

Кликунов Н.Д., к.э.н.,
проректор по научной работе
Курского института менеджмента,
экономики и бизнеса

Проблемы адаптации вузовского менеджмента к современной экономической парадигме

То, что человеческий фактор является ключевым ресурсом для развития организации и что с ним связан наибольший риск провала любого проекта (национального или нет) в настоящее время не вызывает ни сомнений, ни дискуссий. Вопрос в том, как сделать человеческий фактор союзником в планируемых реорганизациях или, по крайней мере, нейтрализовать его сопротивление проводимым изменениям. При внедрении в организацию новых, осмелимся продолжить, передовых практик преподавания, неизбежно возникают группы лиц, теряющих от этих изменений. Они могут и образуют эффективные коалиции сопротивления новациям и, зачастую, именно оно загоняет организацию в ситуацию, когда «все понимают, что так жить (преподавать) нельзя, а жить (преподавать) по-другому не получается». Поэтому рост качества управления организацией, а под ним в данной статье понимается решение проблем с меньшими организационными издержками, неизбежно сопровождается более пристальным вниманием исследователей к проблеме человеческого фактора.

До недавнего времени в менеджменте доминировал инженерный подход к проблеме человеческого фактора. Следует отметить, что, так называемые «гуру» менеджмента Майкл Портер (Michael Porter), Майкл Хаммер (Michael Hammer), Том Петерс (Tom Peters) имели инженерное образование. Когда в Оксфордском университете в конце 70-х годов прошлого века преподавание менеджмента стало рассматриваться как университетская дисциплина, то его представляли как некую комбинацию «инженерии и менеджмента» [Economist, p 19]. Доминирование инженерного подхода позволяло представлять человека как некий винтик в работающем механизме.

Следовательно, и задачи ставились аллокационные, типа:

- а) как оптимальным образом распределить права, ресурсы и ответственность между членами организации с тем, чтобы структура функционировала наиболее эффективно;
- б) сколько уровней иерархии должно быть в организации;
- в) как выявить слабое звено в организации и заменить его более производительным работником и т.д.

Инженерный подход в определенной мере недооценивает значение человеческого фактора, веря в то, что эффективный менеджер или, что, то же самое, грамотный механик, сможет наладить организационную машину таким образом, что сопротивление или внутриорганизационное трение возникать не будет. Популярность таких дисциплин при подготовке современного менеджера как логистика, информационные системы в управлении, инжиниринг отражает суть данной парадигмы. Сторонники инженерного подхода делают акцент на некоей четкой заранее известной последовательности шагов для достижения успеха, то есть, по сути, ставят во главу угла алгоритмизацию при подготовке менеджера. Студент, обучающийся по направлению «менеджмент», должен усвоить этот алгоритм, жестко его придерживаться в своей профессиональной деятельности, и ему будет сопутствовать успех.

Второй ахиллесовой пятой современного преподавания менеджмента является принцип индукции. Чтобы решить проблему – мы должны посмотреть, каким образом до этого решались подобные проблемы и действовать по аналогии, обобщив опыт наших предшественников. Отсюда популярность мемуаристики бывших «капитанов промышленности» как далекого Запада и Востока (в частности, почему-то особенно популярна Япония), так и близкой России. Чтобы стать успешным - нужно «пропустить» через себя истории успеха, найти нечто общее в алгоритме поведения CEO¹. Оставляя вне рассмотрения вопрос «учит ли чему-то история?» отмечу, наличие предвзятости и субъективности изложения при написании мемуаров. Да и стратегия успеха всегда похожа: хорошо себя вести, чистить зубы, отлично учиться и оказаться в нужном месте в нужное время. Вопрос «а как это сделать?» остается открытым. При индуктивном анализе всегда возникают проблемы, типа:

- а) какие проблемы являются подобными?
- б) когда аналогия является корректной, а когда нет?
- в) валиден ли опыт наших предшественников в нашей ситуации? и т.д.

Не выстраивая «твердого ядра» в ответах на эти и подобные вопросы сторонники индуктивного подхода переходят к определению менеджмента не как науки, а как искусства [Camerer, P.5]. Это логично и очевидно. Так в искусстве отсутствуют жесткие критерии оценки, четкие определения, иерархия проблем. Большинство видов искусства собственно и не нуждается в прогрессе. Так же как нельзя сравнить Рафаэля и Ренуара, нельзя сравнить качество предсказаний теории X и теории Y в решении проблемы человеческого фактора.

Индуктивный подход преувеличивает значение человеческого фактора – все на свете человеческий фактор. Но если это так, то и сделать что-либо с ним

¹ CEO – chief executive of organization (дословно главный исполняющий в организации) – традиционное обозначение лиц принимающих ключевые решения в компании

невозможно. Решение проблемы человеческого фактора не возможно в общем случае, ибо каждый отдельный случай уникален и какое-либо обобщение и теоретизирование по этому поводу бессмысленно. Позиции индуктивного подхода отражаются в курсах управление персоналом, различные психологии, социологии и т.д. управления. Следует отметить, что индуктивный подход несет значительную этическую нагрузку. Зачастую сторонник индуктивного подхода явно или неявно исходит из набора этических максим, норм и правил (вот этот субъект делал вот так и стал богатым, поэтому вы делайте также и вам будет богатство и проч.).

Идея данной статьи в том, что человеческий фактор имеет значение, его необходимо учитывать при введении новых управленческих практик и, в частности, в адаптации преподавания менеджмента к современной экономической парадигме. Размышляя о проблеме, хотелось бы ввести в оборот два известных термина – стратегия и дедукция. Дедукция связана с упрощением проблемы, выделением ключевых факторов, определяющих состояние объекта исследования, построением модели и последующей ее верификацией. Неизбежно, вопрос «Что есть ключевой фактор?» связан с нашим опытом восприятия мира, наблюдением, т.е. с индукцией. Но накопление наблюдений есть не более чем первоначальный этап для дальнейших исследований – моделирования и эмпирической проверки. Вслед за Марком Блаугом следует постулировать, что принцип «развитого фальсификационизма» может и должен лечь в основу изучения как человеческого фактора, так и других актуальных проблем современного менеджмента [Блауг, с. 366]. Принятая большинством исследователей теория (мэйнстрим) отличается от конкурирующей только тем, что она лучше объясняет прошлые события и более верно предсказывает, прогнозирует будущее. Современное преподавание экономических дисциплин, к которым следует отнести и менеджмент, исходит из наличия нескольких альтернативных объясняющих теорий и наличия четких критериев опровергаемости предсказаний. К сожалению, следует отметить, что принцип опровергаемости до сих пор не прижился в преподавании менеджмента. В основе стратегического мышления лежит учет возможных действий оппонента. В случае анализа человеческого фактора – это учет реакции тех, кто проиграет от предлагаемых изменений, внедряемых новаций и т.д. Стратегия позволяет выстраивать отношения таким образом, чтобы уменьшить отрицательные последствия и усилить положительное воздействие от проводимых изменений. Важную роль стратегическое мышление играет в конфликте интересов, который неизбежен там, где присутствует человеческий фактор. Стратегия позволяет переиграть оппонента, в то время когда он хочет обыграть Вас [Dixit, p. 1-4]. Стратегическое мышление противостоит инженерному подходу. С точки зрения любителей всевозможных схем и алгоритмов необходимо построить «дерево решений» и выбрать алгоритм

действий. Современные подходы вводят понятие «дерева игры»², т.е. алгоритма ваших действий с учетом возможных действий противника. Именно ожидаемый ответ оппонента определяет ваше поведение, а универсального набора верных ходов просто не существует. Следует отметить, что введение предположения о стратегическом поведении не упрощает проблему, а в значительной степени усложняет ее [Хиршлайфер, с. 154-155]. Вместе с тем происходит приближение к жизненным реалиям, уход от излишне искусственных, и потому неработающих, схем.

Проблема введения в оборот преподавателей современных концепций менеджмента, основывающихся на экономическом образе мышления, является очевидным примером значимости человеческого фактора. Определенное сопротивление адаптации стандартных западных курсов к российским реалиям, разработка «отечественных или российских» концепций менеджмента, нежелание использовать дедуктивное и стратегическое мышление – все это примеры, связанные с ролью человеческого фактора в процессе реорганизации, в данном случае, учебного процесса в высшем учебном заведении.

Предварительный анализ показывает, что работа по старым методикам порождает следующие основные проблемы как в преподавании, так и в восприятии менеджмента:

1. менеджмент до сих пор не приближается к критериям, предъявляемым научным дисциплинам (эксперимент, верификация, прогностичность в трактовке Карла Поппера) и не отходит от определения «искусство»; это создает у студентов ощущение, что став «начальником» можно делать все, что хочешь;
2. преподаватели менеджмента продолжают использовать взаимоисключающие трактовки и объяснения причин событий. В менеджменте отсутствует четкая концепция, что делать нужно и когда, а чего делать нельзя;
3. этические максимы «что хорошо, а что плохо» в российском менеджменте являются аксиомами, и не требуют строгого логического доказательства. Решение о том, что может, а чего не может делать менеджер не сопровождается учетом проблем межвременного выбора, неопределенности и риска, возможной реакции контрагентов, калькуляций в духе анализа «издержки-выгоды», «издержки-результат»;
4. стратегическое поведение рассматривается как долгосрочное планирование. Как уже отмечалось, в трактовке западных авторов стратегия – это полный план действий игрока, выработанный с учетом всех возможных исходов игры: «Менеджер отличается от дровосека тем, что со стороны леса ответной реакции не последует. Менеджер всегда сталкивается с реакцией окружения на свои действия» [Dixit,

² «decision tree» and «game tree» соответственно

p.1]. То есть упор делается на действия с учетом возможной реакции, отсюда и термины вызовы, кривые реакции, доминирующая стратегия и проч. В связи с этим, важная роль в подготовке менеджера отводится теории игр [Cabral, Ch.4].

5. не вырабатывается понимания того, как работает рыночная система на практике и, как следствие, ключевая роль курса «Industrial organization» (Экономика отраслевых рынков или экономика несовершенной конкуренции в русской редакции) в учебном плане;
6. недостаточна роль бизнес-планирования как формы организации учебного процесса, направленная на решение прикладных конкретных задач ³.

Даже учебных планов при подготовке менеджеров у нас и за рубежом приводит к мысли о том, что специальность может иметь совершенно различное наполнение. Мало назвать специальность модным словом, необходимо, чтобы за этим словом стояло, по крайней мере, понимание проблем с которыми придется иметь дело.

Здесь мы сталкиваемся с противодействием человеческого фактора. Большинство преподавателей не стремятся что-либо менять, так как их существующая ситуация устраивает. Использование дедукции и стратегического мышления требует определенного умственного напряжения, постоянного поиска, в частности использование математики, логики, микроэкономической теории и других дисциплин с «твердым ядром». Пренебрегая функциями исследователя и/или аналитика преподаватель превращается в пророка. Идея в том, что пророком быть легче, чем исследователем.

Основной довод, то, что все так преподают. В результате возникает значительный разрыв в качестве преподавания между несколькими передовыми вузами Москвы и Питера и остальной массой провинциальных вузов. Наблюдается рыхлость научного сообщества не только в масштабах страны или региона, но и в рамках отдельно взятого вуза.

Очевидно, данное состояние дел может и должно быть улучшено. Однако начинать нужно не исправлений, а с изучения состояния проблемы.

Складывается впечатление, что мы не знаем чему и как у нас преподают. Вот возможные некоторые шаги, ведущие с нашей точки зрения к некоторому исправлению ситуации:

1. Срез знаний преподавателей – изучение состояния проблемы
2. Анализ существующих методик преподавания менеджмента – изучение состояния проблемы ⁴
3. Перевод дедуктивных учебников по менеджменту, основанных на понятийном аппарате экономической теории

³ Провести данный анализ помог опыт, полученный в летной школе Лондонской школе экономики в 2004 году.

⁴ Данный анализ возможно провести по регионам в рамках определенной исследовательской программы.

4. Прекращение тиражирования отечественных учебников-клонов
5. Определение унифицированного стандартного учебного пособия по менеджменту, желательно иностранного автора.
6. Организация систематической учебы преподавателей дисциплин в области менеджмента.

Очевидно, что решение проблемы человеческого фактора средне- и долгосрочная проблема. Однако будущее ее решение определяется уже сегодняшними инвестициями, прежде всего в человеческий капитал молодых преподавателей.

Решение проблемы сопротивления новациям будет показателем адаптации системы отечественного образования к изменившейся конъюнктуре спроса и его восприятия передовых педагогических практик

Литература:

1. Блауг Марк. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. – М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004, - 416 с.
2. Хиршлайфер Джек. Конфликты и их урегулирование // Экономическая теория. Под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена. – М.:ИНФРА-М, 2004. – С. 146-157
3. Cabral, Luis M.V. Introduction to industrial organization. – The MIT Press, 2000
4. Camerer C. Redirecting Research in Business Policy and Strategy // Strategic Management Journal, Vol. 6, 1-15 (1985)
5. Dixit, Avinash K., Nalebuff Barry J. Thinking strategically: the competitive edge in Business, politics, and everyday life. – W.W. Norton&Company, 1993.
6. The X and Y factors. What goes around, comes around. // The Economist. January 21st-27th 2006. – P. 19-20.