

Открытое письмо: приглашение к дискуссии

КАКИЕ МЕНЕДЖЕРЫ НЕОБХОДИМЫ СТРАНЕ ДЛЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОРЫВА



Заслуженный экономист РФ, д.э.н., профессор Уральского Федерального Университета Гительман Л.Д.

При существующем качестве подготовки управленческих кадров технологический прорыв в промышленности невозможен.

Обсуждение поднятых вопросов в профессиональном сообществе поможет осуществить радикальные изменения в образовании менеджеров.

Новому поколению менеджеров приходится решать задачи, связанные с созданием и эксплуатацией интеллектуальных производств, многообразием интегрированных технологий, воплощающих новейшие научно-технические достижения, и конвергенцией систем самой разной природы (технических, организационно-экономических, экологических, социальных). Анализ больших данных, облачные технологии, интернет вещей, умные среды, машинное обучение и самообучаемые роботы — все это уже реальность. Доминантой требований к менеджменту становятся предвидение и упреждение: прогнозирование будущего организации, изменений контекста, способность адаптировать системы к неожиданным изменениям в течение всего жизненного цикла, управлять их устойчивостью и обеспечивать трансформацию организаций в самообучающиеся.

Традиционные функции, методы и инструменты менеджмента радикально изменяются и наполняются совершенно иным интеллектуальным содержанием и смыслом.

Закономерно возникает вопрос: адекватно ли текущим общественным вызовам профессиональное управленческое образование? Можно уверенно утверждать, что в его основе устаревшая парадигма, которая соответствует концепциям, идеям и практике западного менеджмента тридцатилетней давности. Именно поэтому разрывы между потребностью обновления промышленного сектора экономики и компетенциями управленческого персонала все более увеличиваются и являются серьезным препятствием повышению конкурентоспособности страны. В этой связи понятно, что управленческое образование нуждается в радикальных системных изменениях.

Результаты наших исследований демонстрируют многократно возросшую значимость при управлении сложными производственными системами трех взаимосвязанных групп компетен-

Гительман Л.Д. — заведующий кафедрой систем управления энергетикой и промышленными предприятиями.

E-mail: ldgityelman@gmail.com

Автор и соавтор 250 научных статей (в том числе за последние три года в англоязычных изданиях, индексируемых SCOPUS и Web Of Science — 28) и более 20 книг, среди которых:

- Менеджеры, действующие на опережение. Университеты и новая индустрия (М.: Экономика, 2018)
- Системная инженерия для менеджеров (М.: Экономика, 2017)
- Менеджеры прорыва. Востребованы амбициозные идеи и лидеры (М.: ИНФРА-М, 2015)
- Менеджеры нового поколения: передовое управленческое образование (М.: Экономика, 2014)
- Экономика и бизнес в электроэнергетике (М.: Экономика, 2013)
- Менеджмент — твоя работа! (М.: ИНФРА-М, 2011)
- Энергетический бизнес (М.: Дело, 2008)
- В команде менеджеры и профессора. От традиций к корпоративному университету и инновациям (М.: Дело, 2005)
- Амбициозные менеджеры. Дерзость и интеллект (М.: Дело, 2004)
- Эффективная энергокомпания (М.: Олимп-Бизнес, 2002)

ций, в основе которых знания новейших технологий и их влияния на организацию деятельности, бизнес-модели, оценку эффективности и рисков, требования к персоналу: 1) инженерно-управленческих, 2) инженерно-экономических, 3) упреждающих действий. Последние выходят на передний план и становятся решающим фактором лидерства. Их, однако, невозможно освоить, не владея компетенциями инженерно-управленческими и инженерно-экономическими. Особое значение указанные компетенции приобретают при цифровизации — без владения ими руководитель не сможет ставить конкретные содержательные задачи специалистам.

Заметим, что в США, Европе, ведущих университетах Азии наблюдается повышенный интерес к инженерно-управленческому и инженерно-экономическому образованию. Это не случайно: во главу угла все в большей мере ставятся производства будущего, Индустрии 4.0. В российских университетах, ориентированных на сложные высокотехнологичные отрасли (МИФИ, МАИ, МГТУ им. Н.Э. Баумана, ИТМО и ряде других) этим вопросам при подготовке менеджеров и экономистов также уделяется все большее внимание.

В большинстве же российских вузов подготовка менеджеров по содержанию и методам мало чем отличается для торговой фирмы, швейной фабрики, энергетической или металлургической компании. К тому же вне конкретных технологий, бизнес-процессов, отраслевых рынков невозможно использование методов обучения, нацеленных на исследование влияния новейших научно-технических достижений на конкурентоспособность, внедрение цифровых решений, анализ лучших практик организации инновационной деятельности. Более того, лишается практического смысла сама постановка вопроса о резком повышении роли науки в учебном процессе. Результаты многочисленных опросов руководителей промышленных предприятий показывают, что среди недостатков управленческого образования на одном из первых мест указывается слабое знание выпускниками отрасли, происходящих преобразований в технологической базе, организации производства, рынках сбыта продукции и поставок ресурсов. Естественно, это связано с ограниченностью соответствующих знаний у основной массы преподавателей. Если они транслируют информацию только из книг, зачастую уже устаревших, а сами активно не занимаются исследовательской работой, то не смогут помочь студентам освоить столь необходимую сегодня компетенцию — умение получать новые знания, быстро их усваивать и применять в практической работе. Конечно, при этом и не реалистично говорить о востребованности для технологического прорыва качественно другого обучения, по своей сути являющегося поисковым, исследовательским и проектным одновременно.

Характерным примером еще большего усугубления ситуации являются инициативы по созданию самостоятельно установленных университетом образовательных стандартов для группы направлений подготовки. Применительно к будущим менеджерам стандарт предполагается общим для психологических наук, экономики и управления, социологии и социальной работы, политических наук и регионоведения, средств массовой информации и информационно-библиотечного дела, сервиса и туризма. Такое объединение абсолютно не соответствует повестке приоритетов экономического развития страны и точно не позволит сосредоточиться на главном — технологических драйверах современного развития и требованиях, которые они предъявляют к личности менеджера, его профессиональной подготовке, потенциалу роста, готовности к работе в проектах технологической модернизации. Произойдет «навязывание» студентам абстрактных теоретических представлений, не имеющих никакой связи с актуальной практикой бизнеса. Разумеется, социо-гуманитарные вопросы в подготовке современного менеджера должны присутствовать — вопрос в пропорциях и их соответствии новому контексту и содержанию управленческой деятельности.

В период сверхдинамичных перемен особо необходима серьезная фундаментальная подготовка специалистов. Возникает, правда, вопрос, о каких фундаментальных знаниях, их содер-

жании и глубине изучения идет речь? Не следует ли обратить внимание на освоение широкого спектра знаний, необходимых для успешной деятельности в условиях неопределенности и изменчивости внешней среды? В ведущих зарубежных университетах активно разворачиваются исследования и обучение менеджеров таким вопросам как системная инженерия, технологии будущего, устойчивость и адаптивность сложных систем, сетевые технологии и распределенные архитектуры, наука о данных, концептуальное проектирование, управление хаосом, самоорганизация и др. К сожалению, в этом отношении наша страна снова отстает и поэтому рискует остаться в «догоняющем» режиме.

В аспекте рассматриваемых вопросов необходимо коснуться чрезвычайно важной проблемы, которая уже приводит к негативным последствиям. Во многих университетах с инженерными институтами (факультетами) по существу ликвидированы (или ставятся в условия, препятствующие нормальной работе и развитию) кафедры отраслевых экономик и управления: машиностроения, энергетики, металлургии, нефтехимии, строительства — уникальных центров компетенций. Делается это в угоду требованиям так называемой «менеджеризации» в образовании, когда ради снижения затрат унифицируются учебные планы по составу дисциплин, укрупняются лекционные потоки, сокращаются преподаватели. Однако эта незначительная экономия затрат приводит к значительным потерям в качестве подготовки управленцев для реального сектора экономики и создает их дефицит в высокотехнологичных отраслях.

На качестве обучения негативно отражается преподавание в одном потоке управленческих дисциплин для разных отраслевых специализаций. Различия в организации отраслей, управлении производственными процессами, в методах ценообразования, объектах и методологии маркетинга, стратегическом управлении, даже управлении персоналом столь существенны, что просто невозможно содержательно рассматривать экономические и управленческие вопросы, например, в энергетике, атомной промышленности, металлургии, строительстве. Тем более невозможно при этом показывать все более усиливающиеся междисциплинарные взаимосвязи результатов деятельности промышленных комплексов (экономической, экологической, обеспечения безопасности и др.) с новейшими технологиями, без которых сегодня управленческие решения не могут приниматься. Главный недостаток такой подготовки в том, что у выпускников не формируются конкретные представления о сложных объектах и процессах, имеющих особенности в каждой отрасли, которыми они должны управлять.

Сторонники такой практики утверждают, что фокусирование обучения менеджеров на отрасли не целесообразно, так как сегодня происходит «размывание» отраслей в результате внедрения надотраслевых технологий (цифровизация производства, скоростные системы обработки данных, человеко-машинные интерфейсы, роботизация, материалы с управляемыми свойствами, умные среды). Однако процессы внедрения надотраслевых технологий действительно происходят, причем исключительно интенсивно, но именно поэтому и становится необходимым более глубокое знание технологий, как отраслевых, так и надотраслевых. Их ведь надо «состыковать». И это реальная практическая проблема. Причем при «состыковке» во многих высокотехнологичных отраслях руководителям всех уровней надо хорошо понимать отраслевую научно-техническую основу производства и уникальную специфику рынков.

Сегодня в стране имеет место острейший дефицит менеджеров, знающих на должном уровне конкретные отрасли, их динамичную интеграцию в сложные межотраслевые объединения, понимающих новую архитектуру индустриального ландшафта — с одной стороны, пронизываемого наукоемкими технологическими комплексами, IT-системами и цифровизацией, с другой отвечающего требованиям циркулярной экономики, создающей принципиально другие рыночные структуры, бизнес-модели и социальные механизмы. Этот дефицит уже стал серьезным барьером в развитии экономики страны, декларирующей амбиции к технологическому прорыву.

Подчеркнем, что речь не идет о возрождении инженерно-экономического образования, существовавшего в СССР в 30-80-е годы прошлого века. Сегодня от менеджеров требуются другие способности и компетенции: широкое видение и понимание рыночного контекста (глобальных трендов), его динамики и движущих сил, владение инструментами повышения качества человеческого ресурса и работы с персоналом при совершенно других ценностях и моделях коммуникаций молодежи, организации инновационных процессов и командной работы, предпринимательская инициатива, умение быстро внедрять инновационные бизнес-модели и разнообразные изменения. При этом, как никогда раньше, знание новейших технологий становится залогом успешной профессиональной деятельности и определяет востребованность упреждающего управления — непременной составляющей подготовки менеджеров нового поколения для работы в условиях стремительных, часто хаотичных перемен и высоких рисков. Совершенно очевидно, что упреждающее управление невозможно без опережающего обучения специалистов. Такая задача пока по-серьезному даже не ставится. Но именно она становится критически важной для технологического прорыва.

Показательно, что в мире наблюдается устойчивая тенденция: все более востребованными становятся менеджеры и инженеры, способные работать в единой команде, а, следовательно, имеющие общий понятийный язык, целостное видение объекта совершенствования, владеющие инструментами и средствами сетевых коммуникаций.

Необходимо осознать: при некомпетентном менеджменте не могут быть созданы условия для активной инновационной деятельности инженеров и привлекаемых в междисциплинарные команды специалистов других предметных областей на требуемом уровне. Следовательно, при таком качестве подготовки управленцев задача технологического прорыва останется лозунгом.

В заключение отметим, что огромный вред отечественной экономике в условиях модернизации промышленности и формирования индустрии будущего, наносит набившее оскомину и уже ставшее штампом утверждение о большом переизбытке подготовки в вузах «экономистов, менеджеров, юристов». Каких менеджеров и экономистов? Которых готовят сегодняшние вузы в своем большинстве? Да, они совершенно точно не нужны в таком качестве и количестве. В то же время дефицит квалифицированных менеджеров и экономистов будет только нарастать.

Приглашаю коллег — преподавателей вузов и представителей профессионального сообщества в рамках открытой дискуссии высказать свое мнение по поводу поднятых вопросов.

1. Какие новые компетенции становятся ключевыми для менеджеров при цифровизации, технологической модернизации, технологическом прорыве и в какой мере вузы способны обеспечить их освоение на должном уровне конкретизации?

2. Какие изменения требуются в содержании и методах обучения менеджеров? Осмысленно ли существенное отличие управленческого образования от экономического, инженерного, гуманитарного? Понимают ли университеты приоритетность, глубину и масштаб требуемых изменений?

3. Имеются ли Учителя с необходимыми знаниями? Как их в короткий срок подготовить и мотивировать? В какой мере и каким образом задействовать для этой работы руководителей инновационных предприятий?