

А. В. Легостев

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ И ЕГО ОПЫТ В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЦЕВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

А. V. Legostev

Business-education and his experience in training for managers of high school

The article is presented analysis of the main paradigms in business-education. Necessity of business-education for high school is analyzed, practice of realization program for managers in high school is exposed.

Ушедший двадцатый век был веком революционных изменений в жизнедеятельности человека. Взгляд из космоса на Землю — это результат колоссальных достижений и науки, и техники, но взгляд на Землю, не улетая с Земли, — это торжество современных компьютерных и телекоммуникационных технологий. Миром стала править информация. Мировое сообщество XXI в. превращается все более и более в сообщество знаний, когда главной ценностью, определяющей благосостояние как отдельных людей, так и целых государств, становятся не материальные блага, а своевременная и легкодоступная информация.

Сегодня высказывание Натана Ротшильда «Кто владеет информацией, тот владеет миром» можно смело переформулировать: кто управляет информацией, тот управляет миром. Управление знаниями — это не только новые подходы, но и новое расширение содержания профессионального образования. Особое место в сфере управления знаниями занимает бизнес-образование (business education), которое предполагает профессиональное образование и обучение людей, участвующих в выполнении функции управления на предприятиях и в организациях, действующих в условиях современного рынка и ставящих своей главной целью получение прибыли.

Хотя первые бизнес-школы появляются в Америке еще в девятнадцатом столетии (бизнес-школа Филадельфийского университета, образованная в 1886 г.), но реально бизнес-образование начинает набирать силу только в эпоху развития космонавтики, в 60-е гг. прошлого столетия. Этот период совпал с исследованиями в области экономико-математических методов, представляющих собой прорыв в сферу анализа и обоснования управленческих решений, и с су-

щественными качественными исследованиями в поведенческих науках: социологии, индустриально-организационной психологии, науки об организационном поведении.

Результатом научного всплеска в области управленческих дисциплин явилась первая парадигма бизнес-образования. Ее сущностью стало строгое соответствие научным стандартам, включающим в себя конкретный набор бизнес-дисциплин, соответствующих определенной тематике научного характера (обязательными дисциплинами становятся количественные методы и организационное поведение).

«Научная» парадигма бизнес-образования была направлена на превращение менеджера-практика в широкообразованного профессионала посредством углубленного изучения дисциплин, соответствующих определенным бизнес-функциям, таких как управление производством, управление маркетингом, управление финансами, управление персоналом и т. д. Основным методом изучения считался кейс-метод (пришедший из практики юриспруденции). На основе данных программ осуществлял подготовку высококвалифицированный в научном отношении профессорско-преподавательский состав. Так появилась «классическая» программа МВА, призванная готовить генеральных менеджеров, которые способны обеспечивать выполнение всех бизнес-функций.

Знаменитый афоризм Ф. Бэкона «Истина — дочь времени, а не авторитета» нашел отклик в судьбе «научной» парадигмы бизнес-образования. Данная парадигма подготовки менеджеров не выдержала испытания временем и оказалась на практике неэффективной.

Многочисленные свидетельства говорили не в пользу научных методов управления и завыв-

шения роли аналитических методов [1]. Основным мотивом критики явилось несоответствие обучения существующим жизненным ситуациям. «Научная» парадигма не успевала за быстро меняющимся миром, требующим быстрых стратегических и структурных перестроек и перемен. «Академический» менеджер не мог быстро адаптировать научные методы и функциональные знания к постоянно изменяющимся реалиям. Сформированные «научной» парадигмой менеджеры предпочитали, как говорил основоположник европейского тайм-менеджмента Л. Зайверт, правильно делать дела вместо того, чтобы делать правильные дела; решать проблемы вместо того, чтобы создавать творческие альтернативы; сберегать средства вместо того, чтобы оптимизировать использование средств; исполнять долг вместо того, чтобы добиваться результатов; снижать издержки вместо того, чтобы повышать прибыль.

В 80-е гг. прошлого столетия произошла смена парадигмы бизнес-образования. На образовательном рынке появилась «системная» парадигма, главной идеей которой была адаптация к постоянно изменяющимся внешним условиям и активная предпринимательская позиция. Требования к менеджеру изменились: от менеджера — профессионала широкого профиля к новатору-предпринимателю, который демонстрирует быстроту и маневренность, более активное поведение с точки зрения поиска новых возможностей, создания новых рынков. С этого момента менеджер представляется как сильный лидер, человек, способный повести за собой организацию к новым успехам в бизнесе и, более того, сделать свой управленческий персонал командой лидеров на всех уровнях организации. Для бизнес-образования главной задачей стало уже не просто сформировать качества менеджера, а подготовить такого человека, который был бы в состоянии решать меняющиеся задачи предприятия в меняющемся мире бизнеса.

«Системная» парадигма существенно изменила требования к бизнес-образованию и его программам. Во главу угла ставились не оценка соответствия программ заданной структуре учебных дисциплин и не научный уровень этих программ, а осознанная формулировка миссии программы, определенной по клиентской группе, целям обучения и другим параметрам. Большое значение в содержании программы придавалось наличию интегративных курсов, таких как стратегический менеджмент, политика бизнеса, управление изменениями, бизнес-планирование и др. Особо делался акцент на развитие индивидуальных качеств

менеджера. Основными методами в обучении, кроме кейс-метода, стали тренинги профессиональных навыков, сочетание книжного обучения с реализацией «живых» проектов.

Сегодня развитие глобальных информационных сетей кардинально меняет доступ к знаниям. В XXI в. лидерами в конкуренции будут организации, которые в состоянии аккумулировать у себя необходимые знания (технические, управленческие, маркетинговые и т. п.), персонал которых будет способен эти знания генерировать, воспринимать, применять и обновлять, а менеджеры смогут управлять знаниями.

Профессор Уортоновской школы бизнеса Джерри Винд [2] считает, что информационные технологии уже привели к зарождению новой парадигмы обучения, которая отличается от предыдущей: а) по способу научения (поскольку произошел переход от пассивного восприятия знаний к обучению посредством выполнения заданий, возникающих в реальном мире); б) по содержанию (в связи с трансформацией образования от стандартизованного к клиенто-ориентированному, индивидуализированному); в) по времени и месту (обучение перестало основываться на участии в программах время от времени, а становится непрерывным во времени и пространстве, т. е. человек может учиться в любое время и в любом месте по мере возникновения потребности в новых знаниях и навыках).

Каково состояние бизнес-образования сегодня в России, какую парадигму использует сегодня большинство образовательных учреждений, предлагающих услуги в области бизнес-образования?

Бизнес-образование в России — это результат экономических трансформаций двух последних десятилетий. Изменение социально-экономической системы повлекло ряд инфраструктурных изменений, в том числе и в образовании. Образование сегодня вынуждено отражать сущность рыночных отношений и формировать свой рынок образовательных услуг. Потребности рынка обусловили появление такого сегмента образования, как бизнес-образование. В основном это явилось следствием предпринимательских усилий передовой части российской профессуры. В условиях новой России под бизнес-образованием понимается, прежде всего, платное образование и обучение, ориентированное на потребителя из сферы менеджмента и бизнеса. Поэтому наряду с понятием «бизнес-образование» широко используется термин «управленческое образование», по сути, — синоним бизнес-образования.

Сегодня главными заказчиками бизнес-образования являются управленцы частного бизнеса. Государство на протяжении десяти лет создавало условия для развития нового класса, класса предпринимателей, и в частности предпринимателей с управленческим образованием. Правительство РФ создало систему с бюджетным финансированием, целью которой являлась подготовка управленческих кадров для становящегося в стране бизнеса. Президентская программа подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации, которая существует уже свыше десяти лет, для обучения управленческим специальностям выбирала только тех, кто представлял сферу бизнеса в промышленности, сельском хозяйстве и торговле. Но с глубокими изменениями в экономике и социальной сфере меняются и заказчики бизнес-образования. В этом году в поле интересов президентской программы попали управленцы системы образования и здравоохранения. И это не потому, что в стране уже достаточно управленцев в промышленной и сельскохозяйственной сфере. Проблемы бизнеса стали проблемами государственных учреждений, таких как образовательные учреждения и учреждения здравоохранения. Право на бесплатное образование и бесплатное лечение не исчезло, но платные услуги стали в этих организациях неким остовом, который им позволяет существовать. По сути, развивая систему платных услуг, государственные учреждения вынуждены принимать правила игры рынка и постоянно реагировать на изменчивость и динамичность внешней среды.

Интересен факт, что изначально университеты, отражая потребности бизнес-сообщества, выступили как высшие школы бизнеса. Но спустя десятилетие университеты сами вынуждены входить в бизнес-сообщество и, являясь бизнес-единицей, объективно нуждаются в бизнес-образовании, следовательно, становятся потенциальными заказчиками.

Сегодня образовательные учреждения должны постоянно реагировать на состояния, связанные с мировой глобализацией, с развитием разнообразной рабочей силы, с изменяющимися требованиями к квалификациям и т. д. Современный менеджмент образовательных учреждений представляет собой сложную систему, включающую в себя порой несовместимые и конфликтующие элементы. С одной стороны, еще большинство высших заведений страны являются государственными учреждениями, своей деятельностью опирающимися на нормы и законы, разрабо-

танные государством, с другой стороны, рынок образовательных услуг отражает реально рыночную экономику с высокой динамикой изменений и трансформаций, которые противоречат зачастую правовым актам, принятым еще при другом социально-экономическом укладе в стране. Поэтому управление образовательным учреждением сегодня сложно не только с правовой и экономической точки зрения, но и с психологической, так как в самом управлении образовательным учреждением заложен внутренний конфликт. Конфликт проявляется между собственно управлением как реализацией образовательной функции, основанной на государственных академических стандартах и своде государственных законов, и управлением в ситуации новизны, неопределенности, т. е. практическими действиями, которые раньше никогда и никем не осуществлялись.

Прагматическая направленность бизнес-образования становится панацеей для управленцев высшей школы. Именно бизнес-образование, отражая специфику изменений внешней среды, может дать наиболее адекватные способы решения проблемы, которые позволяют создать современную, т. е. адаптивную, систему менеджмента в образовании. Решением проблемы является компетентностная и психологическая подготовка менеджеров высшей школы.

Опыт бизнес-образования управленцев высшей школы применяется в ряде университетов страны. Так, повышение квалификации проректоров, деканов и руководителей подразделений уже несколько лет осуществляется в Томском политехническом университете, в котором совместно с University of London (Великобритания) в рамках выполнения проекта Британского совета BRIDGE разработана программа повышения квалификации топ-менеджеров российских вузов в области университетского менеджмента. Программа построена в соответствии с требованиями ведущих европейских университетов к программам бизнес-образования. Занятия проводятся в форме семинаров, где всесторонне обсуждаются проблемы современного университетского менеджмента с учетом российского и мирового опыта, а именно: стратегический менеджмент в вузе; менеджмент научной, образовательной и инновационной деятельности; корпоративная культура вуза; управление персоналом в вузе и др.

В Уральском государственном университете им. А. М. Горького (УрГУ) опыт бизнес-образования для управленцев высшей школы реализован несколько шире. На протяжении данного учебного года Институтом управления и предприни-

мательства УрГУ организовывался ряд сессий стратегического планирования университета, в которых принимали участие во главе с ректором весь ректорат (т. е. топ-менеджмент) и деканы факультетов. Кроме того, в университете для топ-менеджеров используются основные модели бизнес-образования: от MBA (Master of Business Administration Program — Мастер делового администрирования), программы профессиональной переподготовки («Директорские курсы») до тренингов профессиональных компетенций.

Первыми слушателями программы MBA в университете наряду с собственниками и управленцами бизнеса открытого рынка стали топ-менеджеры университета. Содержание и методология программы соответствуют «системной» парадигме бизнес-образования. В содержание программы включены такие интегративные курсы, как стратегический менеджмент, политика бизнеса, управление изменениями, бизнес-планирование и др. Особо слушателями программы был отмечен блок «развитие индивидуальных качеств менеджера». Основными методами обучения стали кейс-методы, тренинги профессиональных навыков, обучение на основе реализации «живых» проектов.

Программа профессиональной переподготовки «Директорские курсы», разработанная для открытого рынка, получила признание в ректорате университета и была предложена для обучения деканов, заведующих кафедрами, преподавателей, состоящих в управленческом резерве университета. Программа базируется на следующем принципе: приоритет человека, а лишь затем общество и технологии. Содержание программы рассчитано на формирование навыков управляющего широкого профиля и конкретных лидерских способностей, позволяющих работать в постоянно изменяющейся внешней среде.

Серия пилотажных эмпирических исследований, участниками которых выступили слушатели программ «Директорские курсы», выявила достаточные свидетельства в пользу высоких потенциальных возможностей современных менеджеров образования. Более 78 % слушателей обнаружили предпринимательский потенциал, который связан с инициированием новых идей, деловым риском и тесной увязкой личной деятельности и интересов (в том числе материальных) с успехом или неудачей предприятия. 54 % слушателей относятся к так называемому в социальной и организационной психологии типу «А». Эти люди характеризуются агрессивной вовлеченностью в постоянную борьбу за достиже-

ние все большего и большего за все менее короткий период, считают, что успех определяется главным образом тем, как много в жизни им удалось достигнуть и приобрести. Так, установлено, что характерными психологическими особенностями управленца образования выступают: хорошо развитая интуиция; выраженные познавательные потребности и стремление к профессиональному росту; выраженный интернальный локус ответственности, проявляющий чувствительность к ситуациям успеха и неудачи; ориентация на результат, а не на процесс; явное доминирование интересов и ценностных установок, связанных с работой, нежели с другими сферами жизни, направленность данных установок в будущее; сформированные рефлексивные способности, выраженная самоидентификация с бизнесом, высокие самооценочность и уверенность в себе; развитая и адекватная система психологических защит.

В то же время обнаружены факты проявления тревожности, неконструктивного эмоционального переживания возникающих проблем, повышенной чувствительности отдельных частных самооценок к ситуации неудачи. Установленные особенности свидетельствуют о необходимости восполнять ресурсы психологического потенциала управленца образовательного учреждения, а также о доступности оптимизации и даже раскрытия потенциальных возможностей в формате бизнес-образования.

Важной особенностью этих пилотажных исследований является подтверждение того, что менеджер образования потенциально готов принимать участие в практической работе, направленной на достижение целей организации, пусть и ради собственной карьеры и предпринимательского успеха.

Таким образом, мы полагаем, что в условиях жесткой конкуренции на рынке образовательных услуг современное бизнес-образование является ресурсом любого университета, позволяющим не только сочетать научную и практическую направленность и повышать управленческую компетентность, но и постоянно стимулировать дальнейшее развитие человека.

Литература

1. Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / Под общ. ред. С. Р. Филоновича. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004.
2. *Евченко Л. И.* Российское бизнес-образование и мировые тенденции // Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / Под общ. ред. С. Р. Филоновича. М., 2004. С. 38.