

УДК 338.24 (045)

Трансдисциплинарная модель современного эффективного менеджера

ХМЕЛЬКОВА НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА, доктор экономических наук, заведующая кафедрой экономики и информатизации Гуманитарного университета, г. Екатеринбург
E-mail: nvh@ural.ru

Аннотация. Российская экономика испытывает острый дефицит управленческих кадров, усиливающийся на фоне вектора на модернизацию. Нехватка компетентных руководителей приводит к отсутствию эталонных моделей, необходимых для становления нового поколения менеджеров.

В научном сообществе нет консенсуса по вопросу подготовки современного эффективного менеджера, наблюдается нивелирование частью экспертов ценностей фундаментального образования в области менеджмента, призывающих к его замене краткосрочными бизнес-курсами и практическим опытом.

В статье автор показывает, что в современных условиях менеджерам требуются принципиально новые компетенции, позволяющие быстро обновлять знания и видеть широкий рыночный контекст. Для этого необходимо сформировать новый тип менеджера – менеджера-интеллектуала, использующего трансдисциплинарную картину мира. Опасно несерьезное отношение к образованию в области управления у части экспертов связано с тем, что место менеджмента и входящих в его предметную область наук в системе узкодисциплинарного знания остается неопределенным.

С появлением трансдисциплинарной парадигмы, набирающей авторитет и популярность в качестве методологической основы для конвергенции наук, технологий и других областей знания в целях изучения глобальных проблем и формирования широкого консенсуса в научно-образовательном сообществе, статус управленческих дисциплин должен претерпеть кардинальные изменения. Автор полагает, что если современные менеджеры хотят эффективно управлять людьми, активами, процессами, изменениями, они должны познать предмет управления во всем многообразии его проявлений, понять и принять его сложную природу, а также научиться работать в этой непростой реальности.

Ключевые слова: менеджер, менеджмент, трансдисциплинарность, картина мира.

Transdisciplinary model of a contemporary effective manager

KHMELKOVA NATALIA V., Doctor of Science, Economics, the chairman of the department of Economics and Informatization in Yekaterinburg Humanitarian University
E-mail: nvh@ural.ru

Abstract. Russian economy is experiencing a severe shortage of Managerial Human Resources being increased against the background of modernization-based vector. The lack of competent supervisors leads to scarcity of reference models necessary for the formation of new-generation managers.

There is no consensus regarding the training of modern effective manager, some specialists show leveling the valuables of fundamental education in the sphere of management advocating for its substitution by short-term business courses and practical experience.

The author of the article states that in current conditions managers need new essential competences enabling them to renew the knowledge very fast and see the wide market context. For this purpose it's necessary to form a new kind of manager- the manager-intellectual possessing transdisciplinary world view. Dangerously hollow attitude towards the management education of some experts is connected with the fact that the position of management and its scientific constituents in the system of narrowly disciplined knowledge remain undefined.

With the appearance of transdisciplinary paradigm gaining the authority and popularity as a methodological basis for convergence of sciences, technologies and other knowledge spheres in order to study the global problems and forming the wide consensus in scientific and educational community the status of managerial disciplines must undergo the drastic changes. The author suggests that in order to manage people, assets, processes effectively the modern managers must cognize the subject of management across the spectrum of all its forms, understand and adopt its complicated nature as well as master to work in this not easy reality.

Keywords: manager, management, transdisciplinarity, world view.

Одной из проблем, претендующих на роль «вечного вопроса» в управленческих науках, является дискуссия о модели эффективного менеджера и ее сущностном наполнении. Немаловажным моментом является выяснение содержания умений и навыков, формирование которых должны обеспечивать учебные программы на факультетах менеджмента.

Нет сомнений в том, что поиски ответов на поставленные вопросы лишь актуализируются по мере усложнения внешнего окружения бизнеса, которое становится все более динамичным и сложным, чреватым непредсказуемыми изменениями. По глубокому убеждению автора данной статьи, возрастание сложности управленческих задач создает совершенно новые вызовы для образования в области менеджмента, предполагая формирование у нового поколения управленцев таких компетенций, которые позволяли бы им справляться со сложностью современного мира. В первую очередь это овладение системным подходом и диалектическим мышлением, являющимися базисными основаниями синергетической или *трансдисциплинарной картины мира*.

Важно понимать, что «картина мира» — это рамка, внутри которой формируются, вырабатываются, принимаются и реализуются управленческие решения [1]. В.Е. Селицкий справедливо полагает, что в современных условиях «...у менеджеров должна сформироваться особая междисциплинарная синергетическая философия» [2]. Л.Д. Гительман, указывает, что «...понимание системных междисциплинарных

связей технологий с экономикой, финансами, инвестициями, качеством человеческого ресурса, экологическими требованиями становится условием успешной профессиональной деятельности и, следовательно, непременной составляющей подготовки менеджеров» [3].

Типология моделей современного менеджера. Поиск ответа на вопрос о современном эффективном менеджере породил у автора данной статьи потребность в *типологизации* существующих управленческих моделей, сложившихся в виде реальной практики и описанных в научной литературе, каждая из которых в работах различных авторов рассматривается как паттерн, который может служить «эталонным» или образцом правильного понимания сущности трудовой деятельности менеджера и образования в сфере управления.

Первичное знакомство с исследованиями по данному вопросу поразило полярностью и радикальностью мнений. В публикациях встречались взаимоисключающие суждения, от «...менеджменту учиться не нужно, образование в этой области не существует и существовать не может, диплом является помехой к успешной деятельности, необходим только практический опыт» [4] до «...необходимо развивать образование в области управления на новом качественном уровне с опорой на междисциплинарную методологию, только наличие специального диплома гарантирует успех деятельности менеджера в современных условиях, необходим целенаправленный отбор людей, способных к обучению менеджменту» [3].

Интересный момент заключается в том, что сторонники обеих точек зрения базируют свою аргументацию на единой предпосылке об усложнении условий ведения бизнеса в современных условиях, связанной с ростом неопределенности, рисками, инновационным характером экономики, глобализацией. При этом они приходят к прямо противоположным выводам: одни предлагают менеджерам познавать все сложности управленческой деятельности на практике, другие — разработать теорию, которая научит менеджеров работать в новых реалиях. По-видимому, сложившаяся ситуация объясняется тем, что не найдено доказательств линейной зависимости между образованием, уровнем интеллекта, а также успехом и материальным благополучием менеджера. Существуют лишь отдельные успешные или неуспешные кейсы. Показательно, что в сети Интернет проще найти информацию о состоявшихся людях, не получивших образования, подобных С. Джобсу (Сеть изобилует подобными ресурсами), чем сделавших карьеру в бизнесе благодаря наличию специального образования.

Вместе с тем при более внимательном изучении данной проблемы удалось сгруппировать существующие точки зрения и с известной долей условности свести их к четырем моделям. При этом в качестве классификационных признаков были использованы *институциональный критерий*, отражающий социальный статус трудовой деятельности менеджера, и *содержательный критерий*, связанный с ее сущностным наполнением. Для наглядного представления предлагаемой типологии мы воспользовались хорошо зарекомендовавшим себя аналитическим инструментом — картой позиционирования. Ее преимущество заключается в том, что она позволяет не только показать фактическое местоположение объектов в пространстве заданных характеристик, но и обозначить «идеальное позиционирование», в нашем случае — тип, который может претендовать на роль эталонной модели современного эффективного менеджера. Предлагаемая типология представлена на рис. 1.

Под институционализацией (профессионализацией) труда в данной типологии мы

понимали его закрепление в профессиональных стандартах и общественном разделении труда, необходимость специального образования, воспроизводство ценностных ориентиров и норм поведения, формирование образа жизни и профессиональных сообществ, наличие общественного запроса. Под интеллектуализацией труда — наращивание на основе современных научных знаний компетенций решения новых задач, определяемых качественными изменениями условий осуществления трудовой деятельности. Данные определения были сформулированы на основе существующих в литературе трактовок.

Можно полагать, что в процессе усложнения условий деятельности приведенные определения справедливы в отношении любого труда, но в менеджменте проявляются особенно остро в силу ориентированности организации на внешнюю среду. Таким образом, можно наблюдать два взаимосвязанных процесса.

1. Изменение институционального статуса трудовой деятельности, ее превращение под влиянием разделения труда и формирования общественного запроса из «занятия» в «профессию», иными словами, — профессионализация. Существует обширная литература по проблеме различий двух этих понятий. Четкое отличие обозначено, например, в общероссийском классификаторе занятий, где сказано следующее: в отличие от профессии, подразумевающей обязательную профессиональную подготовку, под занятием понимают любой вид деятельности, в том числе не требующий специальной подготовки, приносящий заработок или доход [5]. В социологической литературе также отмечается, что атрибутом профессии как общественного института является формирование специфических ценностей и образа жизни ее носителей, профессиональных сообществ и профессиональных стандартов.

2. Интеллектуализация трудовой деятельности, находящая отражение в процессах превращения простого труда в сложный. В литературе отмечается: первоначальный импульс к интеллектуализации менеджмента, что справедливо и в отношении его профессионализации, был обусловлен индустриализацией.



Рис. 1. Авторская типология моделей менеджеров

Текущий же этап исследователи главным образом связывают с формированием инновационной экономики и информационного общества. В России данный процесс также увязывается с необходимостью модернизации. Особо подчеркнем, что под интеллектуализацией понимается не противопоставление умственного труда физическому, а повышение уровня задач, который должен решать человек в своей трудовой деятельности, в том числе в управленческой.

В итоге в поле пересечения двух обозначенных критериев можно позиционировать четыре модели, названные нами условно: стихийный менеджер, менеджер-практик, традиционный менеджер и новый тип: менеджер-интеллектуал. Рассмотрим их более подробно.

Начнем с левой половины карты позиционирования (см. рис. 1), где сосредоточены модели, отрицающие или, по крайней мере, признающие большую специфичность научной

основы трудовой деятельности менеджера и, как следствие, подвергающие сомнению возможность и целесообразность ее профессионализации.

А). *Стихийный менеджер*. Сторонники данной точки зрения утверждают, что деятельность менеджеров принципиально неформализуема, архаична и не меняется на протяжении столетий. Термин «стихийный» в данном случае используем, чтобы подчеркнуть, что такой менеджер осуществляет управленческую деятельность неосознанно, не занимаясь рефлексией своего опыта. В поддержку данной позиции, как правило, цитируются работы такого авторитетного ученого, как Г. Минцберг. В статье «Профессия — менеджер» он пишет: «...реальная работа менеджера далека от научных исследований... мы даже толком не знаем, какие именно процедуры выполняет менеджер... все руководители, деятельность которых я изучал, мало отличаются от предшественников

столетней и даже тысячелетней давности...» [6, с. 45–65].

Б). *Менеджер-практик*. Иная точка зрения связана с выделением модели менеджера, профессиональный рост которого обусловлен накоплением и рефлексией собственного практического опыта. Очень интересна позиция по данному вопросу П. Друкера, который считает, что менеджмент — это не особая профессия, а скорее, особая квалификация любого профессионала. Менеджер — это такая квалификационная ступень профессионального развития, когда специалист становится способным видеть, понимать проблемы в своей функциональной области, находить решения по их устранению и обеспечивать выполнение этих решений, будучи при этом готовым нести ответственность за свои действия [7].

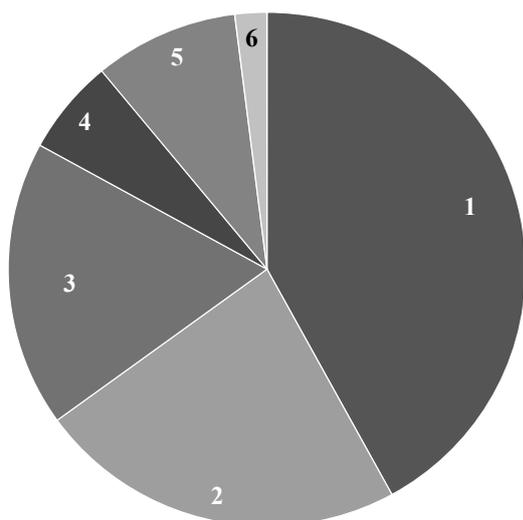
В правой половине карты позиционирования сосредоточены модели, признающие научную основу трудовой деятельности менеджера, и, как следствие, не подвергающие сомнению ее профессиональный статус и необходимость получения специального образования. Здесь можно выделить следующие модели.

В). *Традиционный менеджер* — управленец, получивший специальное образование в учебном заведении, но подготовленный к работе в условиях индустриальной эпохи,

характеризующейся стабильностью внешней среды. Такой менеджер умеет решать простые текущие рутинные, повторяющиеся задачи. Термин «традиционный» используется, чтобы показать, что данная модель, с одной стороны, играет для современной управленческой теории и практики роль мейнстрима. С другой стороны, ее укорененность является источником нарастающих противоречий с требованиями инновационной экономики. Все это, в свою очередь, порождает дискуссию о необходимости появления нового типа менеджера.

Г). *Менеджер-интеллектуал* — управленец, обладающий комплексом новых компетенций, дающих способность работать в условиях перманентного инновационного процесса, решать глобальные задачи, ориентироваться в многофакторной и многоаспектной экономике. Именно такой менеджер позиционируется сторонниками научного крыла в качестве адекватного ответа вызовам современного общества.

Чем же конкретно должен заниматься такой менеджер, к какой деятельности он должен быть готов? Обратимся к Атласу новых профессий, выпущенному Московской школой управления СКОЛКОВО и Агентством стратегических инициатив по итогам исследования «Форсайт компетенций 2030», отражающему



- 1 – техническое образование (42%)
- 2 – экономическое образование (23%)
- 3 – техническое, экономическое образование (18%)
- 4 – экономическое и прочее образование (6%)
- 5 – прочее (врачи, юристы, военные и т.д.) (9%)
- 6 – без образования (2%)

Рис. 2. Образование российских миллиардеров (список *Forbes* 2010 г., $n = 398$)

востребованные профессии будущего в 19 отраслях, в том числе в сфере менеджмента [8]. В каждой из профессий подчеркивается характер требуемых компетенций — кросс-отраслевая или внутриотраслевая специализация. В области менеджмента к числу новых авторов относятся профессии форсайтера, корпоративного антрополога, модератора сообществ пользователей и ряд других. Одна из базовых компетенций во всех этих профессиях — системное мышление и межотраслевая коммуникация.

Новая парадигма управленческого образования — опора на трансдисциплинарность. Рассмотрев все возможные модели, вернемся к исходному вопросу об эталонной модели современного эффективного менеджера. Процитируем еще раз Атлас. По логике его авторов, не имеет большого значения, где учатся азам системного мышления. Косвенно правильность данного подхода подтверждается, например, результатами исследования образования российских участников списка *Forbes*. «Чистых технарей» в нем почти в 2 раза больше, чем «чистых экономистов» (рис. 2).

В итоге можно сделать вывод о том, что учить менеджеров все-таки необходимо. Немаловажный вопрос в этой связи: как учить? В этом контексте возникает идея о необходимости формирования у будущих менеджеров трансдисциплинарной картины мира.

В настоящее время подобный опыт реализуется преподавателями Уральского федерального университета, предложившими новую парадигму управленческого образования (рис. 3). Мы поддерживаем идею наших коллег, однако настаиваем на трансдисциплинарном, а не междисциплинарном подходе, где дисциплинарные границы сохраняются, несмотря на взаимодействие наук [9].

Трансдисциплинарность — это принципиально новый взгляд на понимание предметной области науки вне дисциплинарных границ. В частности, Е.Н. Князева указывает на то, что трансдисциплинарность характеризует такие исследования, которые идут сквозь границы многих дисциплин, выходят за пределы конкретных дисциплин, что следует из смысла приставки «транс». Тем самым создается холистическое видение предмета исследования. Трансдисциплинарные исследования характеризуются переносом когнитивных схем из одной дисциплинарной области в другую, разработкой и осуществлением совместных проектов исследования. Иными словами, трансдисциплинарность — это исследовательская стратегия, которая пересекает дисциплинарные границы и развивает холистическое видение [11].

В методологическом плане трансдисциплинарность означает необходимость рассмотрения явлений действительности вне рамок какой-либо одной научной дисциплины.

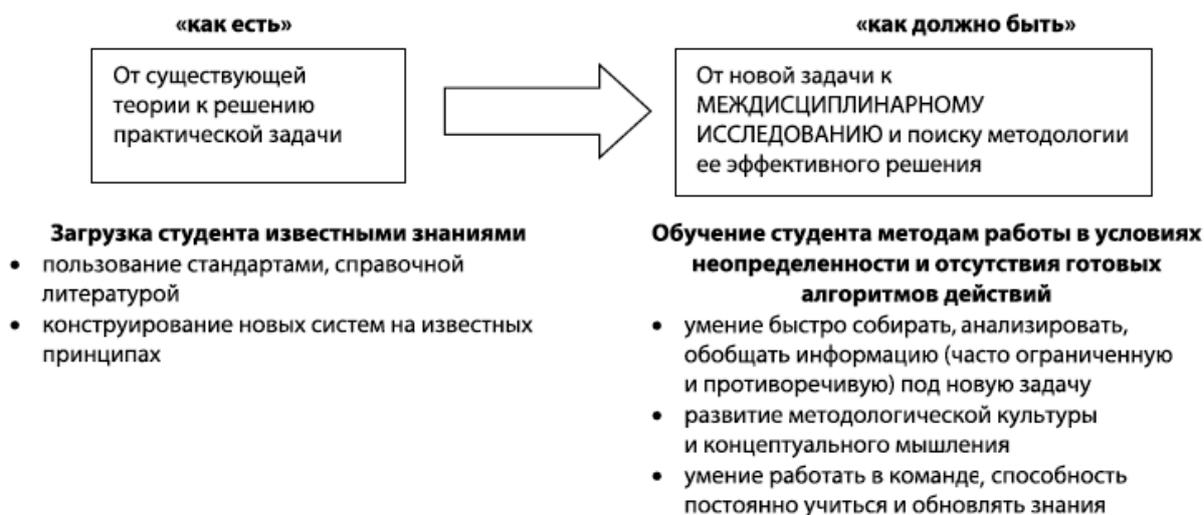


Рис. 3. Новая парадигма управленческого образования [10]

Например, «корпоративная антропология» — каков ее предмет? Ответ на этот вопрос дают К. Мадсбьерг, М. Расмуссен, авторы статьи «Пришел антрополог в бар...», опубликованной в журнале «Гарвард Бизнес Ревью Россия» [12]. Они говорят о необходимости широкого использования в процессе принятия управленческих решений методологического аппарата гуманитарных наук — социологии, политологии, философии, социальной антропологии. В частности, предлагается строить маркетинговые исследования на феноменологическом подходе Э. Гуссерля, основанном на погружении в реальную действительность с последующим выявлением ее сущности. По мнению авторов статьи [12], именно гуманитарные науки предлагают иной способ понять потребителя, его внутренний мир и его связь внешней реальностью.

В заключение следует отметить, что внедрение парадигмы трансдисциплинарности крайне актуально для управленческих наук. Особая

значимость формирования трансдисциплинарной картины мира в управленческих науках обусловлена тем, что предметом их изучения выступает сложная система социально-экономических отношений, охватывающих потребителей, организации, сотрудников, партнеров, общество. В настоящее время управленческие науки часто воспринимаются как дисциплины-пасынки, не имеющие собственного предмета, методологии и инструментария, использующие достижения других наук, а значит, априори не являющиеся чем-то значительным, заслуживающим серьезного внимания, тем, на что нужно тратить четыре года, а то и больше времени для обучения в университете. В идеологии же трансдисциплинарности можно существенно повысить научный статус управленческих дисциплин, сформировать их новое позиционирование и привлечь к обучению на факультетах менеджмента новое поколение будущих эффективных управленцев-интеллектуалов.

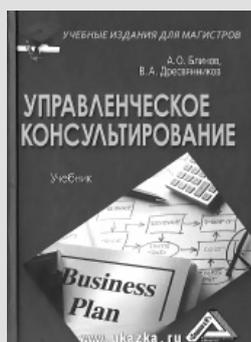
Литература

1. *Мокишев В.А.* Переоткрывая для себя «картины мира // Образовательный диалог. 2012. № 4 (93). С. 1.
2. *Селицкий В.С.* Синергетика и практическое управление системами // Вестник ГГТУ им. П.О. Сухова. 2009. № 4. С. 109–116.
3. *Гительман Л.* Учить быть менеджером // Эксперт-Урал. 2014. № 18–19. URL: <http://expert.ru/ural/2014/19/uchit-byit-menedzherom/> (дата обращения: 10.09.2014).
4. *Никитина Ю.* Когда плита лучше парты // РБК. 2014. № 5. URL: <http://rbcdaily.ru/magazine/trends/562949991277122> (дата обращения: 10.09.2014).
5. *Общероссийский классификатор занятий.* URL: <http://classifikators.ru/okz> (дата обращения: 10.09.2014).
6. *Минцберг Г.* Профессия — менеджер // В сб. Стратегический процесс. СПб.: Питер, 2001. 688 с.
7. *Московская А.А.* Профессионализация менеджмента: цели, барьеры, перспективы. URL: http://www.hse.ru/data/2013/11/21/1334338880/Moskovskaya_professionalizacia_managmenta.pdf (дата обращения: 10.09.2014).
8. *Атлас новых профессий.* М., 2014. URL: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf (дата обращения: 10.09.2014).
9. *Хмелькова Н.В.* Трансдисциплинарный подход в маркетинге и менеджменте // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 8. С. 99–107.
10. *Гительман Л.Д., Магарил Е.Р., Ходоровский М.Я.* Междисциплинарный подход в формировании компетенций менеджеров для инновационной экономики // Экономика региона. 2014. № 1. С. 174–184.
11. *Князева Е.Н.* Трансдисциплинарные стратегии исследований // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2011. № 10 (112). С. 193–201.
12. *Мадсбьерг К., Расмуссен М.* Пришел антрополог в бар... // Harvard Business Review Россия. Март 2014. URL: <http://hbr-russia.ru> (дата обращения: 10.09.2014).

References

1. Moksheyev V.A. Rediscovering pictures of the world. *Obrazovatel'nyj dialog*, 2012, vol (93), p. 1 (in Russian).
2. Selitsky V.S. Synergetics and practical systems management. *Vestnik GGTU im. P.O. Suhogo*, 2009, vol. 4, pp. 109–116 (in Russian).
3. Gitelman L. Teaching to be a manager. *Ekspert-Ural*, 2014, vol. 18–19. URL: <http://expert.ru/ural/2014/19/uchit-byit-menedzherom/> (accessed: 10.09.2014) (in Russian).
4. Nikitina Yu. When the cooker is better than the student's desk. *RBC*, 2014. vol. 5. URL: <http://rbcdaily.ru/magazine/trends/562949991277122> (accessed: 10.09.2014) (in Russian).
5. National occupation classifier. URL: <http://classifikators.ru/okz> (accessed: 10.09.2014) (in Russian).
6. Mintzberg H. Profession: Manager. *Strategicheskij process*. SPb.: 2001, 688 p. (in Russian).
7. Moskovskaya A.A. Professionalization of management: goals, barriers, and prospects. URL: http://www.hse.ru/data/2013/11/21/1334338880/Moskovskaya_professionalizacia_managmenta.pdf (accessed: 10.09.2014) (in Russian).
8. Atlas of new professions. Moscow, 2014. URL: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf (accessed: 10.09.2014) (in Russian).
9. Khmelkova N.V. The transdisciplinary approach in marketing and management *Problemy teorii i praktiki upravlenija*, 2014, vol. 8, pp. 99–107 (in Russian).
10. Gitelman L.D., Magaril E.R., Khodorovsky M.Y. Interdisciplinary approach in the formation of managers' competences for innovation economy. *Ekonomika regiona*, 2014, vol. 1, pp. 174–184 (in Russian).
11. Knyazeva E.N. Transdisciplinary research strategies. *Vestnik TGPU*, 2011, vol. 10 (112), pp. 193–201 (in Russian).
12. Madsbyerg K., Rasmussen M. An anthropologist came to a bar... *Business Review Rossiya, March, 2014*. URL: <http://hbr-russia.ru/prodazhi-i-marketing/marketingovaya-politika/a13369/#ixzz3HA9sTZbM> (accessed: 10.09.2014) (in Russian).

КНИЖНЫЕ НОВИНКИ



Блинов А.О., Дресвянников В.А. Управленческое консультирование: учебник. М.: Дашков и К, 2016. 212 с.

В учебнике развернуто представлены теоретические знания о консалтинге с учетом эволюции его развития, мирового и российского опыта, современной практики, учитывающей переход мирового сообщества к экономике знаний. В нем рассматриваются основные понятия и классификация управленческого консультирования как формы бизнеса. Особое внимание уделяется подходам, принципам, методам управленческого консультирования, имеющим практическое значение.

Представлены отношения между консультантом и клиентом, процесс их взаимодействия. Рассматриваются особенности внутреннего и внешнего, экспертного, процессного, проектного, обучающего консалтинга, а также его различных специфических видов. Отражено консультирование по управлению информацией, знаниями, интеллектуальным капиталом организации.

Для студентов магистратуры, бакалавриата и специалитета, руководителей и специалистов предприятий, предпринимателей, начинающих и практикующих консультантов.