

Источники:

- Материалы научно-практической конференции «Бизнес и образование» 7 июня 2002 г. - Омск: Изд-во Омского института предпринимательства и права, 2002. - С. 71-73.
- Материалы региональной конференции «Омская область – пути и перспективы развития». 7 февраля 2002 года. – Омск: Администрация Омской области, 2002. - С. 113-118.
- Материалы научно-практической конференции «Социальное партнерство в сфере формирования кадрового потенциала организаций региона» (16 мая 2002 г.) – Омск: Администрация Омской области, 2002. - С. 104-110.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.В.Лизунов

1. Затянувшийся системный кризис в России не зря называют **кризисом управления**. Практика подготовки и реализации управленческих решений по реформированию планово-директивной экономики в децентрализованную рыночную показала, что необходимо формирование совершенно новой **управленческой культуры** (так же как новой предпринимательской и экономической культур).

Отказ от иерархического принципа руководства экономикой требует коренного изменения методов работы, моделей поведения, структур, иного научного, информационного, правового и кадрового обеспечения. Поспешно принимаемые и научно необоснованные решения часто оказываются социально неприемлемыми и влекут за собой тяжелые последствия.

В работах зарубежных авторов в области экономики и управления вопросы **специфики перехода общества и государства от планово-директивной к рыночной экономике** не рассматриваются. А исследования отечественных авторов фрагментарны и противоречивы. Очевидно, что этот процесс перехода (или перевода) заключается не только в том, чтобы разрушить централизованную систему и ввести рыночную торговлю и частную собственность. Он не имел до сих пор прецедентов в истории, чрезвычайно сложен и требует особого методологического и системного подхода.

Для России в настоящий момент **основной целью** должна быть **не догоняющая модернизация, а инновационное опережающее развитие**. При этом крайне необходима реализация **изначальных идей реформы – повышение реальной заработной платы и производительности труда**.

А для этого, как убедительно показывает опыт, **основными задачами** должны являться **подготовка высококвалифицированных кадров и формирование системы гражданских ценностей**.

2. В настоящее время на управленческих должностях работают, как правило, управленцы-практики, не имеющие соответствующего образования. Учебные заведения дают в основном теоретические знания, мало обращая внимание на практические навыки выпускников. Известно, что по специальности работают только 18-20% выпускников вузов, остальные вынуждены переучиваться. С другой стороны, успешно работающие управленцы и предприниматели получают уникальный опыт практической работы, который не обрабатывается теоретически.

Эти вопросы рассматривались в 1999 г. на Межрегиональной научно-практической конференции «Социальный диалог на рынке труда», которая проводилась комитетом труда и занятости Администрации Омской области [1].

Для решения **проблем развития методов управления и подготовки управленческих кадров** в регионе предлагалось создание системы из трех взаимно увязанных блоков:

1 – **консалтингового**, обеспечивающего консультирование управленцев-практиков со стороны специалистов по управлению;

2 – **исследовательского**, обеспечивающего адаптацию зарубежного и отечественного опыта (специалистами по управлению и управленцами-практиками);

3 – **образовательного**, обеспечивающего обучение студентов и подготовку (переподготовку) специалистов всех уровней с использованием различных (оптимальных) форм (в том числе – самообучение).

В этих целях предлагались разработка и реализация региональной **«Программы развития методов управления и управленческого образования»**, состоящей из этих трех блоков, с необходимым обеспечением учебной литературой, методическими материалами, учебными программами, обменом опытом, конференциями и интерактивными проблемными семинарами, а также создание **Координационного совета** (с рабочей группой) в виде распределенной системы специалистов по управлению из властных, научных и образовательных структур [2].

3. За прошедшее время в управленческом образовании произошли значительные изменения. Министерством образования РФ в марте 2000 г. были приняты государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования **«Государственное и муниципальное управление»** (специальность 061000) и **«Менеджмент организации»** (специальность 061100), в которых кроме общих гуманитарных, социально-экономических, общих математических и естественнонаучных дисциплин включено изучение таких общепрофессиональных и специальных дисциплин как «Основы менеджмента», «История менеджмента», «Экономическая теория», «Мировая экономика», «Маркетинг», «Теория организации», «Теория управления», «Организационное поведение», «Хозяйственное право», «Стратегический менеджмент», «Управленческие решения», «Информационные технологии управления», «Антикризисное управление», «Логистика», «Управление персоналом», «Инновационный менеджмент», «Исследование систем управления», «Управление качеством», «Территориальная организация населения», «Система государственного и муниципального управления», «Управление общественными отношениями», «Региональная экономика и управление», «Социология управления» и др. Предусматривается также региональный (вузовский) компонент, дисциплины и курсы по выбору студентов.

Кроме переводных зарубежных появились неплохие отечественные учебники и пособия.

Однако в вузах слабо развивается исследовательская деятельность и ее взаимодействие с консалтинговой и образовательной составляющими, практически отсутствует региональный (вузовский) компонент, поэтому качество подготовки выпускников все еще далеко от требуемого на практике.

4. Автору довелось участвовать в работе секции **«Новые кадры для общества и государства»** в рамках прошедшего 21-22 ноября 2001 г. в Москве «Гражданского Форума 2001». В проблемной дискуссии и круглых столах этой секции участвовало более 200 человек, среди них представители учебных заведений, профессиональных объединений управленцев и предпринимателей, Совета Федерации, Государственной Думы, Администрации Президента, министерств и ведомств.

В ходе дискуссии были выявлены **основные проблемы**, касающиеся вопросов подготовки кадров для общества, государства и предпринимательских структур:

- подготовка кадрового резерва, включение работодателей из государственных, предпринимательских и гражданских организаций в процесс подготовки новых кадров;
- формирование предпринимательского сословия, его самосознания, корпоративной этики и системы отношений с государством и обществом;

- взаимодействие государства и общества в осуществлении «революции управляющих»;
- создание профессиональных объединений и корпораций управленцев как важнейших субъектов общественного развития и партнеров государства.

На Круглом столе по теме «**Предприниматель: новое слово, новое сословие, новое ремесло**» были сделаны следующие выводы:

- ситуация бесправия предпринимателей перед злоупотреблениями властью со стороны чиновников в условиях информационной закрытости государственных органов для общества недопустима;
- подготовка и воспроизводство управленческих кадров – одна из важнейших общественных задач, практически нерешаемая в рамках существующих государственных образовательных институтов;
- необходимо объединение предпринимателей совместно с другими институтами гражданского общества *в форме некоммерческих организаций и проектов* для решения задач воспроизводства предпринимательских кадров, отстаивания интересов предпринимателей в структурах власти, формирования ценностей и корпоративной культуры предпринимательства;
- необходимо запустить механизм общественной экспертизы на стадии подготовки указанных решений.

Круглый стол «**Почему работодатели остались без работников?**» отметил:

- кадры, подготавливаемые современной системой образования, в основном оказываются невостребованными на рынке труда;
- необходимо разрабатывать специальные программы по подготовке управленческих кадров для сферы бизнеса, власти и гражданского общества;
- государство, бизнес и некоммерческие организации должны совместно инвестировать в единый кадровый фонд.

Были высказаны замечания по возможности использования технологий подготовки кадров, применяемых на Западе, и способам страхования рисков инвесторов при подготовке кадров.

Участники Круглого стола «**Профессия – управляющий**» пришли к следующим выводам:

- для создания эффективного производства и современного общественного строя необходима прослойка высокоэффективных управленцев в сфере политики, государства, бизнеса и промышленности;
- в настоящее время вузы не готовят хороших управленцев, так как дают только суммы знаний, но не дают навыков управления сложными динамичными системами;
- необходимо создать единый национальный Фонд управленческих кадров.

Одни участники считали, что процесс возникновения управленческой прослойки должен обеспечиваться за счет самоорганизации профессиональных управленческих ассоциаций, другие – что этот процесс должен производиться государством.

Переговорная площадка по кадровой проблематике состоялась в Администрации Президента России при участии Главы Администрации А.С.Волошина. Было высказано общее мнение о нетерпимости ситуации, сложившейся в сфере кадрового обеспечения общественного и государственного развития. Существующая система подготовки кадров не обеспечивает потребностей государственных и гражданских структур. С другой стороны, даже хорошо подготовленные и прошедшие конкурсный отбор молодые управленческие кадры используются неэффективно, не находят себе достойного применения, отторгаются традиционными, часто коррумпированными оргструктурами, вымываются из национального кадрового оборота через механизм "утечки мозгов".

Были приняты решения:

- создать общественно-государственную группу разработчиков *национальной кадровой программы* для общества, государства и предпринимательских структур;
- поддержать идею Русского университета (С.Б.Чернышев) и Международной методологической ассоциации (С.В.Попов) об учреждении *Российского кадрового фонда*, образуемого предпринимательскими и государственными структурами, поддерживающими сеть учебных центров и профессиональных объединений управленцев.

На этой основе могут проводиться всероссийские кадровые конкурсы. **Российский кадровый фонд может поддерживать:**

- Учебно-методологический центр для отработки воспроизводимого стандарта модуля подготовки высших управленческих кадров (Президентская высшая школа управления);
- Фонд кадровых инвестиций (инвесторы получают привилегии при переподготовке своих сотрудников и налоговые льготы);
- Сеть региональных учебных модулей;
- Систему дистантного обучения;
- Национальную кадровую базу данных;
- Корпорацию профессиональных управляющих (включая систему аттестации, переподготовки и учета кадрового роста).

Отмечалось, что модель кадровых конкурсов, развития, в частности на базе программы «Золотой кадровый резерв», может быть достроена до общенациональной *системы кадровых резервов* с использованием Российского кадрового фонда. Принято также предложение Медиасоюза предусмотреть в рамках национальной кадровой программы систему обучения журналистов, главных редакторов и профильных инвесторов [3].

Были разработаны предложения по созданию **Сибирского сетевого университета** по подготовке управленческих кадров. В Новосибирске проведено первое рабочее совещание по его организации (в НГАЭиУ).

Литература:

1. Социальный диалог на рынке труда. Материалы межрегиональной научно-практической конференции (27-28 апреля 1999 г.). Омск: Администрация Омской области, 1999. – 529 с.
2. В.В.Лизунов. Системные вопросы подготовки управленческих кадров // Социальный диалог на рынке труда. Материалы межрегиональной научно-практической конференции (27-28 апреля 1999 г.). Омск: Администрация Омской области, 1999. – С. 161.
3. С.Б.Чернышев. Гражданские тезисы // Русский журнал. М., 2001, 18 июня и 3 сентября; Интернет-сайт Русского университета по программе «Революция управляющих» (РУ-РУ): www.ru-ru.net.

Автор: Лизунов Владимир Васильевич, к.ф.-м.н., директор Омского научно-образовательного комплекса, с.н.с Омской экономической лаборатории Института экономики и организации промышленного производства СО РАН.