается в область междисциплинарного и трансграничного пересечения множества научных дисциплин, и только при дальнейшем углублении синтеза этой полидисциплинарности можно рассчитывать на получение адекватных организационной реальности моделей эффективного поведения и результативного развития сложных социально-экономических систем. Это предполагает переход на фундаментальный уровень системных, коэволюционных и синергетических законов и закономерностей организации, самоорганизации и хаотизации сложных систем, когда особое внимание уделяется их нелинейным свойствам, которые ответственны за процессы организационных изменений. Мы коснулись только части теоретико-методологических проблем в университетском менеджменте. Существует еще целый пласт проблем, связанных с обоснованием применимости тех или иных законов, принципов синергетики и коэволюции в познании социально-экономических систем. С одной стороны, они становятся стимулом развития новых научных направлений (например, системно-нелинейной организационной динамики), с другой — преградой, объектом критики, непонимания и невосприятия, повторить судьбу первых этапов развития как всего нового, ранее не реализованного. Эти новые законы, закономерности и принципы познания сложных систем станут базой, императивными критериями социально-экономического и организационного устойчивого развития при условии сведения их в парадигмальную схему системно-синергетического подхода. Поэтому вполне справедливо наше утверждение о том, что намечается разрыв между темпами развития теоретико-методического основания университетского менеджмента и ростом сложности, неопределенности, нелинейности организационной динамики, движения вызовов будущего и ответов на них, конкретного знания о них. Отсюда рост недоверия к возможностям традиционного менеджмента. Эта ситуация сложилась в соответствии с «принципом организационной деградации» (Г. Хильми), «система, работающая в хаотической среде или в среде с уровнем организации более низким, чем уровень самой системы, обречена: постоянно теряя свою структуру, она

растворяется через некоторое время в окружающей, более хаотичной среде».

Наличие концептуального разрыва в видении перспектив разрешения кризиса в университетском менеджменте — серьезное препятствие для разработки согласованных единых подходов к раскрытию (познанию) закономерностей создания, функционирования и развития эффективных организационных образований. В более широком контексте это связано с общенаучным процессом смещения методического фокуса в исследовании социально-экономических сложных, открытых, нелинейных систем в сторону системно-синергетической парадигмы. Новая методологическая установка в менеджменте позволяет не только снять линейные очки, но и выделить достаточно небольшое количество параметров порядка (переменных), описывающих поведение и динамику таких систем, которые позволяют проводить диагностические и прогнозные процедуры и преодолеть «проклятие размерности».

Таким образом, дальнейшее развитие менеджмента возможно лишь на основе естественно-научной аргументации его концептуальных оснований в рамках синтеза традиционного системного, структурно-функционального, коэволюционного и системно-синергетического подходов, а также данных системно-имитационного моделирования.

Например, рассмотрим одно из свойств сложных систем — регенерацию, т. е. способность систем к восстановлению деформированных структур и функций. Это свойство находит свое отражение в процессах самоорганизации, саморегуляции, самовосстановления, самоочищения, самодостраивания, самосборки, которые следует рассматривать как важнейшие составляющие организационного потенциала по тому или иному направлению социально-экономического развития, как пути выхода из кризиса. При всем идейном и методологическом богатстве указанных подходов доминантными особенностями последних лет являются «отделенность» и «остановленное» развитие университетского менеджмента.

Неразработанность системно-коэволюционно-синергетической парадигмы, неточная (зачастую неверная) трактовка особенностей современной организационной реальности оставляет серьезные пробелы в интеллектуальном пространстве организационной проблематики и вызывает ощущение естественной неполноты организационно-управленческого знания, мешает принятию решений в практике внутренне эффективного и внешне результативного хозяйствования компаний и сетей компаний. Работа по учебникам уходит в прошлое. Менеджеры должны научиться эффективно думать, действовать и достигать без видимых подпорок иерархии при наличии большого числа потенциальных центров власти. Способность менеджеров достигать успеха зависит в большей мере от числа партнерских связей, в центре которых они находятся, чем от их положения в иерархии.

Эпоха расщепления менеджмента на отдельные области заканчивается, необходимо вести поиск общезначимых принципов, связывающих дисциплинарные области менеджмента. Еще одной причиной кризиса университетского менеджмента является то, что он попал в жесткую зависимость от предшествующего развития (path dependence) или в «ловушку развития» (Р. Чамберс, Р. Ну-

риев, К. Полтерович), когда прошлое определяет настоящее и он находится в точке бифуркации (критическом узле, *critical junction*), когда возникает благоприятная возможность выбора качественно новой теоретической и методологической базы менеджмента. Это означает революционное изменение содержательной сущности менеджмента как объекта изучения, определяющего в конечном счете компетенции и структуру поведения менеджеров — выпускников университетов.

Поиск оптимальной зависимости от предшествующего развития — это маневрирование между «ловушкой унификации» (доминирование одной парадигмы в ущерб «бритве Оккама», применимой к большинству организационно-управленческих проблем), и «ловушкой фрагментации», возникающей при наличии множества пока еще недостаточно развитых качественно новых парадигм (социокультурного, синергетического, антропного, коэволюционного и иных подходов). Очевидно, в первом случае деятельность педагога чрезмерно ограничена пройденным путем менеджмента, а во втором — требует необходимости разработки «новых подходов и методов», находящихся на периферии теории менеджмента.

Перемещение периферийных концепций в ядро теории менеджмента возможно на основе идей методологической комплементарности: действенность конкретной концепции напрямую зависит от ее сравнительных преимуществ, привлекательности и сопряженности с концепциями ядра теории. Данную проблему также решают разделение концепций на «быстрые» и «медленные» и учет скорости изменения друг друга. Свойства «медленных» концепций обуславливают скорость проникновения «быстрых» в ядро теории на основе коллективного отбора, последние закрепляют характер медленных. В качестве «селектората» выступает круг ученых-педагогов, способных принять участие в разработке нетрадиционных концепций, пользующихся доверием и способных ослабить теоретико-методологическую инерцию в управленческих науках, снять «блокаду» изменениям университетского менеджмента. В этом случае все концепции оказываются коэволюционно связанными между собой, с конкурентным проявлением каждой.

«Обоз отсталости» университетского менеджмента формирует верхушечные сословия высокообразовательных профессоров менеджмента, обремененных учеными степенями социологических, педагогических и экономических наук, обладающих властью, но не могущих считаться элитой менеджмента по критериям компетенции и критериям эффективности — носителями инновационных достижений. Более 80 % их работ не выходят за рамки одного научного пространства (структурно-функционального, системного, социоэкономического, ситуационного), а «образованное сообщество рядовых педагогов менеджмента» не имеет самостоятельных научных интересов в области качественного (креативного) менеджмента и не имеет средств организованного публичного выражения своей самостоятельности. В вузах практически отсутствуют инновационные научные школы в области управленческих наук, находящиеся в центре внимания и способные вести за собой сообщество педагогов менеджмента, формируя образцы для подражания и ориентиры для других школ, кафедр,

отдельных педагогов-ученых. Такие научные школы должны выступать созидателями пространства новых смыслов, закономерностей, принципов, моделей в области менеджмента.

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

Следует признать, что только менеджмент, «охваченный» научными школами и самоорганизованной сетью ассоциаций педагогов, может преодолеть кризис и динамично развиваться, превращаясь из предмета веры в рациональное мультипарадигмальное знание. Фиксация научных школ и укорененность педагогов в сетях личностных отношений позволит повысить научные коммуникации на стыке парадигм менеджмента, интенсивность и креативность их взаимодействий, сформировать в процессе диалога единое проблемное поле университетского менеджмента и убрать границы между концептуальными пространствами, а представителям разных школ — понимать друг друга, сохраняя свою аргументированную неслиянность, множественность равноправных сознаний. Это также позволит ослабить зависимость молодых педагогов — рядовых граждан республики «Менеджмент» от научных школ. Пока же учебный менеджмент представляет собой «разделенную» дисциплину — несколько слабо связанных между собой интеллектуальных пространств, использующих собственный категорийный аппарат, свою методологию анализа-синтеза, представления результата и не имеющих общего системообразующего знаменателя (эсперанто).

В условиях экономики знаний и информационного общества наши выпускники-менеджеры должны (а пока не могут) выступать одними из основных носителей инновационно-креативного потенциала хозяйствующих субъектов, обладая неотчуждаемым ресурсом — специальными знаниями, умениями, навыками, формализованными в университетских дипломах и голове менеджера. Они становятся ключевым звеном нового класса информационных производителей (М. Кастельс, 2000, с. 497–501) с высокой рефлексивностью, т. е. способностью представить различные пути решения новых, плохо определенных проблем и делать выбор между ними. Кроме того,

менеджер должен обладать способностью к мультидисциплинарной, многоплановой предпринимательской деятельности. Креативные менеджеры заслуженно входят в ядро «нового среднего класса», производящего экономические ценности (Р. Флорида, 2007, с. 85). Понятно, что выход на качественно новый уровень университетского менеджмента — проблема очень большой размерности. Но она вполне разрешима.

Литература

1. Асаул А. Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики / А. Н. Асаул, Б. М. Капаров ; под ред. А. Н. Асаула. СПб. : «Гуманитарика», 2007.
2. Асаул А. Н. Подготовка инженеров-менеджеров по управлению инновациями — залог успешного развития компании / Асаул А. Н. // Экономическое возрождение России. — 2009. — № 1 (19).
3. Асаул А. Н. Престижное экономическое образование на благо России / Асаул А. Н. // Экономическое возрождение России. 2006. — № 1 (7).
4. Асаул А. Н. Подготовка кадров высшей квалификации в сфере архитектуры и строительства / Асаул А. Н. // Экономическое возрождение России. — 2007. — № 3 (13).
5. Бездудная А. Г. Тенденции развития высшего образования США и России / Бездудная А. Г. // Экономическое возрождение России. 2008. — № 1 (15).
6. Капаров Б. М. Повышение конкурентоспособности современного вуза на основе теории самоорганизации / Капаров Б. М. // Экономическое возрождение России. 2006. — № 3 (9).
7. Капаров Б. М. Проблемы трансформации вуза в высшее учебное заведение инновационного типа / Капаров Б. М. // Экономическое возрождение России. 2006. — № 4 (10).
8. Кастельс М. Информационная эпоха, экономика, общество и культура / М. Кастельс. — М., 2000.
9. Кун Т. Структура научных революций / Т. Кун. — М. : Прогресс, 1977.
10. Песоцкая Е. В. Этологический подход к управлению рынком образовательных услуг / Песоцкая Е. В. // Экономическое возрождение России. — 2004. — № 1.
11. Морен Э. Природа природы / Э. Морен. — М. : Прогресс, 2005.
12. Сергеева М. Г. Подготовка специалистов экономического профиля посредством разработки модели профессиональной компетентности на пути экономического возрождения России / Сергеева М. Г. // Экономическое возрождение России. — 2004. — № 1 (15).
13. Туренко Б. Г. Формирование кадров руководителей и специалистов: методологические аспекты развития / Туренко Б. Г. // Экономическое возрождение России. — 2007. — № 1 (11).
14. Флорида Р. Креативный класс / Р. Флорида. — М., 2007.