

ОСОБЕННОСТИ МЕНТАЛИТЕТА «НОВЫХ РОССИЙСКИХ МЕНЕДЖЕРОВ»

Наличие в российской экономике кризисных явлений напрямую связано с неспособностью системы управления реагировать на современные вызовы и принимать эффективные стратегические решения.

Дефицит специально подготовленных креативных руководителей, в содержании труда которых гармонично сочетались бы знания и умения в области управления и отраслевой специфики, привело к появлению «новых эффективных менеджеров», имевших в лучшем случае экономическую подготовку, в худшем – финансовую, главной целью деятельности которых было получение прибыли любой ценой и способность управлять финансовыми потоками на фоне полного отсутствия инициативы и самостоятельности и четкого исполнения указаний вышестоящего начальства. Последствия такой кадровой политики сказались довольно быстро и коснулись многих отраслей науки и техники, где Россия раньше занимала ведущие позиции в мире.

Для примера можно привести реформу Академии наук РФ, которая началась несколько лет назад и имела своей целью, как утверждали ее авторы, дать ученым возможность сконцентрироваться на научных исследованиях, разгрузив их от забот по управлению имуществом и финансами, которые, по их мнению, следует поручить профессионалам, что лишь подтверждает высказанную нами выше мысль. В дальнейшем выяснилось, что целью было уничтожение РАН, в собственности которой находились весьма привлекательные ликвидные активы и которая проводила независимую от власти политику. В результате было создано Федеральное Агентство научных организаций (ФАНО) – чисто бюрократическая организация, которой были переданы все права по управлению отраслевыми научно-исследовательскими институтами. В итоге руководить наукой, стратегией ее развития стали чиновники и финансисты, в результате чего резко возросли объемы требуемой от ученых, часто ненужной, отчетности.

Обеспокоенные таким положением дел, более 400 академиков и членов-корреспондентов РАН в своем письме Президенту РФ пожаловались на «неадекватный юридический статус научных институтов и самой академии», а также заявили, что «стиль и методы работы ФАНО мешают научной деятельности». Ученые отметили, что сложившаяся в стране система управления научными институтами навязывает «заведомо неприменимые правила обычных бюджетных учреждений»¹. Однако, как часто бывает в практике высшего руководства, это письмо было направлено в ФАНО и оттуда был прислан в адрес РАН обтекаемый формальный ответ.

В специальной экономической литературе длительное время ведутся дискуссии на тему соотношения в содержании труда менеджера специальных профессиональных знаний в конкретной отрасли производства и знаний, умений и навыков в области научного менеджмента. При этом, весьма распространенным является мнение о том, что профессиональному менеджеру абсолютно безразличен факт принадлежности к конкретной отрасли, т.к. принципы управления безотносительны к отраслевой принадлежности объекта управления. Оппоненты же настаивают на том, что менеджер обязательно должен глубоко знать специфику отрасли, пройдя все ступени в иерархии управленческой пирамиды. Чтобы выяснить истину в данной дискуссии, необходимо проанализировать исторический опыт подготовки управленческих кадров в России, т.к. наша страна прошла в этой области полный противоречий путь, не всегда извлекая пользу из совершаемых ошибок и неудач.

В конце XIX века занявший пост премьера в правительстве Николая II С.Витте, решая задачу создания конкурентоспособной системы управления национальной экономикой, важным элементом этой системы считал подготовку профессиональных управляющих, способных отвечать на новые вызовы. Его серьезные усилия в этом направлении привели к тому, что за 4-5

¹ <https://www.bfm.ru/news/377590>

лет практически без затрат государственных средств были учреждены и оснащены оборудованием 3 политехнических института, 73 коммерческих училища; реорганизованы несколько промышленно-художественных заведений, в том числе реорганизовано Строгановское училище технического рисования. В заслугу С.Витте следует поставить и закон 1897 г. о сельских ремесленных учебных мастерских². Реформы, предложенные С.Витте в области подготовки руководящих кадров, явились продолжением идей И.Вышнеградского, разработавшего в 1884 г. Проект подготовки промышленных кадров, который даже по современным меркам поражает системностью и комплексностью содержания этого документа. Для предложенных им пяти категорий управленческих и коммерческих кадров он подробно разработал требования к каждой категории, перечень учебных заведений, содержание учебных планов и программ, форм и методов обучения, финансовые затраты на обучение³. В этой связи хотелось бы еще раз подчеркнуть особенность менталитета современных руководителей, предлагающих разрушить все «до основания, а затем», игнорируя в контексте данной проблемы богатый исторический опыт, накопленный за столетия существования российской школы управления.

После революции задача подготовки управленческих кадров решалась, исходя из имеющихся ресурсов, когда по сокращенным срокам обучения готовились специалисты и руководители через специфическую систему «рабфаков», а также проходящих стадию становления сохранившихся высших учебных заведений. Одновременно формировалась система подбора, подготовки и продвижения по служебной лестнице, основным принципом функционирования которой являлся тезис В.И.Ленина о том, что «политика первенствует над экономикой»⁴. В соответствии с этим принципом

² <http://istoriarusi.ru/imper/reformi-vitte.html>

³ Маршев В.И. История управленческой мысли. Учебник. М. Изд. ИНФРА-М. 2005. С. 426

⁴ Ленин В. И. XI съезд РКП (б). 27 марта - 2 апреля 1922 г.- Полн. собр. соч., т. 45, с. 123

советский руководитель, во-первых, обязательно должен быть членом Коммунистической партии. Во-вторых, продвижение по службе должно было перед занятием следующей в иерархии управления руководящей должности предусматривать обязательную работу в партийной организации. В этом случае алгоритм профессионального роста руководителя содержал следующие этапы: мастер участка – член партбюро; начальник цеха – заместитель секретаря партбюро; зам директора – член парткома и т.д.

Одновременно продолжались эксперименты по определению содержания труда руководителей, которые готовились как в технических, так и в экономических и финансовых ВУЗах. В этой связи следует отметить опыт Ленинграда, где начал функционировать первый в стране инженерно-экономический институт. Он был создан на базе открытых в 1897 г. по настоянию С.Ю Витте петербургским предпринимателем М.В. Побединский Счетоводных курсов. Так будущий ИНЖЭКОН в 1906 г. стали первым в России самостоятельным высшим экономическим учебным заведением, где готовились потенциальные руководители производства.

Период 1964-1992 гг. в ИНЖЭКОНе, наряду с традиционными факультетами (машиностроительным, строительным, химическим) появилось три новых факультета: автоматизации производства, городского хозяйства и строительства, автомобильного транспорта. Как признание заслуг ИНЖЭКОНа в подготовке хозяйственных руководителей следует рассматривать открытие в его составе факультета организаторов промышленного производства и строительства, где шесть месяцев проходили обучения руководители среднего звена, три месяца – директора предприятий и их заместители. Деканом этого факультета в Ленинграде в 1978-1981 гг. был один из авторов этих строк.

В 2012 году два ведущих экономических вуза Петербурга, государственный университет экономики и финансов и государственный инженерно-экономический университет были объединены в единый Санкт-

Петербургский государственный экономический университет; позже к нему в качестве структурного подразделения был присоединен Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики (ГУСЭ).

Этот шаг был, по нашему мнению, глубоко ошибочным с точки зрения стратегии развития учебной базы для подготовки современных менеджеров, т.к. ИНЖЭКОН представлял собой идеальную площадку для обучения руководителей, которые получали качественные знания как в области научного менеджмента, так и в области отраслевой специализации. И хотя формально Финансово-экономический университет стал базой для «Института экономики», Инженерно-экономический – для «Института управления», а Университет сервиса и экономики – для «Института сервиса», уникальная научная школа ИНЖЭКОНа, его научно-производственная база была разрушена, а профессорско-преподавательский состав в силу чисто политических амбиций ФИНЭКа, ставшего базовым для новой структуры, был постепенно выдавлен и перешел в другие институты.

Результатом проводимой властью политики «структурной оптимизации» сферы подготовки руководителей производства привело к дефициту профессиональных менеджеров, способных эффективно руководить ведущими отраслями народного хозяйства. В качестве примера можно привести положение с российской космической отраслью, спрос на продукцию которой упал за 10 лет с 60% до 10%. Постоянные катастрофы с запусками тяжелых ракет и отсутствие новых технологических разработок ставят отечественную космонавтику в число отстающих в этой, некогда передовой для нас отрасли науки и техники. В то же время, американский предприниматель и выдающийся бизнесмен И. Маск за десять лет создал космическую империю, способную без бюджетных инвестиций сконструировать и начать эксплуатировать целый класс тяжелых ракет. Для сведения, корпорацией Роскосмос руководит бывший директор АвтоВаза Комаров И.А., перенесший весь свой богатый опыт выпуска «конкурентных» на мировом рынке легковых автомобилей. В. Липунов, создатель глобальной

сети телескопов-роботов МГУ «МАСТЕР», комментируя наши последние неудачные пуски ракет, считает, что «скоро наши ракеты будут похожи на «Жигули».⁵

Можно привести еще ряд примеров, характеризующих результаты деятельности «новых эффективных менеджеров», руководящих ведущими предприятиями таких отраслей, как судостроение, станкостроение, культура, образование, медицина. Анализ этих результатов свидетельствует об одном: руководить производством должны профильные специалисты, знающие специфику объекта управления. То же относится к предприятиям сферы услуг, туристической отрасли, ресторанному бизнесу, спорту и другим отраслям.

Не менее опасные последствия влечет игнорирование современными российскими менеджерами важнейшего принципа управления, связанного с рациональным делегированием управленческих функций. Их стремление решать все вопросы на высшем уровне управления привело к порочной практике «ручного управления», когда даже первые руководители государства пытаются самостоятельно и лично решать все вопросы, начиная от стратегически важных для государства и заканчивая сугубо оперативными вопросами, входящими в компетенцию руководителей нижестоящего уровня. А в результате верхний уровень управления, будучи перегруженным решением рутинных задач, не имеет возможности заниматься тем, чем должен по определению, а именно – выработкой и реализацией стратегии развития национальной экономики. В силу этого, руководство ведет себе «реактивно», а не проактивно» и часто принимает поспешные и не всегда адекватные решения в ответ на экстренные вызовы, такие, например, как появление «кремлевского списка», вмешательство в выборы президента США, или лондонское «дело Скрипаля». Складывается ситуация, когда на

⁵ <http://www.pereplet.ru/lipunov/443.html#443>

нижних уровнях управления никто не берет на себя ответственность, ожидая команды сверху, а верхний уровень вследствие перегруженности не может предвосхитить или своевременно отреагировать на внешние угрозы⁶.

Таким образом, можно сделать вполне определенный вывод о том, что в подготовке профессиональных менеджеров в стране существует ряд принципиальных проблем, связанных со сложившейся системой формирования резерва руководителей, ориентированных на строгое следование специфическим принципам работы в команде, которые вступают в явное противоречие с классическими принципами научного менеджмента, принятыми во всем мире. Их игнорирование и ведет к появлению «новых эффективных менеджеров», практике «ручного управления» и формированию политизированной, лишенной обратной связи, неэффективной системы управления экономикой страны.

⁶ Богачев В.Ф. Ручное управление в технологии стратегического анализа. В мат. XIV международной конференции по истории управленческой мысли и бизнеса. М., МГУ, 2013