

*УЧЕБНИК
ДЛЯ ВУЗОВ*

Г. Латфуллин, А. Райченко

Методология управления

**ДОПУЩЕНО
МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ РФ**



Г. Латфуллин, А. Райченко

Методология управления

Допущено Министерством образования Российской Федерации
в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся
по специальностям 061100 «Менеджмент организации», 061000 «Государственное
и муниципальное управление»



Санкт-Петербург · Москва · Екатеринбург · Воронеж
Нижний Новгород · Ростов-на-Дону
Самара · Минск

2019

ББК 65.290-2я7
УДК 658.1(075)
Л27

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор, завкафедрой «Управление проектом» Института бизнеса в строительстве и управления проектом *Разу Марк Львович*; кафедра «Теория организации и управления» Государственного университета управления.

Латфуллин Г., Райченко А.

Л27 **Методология управления: Учебник для вузов.** — СПб.: Питер, 2019. — 240 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»).

ISBN 978-5-4461-1036-0

В предлагаемом учебнике приводится классическое представление методологии управления как единой основы профессиональной организации научного исследования, профильного образования и прикладной практической деятельности в сфере управления. Авторы выявляют и анализируют общие методологические основы организации исследований, обучения и воздействий в научной, образовательной и практической деятельности в сфере управления. Пособие отличает комплексное изложение обоснования, постановки и применения общей методологии исследовательского, образовательного и прикладного процессов управления, обеспечивающей единую основу выявления, анализа, освоения, оценки и применения современных ресурсов организации целенаправленного воздействия. Учебник рассчитан на обучающихся и исследователей всех уровней — от бакалавриата до аспирантуры и преподавателей, осваивающих программы повышения квалификации.

16+ (В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ.)

ББК 65.290-2я7
УДК 658.1(075)

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

Оглавление

Введение	5
Глава 1. Методологическое обоснование управления	7
§ 1.1. Методологические основы науки и практики управления	7
§ 1.2. Основные составляющие методологии управления	15
§ 1.3. Роль общей методологии управления.....	22
§ 1.4. Особенности постановки методологии управления	30
§ 1.5. Опережающее развитие как приоритет методологии	40
Глава 2. Формирование методологии управления	49
§ 2.1. Подходы к общей методологии управления.....	49
§ 2.2. Принципы методологии управления	59
§ 2.3. Аппарат обеспечения общего языка науки и практики	67
§ 2.4. Место и роль целеполагания в методологии управления.....	75
§ 2.5. Парадигма как концептуальная основа методологии	89
Глава 3. Актуальные разработки методологии управления.....	98
§ 3.1. Становление методологии управленческого образования ...	98
§ 3.2. Ретроспективный подход в управлении	102
§ 3.3. Управленческая антропология.....	114
§ 3.4. Прикладной формат методологии управленческого образования	122
§ 3.5. Цифровизация управления	128
Глава 4. Приоритеты применения методологии управления	138
§ 4.1. Типология объектов управления.....	138
§ 4.2. Соотношение управления и менеджмента.....	152
§ 4.3. Позиционирование исследований управления	160
§ 4.4. Адаптация профессиональных компетенций управления ..	171
§ 4.5. Ориентация управленческого образования на заказ работодателя	178

Глава 5. Ресурсное обеспечение методологии управления	187
§ 5.1. Конфигурация позиционирования методологии управления.....	187
§ 5.2. Формирование ресурсов методологического обеспечения управления.....	194
§ 5.3. Кооперация ресурсов в процессе исследования и воздействия	203
§ 5.4. Интерактивные форматы применения методологии управления.....	211
§ 5.5. Модернизация методологии управления	220
Заключение	231
Список использованной литературы.....	233

Введение

Исследовательский, образовательный и прикладной процессы профессиональной деятельности в сфере управления изначально связаны общей целью проведения, органичной последовательностью и содержательной преемственностью. В последнее время такие связи все активнее расширяются и углубляются на основе принятия стратегического направления на интеграцию науки и профессионального управления. Это не только естественно, но и совершенно необходимо, поскольку выполнение современных требований к результатам исследования, освоения и задействования профессиональных ресурсов в сфере управления возможно только при единой организационной основе. На перспективную постановку таких задач, конструктивную разработку и результативное применение их решения направлены фундаментальные и прикладные исследования и их результаты, представленные в учебнике.

В данном учебнике изложение материала основывается на классическом понимании методологии управления как единой основы организации научного поиска и прикладной деятельности. Этим обуславливается обоснование и представление общего для всех таких процессов состава и содержания методологии, обеспечивающих единство подходов и принципов, категорийно-понятийного аппарата и типологии классификаций, форм и методов их организации и проведения. Представленную концепцию отличает комплексное изложение обоснования, постановки и применения общей методологии исследовательского, образовательного и прикладного процессов управления, обеспечивающей единую основу выявления, освоения и задействования профессиональных ресурсов управления.

Ключевым приоритетом обоснования, разработки и применения представленной общей методологии является стратегическая ориентация предлагаемой ею организации на опережающее развитие науки, образования и практической деятельности в сфере управления.

С этой целью обосновываются и формируются состав и содержание единого теоретико-методологического комплекса опережающего развития науки, образования и практической деятельности в сфере управления. Обоснование, постановка и прикладное использование такого комплекса позволяют организовать перспективно ориентированное согласование содержания и проведения целенаправленного исследования и воздействия на основе фундаментальных и прикладных разработок, апробаций, внедрения и сопровождения применения результатов исследований, проводимых учеными кафедры теории управления Государственного университета управления.

Глава 1. Методологическое обоснование управления

§ 1.1. Методологические основы науки и практики управления

В настоящее время методология как учение об организации того или иного вида деятельности изначально определяется, обосновывается, представляется фундаментальным инструментарием его познания, понимания и осуществления. В исследовательской деятельности вместе с теорией методология представляет ключевые составляющие любой современной науки, конструктивное взаимодействие и последовательное совершенствование которых целенаправленно обеспечивают поступательное развитие общественного прогресса. При этом каждая из этих составляющих основывается, содержательно насыщается, перспективно направляется соответствующим принятой методологии стратегически ориентированным стремлением открытия неизвестного, разработки инновационного, представления оригинального, решения сложного, достижения желаемого результата. С этих позиций именно методология, определяя организацию всего процесса и пространства современных исследований, образования и профессиональной практической деятельности, должна изначально приоритетно стратегически ориентировать и организационно нацеливать процессы научного познания на поступательное развитие.

Методология как учение об организации исследований, образования и профессиональной деятельности концептуально определяется, содержательно разрабатывается, логически строится на общей конструктивной научной основе. В сфере управления это изначально приобретает особое значение, поскольку в той или иной степени обосновывает, ориентирует и обеспечивает координацию этих видов человеческой деятельности. Такое значение

проявляется в том, как методология управления определяет подходы, концепции, конфигурации анализа, разработки, построения, представления и реализации основных положений, целей, задач и путей их решения как в теории, так и на практике. Действительно, в реальной человеческой деятельности нет и не может быть организации, которая в той или иной степени не была бы обусловлена каким бы то ни было структурирующим, целеориентирующим, определяющим управленческим воздействием. При этом необходимо прежде всего понимать, что собственно такое воздействие и вся совокупность его построений, представлений, применений изначально целенаправленно организуются на основе соответствующей методологии.

Методология управления ценна прежде всего не сама по себе, а в силу того, что именно с ее помощью как исследователь, так и практик способны конструктивно, результативно, эффективно организовать свою целенаправленную прикладную деятельность. В управленческой сфере именно это положение и определяет основные задачи методологического обеспечения исследования и применения профессиональных ресурсов, формируемых освоением и использованием всего спектра самых разнообразных возможностей целенаправленного воздействия [29]. В таком фундаментальном понимании методология управления становится единой организационной основой целенаправленного построения и освоения любой системы научных исследований и практической организации управленческой деятельности в целом и каждой из их составляющих в частности.

Методология как единая организационная основа теории управления обеспечивает преподавание комплекса соответствующих учебных дисциплин, освоение и закрепление формируемых им компетенций, последующих их адаптации и использования на практике. Очевидно, что только на этой основе можно организовать квалифицированную постановку и адекватное применение единого профессионального языка, унифицированное восприятие, понимание и использование общих структурных и процедурных построений, систематизированное представление, оценку и корректировку получаемых результатов целенаправленного воздействия. В этом

плане методология действительно становится единым и перспективно ориентированным фундаментом, конструктивным форматом и эффективным инструментом исследования, представления, изложения, изучения, освоения, адаптации и применения соответствующих знаний, умений и навыков профессионального управления.

Методология управления в виде целенаправленного воздействия современных представлений, разработок, ресурсов и т. п. представляет собой достаточно сложную, вероятностную, динамично развивающуюся модель интеллектуальной организации [23; 41]. Ее содержание достоверно представляется и реализуется организацией логической последовательности проведения фундаментальных научных исследований, разработки учебных программ, обеспечением процессуального сочетания и взаимодействия широкой палитры форм организации учебно-исследовательской деятельности, конкретных методик выявления, освоения и закрепления профессиональных компетенций целенаправленного воздействия. При этом как исследовательский, так и прикладной процессы выстраиваются на единой и конструктивной методологической основе обеспечения целенаправленной самоорганизации их участников как обязательного методического начала формирования общей системы организации исследования, познания и освоения базового состава профессиональных компетенций, и уже поэтому приобретают конкретное прикладное выражение.

Совершенство постановки и применения методологии управления, разрабатываемых и используемых на ее основе методов и приемов исследования и освоения ресурсов сферы управленческих знаний, умений и навыков во многом определяет современное сознание ученого-исследователя, обучающегося или повышающего квалификацию, и практикующего менеджера. Интеллектуальные возможности их функционирования и развития, модели и процедуры мышления, достигаемый ими уровень общей и профессиональной квалификации во многом определяются методологической общностью исследований и разработок. Это позволяет сделать важный для организации познания управления вывод о том, что фундаментальное научное исследование и непосредственное освоение содержания управленческих дисциплин способны настолько адекватно

отразить область знаний, насколько уровень развития методологии исследований и применяемые методики целенаправленного воздействия адекватны организации формирования, функционирования и развития объектов и субъектов управления.

Особое значение общности методологии в обеспечении исследования, представления, накопления и применения профессиональных знаний управления имеет сущность происходящего в процессе целенаправленного воздействия. Она заключается в том, что общепринятая парадигма управления как система знаний транслируется, адаптируется и трансформируется во множество вариантов индивидуальных интеллектуальных представлений о ней. Более того, в сознании каждого исследователя формируется комплекс таких представлений в виде некоей методологической модели построения и применения профессиональных знаний комплекса управленческих преобразований. В процессе практической деятельности эта модель последовательно преобразуется и интегрируется в общую систему профессионального понимания и использования теоретических знаний и практических навыков управления. Многофакторность, дискретность и комплексность данного процесса обеспечивают необходимость и возможность эффективного разделения и целенаправленной кооперации составляющих методологии фундаментальных и прикладных исследований и образовательной и профессиональной деятельности в сфере управления.

Анализ наиболее эффективных моделей организации управления позволяет сделать вполне обоснованный вывод о том, что именно от адекватного соотношения методологии исследуемого и исследователя, объекта и субъекта воздействия зависит результат их взаимодействия. Таким образом, управление как понятие, наука, вид профессиональной деятельности представляет собой некую упорядоченную интеллектуальную производительную систему, конструктивное определение взаимосвязей в которой совершенно необходимо для полного и всестороннего раскрытия сущности целенаправленного воздействия. Концептуально и одновременно комплексно место методологии в исследованиях, образовании и воздействии в сфере управления представлено на рис. 1.1.

Модель позиционирования, представленная на рис. 1.1, контрастно выделила ведущее место методологии, обусловившее ее воздействие на организацию научной и практической деятельности. Составом и конфигурацией взаимодействия элементов этой модели выделяется конструктивное единство их интеграции в процессе управления, обеспечиваемое общей организационно-исследовательской основой накопления и применения профессиональных знаний. Очевидно, что с развитием науки и практики целенаправленного воздействия значение такого единства только возрастает, подчеркивая необходимость обоснования не только реалий постановки, но и перспектив развития методологии научных исследований, образовательной и прикладной профессиональной деятельности в сфере управления.

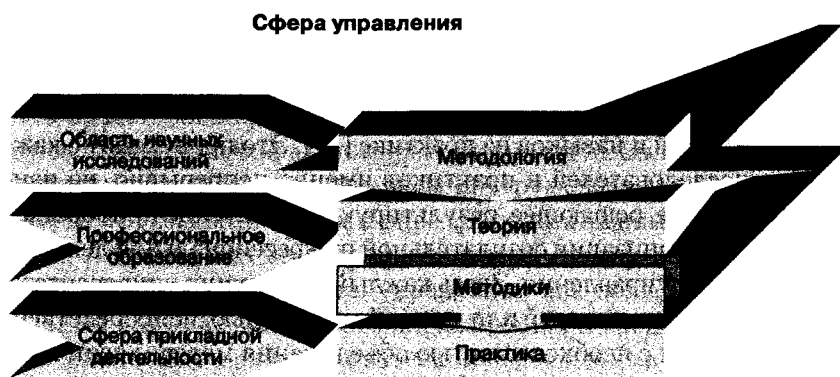


Рис. 1.1. Место методологии в исследовании, освоении и воздействии управления

Активно развиваемые в последнее время инновационные подходы к формированию, позиционированию, совершенствованию методологии [25; 19], установлению новых моделей ее соотношения с методами, приемами, инструментарием исследований науки управления подчеркивают фундаментальное значение перманентной модернизации такой основы в конструктивной организации научной и прикладной профессиональной деятельности. Причем непрерывность модернизации вовсе не означает радикальность обновления

методологии, эволюционная преемственность поступательного развития которой реализуется на единой концептуальной основе. Собственно, единство методологии во многом и обеспечивает ее концептуальную стабильность, поддерживая адаптацию содержания общим требованиям организации научных исследований и практической деятельности в сфере управления. Вместе с тем именно преемственность убедительно показывает необходимость и неизбежность органичного единства и конструктивного взаимодействия теории и методологии в системах научных знаний и образовательных процессов современной науки, высшей школы, профессиональной деятельности персонала управления организаций в целом и управленческого образования в частности.

Изначально воспринимаемое методологией как всеобщий тренд естественное стремление исследователя, обучающегося, практика определить и использовать возможности организации устройства окружающего мира именно на ее основе последовательно трансформируется в конструктивное освоение и применение получаемых знаний, умений и навыков на практике [17]. Это происходит с каждым из исследователей и практиков именно непрерывно, но наиболее значимое, решающее, результирующее значение приобретает в процессе организации созидательной профессиональной деятельности в сфере управления. Здесь каждый выпускник университета, будь то бакалавр, магистр или ученый со степенью, непосредственно встречается с необходимостью объединения методологии и теории, методики и практики агрегирования полученных знаний с освоением профессиональных умений и овладением практически навыками. Результатом являются адекватная адаптация и применение профессиональных компетенций, полученных и закреплённых в ходе обучения и исследования в процессе эффективного достижения поставленных организацией целей.

Декомпозиция этих процессов на разделение, распределение, специализацию и кооперацию как исследовательской, так и прикладной профессиональной деятельности становится наиболее ярким проявлением методологического потенциала развития науки управления в целом, освоения и применения современных знаний, умений и навыков управления на практике в частности.

Задачи, ставящиеся и решаемые на основе освоенных профессиональных компетенций исследователя или практикующего менеджера, действующих в сфере управления, а также получаемые результаты во многом определяются представляемой, принимаемой и применяемой ими единой методологией научных исследований, освоения содержания комплекса управленческих дисциплин, практического осуществления целенаправленного воздействия. Освоение и использование методологии обусловлено способностью применяющего ее выбрать, адаптировать и использовать получаемые знания, умения и навыки компетенции в соответствии с реально достигнутым состоянием и ставящимися целями функционирования и развития исследуемого или оцениваемого объекта управления.

Постановка и применение единой методологии научных исследований, профильного образования и профессиональной деятельности в сфере управления иллюстрируют возможность универсального представления и использования состава и содержания науки целенаправленного воздействия ее парадигмой как стройной и лаконичной моделью, комплексным инструментарием общепринятой структуризации системы определяющих знаний. С одной стороны, это позволяет всесторонне и исчерпывающе полно отразить основные положения науки управления как области фундаментальных научных знаний, комплекса общих и специальных учебных дисциплин и вида практической деятельности в единой универсальной концепции парадигмы [27; 35]. С другой стороны, постановка и применение парадигмы обеспечивают действительно эффективную благодаря своей универсальности методологическую основу профессионального освоения и прикладного применения получаемых знаний, умений и навыков управления как в процессе пожизненного непрерывного уровневого профессионального образования, так и в ходе непосредственной практической деятельности выпускника университета. Более подробно вопросы постановки и применения парадигмы как основы методологии управления будут рассмотрены ниже.

Оценивая детерминированное определение единства методологии науки и практики, важно уточнить, что выделение требования

единства наряду с характеристикой общности постановки и применения организации управления не только не противоречит друг другу, но и становится действительно конструктивным и востребованным форматом. Данное утверждение основывается на том, что методологическое единство определяет приоритетно единую, в отличие от согласованной, постановку организации исследований и профессиональной деятельности в сфере управления. В отличие от этого, общность методологии не только допускает, но прямо предполагает фундаментальную опору на нее самых разнообразных, в том числе и весьма специфических, построений, конкретизаций, декомпозиций, учитывающих особенности построения и реализации самодостаточных процессов исследований и профессиональной деятельности в сфере управления. Выборочное применение или даже прямое сочетание этих опций в определении методологии управления позволяет максимально использовать расширения соответствующих ресурсов организации как в научной, так и в прикладной деятельности.

Рассмотренные в данном параграфе основные положения обоснования, постановки и позиционирования методологии управления концептуально определили и конструктивно выделили общее понимание ее ключевых составляющих. К ним можно отнести, например, такие, как общие для науки и практики объект и предмет управления, единые для комплекса управленческого образования и содержания профессиональной деятельности в сфере управления профессиональные компетенции и т. д. Такие общность и единство многократно детерминируются и специализируются сложным составом целенаправленных воздействий, многовариантным построением и развитием обеспечивающих их процессов и проводящих их систем, разнообразным содержанием ставящихся и решаемых задач, широким спектром условий и факторов их разработки, принятия и осуществления. Очевидно, что такое логически обоснованное построение опирается на комплексное сочетание классических и инновационных подходов к организации исследований, образования и профессиональной деятельности в сфере управления, предметно рассматриваемых в следующих главах и параграфах учебника.

§ 1.2. Основные составляющие методологии управления

С позиций современного научного представления методологию как целостное, фундаментально ориентированное и объектно адаптированное организационное учение концептуально определяет состав объединяемых им положений и конфигурация его построения, отражающие сущность организации того или иного вида деятельности [14; 33]. Руководствуясь этим предположением, прежде всего необходимо определиться с составом, во многом обуславливающим возможности и целесообразность выбора и применения конкретной конфигурации позиционирования и взаимодействия его элементов. Именно состав основных положений методологии, их определения, ориентация, применение формируют требования к выбору, адаптации, постановке той или иной конфигурации их взаимного позиционирования. Вместе с тем важно понимать, что как состав, так и конфигурация представления и позиционирования методологии конкретной области знаний и сферы деятельности могут в той или иной степени диверсифицироваться в зависимости от специфики объектов и предметов их адаптации и применения.

Как учение об организации методология объединяет достаточно широкий спектр организационных положений, представляемых подходами, аппаратом, целеполаганием и другими составляющими, определяющими построения, ресурсы и приоритеты исследований, разработок и реализаций, применяемых в конкретной области деятельности [9; 42]. При этом, как было отмечено выше, в ходе определения ее составляющих необходимо учитывать, что методология оставляет за теорией собственно определение состава и содержания закономерностей, принципов, методов и других понятий данной сферы деятельности, характеризуя исключительно ее организационную основу и логическое построение. Именно с этих позиций практически в любых представлениях состава конкретной методологии, помимо подходов и других приведенных составляющих, выделяются такие специализирующие сферы ее применения положения, как, например, правила, логика, инструментарий и т. п. Все это дает основания полагать, что состав методологии

управления в целом достоверно определяется сводом устоявшихся общих и конкретных положений, принципиально отражающих организацию исследования, освоения и осуществления целенаправленного воздействия.

Проведенные авторами сопоставления убедительно показывают, что конкретизация по спектру, составу, содержанию конкретных адаптированных положений методологии научных исследований так или иначе может отличаться от методологии образовательного процесса или прикладной профессиональной деятельности. В сфере управления на эти отличия может оказывать весьма существенное влияние исключительное разнообразие особенностей объектов целенаправленного воздействия, целей и условий его разработки и реализации соответственно [4]. Вместе с тем стратегическая согласованность конечных целей, универсальная конфигурация объектно-предметных взаимосвязей, логически востребованная преемственность этапов и стадий изначально обуславливают необходимость формирования единой основы выработки, представления и применения общего состава и содержания ключевых положений методологии научных исследований, образовательных процессов и практики управления.

Такое единство обуславливается как очевидной необходимостью непрерывного обновления, согласования, освоения и применения общего профессионального категорийно-понятийного аппарата, так и постоянно растущей востребованностью его своевременного приведения в соответствие с восприятием фундаментальных и прикладных исследований процессами обучения и воздействия. Последнее положение, наиболее точно определяющее понятие модернизации методологии, становится все более актуальным и востребованным в ходе апробации, адаптации и применения современных ресурсов и конкретных возможностей организации исследований управления [11]. Это объясняется постоянно возрастающими темпами обновления не столько содержания каждого из них, сколько собственно составами как основополагающих, так и других общих положений методологии управления, перманентно наращиваемыми постановкой и применением инновационных подходов, принципов и построений.

Важно понимать, что подобная модернизация отражает, объединяет, представляет как перманентное обновление собственно состава положений методологии управления, так и приведение в соответствие с требованиями времени качественного содержания каждого из них. Это особенно важно учитывать сегодня, поскольку классическое восприятие методологии позиционировало ее как существенно более консервативное учение, даже по сравнению с теорией. Между тем постоянное обновление приоритетов или даже целенаправленное оснащение методологии новыми адекватными актуальным требованиям научного развития ресурсами становится принципиальным отличием постановки и построения такого учения в XXI веке. Так, все более укрепляющееся позиционирование процессного подхода к исследованию, освоению и применению целенаправленного воздействия не просто сопутствует, но определяющим образом направляет инновационную разработку его содержания на активизацию принципиально новых ресурсов управления. Наиболее наглядно это видно на примере все более активной постановки и применения формата «дорожной карты», качественно усложняющего построения традиционной процедуры выработки, принятия и реализации целенаправленного воздействия, а также поэтапного сопровождения усложнения механизма управления ею.

В реальности такой достаточно новый формат выделения и позиционирования составляющих конкретной модификации применения методологии процессного подхода к управлению обуславливает, например, выработку и реализацию «сканирующих» построений организации исследований, освоений и использований научных разработок целенаправленного воздействия в практическом управлении [28; 39]. Он позволяет целенаправленно и конструктивно опираться на оценочное сопровождение поэтапного осуществления процесса корректировкой структурно-полномочных построений обеспечения его постановки и проведения. Так, в инновационных разработках управления проектом он применяется в качестве последовательности обновляющихся створов модификаций организационной структуры управления, обеспечивающих максимально эффективную реализацию приоритета, соответствующего решаемым задачам конкретного органа руководства организацией.

Подробнее такие оригинальные и инновационные составы и построения методологии будут рассмотрены далее, здесь же мы только приводим пример того, каким образом может реализоваться этот подход в организации фундаментальных исследований управления. Вместе с тем проведенный выше анализ окончательно убеждает в необходимости конкретизации базового состава методологии исследований, освоения и применения управления как фундаментальной организационной основы науки, образования и практической деятельности в данной сфере. Именно он позволяет, декомпозируя постановку и раскладывая методологии на составляющие, конструктивно определить их, выявить значение каждого элемента, позиционировать весь их состав в его определении, взаимосвязи и использовании в реальных условиях исследования, освоения и применения в сфере управления.

Проведенный анализ убедительно показал, что для обоснованного выявления сущности и содержания формирования, постановки и применения методологии фундаментальных исследований управления необходимо определить ее основополагающие составляющие и позиционировать их в общей конфигурации ее построения. Наиболее конструктивно его можно представить на основе проведенных ранее исследований и разработок в виде рис. 1.2.

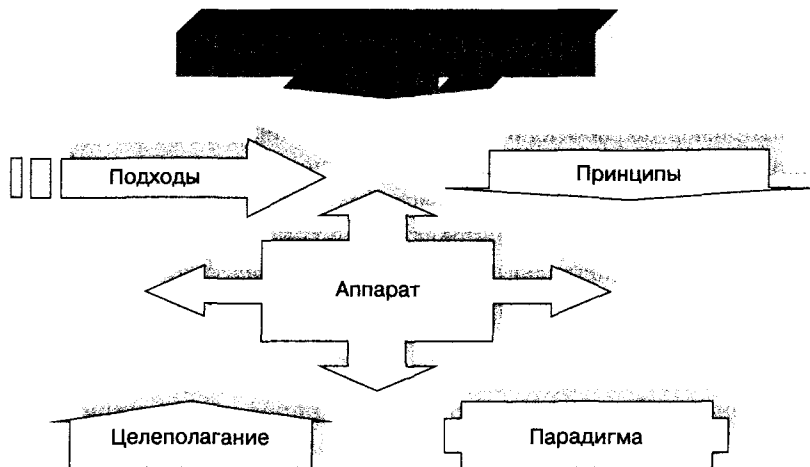


Рис. 1.2. Позиционирование основных составляющих методологии

Определение методологии как учения об организации деятельности обуславливает выделение подхода в качестве ее ведущей категории. Действительно, организация любой деятельности, от исследований до воздействий, прежде всего определяется выбором, постановкой и применением приоритетного подхода или спектра ключевых подходов к ней. Предметная разработка конкретного состава и непосредственного содержания всего спектра подходов единой методологии научных исследований, образования и профессиональной деятельности в сфере управления будет проведена во второй главе учебника, здесь же мы только выделяем позиционирование ее основных составляющих (см. рис. 1.2).

В качестве основной содержательной категории универсальной методологии традиционно выделяют и представляют принципы как совокупность правил, норм, установок организации деятельности, определяющих ее прогнозирование, планирование, построение, реализацию, оценку и корректировку. В ходе осуществления этих этапов именно принципы методологии определяют наиболее существенные основы организации, непосредственно устанавливаемые и предметно адаптируемые в процессе планирования и реализации каждого конкретного вида целенаправленной деятельности. К наиболее общим из таких положений методологии чаще всего относят принципы: главного звена, дерева целей, единства анализа и синтеза, единства стратегии и тактики, единства формы и содержания, общности языка, партитуры, представления и т. п. Постановка и применение этих положений методологии достаточно традиционны, что позволяет уверенно позиционировать принципы на рис. 1.2, допуская возможности проведения в последующих главах детализации и расширения их состава, адаптации и модификации содержания непосредственно к условиям проведения процессов исследования, обучения и профессиональной деятельности в сфере управления.

В настоящее время значительная часть исследователей, преподавателей и практиков [30; 39] представляют состав методологии согласованной совокупностью приоритетных подходов и ключевых принципов организации конкретного вида деятельности. Ряд из них вообще предметно не останавливается на месте, роли, значении методологии, допуская фактически ее слияние с теорией, содержанием,

методами научного познания [8; 26]. В отличие от таких настолько же неубедительных, насколько и тривиальных взглядов, наиболее обоснованное современное представление методологии не ограничивается достаточно традиционным выделением в ее составе принципов и подходов, позиционируя в нем в той или иной степени отличные от них самостоятельные составляющие, требующие существенно более подробного обоснования. Целенаправленнее и предметнее каждая из представленных на рис. 1.2 основных составляющих общей методологии будет рассмотрена в последующих главах, здесь же мы ограничимся достаточно лаконичным обоснованием их выделения и позиционирования в ее составе, допуская его последующее расширение.

В качестве ключевой составляющей методологии в первую очередь следует выделить категориально-понятийный аппарат, или «профессиональный язык», обеспечивающий единство изложения, восприятия, понимания и применения основного состава и конкретного содержания, используемых в описании научной и профессиональной деятельности терминов. Именно единство восприятия, понимания и использования основных понятий и категорий науки в теоретических или прикладных исследованиях и профессиональной практической деятельности обеспечивает органическую преемственность этих процессов. Осознание этого, казалось бы, не допускает возражений, между тем некоторые исследователи [40] настойчиво относят категориально-понятийный аппарат к содержанию теории, выводя его за рамки общей методологии. Подобное построение все более деструктивно развивается сегодня, когда в рамках даже одного научного направления разрабатываются существенно различающиеся концепции, изначально определяющие собственный, принципиально отличный категориально-понятийный аппарат.

На наш взгляд, постановка единого категориально-понятийного аппарата в рамках общей методологии управления сегодня не просто возможна, но совершенно необходима, поскольку только она обеспечивает действительно конструктивную научную среду обоснования, сравнения, сопоставления, оценки и взаимного обогащения самых разных концепций. В контексте разработки общей методологии постановка и применение такого общего аппарата, в свою оче-

редь, обеспечивают понятийное единство определения содержания процессов научных исследований и профессиональной деятельности в сфере управления. Это особенно важно сегодня, когда активное использование, а в чем-то и прямое заимствование зарубежного опыта [20; 42] допускает, если не прямо провоцирует, все больше разночтений и противоречий в сущностных и содержательных вопросах как теоретического исследования, так и профессиональной практической деятельности в сфере управления. Здесь необходимо отметить, что, как ни странно, в практическом взаимодействии таких разночтений существенно меньше, чем в научном.

В качестве самостоятельной, но не всегда выделяемой составляющей общей методологии на рис. 1.2 позиционируется целеполагание как моделирование организации древа целей фундаментальных исследований и прикладной деятельности в сфере управления на конструктивно единой основе. Собственно, содержание постановки и достижения всего разнообразия конкретных целей выходит за рамки методологии, но их организация, ее представление и использование востребуются именно и прежде всего методологически общим подходом, обеспечивающим действительно конструктивную преимственность науки, образования и практики в сфере управления. Введение этой методологической составляющей обуславливается еще и тем, что управление как целенаправленное воздействие изначально выделяет ведущую, ключевую, определяющую роль целеполагания в организации любого вида осознанной деятельности человека.

Как завершающая составляющая общей методологии управления на рис. 1.2 позиционируется парадигма, определяемая как общепринятая устойчивая модель, концепция, фабула представления универсальной организации всех целенаправленных исследований и воздействий. Наглядным примером постановки и применения содержания парадигмы методологии исследования и профессиональной деятельности в сфере управления может служить его традиционное представление в конфигурации разработки и осуществления целенаправленного воздействия субъекта на объект с отражением его результатов в обратной связи. Очевидно, что современное представление парадигмы далеко не первое и, по всей видимости, не

последнее видение этой модели. Так же как основополагающие концепции других областей знаний и сфер деятельности, со временем современная парадигма управления подвергнется обновлению, что отразит соответствующее изменение наших представлений о его организации. Но до тех пор, пока этого не произошло, действующая парадигма будет определять основной состав и базовое позиционирование ключевых понятий и категорий целенаправленного воздействия, а значит, и организацию процессов исследования его проявлений, освоения его ресурсов, применения основных конструкций его понимания в профессиональной деятельности.

Представленный вариант конкретизации и позиционирования состава методологии фундаментальных исследований, профильного обучения и профессиональной деятельности в сфере управления характерен не только для разрабатываемых в настоящем учебнике обоснований и построений. Сегодня он достаточно конструктивно воспринимается, представляется и реализуется в виде непосредственных наполнений состава, организационных построений и прикладных применений как в сфере управления, так и в организации научных исследований и профессиональной практической деятельности в других, самых разнообразных областях. Поэтому концептуальная общность основного состава и базовых конфигураций построения методологии конструктивно обеспечивает все активнее востребуемую сегодня [17; 32] преемственность результатов исследования, освоения и применения как классических, так и инновационных ресурсов управления в самых различных организациях.

§ 1.3. Роль общей методологии управления

Привычное представление фундаментальной науки как единства и взаимодействия теории и методологии достаточно обоснованно и убедительно не только исторически, на сегодняшний день или обозримую перспективу, но и прежде всего с позиций устойчиво развиваемой цивилизацией парадигмы научных исследований и прикладных применений управления. Такой формат методологически декомпозирует все возможные действия на определяющие

состояние исследования и изменяющие его воздействия, в случае если перемены представляются целесообразными. Это позволяет формировать, осваивать и использовать как основополагающие, так и специальные теоретические представления и прикладные разработки в универсально позиционируемом научной средой методологическом формате «исследование – воздействие» [7; 35]. Данное понимание обуславливает необходимость определения не только места, но и роли методологии как учения об организации деятельности в становлении и развитии фундаментальной науки и прикладной деятельности.

Воспринимая исследование как определение состояния, а воздействие как его изменение для достижения определенной цели, мы уже предполагаем необходимость и неизбежность установления логической связи между двумя составляющими этого методологического формата [11; 38]. Вместе с тем важно изначально понимать, что организация такой связи востребована не только и не столько собственно практикой, реализующей теоретические разработки путем их освоения в процессе обучения, но и прежде всего теорией, практически проверяющей разрабатываемые научные концепции, рассматривая прикладную апробацию как критерий истины. Исходя из этого понимания совершенно очевидной представляется непреходящая востребованность в современной равновесной организации установления такой связи, прямо не зависящей ни от одной из взаимно увязываемых ею составляющих. Понятно и то, что такая независимая организация изначально призвана определять, сопровождать и обеспечивать всю процедуру постановки и применения формата «исследование – воздействие» в научных поисках и прикладном применении.

Важно также понимать, что в этой непреходящей востребованности вновь и особенно ярко проявляется необходимость обеспечения единства организации исследований и воздействий, непосредственно обуславливающего преемственность общего процесса развития. В этом проявлении организующая роль методологии выходит далеко за рамки обеспечения конструктивной коммуникации, последовательности и универсальности построения процесса развития, проявляясь самым решительным образом в обеспечении

целенаправленности планирования. Действительно, организуя конструктивную взаимосвязь теории и практики на концептуально единой основе, именно методология закладывает, формирует и обеспечивает постоянную нацеленность всех проводимых исследований и разработок на последовательное достижение поставленных организацией целей. Вместе с тем именно общая методология, обеспечивая последовательность и конструктивность взаимодействия теории и практики, позволяет адаптированно довести, адекватно оценить, значимо представить результат, достоверно определив необходимые и возможные перспективы поступательного развития науки управления.

Именно эта роль методологии, определяющая согласованные перспективы самостоятельного развития как собственно теоретических разработок, так и их прикладного применения, выделяется в фундаментальных исследованиях современной науки, организации обучения и практической деятельности наиболее часто и убедительно. Она контрастно подчеркивает непреходящую востребованность общего методологического обоснования всего процесса формирования, функционирования и развития, от теоретической разработки фундаментальных концепций через инновационные решения ключевых задач к непосредственному практическому применению как актуальных научных исследований, так и результатов организации производительного процесса и прикладного целенаправленного воздействия. Особо выделяемая с этих позиций объединяющая роль методологии целенаправленно завершает исчерпывающее восприятие ее основополагающего значения как общей основы организации научных исследований и практической деятельности в сфере управления в их самом общем представлении.

Общеорганизующая роль методологии обусловлена ее классическим пониманием и постановочным значением в определении парадигмы, направлений, форм и методов фундаментального исследования, конструктивного освоения и прикладного применения профессиональных управленческих компетенций [41]. Вместе с тем собственно организационная роль методологии в фундаментальных исследованиях и профессиональной деятельности в сфере управления не только не исчерпывается непосредственно организацией, но,

напротив, во многом расширяется, углубляется, раскрывается, выходя далеко за рамки конструктивно или формализованно постановочных построений. Это наглядно проявляется в рассмотренной выше необходимости, потребности и потенциале обоснования, разработки, постановки и применения единого подхода к научным исследованиям и прикладной профессиональной деятельности в сфере управления.

Единство организации исследований и использования ресурсов управления в фундаментальном понимании их состава, содержания, направлений развития оказывает определяющее влияние не только на процессы и системы целенаправленного воздействия в целом, но и на осуществление руководства производственными и управленческими подразделениями всех организаций и уровней в частности. Так, именно организационное единство обеспечивает адекватность освоения и применения универсального профессионального языка, общих принципов построения, позиционирования и применения основных моделей и конструкций, корреспонденции форм и методов адаптации и применения профессиональных знаний в практической деятельности.

Вместе с тем фундаментальное значение методологического единства организации исследований как для ученого, так и для практикующего менеджера в сфере управления допускает весьма существенные различия в подходах, оценках и ориентирах. Так, если в науке она определяет построение исследований и разработок в сфере управления, то на практике организация реальных исследований проецируется на палитру имеющихся ресурсов и инструментов, а для руководителей конкретных НИР проведение научных исследований и разработок определяется полномочиями, устанавливаемыми или делегируемыми менеджерам в соответствии с решаемыми задачами. Этим обуславливаются не только возможности различий в организации исследований и прикладной деятельности для тех или иных ученых и организаций, но и востребованность их разработок представителями разных моделей управления.

Возможность этого убедительно объясняет, почему общая методология управления может дифференцированно востребоваться

и адаптированно применяться в постановке и достижении разных научно-исследовательских и прикладных практических целей воздействия. Изначально обеспечивая такую возможность, общая методология исследований и профессиональной деятельности в сфере управления формирует действительно универсальную среду исследования, обучения, действия, конструктивно опирающуюся на реализуемую ею объединительную роль организации научного поиска и целенаправленного воздействия. Очевидно, что именно такое единство становится необходимой платформой, позволяющей комплексно выявлять проблемы и обоснованно вырабатывать их всесторонние решения в виде научно проработанных воздействий, исходя исключительно из конкретных целей, достаточно различных по своей организации процессов познания и воздействия в сфере управления.

При этом устанавливаемая общей методологией единая логика организации процессов исследования, освоения и воздействия в сфере управления позволяет действительно конструктивно осуществлять их на основе универсальных представлений. Так, руководитель исследований и его участники в целом объединяются прежде всего в изучении управляющей и только затем управляемой систем организации в прямой зависимости от специализации ее деятельности, будь это цех, отделение или рабочее место. Ресурсы подчинения становятся здесь прямым инструментом организации, в сочетании с которым руководитель использует широкий спектр других, например экономических или социально-психологических, воздействий. В этих условиях мобилизация и комплексное применение всей палитры ресурсов исследований и воздействий управления на всех уровнях во многом обеспечиваются не только фундаментальностью, но и всесторонностью постановки и применения универсальной методологии.

Так, вводимое единой методологией разграничение обоснованности, глубины и специализации исследований состава и содержания ресурсов управления по полномочиям и уровням организации существенно повышает репрезентативность, достоверность, целенаправленность их оценки. Они конструктивно востребуются в виде принципов, методов, форм установления иерархии, распределения полномочий, введения ранжирования исследования, обучения, воз-

действия. Решающее значение здесь приобретает распределение исследовательских ресурсов в реальной организационной структуре научного или производственного формирования с целью обеспечения ее эффективного функционирования, что содержательно разрабатывается и конструктивно реализуется соответствующими административными положениями.

Принципы мобилизации и использования ресурсов, выделяемые и позиционируемые на основе постановки единой методологии категории управления, раскрывают еще одну ее метаморфозу, реализующуюся в организации исследований управления и использования их результатов. Она проявляется, например, в специфичности обоснования разграничения полномочий и распределения возможностей их осуществления между руководителями, специалистами и исполнителями функций управления исследованиями различных организаций. Актуальное значение методологии фундаментальных исследований управления постоянно нуждается в детальном выявлении и комплексном представлении, которые выделяются в качестве спектра направлений фундаментальных исследований и освоения возможностей науки и практики целенаправленного воздействия, выделенных в табл. 1.1.

Таблица 1.1. Проявление роли методологии управления

Роль	Объединяющая	Выстраивающая	Координирующая	Унифицирующая
В планировании	Концепция	Последовательность	Спецификация	Установление
В исследовании	Основа	Логика	Структуризация	Выявление
В разработке	Построение	Преемственность	Кооперация	Распределение
В воздействии	Целеполагание	Процедура	Конфигурация	Воздействие
В оценке	Аппарат	Программа	Кооперация	Понимание

Важнейшей координирующей ролью методологии исследований управления становится построение определенной конфигурации взаимосвязей между ее отдельными составляющими, их интеграция

в актуальные модели и механизмы. Конфигурация этих связей конструктивно определяет состав, содержание и целесообразность применения разработок в тех или иных процессах и системах управления научных, образовательных и производственных организаций. В условиях, когда содержание и использование ряда из этих связей еще далеко не определено, эта роль обуславливает необходимость специального исследования их влияния на эффективность современного уровня развития методологии.

Классификация, представленная в табл. 1.1, становится конструктивной основой для дальнейшего раскрытия, специализации и применения исследований и разработок роли методологии с самыми разнообразными целями, в самых различных процессах управления. Развиваясь и адаптируясь, современные представления роли методологии фундаментальных исследований и практических действий управления должны обеспечивать сохранение единого организационного механизма выявления, отражения, проведения, оценки и восприятия целенаправленного воздействия. Совершенствование, адаптация и использование разработок науки управления и обуславливают в конечном счете унификацию выявления и понимания исследователем, обучающимся, руководством организации ее формирования, функционирования и развития, применения средств их научного исследования, отражения и воздействия.

Как фундаментальное, так и прикладное восприятие и использование роли методологии управления в значительной степени основываются на выделении и исследовании внутренних и внешних проявлений управления, их конфигурации и эволюции. В реальных условиях процессы и системы управления складываются, функционируют и развиваются, отражаясь в объективно, субъективно или смешанно возникающих, реализующихся и трансформирующихся взаимосвязях. Именно эти связи, их конфигурация и содержание в соответствии с действием закона формации определяют строение современной организации, а значит, и управление ею с позиций единой методологии исследований и воздействий.

Традиционное восприятие организации изначально представляет ее в виде процесса, системы или механизма, рассматривая статику и динамику управления в комплексе с развитием науки. Наиболее

полно такой подход к организации проявляется в восприятии и осмыслении стройной и целостной системы закономерностей, принципов, функций, методов как комплексной концепции исследования и представления состава и содержания управления на основе общей методологии [25; 40]. Так, структурная реорганизация классических подходов и концепций управления должна не только представлять, но и самым непосредственным образом обеспечивать наиболее эффективное отражение эволюционного процесса преобразований. Закрепляя достигнутое, содействуя совершенствованию проводимого, обеспечивая поиск лучшего, методология призвана создавать необходимые условия для утверждения разработок теории управления в качестве основополагающей концепции профессионального образования. Все это позволяет графически представить ключевые проявления роли методологии исследований и воздействий в сфере управления (рис. 1.3).

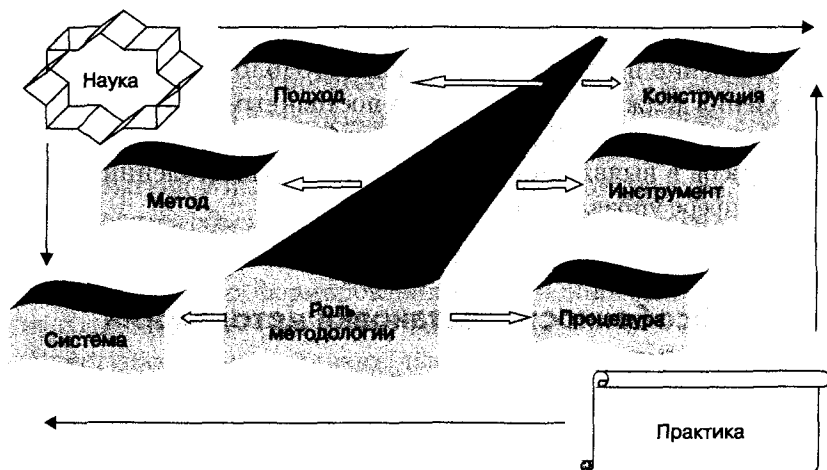


Рис. 1.3. Роль общей методологии исследования, освоения и воздействия

Модель, представленная на рис. 1.3, объединяет приоритетные для науки, образования и практики роли методологии как подхода, способа и системы с ключевыми для прикладной деятельности в сфере исследований, образования и практического управления ролями — конструкции, инструмента и процедуры. В них выпукло

отражается функциональное проявление значения постановки и применения общей методологии в организации научных исследований, профильного образования и практической деятельности в сфере управления. Реализуя их, общая методология обеспечивает организацию отражения состоявшегося, не допуская деформации стратегии, повторения ошибок, заикливания или стагнации, утверждая конструктивность приоритета эволюционного развития науки управления в целом.

Общая методология, основанная на действии закона перехода количества в качество, обуславливает поэтапно-дискретный характер развития фундаментальных исследований управления, определяя роль адекватной оценки его результатов. В реальном взаимодействии процессов хаотического, смешанного и целенаправленного развития представлений и взаимодействий в управлении складываются определенные формации как проявления и результат объединения различных школ, тенденций, взглядов и разработок [10; 24]. Важно понимать, что действительно научно обоснованные постановка, представление и применение общей методологии исследований управления должны обеспечиваться постоянным выявлением фундаментальных, значимых положений, мобилизаций и применением их ресурсов в выявлении, образовании и осуществлении воздействий в сфере управления.

§ 1.4. Особенности постановки методологии управления

Методология исследований и воздействий в сфере управления, определяющие и составляющие ее подходы, принципы, другие положения прежде всего выделяются, формируются, востребуются наукой, разработкой теорий, обоснованием законов или закономерностей как объективных, существенных, устойчивых связей, явлений или событий и т. д. Именно они представляют содержание общепризнанных управленческих учений, обеспечивающее постановку концепций, разработку правил и осуществление дальнейших целенаправленных исследований и воздействий [6; 17]. Это обуславливает

первостепенное значение открытия, изучения и описания сущности и действия закономерностей, объединения их в обоснованное и конструктивное учение.

Изначальная сложность объектов и сфер деятельности, в которых позиционируются современные системы и процессы управления, формирует, развивает, использует вероятностный характер установления взаимосвязей и зависимостей ее составляющих. Этим и обуславливается поиск, выявление, формулирование, исследование, представление и использование именно закономерностей управления в качестве теоретической основы становления, применения и развития принципов, функций, методов, механизма и других составляющих теории целенаправленного воздействия. Как фундаментальные, так и реальные исследования сущности, содержания, места и роли закономерностей как концептуальных положений теории управления приобретают всеобщее значение. Действительно, именно эти положения раскрывают и определяют теоретические основы и принципиальное содержание всех потенциальных объектов, систем и реальных процессов целенаправленного воздействия на них, используемых и абстрактно представляемых теорией управления. Последовательное выделение, системное исследование, осмысление действия и использования знания закономерностей управления становится объективно необходимым и стратегически ключевым этапом всеобщего процесса научного познания и профессионального совершенствования формирования, функционирования и развития всех социально-экономических организаций.

Приступая как к фундаментальным исследованиям, так и к прикладным воздействиям управления, необходимо перспективно представлять и стратегически программировать предстоящий процесс выявления и познания определяющих взаимосвязей, обеспечивая управление его планированием, осуществлением, представлением и использованием результатов. Последовательности анализа, выделения и изучения связей, установления на этой основе устойчивых, объективных и существенных зависимостей и в дальнейшем возможного формулирования определяющих их закономерностей в социально-экономической сфере исключительно сложно организованы. Вместе с тем состав и содержание цепочки этих шагов

представляют устойчиво сформировавшуюся, логически обоснованную, ретроспективно определенную организационную процедуру, осуществление которой во многом предопределяет результаты анализа.

Целенаправленное исследование управления, которым начинается и сопровождается процесс выявления связей, рано или поздно приводит к рассмотрению конкретного явления материального мира или социально-экономического события, привлекающего внимание ученых в качестве объекта проявления существенных зависимостей управления, прообраза формулировки, постановки и использования знания его сущности и содержания [3; 43]. Предметное изучение исследуемого в случае достижения цели приводит к выявлению и представлению эффекта, многократно и разнообразно подтверждаемого как последовательно, так и параллельно проводимыми наблюдениями, расчетами, экспериментами и испытаниями. Причем целью таких наблюдений, проверок, сопоставлений и выводов является не столько подтверждение действия зависимостей, сколько непосредственное уточнение их сущности, выяснения содержания, определение проявления, позиционирования и использования в управлении.

Обоснованное общей методологией исследования строгое и лаконичное описание наиболее важных составляющих проявления выделенного эффекта осуществляется в ходе научного обоснования, системного сравнения, проведения специальных экспериментов и анализа их результатов. Это позволяет максимально полно и всесторонне раскрыть сущность и содержание исследуемой зависимости управления социально-экономическими системами. Ее анализ, формулирование и рафинирование могут осуществляться десятилетиями, пока не сложится абсолютно убедительное понимание объективности и существенности установленной связи как в целом, так и для такой сферы, как управление социально-экономическими системами. Доказанная неизбежность или высокая вероятность осуществления, систематического повторения выявленной, сформулированной и идентифицируемой зависимости устанавливает обусловленность ее проявления в тех или иных ситуациях управления.

Актуальные исследовательские подходы, их определенность и целенаправленность, конструктивность процедуры выявления, детерминирования, оценки существенных зависимостей, выделения и анализа закономерностей управления социально-экономическими системами представляют собой достаточно утвердившуюся последовательность определенных шагов, каждый из которых характеризуется как выделением промежуточного результата, так и его позиционированием в общей концепции представления теории управления социально-экономическими организациями. Представленная в табл. 1.2 процедура такой последовательности отражает общую логику выявления, выделения и определения закономерностей управления.

Таблица 1.2. Процедура научных и прикладных исследований управления

Зависимость	1	2	3	4	5
Событие	Эффект	Подтверждение	Сущность	Дефиниция	Закономерность
Эффект		А			
Подтверждение			Б		
Сущность				В	
Дефиниция					Г
Закономерность					

Руководствуясь представленной в табл. 1.2 конфигурацией построения и осуществления организационной процедуры, следует так строить исследования, чтобы переход от цикла к циклу [А-Б-В-Г] определялся получением промежуточного результата [1-2-3-4-5]. Такой, казалось бы, очевидной логике далеко не всегда следуют ученые, «объявляя» установление взаимосвязи на основании выборочного поиска в рамках только одного из этих или иных шагов, их сочетаний и циклов [27; 31]. В комплексном исследовании закономерностей управления социально-экономическими системами следование такой логике особенно важно, поскольку обеспечивает рассмотрение взаимодействий исключительно широкой сферы систем и процессов. Представленная процедурой табл. 1.2 логика выявления, обоснования и формулирования закономерностей

управления объективно базируется на приоритетном моделировании ее общей конструкции и методологических принципах осуществления целенаправленной взаимосвязи. Блестящим примером эффективного применения такого подхода к моделированию функционирования и развития социально-экономических организаций является волновая теория циклов профессора Кондратьева, четко отразившая место и взаимосвязь не только известных, но и до сих пор исследуемых, открываемых и даже еще не предполагаемых связей и зависимостей организации и управления [20; 29]. Понимание конструктивности постановки и эффективности применения такого подхода позволяет начать выявление, исследование и построение системы закономерностей с обоснования их общей конфигурации, взаимосвязей и зависимостей внутри нее, во многом предопределяющих содержание составляющих управления.

В настоящее время в открытых общепринятых классификациях используется достаточно широкий спектр разнообразных факторов и критериев, позволяющий выделять главные, ведущие, основные, общие и другие научные категории, но далеко не всегда логично объединяющий их в систему [2; 42]. С другой стороны, сущность того, что отражается системой, во многом определяется конфигурацией связей, устанавливаемых между ее элементами. Вот почему исключительно важно обосновать единую конструкцию системы закономерностей прежде, чем приступать непосредственно к классификации составляющих ее элементов по группам. Очевидно, что убедительному обоснованию такого построения будут существенно способствовать постановка и применение подхода, представленного процедурой табл. 1.2.

Методологической основой конфигурации, обеспечивающей универсальность обоснования и применения закономерностей, является общая логика формирования, функционирования и развития объектов и управления ими соответственно. Руководствуясь ею, в исследовании развития теории управления прежде всего последовательно выделяются и обосновываются изменения категорий цели и сущности воздействий, определения и позиционирования объекта и субъекта, построения форм и структур, установления и классификации разнообразия, содержания и функционального взаимодействия

ствия составляющих и в целом всей социально-экономической системы. Именно они и формируемые на их основе процессы целенаправленного воздействия наиболее полно, последовательно и гармонично обуславливают применение уровневого формата обоснования, постановки и определения, исследования и представления, построения и применения системы закономерностей управления.

Исследования, сопоставления, обоснования привели к научно установленному убеждению отнесения к базовому уровню такой классификации всего спектра основополагающих закономерностей, определяющих цели и сущность управления. Их представление, изучение и использование выделяют и раскрывают методологические основы, фундамент построения и осуществления управления вообще и любой организацией в частности. Позиционируемые на этом уровне закономерности выражают сущность, выделяют квинтэссенцию теоретического понимания управления, фундаментальные концепции представления и применения их знания.

Важно понимать, что такое фундаментальное значение обуславливает особое, определяющее место и ведущую роль закономерностей управления, одновременно предъявляя к их обоснованию, выделению и формулированию исключительно высокие требования. Данное положение послужило причиной того, что на сегодняшнем этапе формирования и развития теории управления к группе основных закономерностей определено и однозначно можно отнести только феномен цикличности его осуществления. Очевидно, что активно продолжающиеся исследования организационных феноменов возникновения, преобразования, развития целенаправленных воздействий в будущем приведут науку к выявлению и исследованию новых основополагающих закономерностей науки управления.

В качестве следующего уровня в обосновываемой и разрабатываемой методологии управления прежде всего выделяется группа зависимостей, характеризующих исчерпывающий спектр всего разнообразия взаимосвязей объекта и субъекта управления. Выделяемые и раскрываемые этими закономерностями составы и связи наиболее очевидны и понятны, поскольку устанавливаются, изучаются и применяются в управлении практически на каждом шагу,

хотя социально-экономическое развитие общественных отношений постоянно их обновляет. Использование знания действия закономерностей этого уровня определяет наиболее обоснованное представление об управлении как постановке и достижении желаемого, необходимого и возможного состояния во взаимодействии субъекта и объекта.

Такое представление, как и другие наиболее распространенные оценки построения возможных взаимодействий субъектов и объектов управления, во многом основывается именно на внешних заметных признаках восприятия и идентификации их формы и процедуры осуществления. Эти закономерности также выявляют, определяют и представляют как внешние, так и внутренние, латентные связи социально-экономических систем, во многом определяющие строение и выражение не столько их содержания, сколько морфологии и структуризации. Изучение и понимание этого позволит разработать и представить в качестве одного из важнейших результатов настоящего исследования анализ изменений в типологических характеристиках объектов и субъектов управления.

Обоснование методологией самостоятельного уровня или аспекта классификации представляет закономерности, отражающие самые контрастные проявления основного содержания управления как процесса постановки и достижения целей формирования, функционирования и развития управляемой системы путем выработки, принятия и реализации соответствующего им воздействия. Они раскрывают, детерминируют и представляют непосредственное проявление содержания основополагающих составляющих и внутренних связей процессов целенаправленного воздействия субъекта на объект. Важно понимать, что эти зависимости выражают управление через определения и применение содержания целенаправленного взаимодействия.

Методологически позиционирование закономерностей необходимо, поскольку именно оно, определяя и исследуя состав и содержание процессов управления, закладывает методические основы для выработки, построения и применения конкретных методов, приемов, процедур и механизмов его осуществления. Как правило, имен-

но такие и им подобные зависимости прежде всего рассматривает, выбирает и применяет каждый субъект (отдавая себе в этом отчет или нет), приступая к решению любой сложности теоретических и практических задач. На этом основании можно предположить, что выделение, представление, изучение состава, содержания и взаимосвязей второго уровня классификации уравнивает структурно и содержательно самостоятельная группа закономерностей управления, определяющих сущность целенаправленного воздействия на основе понимания и применения классического подхода к процедуре исследования и представления социально-экономических систем. Именно это понимание, широко используемое каждым исследователем в его теоретической и практической деятельности, отражается привычным двуединым подходом к рассмотрению и представлению единства формы и содержания всего наблюдаемого, оцениваемого, используемого. Можно вполне обоснованно предположить, что в процессах разработки, принятия и реализации целенаправленного воздействия такой конструктивный учет осуществляется как непосредственно, так и опосредованно, отражая объективность действия важнейших закономерностей управления.

В обосновываемой методологией конфигурации важным аспектом классификации могут выделяться группы закономерностей взаимосвязи и взаимодействия, вскрывающие и представляющие важнейшие феномены построения, функционирования и развития объектов и управления ими. Причем между выделенными группами складывается тесная содержательная связь, определяющая и раскрывающая прежде всего последовательность организации. Этим аспектом подхода к классификации важнейших закономерностей управления выделяются и отражаются зависимости и последовательности статической и динамической организации как основные, существенные характеристики проявления особенностей построения ее структур и процедур [15; 27].

Эффективные процедуры исследования осуществляются только на основе принятой методологии, по конкретной иерархии позиционирования элементов в структурах и последовательности построения и осуществления связей в процедурах. Вместе с тем необходимость выделения в рамках классификации групп закономерностей

взаимосвязи и взаимодействия управления обусловлена подробно проанализированным выше представлением единства и разнообразия социально-экономических процессов и систем. Это подтверждают выделение и позиционирование в группе основных закономерностей теории управления новых, весьма актуальных составляющих. Выделяемые и формулируемые этими закономерностями проявления и взаимодействия статических и динамических связей позволяют окончательно определить роль организации в процессах и системах объективной реальности и субъективной целенаправленной деятельности всего состава и разнообразия реальных объектов управления.

Задача выявления закономерностей управления и дальнейшее исследование, представление, использование его материалов и результатов в определяющей степени основываются на понимании их взаимоотношения. Как в прикладном, так и в концептуальном аспекте оно выделяет достаточно широкое представление состава и содержания субъектов и объектов рассматриваемого взаимодействия в самых разнообразных сферах и отраслях деятельности. В этой связи особое значение приобретают проводимые исследования определений, детерминирований, классификаций, представлений типологии субъектов и объектов целенаправленного воздействия, во многом обуславливающие непосредственное содержание управления.

Так, конструктивные основы как сущности, так и содержания управления приоритетно представляют действие закономерности целенаправленности, определяющей управление как целенаправленное воздействие. Эта закономерность выделяет и всеобщий смысл управления как изменение или сохранение объекта в соответствии с желаемым, достижимым и необходимым состоянием. Целенаправленность позиционируется именно как закономерность потому, что не только определяет суть управления, но и наиболее точно отражает цель, эффект и ожидаемый результат воздействия. Устоявшимся представлением целенаправленности управления фундаментальное значение определяющего его действия распространяется практически на все области знаний и сферы деятельности, описываемые такими важнейшими управленческими дисци-

плинами, как теория информации, теория организации, теория управления, теория изменений, теория менеджмента и т. д.

Важно понимать, что прогнозировать, планировать, формировать, эксплуатировать и совершенствовать объект можно только на основе постоянного представления информации как соответствующего отражения его конкретных реалий. На это прямо указывает определяемая, например, закономерностью информатизации зависимость того, что информация, непосредственно представляя объект, предмет, средство и продукт управленческого труда, обеспечивает преобразование потенциала, проявляющееся в иницируемых, имеющихся или реализованных свойствах, воспринимается как основной эффект, сущность достижения, то, ради чего осуществляется управление. Более того, собственно эффект управления как целенаправленного воздействия становится наиболее очевидным с получением новой информации о результате согласования состава, содержания организации в процессе ее формирования, функционирования и развития. Системообразующее, конструктивное применение методологии предопределяет в качестве ключевых критериев позиционирования зависимостей управления последовательность количественных, хронологических и качественных признаков, представленных в табл. 1.3.

Таблица 1.3. Признаки позиционирования основных зависимостей управления

Зависимости / Признаки	Хронологические	Количественные	Качественные
Создания	Формирования	Прибавления	Иновации
Определения	Периода	Численности	Свойств
Изменения	Продолжительности	Пропорциональности	Модернизации
Оценки	Последствий	Изменений	Преобразований

Анализ, проведенный авторами учебника, показывает, что критерии, определенные представленной в табл. 1.3 классификацией, в реальных условиях проявляются неоднозначно, вероятно, отражая интеграцию воздействий широкого спектра самых разнообразных факторов. Этим и обуславливается вероятность

выявления и отнесения к конкретной группе тех или иных зависимостей, что требует теоретически проработанного, тщательно подтвержденного осмысления, особенно на этапе становления исследования закономерностей управления, вызывающем существенные сложности. Позиционирование системы закономерностей определяется не только закрепившимися за соответствующими зависимостями статусами, содержательным влиянием на построение процессов постановки и достижения цели, но и отражением в них целенаправленно выявляемых и используемых связей постановки и достижения целей формирования, функционирования объектов управления.

§ 1.5. Опережающее развитие как приоритет методологии

В современных условиях глобальной конкуренции эффективная профессиональная управленческая деятельность не может успешно строиться и результативно реализовываться только на основе бесконечного повторения, постановки и освоения в режиме дублирования, адаптированного тиражирования уже успешно применяемой другими методологии [3; 26]. Бесперспективность попыток «догоняющего копирования» в глобальной конкурентной среде никогда ни у кого не вызывала никаких сомнений. Несмотря на это очевидное заключение, упрямое стремление к слепому повторению предлагаемого по форме и содержанию почему-то не формирует ожидаемого недоумения в современной профессиональной управленческой среде [17; 24]. Напротив, активное продвижение стейкхолдерами не только уже критикуемых, но и изначально выхолощенных методических разработок принимается многими учеными, практикующими менеджерами, чиновниками за безусловное благо и конструктивную перспективу реального развития конкурентоспособности отечественного подхода к управлению.

Исторически развитие России в целом и отдельных отраслей ее социально-экономической организации в частности не раз обраща-

лось к общепризнанному передовому опыту зарубежных моделей технологии, экономики, права и других ее составляющих. Как правило, это обосновывалось признанием отставания отечественной практики конкретных отраслей и направлений развития от высших мировых достижений, стратегической неспособностью российской системы управления эффективно решать актуальные задачи функционирования и модернизации общества традиционными методами. Такой подход и сегодня общепризнанно объявляется не только допустимым, но и совершенно необходимым при условии открытого международного обмена доказавшими свои преимущества передовыми решениями. Вместе с тем к аналогичной оценке современного управления мы приступили только сегодня и во многом в формате слепого заимствования далеко не всегда признанных и тем более проявивших свою эффективность методологических подходов, форм, программ и разработок.

Между тем зарубежные авторы и пользователи современных методик продолжают живо интересоваться уже проявившими себя и только нарабатываемыми результатами постановки и применения эффективных разработок отечественной науки и практики управления. Это убедительно показывает опыт международного сотрудничества РКК «Энергия», в результате которого компетенции вчерашних выпускников ведущих отечественных вузов активно востребуются крупнейшими мировыми компаниями аэрокосмической отрасли [36]. Молодые специалисты привлекаются не только в качестве участников, но гораздо чаще и активнее в статусе генераторов, модераторов, организаторов решения широкого спектра инновационных задач. Такая непроходящая заинтересованность общепризнанных мировых научно-технических лидеров в компетентном потенциале российских специалистов прямо указывает на признание ими ряда реальных конкурентных преимуществ отечественного профессионального управления в целом и его методологических подходов в частности. Так, например, госкорпорация «Ростехнология», объединяющая 663 организации, уже второе десятилетие успешно реализует конструктивную модель единого управления разработкой, производством и экспортом высокотехнологичной промышленной продукции посредством взаимодействия

восьми холдинговых компаний в оборонно-промышленном комплексе, пяти — в гражданских отраслях промышленности и 21 организации прямого управления. Это позволяет конструктивно планировать и осуществлять стратегически ориентированную деятельность различных подразделений на общей управленческо-методологической научно-производственной и финансово-экономической основе. Решения соответствующей значимости находят все более широкое применение в отечественном профессиональном управлении, что становится конструктивной методической основой освоения и закрепления инновационных профессиональных компетенций российского менеджмента. На наш взгляд, применение подобного формата в программах учебно-производственного взаимодействия университета управления и таких компаний позволило бы в первую очередь им вместе с практическим освоением и применением профессиональных компетенций менеджера проводить отбор перспективных кандидатов на замещение конкретных вакантных должностей, особо взаимовыгодный в условиях активной коммерциализации подбора и подготовки персонала.

Каждому серьезному исследователю и опытному практику понятно, что разрабатывать новое гораздо эффективнее на основе изучения и оценки, а не слепого копирования не только сомнительных, но и самых передовых достижений науки и практики. Очевидно, что реально конкурировать в современных рыночных условиях можно только на основе постановки и реализации разработок опережающего развития. Опираясь на мировые достижения, но не слепо их повторяя, перспективное опережение постановки и применения методологии управления, с нашей точки зрения, должно обеспечиваться прежде всего приоритетами разработки эксклюзивных отечественных ключевых преимуществ.

На наш взгляд, в условиях современной глобальной конкуренции важно как можно быстрее осознать, что дело не в том, какого уровня методологические разработки мы пытаемся копировать. Принципиальной ошибкой может стать само предпочтение уже пройденного конкурентами уровня возможности опережающего развития на основе разработки и внедрения собственных стратегически ориентированных инновационных решений. Подобный исторически губитель-

ный подход последовательного заимствования активно продвигаемой стейкхолдерами «западной» методологии универсализации научного и производственного процессов в сфере управления сегодня вряд ли способен обеспечить выявление, мобилизацию, освоение и использование действительно перспективных ресурсов поступательного развития и соответствующих им конкурентных преимуществ отечественных ученых и практиков.

Научно обоснованное и исчерпывающее представление, адаптация и применение адекватной отечественным условиям, если не изначально самостоятельной, методологии опережающего развития особенно важны сегодня именно в управлении. Это наглядно подтверждается и тем, что Государственный университет управления и другие вузы социально-экономической ориентации направляют свои основные усилия на концептуальное обновление управленческого образования, формирование и расширение спектра его конкретных профилей, специализаций и адаптаций к реальным требованиям отечественных работодателей. Их состав и разнообразие обусловлены уже не только соответствующей диверсификацией объектов и субъектов воздействия, но и предметной, функциональной, отраслевой, хронологической и другой специализацией содержания реальных процессов и систем управления. Постановка и применение общей методологии опережающего развития науки, образования, профессиональной деятельности в сфере управления должны обеспечить освоение профессиональных знаний, умений и прикладных навыков обучающихся ресурсами разработки, постановки и реализации целей субъекта воздействия, стать универсальной основой формирования, освоения и применения реально востребованных, инновационно ориентированных управленческих компетенций.

Функционально-приоритетный анализ проблемы убедительно показывает, что стратегический успех национальных инноваций любого государства наряду с изучением и использованием мирового опыта всегда преимущественно основывался на мобилизации и применении эндемических ресурсов, составляющих действительно эксклюзивное конкурентное преимущество каждого общества. К ним сегодня общепризнанно относятся: беспрецедентные

территориальные и геологические ресурсы, неиспользуемые экономические возможности развития, устойчивые коллективно-корпоративные традиции, пробуждающийся предпринимательский потенциал, конструктивная социальная активность общества и многие, пока адекватно не оцененные отечественные возможности. Именно на их распознавании, мобилизации, постановке в статусе определяющих, на наш взгляд, должна основываться действительно стратегически ориентированная эффективная методология опережающего развития науки управления и конструктивно опирающееся на нее категорийно-понятийное содержание профессионального образования.

Так, например, понимание и постановка методологии современного научного представления и профессионального управленческого воздействия во многом определяются реальным соотношением и прикладным применением двух ключевых понятий – управление и менеджмент [5; 22]. Пришедшее к нам в конце XX века с Запада прикладное понимание менеджмента долгое время невольно или осознанно воспринималось и применялось отечественными исследователями и практиками как синоним управления. Это объяснялось введением в профессиональную коммуникацию и соответствующей теоретической проработкой зарубежными учеными западного понимания, стейкхолдерское продвижение идей которого дало «хлеб насущный» отечественным авторам «адаптированных и не очень...» научно-образовательных публикаций. Такая тенденция была активно подхвачена и развита традиционной для России «еще с пушкинских времен» модой на все зарубежное. Применение понятия или просто наименования «менеджмент» быстро стало социальным «хитом», широко и разнообразно используемым на всех уровнях практически любых организаций, от «...эффективного менеджера – главы правительства» до «...менеджера влажной уборки помещений».

Между тем профессиональный подход отечественных исследователей и адаптируемое к реальным организационным отношениям прикладное применение термина «менеджмент» практиками в конструктивном сочетании с использованием понятия «управление» постепенно расставляет все на свои места. Это позволяет сегодня уверенно определять, что менеджмент как процесс профессионального руководства подчиненными своей определяющей частью входит в содержание управления как целенаправленного воздействия

руководителя организации на ее работников. Менеджмент как состав руководителей еще более традиционно применяется учеными и практиками как в официальном, так и в прикладном представлении субъекта управления организации. Очевидно, что в каждом из этих определений понятия «менеджмент» прежде всего выделяются социальные основы, иерархическая природа его происхождения как процесса, так и системы руководства внутри организации.

Фундаментальная постановка и предметно-ориентированная адаптация к реальным российским условиям, практика профессионального применения понятия «менеджмент» в исследовательском обществе и различных организациях определенно сходятся на единой для них социальной основе этого феномена. В одних случаях она традиционно определяет менеджмент как «...управление через персонал, подчиненных, организации и т. п.», в других — предполагает непосредственную постановку и применение понятия «профессионального руководства» в качестве его наиболее точного синонима. В любом из этих подходов менеджментом так или иначе определяется широкая сфера формирования, рационализации и использования института, механизмов и ресурсов социально-психологических отношений руководства и персонала в управлении современной организацией. Примером постановки и применения как в фундаментальном, так и в прикладном их выявлении, оценке, мобилизации может служить опережающая типология социологических исследований менеджмента организации, представленная в табл. 1.4.

Таблица 1.4. Типология социологических исследований управления

Типы исследований	Форматы социологических исследований			
	Регистрационные	Вопросные	Инициативные	Комплексные
Формализованные	Документарные	Анкетирование	Предложение	Отчетные
Нормативные	Требование	Опрос	Отклонение	Стандартизация
Позиционные	Положение	Голосование	Поведение	Соучастие
Оценочные	Соответствие	Тестирование	Отношение	Должностные

Продолжение ↗

Таблица 1.4 (продолжение)

Типы исследований	Форматы социологических исследований			
	Регистрационные	Вопросные	Инициативные	Комплексные
Интерактивные	Кооперация	Интервью	Коммуникация	Взаимодействие
Погружные	Характеристики	Функционал	Ответственность	Моделирование

Приоритет опережения типологии, представленной в табл. 1.4, проявляется в том, как в универсальном формате она перспективно ориентированно объединяет традиционные, вновь вводимые и только разрабатываемые типы фундаментальных и прикладных исследований социологических проявлений менеджмента. Такой приоритет опережения позволяет стратегически универсально представлять, применять и развивать все многообразие социологических исследований менеджмента организации на основе единой, перспективно ориентированной типологии. При ее постановке и применении для конструктивного методологического обоснования типологии важно понимать, что как фундаментальные, так и прикладные исследования убедительно и однозначно определяют сегодня именно социально-экономическую организацию как первичное, совершенно необходимое условие возникновения, становления и развития собственного социологического феномена менеджмента.

Типология как конструктивная составляющая аппарата методологии современных исследований и представлений науки, образования и профессиональной деятельности в сфере управления становится необходимой основой разработки и применения исключительно широкого спектра конкретных классификаций. Разрабатываемые, представляемые и применяемые на общей типологической основе классификации одинаково необходимы науке, образованию и профессиональной деятельности, поскольку закладывают действительно универсальный фундамент структуризации состава и содержания любого многообразия. В формате опережения это значение типологии еще более возрастает, поскольку она определяет составы и содержания классификаций всех определяющих ресурсов управления на длительную перспективу. Это

обуславливает обоснованию, разработке и применению опережающих подходов особое внимание к организации и проведению исследований менеджмента, например, в инновационно перспективном формате ролевой симуляции, представленном в табл. 1.5.

В сфере управленческих исследований опережающее значение типологии обуславливается еще и тем, что она определяет архитектуру представления всей деятельности, в которой персонал управления как субъект вырабатывает и осуществляет целенаправленное воздействие на самые разнообразные объекты на единой научной основе. Расширение разнообразия статусов субъекта и исключительно широкого спектра объектов, на которые он оказывает или пытается оказывать целенаправленное воздействие, обуславливает востребованность реализации опережающего приоритета методологии управления. С одной стороны, им определяется необходимость обеспечения универсальности разработки перспектив постановки и применения понятия «управление» в целом, с другой — реалии, проблематика и перспективы классификации по субъектам и направленности на соответствующие объекты воздействия. В связи с этим наиболее очевидно непрерывное увеличение научно-исследовательского и производственно-прикладного значения применения приоритета опережения методологии управления в сфере наукоемких технологий.

Таблица 1.5. Типология исследований управления методами ролевой симуляции

Ролевая симуляция	Форматы организации и проведения исследований, обучения, воздействия			
	Функциональный	Должностной	Корпоративный	Агрегированный
Ситуационная	Анализ	Исполнение	Взаимодействие	Представление
Проблемная	Выявление	Актуализация	Содержательная	Решение
Прогнозная	Ориентация	Приоритетная	Реорганизация	Перспектива
Проектная	Разработка	Структуризация	Функционал	Построение
Модельная	Демонстрация	Коммуникация	Координация	Апробация
Документная	Регистрация	Инструктирование	Кооперация	Оформление

Как в реальном управлении, так и в управленческих исследованиях методология опережающего развития все активнее востребуется и по необходимости применяется в концептуальном обосновании, содержательном детерминировании и позиционировании все большего спектра социально-психологических и экономических целей, ресурсов, условий, факторов управления, подходов к оценке его эффективности и определению направлений совершенствования [1; 41]. Наиболее значимой с научной точки зрения задачей является обоснование приоритета, становление концепции и обеспечение адаптации методологии опережающего развития исследований и освоения ресурсов управления как основы разработки и применения эффективных моделей профессионального управления. Определяющее методологическое значение в ней отводится представлению, изучению и освоению перманентно совершенствующихся профессиональных компетенций менеджера как непосредственных опций прогнозирования, планирования, разработки, закрепления и применения профессиональных компетенций опережающего развития.

Глава 2. Формирование методологии управления

§ 2.1. Подходы к общей методологии управления

Традиционно общепринятой методологической основой научных исследований и прикладных воздействий управления служат как классические, исторически применяемые, так и вновь разрабатываемые научные подходы, теоретико-методологические концепции и поисково-исследовательские ориентации отечественных и зарубежных научных школ [3; 16]. Их определение, выбор, постановка и использование могут осуществляться как достаточно традиционно для всего комплекса социально-экономических исследований, так и весьма инновационно, например по определению, приоритету, ориентации на постановку конкретной процедуры познания. При этом важно понимать, что в любой из выстраиваемых процедур исследований, как правило, могут свободно и конструктивно сочетаться не только классические или традиционные, но и иные, в том числе достаточно новые, методологические подходы, концепции, положения. Конструктивность такого сочетания становится наиболее радикальным условием развития инновационного процесса исследований и разработок, обеспечивающим научно-технический прогресс.

Постановка и применение традиционной методологии исследования, освоения и использования ресурсов науки управления прежде всего определяются составом и сочетанием таких классических подходов к фундаментальным разработкам, как: исторический, или ретроспективный, хронологический, факторологический, системный, проблемный, комплексный и др., с последующей адаптацией инструментария их применения. Устоявшиеся конструкции такого сочетания издавна и уверенно применяются в научных поисках и разработках большинства областей знаний, в которых, помимо

них, все активнее начинают использоваться такие достаточно инновационные подходы, как объектный, процессный, сканирующий, селективный и т. п. Их разработка и применение обусловлены спецификой проявления объектов и предметов исследований, ориентированы на инновационную постановку и прорывное решение фундаментальных задач, обеспечивают, как правило, наиболее оригинальное и контрастное представление содержания каждой отдельной области знаний.

Сегодня в решении всего комплекса задач формирования методологии управления необходимо понимать, что его эффективность определяется не только составом или выбором, но прежде всего приоритетом постановки и применения того или иного ключевого подхода как стратегически ориентированной, фундаментальной основы организации исследований конкретной области знаний или сферы деятельности. С позиций анализа и оценки каждого из выбираемых, в той или иной степени актуально востребованных подходов важно подчеркнуть необходимость четкого обоснования того, что ключевым для конкретной методологии становится не их состав. Определяющую роль играет конфигурация их позиционирования в организации фундаментальных исследований, задающая приоритеты использования агрегируемых ими ресурсов в ходе научного поиска, обоснования, формирования и представления результатов.

Принципиальным отличием новых тенденций постановки и применения методологии управления становится замена мантры приоритета системного подхода процессной альтернативой, обусловленной соответствующим пониманием, представлением и применением управления как процесса целенаправленного воздействия. Этим определяется необходимость разработки научной концепции приоритета процессного подхода в целом и широкого спектра его модификаций в частности, объединенных обоснованием выбираемой методологии и отражающих универсальные возможности механизма его постановки, представления, адаптации и применения. Прежде всего приоритет процессного подхода должен обеспечивать именно универсальность постановки и адекватность применения разрабатываемой и применяемой процедурной, проектной или иной конфигу-

рации к исследованию и использованию выделяемых реалий и прогнозируемых перспектив динамичного развития управления.

Приоритет процессных построений исследований наиболее адекватен управленческому представлению, выражающемуся в целях, направлениях, последовательностях разработки и реализации воздействия [23; 37]. В его постановке и применении контрастно проявляются опускаемые многими учеными и практиками существенные отличия процессного формата постановки и осуществления управления от системного. Они выявляются в процессном представлении управления как целенаправленного воздействия в формате конструирования процедуры, в отличие от системного, раскрывающего, как правило, перманентно устаревающее представление в формате состояния объекта. На этом основании все чаще именно процессный формат востребуется в исследованиях и разработках перспективно нацеленного поиска, компетентностно ориентированной разработки, стратегически направленного воздействия, что предъявляет соответствующие требования к определению содержания принципов обоснования и построения методологии в целом, обеспечивающих единство ее постановки и применения.

В этой связи вновь необходимо вернуться к оценке принципиальных различий в постановке и применении системного и процессного подходов в качестве ключевых приоритетов построения методологии фундаментальных исследований управления. На основе проведенного авторами анализа следует четко выделить, что в сравнении приведенных выше представлений проявляется существенное различие в том, что в разрезе процессного подхода приоритетно выделяется последовательность действий по достижению цели, а результатом большинства системных исследований и разработок проблем управления становятся структуры, классификации и формы. Этот вывод необходимо проецировать на понимание того, что в реальных условиях управление наиболее привычно воспринимается именно процедурой разработки, принятия и реализации решения, обеспечивающего достижение его результата в виде системы, формы и эффекта.

В ходе обоснования, построения и применения методологии фундаментальных исследований управления необходимо постоянно

учитывать выделенные различия в форматах постановки, использования и результатов представления и оценки процессного и системного подходов. Так, с позиций процессного подхода к управлению собственно принимаемое решение представляется прежде всего интеллектуальной моделью процедурной организации действий, в отличие от того, как оно становится основополагающей формой проявления результатов управления в виде системы в целом или ее составляющих в частности. На практике генезис решения как теоретическое обоснование процедуры подготовки, выработки и принятия варианта воздействия представляет собой модель процесса, определенным образом формирующейся процедуры разработки и осуществления воздействия. При этом неважно, относится ли данное решение к целенаправленному воздействию на внешнюю относительно объекта систему или представляет собой новый вариант внутренней организации, оно в любом случае является интеллектуально формируемой моделью представления процесса целенаправленного воздействия. Это заключение выделяет наиболее конструктивные методологические возможности постановки и применения процессного подхода к научным исследованиям, профильному обучению и профессиональной деятельности в сфере управления.

Процессный подход в конечном счете определяющим образом обуславливает, формирует, реализует и модернизирует структурное представление систем на основе оптимизации, закрепления и сопровождения выполнения процессов, обеспечиваемых, поддерживаемых, осуществляемых ими. На этой основе инновационные процессные исследования управления, долгое время носившие эмпирический характер, все чаще становятся исходным условием прогнозирования и проектирования приоритетных преобразований и перспективного развития организации, организационных изменений и управления ими. Более того, любая процедура управления одним из своих наиболее адаптированных прагматических определений непосредственно квалифицируется как обусловленное во времени и кооперации сочетание различных форм взаимодействия. Очевидно, что непосредственное исследование таких взаимодействий по определению приоритетно

востребует постановку и применение процессного подхода, обеспечивающего адекватный формат их выявления, анализа и представления.

Исследование палитры основных проявлений агрегаций и коопераций разнообразных составляющих процессного подхода позволяет представить все его ресурсное многообразие и в конечном виде позиционировать его в единой логически выверенной модели исследования, обучения и воздействия. Такое обоснование, представление и позиционирование становится этапом, непосредственно раскрывающим адаптацию постановки и применения процессного подхода к исследованию разнообразия, разработке модификаций, совершенствованию и развитию связей между составляющими целенаправленного воздействия. Процессно-ориентированными подходами к постановке и применению методологии управления стали наиболее востребованные процедурами познания, образования и профессиональной деятельности в сфере управления устойчивые конструкции сочетания, кооперации, агрегирования правил, норм, рекомендаций, представленные в табл. 2.1.

Таблица 2.1. Вариации процессного подхода методологии управления

Вариация подхода	Содержание
Ретроспективная	Систематизированное представление накопления, анализа и оценки применения методологии исследований и полученных результатов
Прогнозная	Выявление, обоснование ключевых трендов развития, определение перспективных направлений модернизации науки управления
Проектная	Целеполагание, декомпозиция, верификация, этапирование, построение деятельности с координацией, адаптацией и реализацией исследований
Процедурная	Последовательная разработка направлений, этапов и условий перехода с обоснованием и построением динамичной модели управления
Операционная	Декомпозиция, специализация, детализация состава и ориентации исследований с последующей кооперацией в ходе достижения результата

Продолжение ➤

Таблица 2.1 (продолжение)

Вариация подхода	Содержание
Оптимизационная	Определение, расчет, оценка, сопоставление, рационализация организации, повышение результатов, качества, оперативности, эффективности
Маршрутная	Обоснование, расчет, согласование, оптимизация, построение «дорожной карты» разработки, принятия и реализации программы действий

Обосновывая, разрабатывая, позиционируя и реализуя вариации процессного подхода, приведенные в табл. 2.1, удалось модернизировать сложившийся и широко применяемый спектр научно-образовательных конструкций постановки и применения инновационно ориентированной методологии в условиях постоянно развивающихся исследовательского, учебного и административного процессов управления. Это позволило наиболее полно и достоверно выявить, исследовать, позиционировать и предоставить для последующего применения достаточно широкий спектр как классических и традиционных, так и инновационных подходов к исследованиям управления. В этом и новом, перспективно ориентированном, предметно разработанном и апробированно примененном в ходе исследований, освоения и использования, он представляет собой не только адаптированный к принципам процессной ориентации, но и комплексный ресурс постановки и применения методологии управления.

Проведенный авторами анализ подтверждает обоснованность приведенного выше заключения о том, что разнообразие выбора формы и содержания построения и реализации связей между элементами процедуры управления представляет собой методологически важный ресурс. Особенности мобилизации и использования этого ресурса опираются на фундаментальные и прикладные исследования соответствующих разделов ряда бурно развивающихся самостоятельных наук и соответствующих им учебных дисциплин. Здесь же мы только выделяем его в качестве важнейшего конструктивно композиционного ресурса разработки и применения процессного формата вариаций агрегирования подходов в обосновании, построении и применении методологии фундаментальных и прикладных исследований управления, адресуя заинтересованных читателей к соответствующим научным источникам.

Представленные в настоящем параграфе данного учебника выводы и заключения проведенного авторами анализа обоснования, постановки, востребования, позиционирования и применения процессного подхода методологией управления позволяют сделать принципиально инновационный и методологически важный вывод. Он заключается в том, что обоснование, постановка и применение процессного формата в целом и процессного подхода во всем его разнообразии в частности дают возможность оснастить методологию конструктивно новым ресурсом. Он способен обеспечить исчерпывающий спектр вариантов агрегирования, кооперации, сочетания путей и конкретных способов целенаправленного воздействия, логически обусловливаемого упорядочиванием последовательности выработки, принятия и реализации решения как содержания этого воздействия на объект исследования и управления. Существенно обогащая и развивая теорию и практику постановки и применения методологии управления в исследованиях управления и целенаправленном воздействии, процессный подход раскрывает новые возможности разработки и адаптации методологии научных исследований, профильного обучения и профессиональной деятельности.

Помимо приведенных в табл. 2.1 вариаций, исключительно широкий спектр допустимого разнообразия формируемых вариаций постановки и применения процессного подхода методологии управления основывается на ключевых процедурных свойствах построения целенаправленного воздействия. В научных исследованиях он достаточно квалифицированно представляется исчерпывающим перечислением последовательного, параллельного, циклического, реверсивного, ротационного, декомпозированного, детерминированного, дифференцированного, интеграционного или иных специализированно обусловленных форматов процессного взаимодействия, собственно и представляющих собой разнообразие построения динамических моделей базовых процедур исследования управления. Возможные формы организации такого взаимодействия не только отражаются приведенным здесь рядом вариаций или раскрывающими их проявлениями, но и могут формироваться в процессе их разнообразного сочетания и взаимодействия, как это будет показано ниже, в табл. 2.2.

Таблица 2.2. Агрегация подходов методологией управления

Подход	Ориентация	Междисциплинарные агрегации
Концептуально-содержательный	Парадигма, тезаурус, генезис, концепции управления как целенаправленного воздействия	Теория управления. Общий менеджмент. Стратегический менеджмент
Технико-технологический	Построение процессов разработки и создания продукта, функции, услуги и системы управления ими	Организация производства. Управление производством. Инновационный менеджмент
Объектно-системный	Организация производства продукта, построения процесса и системы как объекта управления	Прикладное управление. Управление предприятием. Управление организацией
Субъектно-групповой	Отношения работодателя и работника, организация труда и функционирования системы управления персоналом	Научная организация труда. Административный менеджмент. Управление персоналом
Социально-психологический	Человек как объект и субъект управления в рыночной системе социально-экономических отношений	Психология управления. Социология управления. Организационное поведение
Функционально-целевой	Дифференцирование, специализация и адаптация процессов постановки и достижения целей организации	Функциональный менеджмент. Финансовый менеджмент. Кадровый менеджмент
Структурно-процедурный	Структуризация, детализация, оптимизация функционирования систем и процессов управления	Организация управления. Управление деятельностью. Корпоративный менеджмент
Проектно-прикладной	Разработка, построение, развитие элементов, связей, формирований и систем управления ими	Организационное проектирование. Управление изменениями. Организационное развитие

Проведенный в первой главе настоящего учебника анализ убедительно показал, что формирование методологии управления может конструктивно начинаться с выделения состава и содержания ресурсов, позиционирующих и обеспечивающих возможности агрегации классических, традиционных и инновационных подходов к исследованию и освоению управленческих знаний, умений и навыков. Причем именно ориентация на потенциал целенаправленного агрегирования различных подходов и их составляющих, его возможности, конфигурации и построения позволяют максимально адресно подбирать и «затачивать» конкретные составы и сочетания первичных подходов к выявлению, исследованию, освоению и закреплению компетенций управления. В самом общем виде агрегацию таких ресурсов исследования управления можно представить матрицей табл. 2.2, объединившей наиболее традиционные комбинации становления, сочетания и применения подходов, ориентации и представляющие их научные и учебные дисциплины.

Состав и содержание представленных в табл. 2.2 агрегаций подходов, возможных комбинаций и вариаций их сочетания и применения в формате непосредственной конкретизации компетенций и составе, обеспечивающих их междисциплинарное агрегирование, можно продолжать и развивать применительно к программным и методическим условиям постановки методологии управления. Это позволяет практически неограниченно обновлять и переориентировать содержание методологии управления, адаптируя его к постоянно обновляющемуся составу перспективных направлений развития научного поиска, прикладного освоения и практического применения ресурсов управления. Вместе с тем уже в таком первоначальном представлении анализ содержания табл. 2.2 позволяет достаточно убедительно обосновать, выработать и предложить основные ориентиры и приоритеты постановки и применения первичных подходов методологии научных исследований и прикладных воздействий в сфере управления.

Рассмотренное во втором параграфе предыдущей главы строение методологии управления определяет ключевое место и ведущую роль выбираемого и применяемого в качестве основного подхода

комплекса подходов в постановке всего методологического обеспечения. Она обуславливает особую ответственность каждого конкретного исследователя и практика за выбор и применение состава, содержания и агрегации ключевых и вспомогательных подходов, необходимость обоснования его авторского отношения к планированию и осуществлению научных разработок, их нацеленность на конкретный результат. В фундаментальных исследованиях это обуславливает еще и ряд основополагающих требований обеспечения всестороннего и взвешенного отношения к выбору и применению непосредственного состава и реальной конфигурации сочетания научных подходов в контексте используемой научной, образовательной и производственной средой методологии.

Очевидно, что обоснование, постановка и собственно применение той или иной модели методологии управления в конечном счете определяются именно соответствующим выбором состава и конфигурации сочетания подходов. Наиболее значимо такой выбор проявляется построением конструкций, обоснованием аппарата, иерархией составляющих, последовательностью познания и обусловленной ими процедурой исследования и представления содержания управления в ходе осуществления анализа и синтеза его основных научных положений [42]. Понятно, что такой вывод еще раз подчеркивает необходимость выявления и представления максимально исчерпывающего спектра возможных подходов к исследованиям и разработкам управления как необходимого и достаточного ресурса мобилизации ранее сформированных и адекватно применявшихся методологических построений на дальнейшее развитие научного поиска и принципиальных инноваций.

Методология управления как научно обоснованная, определенным образом выстроенная и конструктивно применяемая конфигурация достаточно разнообразного состава положений организации процессов выявления, изучения, освоения, адаптации и применения знаний, умений и навыков целенаправленного воздействия востребует, как уже отмечалось выше, все разнообразие научных подходов и их сочетаний. Этим обуславливается ключевое значение обоснования и разработки основного состава комбинированных вариаций подходов, адекватной задачам исследования конфигура-

ции их позиционирования и применения, во многом характеризующей приоритетом постановки и реализации не только определяющих, но и каждого из используемых ею положений методологии управления.

§ 2.2. Принципы методологии управления

Принципы методологии управления как учения об организации исследовательской, образовательной и профессиональной управленческой деятельности изначально ориентированы на фундаментальные и прикладные правила, нормы и рекомендации, выработанные на основе раскрытия, представления и применения знания действия основополагающих закономерностей. В отличие от закономерностей, только отражающих действие объективных, существенных, устойчивых зависимостей, принципы определяют правила, нормы, рекомендации, основанные на знании и учете их понимания. Этим обусловлено традиционное, методологически акцентируемое внимание, уделяемое выработке, формулировке, адаптации, использованию принципов, которые становятся предметом построения и применения методологии всех современных областей знаний и видов деятельности. В ходе разработки и осуществления этих процедур принципы конструктивно объединяются в свод теоретических положений и правил, практических рекомендаций и требований по наиболее адекватной и эффективной организации деятельности в той или иной сфере.

Общепринятое и наиболее точное современное понимание термина «принцип» как правила, нормы, установки, рекомендации, руководства к действию, рекомендации в постановке и применении методологии приобретает особое значение. Оно определяется как собственно организующей ролью методологии в построении и осуществлении любого процесса, так и их приоритетным воздействием на формы, методы, результаты ее постановки и применения в каждом конкретном виде деятельности [16; 30]. Сущность принципа методологии как результата адаптированного преобразования фундаментальных знаний закономерностей организации,

теоретических концепций построения того или иного вида деятельности в правила осуществления целенаправленного процесса функционирования и развития организации имеет повсеместное распространение, конструктивное понимание и универсальное применение.

Понимание принципа методологии как правила организации процесса познания и системы представлений, выработанного с ориентацией на последующее целенаправленное применение, позволяет отнести отражаемые им зависимости не только к субъективной, но и в какой-то степени к объективной основе постановки исследований и функционирования. На практике целый ряд принципов был первично выделен и изучен как наиболее значимое проявление действия в соответствующих организациях, реально существующих организационных и управленческих закономерностях. Этим обосновывается понимание под принципом методологии как учения об организации исследований и разработок в сфере управления вероятного и достоверного ожидания, естественно реализующейся нормы. Именно она, как наиболее часто осуществляющаяся зависимость, непосредственно выражает частное проявление действия одного или нескольких закономерностей управления, отражая объективную составляющую природы разработки, принятия и реализации целенаправленного воздействия.

Каждый участник научных исследований и профессиональной деятельности в сфере управления наблюдает, отмечает, накапливает, анализирует и систематизирует отражения самых разнообразных связей и зависимостей, обеспечивая понимание и формируя предвидение развития организации как объекта целенаправленного воздействия. В результате осмысления наиболее значимого общего в организации этих видов деятельности последовательно складывается и устойчиво развивается система первичных, основополагающих представлений о принципах формирования, функционирования и развития процессов и систем управления. Именно такая система, ее состав, содержание и, главное, конструктивное сочетание и применение в исследовании, обучении, воздействии становится необходимой основой выработки рекомендаций постановки и применения соответствующей методологии. Объеди-

няя наиболее значимые положения в конструктивно представляемую и применяемую систему, методология обоснованно становится универсальным учением об организации того или иного вида деятельности.

Универсальное для сфер научных исследований и осуществления квалифицированной профессиональной деятельности понимание и применение термина «принцип» подразумевает отражение конструктивных представлений о сущности, основе, главном в построении, функционировании и развитии интеллектуальной организации. Именно эта интеллектуальная организация и является предметом разработки, постановки и применения методологии как учения об организации профессиональной деятельности [10; 23]. Это позволяет говорить о фундаментальных основах формирования ресурса универсальности в постановке и использовании единой системы принципов методологии исследований и профессиональной деятельности в сфере управления как выработке, принятии и осуществлении целенаправленного воздействия субъекта на объект.

Такая универсальная постановка и адаптированное применение термина «принцип» основываются на эргономическом подходе, выделяющем и исследующем устойчивые, эволюционно сложившиеся связи научно-образовательной и профессиональной деятельности с целью их полноправного использования в смешанных и субъективных процессах и системах управления. От ассоциации с закономерностями их существенно отличает понимание прикладного характера действия и возможность избирательности в применении, реализуемые субъектом в ходе разработки и осуществления целенаправленных воздействий, представляемых в научно-исследовательских и производственно-финансовых процессах. Эти же основания определяют сегодня в качестве ключевого приоритета активное вовлечение профессиональных управленцев как потенциальных работодателей в исследовательские и производственные процессы.

В свою очередь, принципы общей методологии исследования и воздействия как факторы построения и осуществления смешанной деятельности человека предопределяют подход и накладывают существенный отпечаток на ее формы, методы, содержание и результаты.

В этом смысле содержание каждого конкретного принципа изначально отражается и воспринимается не только концептуально, но и весьма прагматически, в качестве непосредственного руководства к действию, а значит, формируется, формулируется и применяется в том числе и субъективно. В этом случае принципы научно ориентируются и методически направляются не на теоретически универсальные формулировки, а на объектно или функционально адаптированные аналоги, прототипы, ассоциации, наглядно воспринимаемые и абсолютно понятные в их концептуальном представлении и конкретном применении.

Выработка принципов методологии управления как приоритета построения теоретических моделей и практических руководств, применяемых во всех областях и сферах деятельности, приобретает особое системообразующее значение. Именно она формирует единую теоретическую и организационно-методическую основу, обеспечивающую общее адекватное восприятие и использование фундаментальных знаний, профессиональных умений, прикладных навыков как в рамках каждой науки или сферы деятельности, так и в разнообразных наложениях, взаимосвязях и сочетаниях между ними. Поэтому особенно важно методически убедительно научно обосновать постановку и применение принципов в качестве общего фундамента построения, представления и использования всей системы принципов методологии управления в целом.

Принципы методологии как ориентированные на организацию деятельности фундаментальные и прикладные правила, нормы, рекомендации, выработанные на основе раскрытия, представления и применения действия законов, объективно становятся предметом построения и использования методологии всех современных областей знаний и видов деятельности. Они конструктивно объединяют свод теоретических положений и правил, практических рекомендаций и требований по наиболее адекватной и эффективной их организации. общепринятое и наиболее точное современное понимание термина «принцип» как правила, нормы, руководства к действию, рекомендации в постановке и применении методологии приобретает особое значение. Оно определяется как собствен-

но ролью методологии, так и его приоритетным воздействием на результаты ее постановки и применения в конкретном виде деятельности.

Сущность принципа методологии как результата освоения и адаптации теоретических знаний закономерностей проявления, функционирования и развития организации процесса познания и системы знаний, выработанного с целью последующего целенаправленного применения, позволяет отнести отражаемые им зависимости не только к субъективной, но и в какой-то степени к объективной организации. Более того, целый ряд принципов был первично выделен и изучен как наиболее значимое проявление реально существующих объективных организационных закономерностей. Понимание под принципом организации вероятного и достоверного ожидания, естественно реализующейся нормы как наиболее часто осуществляющейся зависимости, учитывающей частное проявление действия одного или нескольких законов, отражает объективную составляющую природы его постановки и применения.

В результате чего последовательно складывается и устойчиво развивается система первичных, основополагающих представлений о принципах формирования функционирования и развития процессов и систем. Всеобщее для науки, образования и практики понимание и применение термина «принцип» подразумевают отражение конструктивных представлений о сущности, основе, главном в построении, функционировании и развитии научной организации, что позволяет говорить о широком использовании принципов методологии образования в осуществлении целенаправленной деятельности. Такая постановка и применение термина «принцип» основываются на эргономическом подходе, выделяющем и исследующем устойчивые, эволюционно сложившиеся связи научно-образовательной деятельности с целью их полноправного использования в смешанных и субъективных процессах и системах. От ассоциации с закономерностями их существенно отличает понимание адаптированно прикладного характера действия и возможность избирательности в применении, реализуемые субъектом в ходе осуществления целенаправленных исследовательских и производственных процессов.

В свою очередь, принципы методологии исследования как правила построения и осуществления смешанной деятельности человека определяют подход и накладывают существенный отпечаток на ее форму и содержание. Каждый участник исследовательского процесса наблюдает, отмечает, накапливает, исследует, систематизирует отражения самых разнообразных связей и зависимостей, обеспечивая понимание и формируя предвидение развития окружающей его организации. В этом смысле содержание принципа отражается и воспринимается прагматически, в качестве руководства к действию, а значит, формируется, формулируется и применяется в том числе и субъективно. При этом особенно важно, что принципы направляются не на теоретически универсальные формулировки, а на объектно или функционально адаптированные аналоги, прототипы, конструкции, ассоциации, наглядно воспринимаемые и абсолютно понятные в конкретном применении правила, рекомендации, принципиальные положения методологии управления.

Вырабатывая и реализуя такие принципы, в процессах исследований и воздействий в сфере управления ученым и практикам удалось модернизировать сложившийся и широко применяемый спектр исследовательских правил организации поиска и разработки инноваций в условиях постоянно развивающегося процесса управления. В новой перспективно ориентированной, предметно разработанной и апробированно примененной конфигурации исследований он представляет собой не только адаптированный к принципам опережения, но и комплексный инструментальный постановки и применения методологии опережающего развития. Причем агрегирование его возможностей, широкий спектр конфигураций и построений позволяют максимально адресно подбирать и «затачивать» конкретный инструментальный исследований процессов и систем управления.

Основой складывающейся конфигурации и наиболее характерной особенностью постановки и применения, например, принципов методологии опережающего развития является выделение генетически связанных с опережающим подходом процессов, конструкций, последовательно развивающихся, поэтапно раскрывающихся

и усложняющихся: уровня цели, уровня формы и содержания, уровня взаимосвязи и взаимодействия. Такой подход опирается не на субъективную модель, имеющую аналогичную конфигурацию, а на генетическое единство сущности и содержания принципов с опережающим подходом к развитию науки и образования. Именно это органическое единство закономерных связей и рекомендуемых правил послужило необходимой основой структуризации соответствующих принципов постановки и применения методологии управления.

Основой складывающейся конфигурации и наиболее характерной особенностью постановки и применения принципов методологии опережающего развития является выделение генетически связанных с опережающим подходом процессов, конструкций, последовательностей и разнообразий, поэтапно раскрывающихся и усложняющихся уровней: цели, формы, содержания, взаимосвязи и взаимодействия. Этот подход также опирается не на субъективную модель, имеющую типовую конфигурацию, а на генетическое единство сущности и содержания принципов с постановкой и применением опережающего подхода к развитию науки и образования. Именно это органическое единство закономерных связей и рекомендуемых правил послужило необходимой основой структуризации соответствующих принципов постановки и применения методологии опережающего развития.

Очевидно, что для обоснованного определения сущности и содержания принципов постановки и применения методологии опережающего развития необходимо позиционировать их в ее общей конфигурации. Состав и содержание обосновываемых и уже используемых принципов методологии опережающего развития раскрывается достаточно адекватными современным представлениям понятиями и категориями, а их постановка и применение достоверно обеспечиваются реально действующей организацией исследований управления.

На этих представлениях авторами были достоверно обоснованы, апробированы, адаптированы и представлены в табл. 2.3 принципы постановки и применения методологии опережающего развития.

Таблица 2.3. Принципы методологии опережающего развития управления

№	Содержание принципа методологии опережающего развития управления
1	Постановка и применение форматов опережающего развития научных исследований в парадигме непрерывного образования и профессионального управления
2	Приоритет реализации национальных интересов в постановке и применении ориентации опережающего развития исследований и разработок управления
3	Включение в глобальный исследовательский процесс на платформе открытой, саморазвивающейся научной среды в интерактивном формате облачной технологии
4	Оптимизация соотношения универсальности и аутентичности постановки, освоения и применения опережающих подходов и результатов инновационных исследований
5	Диверсификация исследовательского процесса, расширение направлений, профилей, специализаций как реакции на конъюнктуру реального спроса рынка инноваций
6	Развитие уровневого построения процессов исследования, образования, применения ресурсов управления с детерминированием сертификации выпускника университета
7	Рыночная оценка качества и конкурентоспособности результатов исследований и обучения вовлечением и позиционированием их в реальных процессах управления
8	Расчет и реализация совместной «дорожной карты» внедрения опережающих разработок фундаментальных и прикладных исследований в управление в сферах науки, образования и профессиональной практической деятельности

Представленные в табл. 2.3 состав и содержание принципов опережающего развития в общей конфигурации методологии фундаментальных исследований, обучения и профессиональной деятельности в сфере управления характерны не только для разрабатываемых в настоящей монографии конструкций, но и уже достаточно привычно воспринимаются и реализуются большинством ее традиционных представлений и применений на практике. Это особенно важно выделить, поскольку освоение управленческих компетенций как объект постановки и применения методологии опережающего развития осуществляется сегодня в самых разнообразных формах, на разных

уровнях, в различных условиях и разных организациях. В еще большей степени организация постановки и реализации приоритета опережающего развития как важнейшего принципа, методологической доминанты необходима для профессионального образования, реального управления и фундаментального исследования их научного обоснования.

§ 2.3. Аппарат обеспечения общего языка науки и практики

Как исследователю, так и практику одинаково важно понимать, что, приступая к анализу конкретной области знаний, необходимо прежде всего определиться с аппаратом и в первую очередь с языком выявления, постановки и описания ее состава и содержания, целей и ресурсов, условий и факторов, то есть с совокупностью ключевых, наиболее часто востребуемых и используемых терминов с их дефинициями. Как процесс познания, так и система знаний в любой области и сфере деятельности основываются на постановке и применении комплекса взаимосвязанных дефиниций в виде адаптированных образом организованной совокупности определений их основных понятий и категорий. Именно они формируют язык данной области знаний, раскрывают и отражают ее содержание, обеспечивают эффективное и адекватное применение унифицированного инструментария научных исследований и практических воздействий.

Основой построения и применения такого языка являются базовое формирование и перманентное обновление исчерпывающей и согласованной совокупности дефиниций категорийно-понятийного аппарата, представленных в их предметно-содержательной взаимосвязи и зависимости. Методологически в этом комплексе выделяется, определяется, взаимоувязывается и представляется согласованный комплекс основополагающих научных понятий, общих для всей системы знаний. Вместе с тем формулирование и применение определений большинства конкретных терминов в научных исследованиях и профессиональной деятельности в сфере управления требуют содержательной адаптации и специализации по сути решаемых

проблем [18; 41]. Особое методологическое значение при этом приобретают концептуальная постановка и функциональная адаптация применяемых понятий и их определений к целям, условиям и объектам исследований и воздействий.

Методологический формат устанавливает достаточно четкие отличия категориально-понятийного аппарата от словаря, глоссария, свода ключевых слов, моделируя и раскрывая его природу, содержание, структуру, цели и методику применения. Они проявляются в строгой целевой ориентации типологии лаконичного определения состава категориально-понятийного аппарата на сущность и содержание свода основных проблем конкретной области знаний. Именно эту задачу в каждой самостоятельной сфере деятельности решают разработка, постановка, освоение и применение тезауруса (от греч. *thesauros* — «сокровище»). Он представляет совокупность терминов комплексно адаптированного категориально-понятийного аппарата, системы понятий и дефиниций, структуры и содержания их взаимосвязей в процессе исследования и представления конкретной области знаний. Широкое использование определяющих понятий управления во всех областях знаний обуславливает особое значение разработки, использования и развития ее тезауруса как наиболее конструктивного формата постановки и применения категориально-понятийного аппарата.

Формирование этого комплексного ресурса решает задачу обеспечения описания, систематизации, координации и развития исследований и действий, становления универсального научно-профессионального языка управления прежде всего социально-экономическими организациями. Он становится общей базой, обязательной составляющей методологии исследований любой области знаний и сферы профессиональной деятельности уже потому, что непосредственно обслуживает содержательную коммуникацию. Его главное значение проявляется в обеспечении формирования единой методологической основы отражения, исследования, разработки, представления, совершенствования и развития всей системы наук в целом и конкретной сферы практической деятельности в частности.

С одной стороны, это обусловило постановку и проведение длительного, в основе своей философского, а по сути эмпирического

процесса отбора, определения, разработки содержания и формулирования типологии как образца представления и использования свода применяемых терминов. При этом особое внимание уделялось выделению первичности, производности, последовательности состава и содержания понятий, определению и отражению логически выстроенной конфигурации их позиционирования, взаимосвязи и применения, построению единой, универсальной модели комплекса основополагающих организационно-методических понятий и категорий, активно востребованных и используемых в научных исследованиях и профессиональной деятельности в сфере управления.

Приоритетно, последовательно и параллельно с этим процессом определение и разработка свода ключевых терминов категорийно-понятийного аппарата исследований управления осуществлялись такими областями знаний, как история, логика, лингвистика, информатика, юриспруденция и т. д. Ряд конкретных терминов, таких как «иерархия», «полномочия», «статус», впервые вводились, определялись и использовались законодательными и подзаконными актами, нормативными документами. Наконец, теоретическое и практическое применение значительного числа понятий и категорий современных представлений науки и практики в сфере управления сложилось исторически и является общепринятым. Все это обусловило особое место аппарата в методологии организации, построения, развития и применения всей совокупности профессиональных знаний, умений и навыков управления в современной научной сфере и практической деятельности.

Разработка применяемого в настоящее время категорийно-понятийного аппарата методологии исследований управления осуществлялась в условиях, когда формирование языка в науке и практической деятельности проводилось дискретно, по мере востребования конкретных терминов теми или иными пользователями. Это привело к тому, что определение, понимание, а значит, и применение ряда ключевых терминов управления существенно различаются в науке и профессиональном управленческом языке конкретной отраслевой документации. В значительной степени именно это обусловило актуальную сегодня востребованность разработки, постановки,

представления и введения в действие единого тезауруса управления. Это определяет необходимость уточнить формулировки понятий и категорий, выявить, идентифицировать и структурировать взаимосвязи между ними, классифицировать и эшелонировать построение и применение универсального языка управления.

Тезаурус управления в силу его методологически важной, системно-образующей роли и традиционно более конструктивного подхода к постановке и применению конкретной терминологии уже давно и разнообразно становится объектом или предметом всесторонних исследований ученых и практиков. Результаты этих исследований, достаточно широко, убедительно и общепринято раскрываемые и комментируемые в научных публикациях [15; 35], вместе с тем нуждаются в постоянном и последовательном совершенствовании и развитии. Такое требование объясняется тем, что тезаурус представляет собой открытую, постоянно уточняемую, дополняемую и развивающуюся конструкцию, анализирующую, сопровождающую, прогнозирующую реальную и потенциальную востребованность своего состава, содержания и позиционирования актуальными трендами развития управления.

Стратегическим направлением в этом развитии становится разработка такого универсального формата представления тезауруса управления, который, отказываясь от традиционно сталкивающихся материалистических и идеалистических противоречий авторов, мог бы стать универсальной организационно-методической основой эффективного научного исследования, представления, взаимообмена в глобальном информационном пространстве. Это особенно важно в условиях кардинальной смены социально-экономической ориентации значительной части ученых и практиков, по-новому подходящих к рассмотрению не только конструкции, но и собственно дефиниции применяемой терминологии. Такой тезаурус позволит наиболее обоснованно соотнести состав и содержание ключевых понятий, методологически обеспечивая общенаучный уровень коммуникации исследований и практики управления.

Проведенный выше анализ постановки и применения категориально-понятийного аппарата, глоссария, словаря, тезауруса методоло-

гии фундаментальных исследований управления позволяет представить его состав в табл. 2.4.

Таблица 2.4. Состав категориально-понятийного аппарата методологии управления

Состав	Содержание	Применение
Словарь	Алфавитно-группировочная поисковая система представления универсальных определений терминов	Оперативное сопровождение
Глоссарий	Предметная систематизация часто востребованных понятий с дефинициями и коммуникацией	Целенаправленное выделение
Свод понятий	Концептуальная, проблемная, прикладная выборка раздела терминов с адаптированными определениями	Структурное конструирование
Ключевые слова	Проблемное выделение ключевых слов с их привязкой определением и спецификой применения	Акцентированное представление
Тезаурус	Логическое позиционирование состава и содержания основных понятий «от первичного к производному»	Последовательное освоение

Анализ категориально-понятийного аппарата методологии управления, представленный в табл. 2.4, может дополняться и корректироваться в соответствии с поставленными перед ним целями и задачами. При этом главное в его постановке и применении заключается в том, что он образует и сохраняет единство, обеспечивающее выявление, освоение и использование ресурсов управления в исследованиях и профессиональной деятельности на общей категориально-понятийной основе. Развитие аппарата осуществляется по мере наработки и введения в обращение таких конструктивных методологических форматов, как глоссарий, пакет ключевых слов, тезаурус, все активнее применяемых в исследованиях управления. Наиболее конструктивно и методологически востребованно становление таких относительно новых ресурсов исследований определяется на примере постановки и применения тезауруса управления.

Собственно, конструктивное представление состава и содержания тезауруса категориально-понятийного аппарата методологии

обычно начинается с базового эшелона основных, наиболее часто применяемых понятий, определяющих сущность и ориентацию рассматриваемой области знаний. Здесь последовательно выделяются, формулируются и структурируются термины, дефиниции и их взаимосвязи, характеризующие объект, раскрывающие предмет исследования данной науки, причем особое внимание уделяется его природе как источнику и процессу возникновения, становления и развития. Структуризация тезауруса категорийно-понятийного аппарата осуществляется, как правило, в соответствии с форматом его применения, что обуславливает достаточно существенную объектно-предметную специализацию в контексте настоящего учебника в соответствии с научными исследованиями и практической деятельностью в сфере управления.

Исключительно велика коммуникационная роль общепринятого тезауруса управления, поскольку конструктивно позиционируемые им понятия и категории на практике должны однозначно квалифицироваться, применяться и восприниматься каждым исследователем или пользователем любой организации. Это означает, что на его основе любой сотрудник каждой организации должен свободно и содержательно общаться внутри организации с ученым, преподавателем системы образования, менеджером любого уровня на профессиональном языке управления. Тезаурус позволяет логически выверенно раскрывать природу, содержание, структуру, цели и методику применения представленных в словаре, глоссарии, своде терминов, понятий, их первично-производной взаимосвязи, содержательной постановки и адаптированного применения.

Представляемые в тезаурусе управления научные категории, законы, правила, положения, методы и т. п. применяются также в смежных дисциплинах, каждая из которых раскрывает одну из многочисленных сторон в общей типологии профессиональных знаний современного менеджера. Тезаурус категорийно-понятийного аппарата управления, последовательно и содержательно представляющий совокупность управленческих дисциплин, позволяет исследователю, обучающемуся, менеджеру четко ориентироваться в широком круге документации, публикаций, наблюдений и других источников профессиональных знаний, конструктивно осуществлять коммуни-

кацию, квалифицированно разрабатывать и достоверно представлять результаты.

Так, например, построение тезауруса управления начинается с определения того, что субъективная по своей природе цель разрабатывается и принимается на основе необходимости и возможности ее достижения. Два этих начала, их соотношение, сопоставление и взаимодействие, обуславливают руководство организацией, в силу чего именно они определяют природу менеджмента во всех его формах и проявлениях. Следующий уровень тезауруса представляет наиболее широко и разнообразно применяемые понятия процесса и системы, отражающие динамику и статику управления. При этом если в понимании термина «процесс» определяющими положениями являются последовательности и изменения, то в определении, восприятии, понимании и применении термина «система» наиболее существенное, решающее значение получает типология элементов и связей.

Причинно-следственный формат построения тезауруса позволяет конструктивно определить, что все известные или представляемые нами процессы или системы можно рассматривать в качестве соотношения случайного и целенаправленного начал. Представляемое на этой основе определение процесса как последовательности изменений отражает его общее, универсальное, изначальное понимание, универсально описывающее любые процессы, классифицируя их на объективные, субъективные и смешанные. Если же на этой основе попытаться сформулировать определение понятия «процесс» с позиции осуществляющего его менеджера, то оно характеризуется тезаурусом управления как последовательность целенаправленных действий. Именно это понимание процесса будет рассматриваться и применяться далее для исследования и представления понятий управления, руководства, менеджмента в настоящем учебнике.

Тезаурус изначальное определяет, что в управлении все планируемые и осуществляющиеся действия отражаются двумя основными формами: исследованием и воздействием. При этом исследование ставит своей единственной целью формирование в той или иной степени исчерпывающего представления об организации, а воздействие отражает всю совокупность и разнообразие планируемых,

разрабатываемых и осуществляемых менеджером действий с целью изменения состояния организации, ее функционирования или развития. Сущность, содержание и основные качества как процесса, так и системы управления наиболее точно отражаются не только составом элементов, но прежде всего характером и конфигурацией устанавливаемых между ними связей. Достаточно провести самый поверхностный анализ любых процессов или систем, чтобы убедиться в том, что именно связи играют определяющую роль в разработке, постановке и реализации эффективного управления. В менеджменте связи проявляются в структуре, которая определяет внутреннее строение системы, и форме, которая отражает внешний вид, образное представление, основу идентификации, определенное восприятие системы или процесса.

Типология управления четко выделяет его объекты, определяя, что форма и структура отражают общее строение и состав организации, во многом раскрывая ее сущность и содержание с позиций менеджмента. Форма выделяет общий вид и особенности построения, хотя, например, совершенно не отражает такую характеристику процесса, как последовательность. Между тем именно последовательность является основополагающей характеристикой построения процесса постановки и достижения цели, что обуславливает необходимость ее использования в определении управления. В этой связи более точно построение всего многообразия процессов управления представляется понятием «процедура» как логически обусловленной последовательностью. Такое построение подразумевает не только четкое определение этапов процесса управления, но и конкретное представление условий перехода от одного шага воздействия к другому. Эти опции типологии позволяют четко определить, что в фундаментальных исследованиях управления параметры и характеристики процедурного построения устанавливают порядок исследования и воздействия.

Предлагаемый типологией порядок имеет особое значение в управлении, поскольку между понятиями «организация» и «порядок» часто проводится прямая аналогия. Форма, структура, процедура, их построение и функционирование как реальные проявления менеджмента и управления традиционно отражают установившиеся представления об объекте, закрепляют и описывают сложившийся или

установленный в организации порядок. Всеми своими проявлениями он обеспечивает стабильность организации как объекта управления, понятность и предсказуемость ее функционирования и развития. Типология подчеркивает, что для эффективного достижения поставленных целей необходима реализация строгого порядка, определяющего место и роль каждого элемента, устанавливающего последовательность проектирования и осуществления процесса управления. Ее построение может отражаться алгоритмом, представляющим математическую формализацию технологии, или процедурой, выполняемой в соответствии с принятым порядком. Устанавливая и обеспечивая порядок взаимодействия руководителей и подчиненных, иерархия выступает также в роли оси, определяющей взаимодействие элементов любого построения. Проанализированные примеры, на взгляд авторов, дают наиболее убедительное понимание места, роли, типологии в позиционировании составляющих представленного аппарата.

§ 2.4. Место и роль целеполагания в методологии управления

Формируя категорийно-понятийный аппарат управления, методологически необходимо четко определиться со все чаще применяемым учеными и практиками понятием целеполагания. В теоретических исследованиях, научных обсуждениях и публикациях, современных информационных системах оно употребляется в самом разнообразном контексте, допуская порой необоснованно широкое толкование постановки и применения его дефиниции. В фундаментальных исследованиях понятие «целеполагание» воспринимают, понимают и применяют в качестве обоснования, разработки и представления перспективной модели, векторной структуры, поэтапной последовательности, дерева представления направлений и перспектив осознанного функционирования и развития [3; 14]. Такое достаточно свободное применение данного термина существенно усложняет и ограничивает адекватное понимание

изучаемых проблем, что противоречит цели и сущности его введения в практику постановки и применения мирового научного языка.

Постановочно-методологическую, научно-исследовательскую, инструментально-коммуникационную природу определения, введения и применения концепции целеполагания подчеркивает вся история развития научного поиска, практика употребления его в исследовательском сообществе и профессиональной деятельности. Они предполагают, что, вне зависимости от принятого в конкретной области знаний категорийно-понятийного аппарата, его индивидуального понимания или способа и сферы применения, согласованная модель предполагаемого целенаправленного воздействия приобретает методические функции организации общепринятой и понятной системы научных взглядов, исполняя роль ее концептуально-образующего начала, структурно-объединяющей основы. В этом смысле научная концепция целенаправленного воздействия действительно отражает суть, квинтэссенцию любой достаточно разработанной, обоснованной и сформулированной системы взглядов, научных знаний, сложившегося мировоззрения, представляющей их главные положения и ключевые построения.

В методологии управления под такой концепцией целенаправленного воздействия понимается стройная научная теория, основополагающая конструкция, представленная моделью основных понятий, лаконично отражающей наиболее существенные черты рассматриваемой области знаний. Такое достаточно полное по формулировке, всестороннее по содержанию и универсальное в применении определение научной концепции наиболее точно отражает восприятие данного понятия исследователями и практиками в сфере управления. Подобная научная концепция, совершенство ее методической разработки, убедительность логического построения, комплексность представления и универсальность применения обеспечивают в конечном счете мобилизацию как сторонников, так и сомневающихся и даже определенной части изначальных противников инновации на ее практическое внедрение и использование. С другой стороны, универсальность современной научной концепции управления позволяет четко выделять не только присущее всем единое, общее, но и весь спектр различий в организации

областей знаний, методик их прикладного применения и дифференцировать на этой основе ее практическое использование.

Философский аспект формирования и применения универсальной концепции целеполагания обуславливает необходимость и возможность рассмотрения практики в качестве критерия истины в процессах построения и формах изложения интеллектуальной системы наших представлений об организации предстоящего. Этим определяется эффективность построения и применения инструментария сопоставления теории и практики управления, обеспечивающего проверку правильности научных взглядов и концепций целенаправленного воздействия посредством категорийного сопоставления. С другой стороны, объектно диверсифицированная составляющая процессов и систем управления должна стать той единой основой, которая обуславливает необходимость и возможность разработки и представления общепринятой концепции целеполагания в рамках методологии управления. Именно она, в конечном счете, и определяет возможность содержательной коммуникации науки и практики в сфере управления с самыми разнообразными областями профессиональных знаний. В этом смысле общепризнанная концепция целеполагания в рамках методологии управления может стать уникальной организационной основой представления процесса выработки, принятия и реализации целенаправленного воздействия, универсально раскрывающей, объясняющей и определяющей его основные положения вне традиционных столкновений сторонников той или иной конкретной научной концепции.

Особое значение концепция целеполагания приобретает в качестве методологического обеспечения корреспонденции между самостоятельными направлениями, разделами, построениями не только науки и практики управления, но и, что гораздо важнее, самых разнообразных областей корреспондирующих знаний. По своей конструкции концепция целеполагания становится универсальной базой, единой основой, типовой моделью как прогнозирования перспектив, так и организации деятельности, описывающей общедоступное понимание соотношения на первый взгляд, казалось бы, абсолютно не связанных между собой явлений или событий. Именно эта фундаментально концептуальная основа целеполагания

обеспечивает методологически общий подход к научным исследованиям и профессиональному управлению.

Конкретную прагматическую роль универсальная концепция целеполагания призвана исполнять в качестве профессионального инструмента отражения, представления, обоснования и адаптации перспектив, раскрывающих как инновационные направления, так и содержание реализации традиционных подходов к реальным процессам, системам и условиям их использования. В этом смысле именно концепция целеполагания способна наиболее точно и содержательно унифицировать, адаптировать и в конечном счете облегчить трудоемкую и болезненную стадию внедрения нововведений, убедительно, обоснованно и достоверно прогнозируя, раскрывая и представляя существо предлагаемого на понятных и общепризнанных примерах и аналогиях.

Приведенное выше определение ставит понятие целеполагания в основу формирования и представления методологии управления. В ней значение концепции целеполагания приобретает особый смысл, поскольку формируемое с его помощью комплексное представление о построении интеллектуальной организации как системы научных взглядов ложится в основу структурно-логического строения любой области знаний или сферы деятельности. На этой основе методология управления становится конструктивным инструментарием разработки и построения организации исследования конкретного объекта и предмета, выступает в роли структурообразующего инструмента процесса познания. Этим определяется организационно-методологический характер воздействия научной концепции целеполагания на организацию процесса и системы научных исследований и практических действий в сфере управления.

Методологии большинства современных наук и формирующих их представление областей знаний так или иначе претендуют на обоснование концепции целеполагания в качестве их ключевого вектора. Чаще всего он представляется древом исследований, моделью выделения ключевых направлений, формирующих основу познания научной теории, освоения содержания учебных дисциплин.

плин и прикладного применения осваиваемых компетенций. Это отражает методологическое значение построения древа в выявлении, исследовании и описании действия таких категорий управления, как закономерности, принципы, методы и т. д., объединения их в устойчивую и конструктивную парадигму знаний. Значение социально-экономической сферы профессиональной деятельности, в которой позиционируются и функционируют системы и процессы управления, обуславливает исключительно сложный, многофакторный, вероятностный характер формирования и развития древа исследований как одного из основных приоритетов методологии управления.

В первую очередь древом исследований выделяется ключевое значение выявления закономерностей как наиболее существенного и вероятного ожидания наступления явления или осуществления события управления. Выделяемое древом ведущее направление фундаментальных исследований сущности и содержания закономерностей управления приобретает всеобщее значение, поскольку устанавливаемые ими положения раскрывают и определяют фундаментальные основы и принципиальное содержание построения всех процессов и систем целенаправленного воздействия. Этим определяется целеполагающее значение древа выделения, обоснования, исследования и осмысления действия закономерностей управления, которые становятся важнейшими этапами логики построения всеобщего процесса научного познания и профессионального совершенствования персонала самых разнообразных учреждений и компаний. Выявление и идентификация существенных связей рано или поздно приводят к рассмотрению конкретной зависимости, привлекающей внимание ученых в качестве объекта проявления взаимозависимостей, прообраза формулировки закономерностей. Предметное изучение таких взаимозависимостей приводит к выявлению эффекта, многократно и разнообразно подтверждаемого параллельными наблюдениями, расчетами, испытаниями. Целью таких наблюдений является не столько подтверждение объективности и неизбежности действия закономерностей, сколько уточнение сущности и содержания их реализации в процессе выработки и осуществления целенаправленного воздействия.

Описание ключевых составляющих выделенного эффекта, проверенное в ходе проведения экспериментов и анализа результатов, раскрывает сущность исследуемой зависимости. Ее формулировка может уточняться десятилетиями, пока не сложится убедительное понимание существенности установленной связи. Доказанная неизбежность, высокая вероятность осуществления, систематическое повторение выявленной и идентифицируемой зависимости устанавливают закономерность ее действия. Поскольку сами закономерности не содержат конкретных рекомендаций, они формулируются в виде принципов как конкретно ориентированных, прикладных правил, норм и положений, выработанных на основе раскрытия, представления и применения знания действия закономерностей (см. 1 на рис. 2.1). Именно они становятся предметом исследования и построения основополагающей системы прикладных руководств, объединяющей свод положений, правил, практических рекомендаций и требований по наиболее адекватному и эффективному построению процесса целенаправленного воздействия.

По своей направленности и конкретному содержанию принципы управления (см. 2.1 на рис. 2.1) становятся конкретными, прикладными выводами из понимания действия закономерностей, что выделяет и раскрывает объективную составляющую их происхождения, природную взаимосвязь с законами и системой их представления, методически отражает основные источники и факторы формирования. Вместе с тем восприятие, представление, а главное, применение принципов проходят многократную субъектную адаптацию, то есть понимаются и осуществляются они так, как субъект управления способен их осознать и реализовать. Эта субъективно специфическая адаптация делает применение принципов не только разнообразным, но и индивидуальным и даже уникальным, что отражается спецификой их использования.

Исследование двойственной природы принципов позволяет представлять, формировать и совершенствовать открытый и универсальный комплекс прикладных руководств, достоверно отражающий содержание достижений науки и применение ее знаний на практике. Он универсально представляет содержание и применение системы принципов управления, развиваемой, детализируемой и адаптиру-

емой каждым субъектом, непосредственно выбирающим и применяющим тот или иной принцип или их определенное сочетание в соответствии с собственными целями и возможностями. Это означает настолько специфическую трансформацию понимания с последующей адаптацией сущности, состава и содержания реализуемых положений, что их идентификация и признание в ряде случаев возможны только на уровне декларации. Но, декларируя одни и отрицая другие принципы, субъект воздействия нередко придерживается иных, достаточно предсказуемых действий, которые и определяют его практическую деятельность.

На основе постановки и применения принципов субъектом воздействия вырабатываются методы как научно обоснованные, объектно адаптированные, предметно специализированные и практически востребованные способы действий. В реальности профессиональный подход к планированию, анализу, разработке, оценке и корректировке содержания и результатов управления в значительной степени основывается не на том, что собирается предпринять субъект, а на том, как он это хочет осуществить. Именно разрабатываемые и реализуемые подходы, используемые средства, применяемые способы постановки и достижения цели в результате и определяют конечную эффективность управления. Этим обуславливается необходимость представления, освоения и применения всего комплекса методов исследований и воздействий (см. 2.2 на рис. 2.1) профессионально подготовленным руководителем и персоналом управления.

Проводимый анализ выделения, исследования, представления основных категорий управления, установление на этой основе определяющих ее архитектуру объективных и существенных зависимостей наиболее достоверно представляет их конфигурацию в классическом формате древа целей. Он позволяет, последовательно позиционируя состав и устанавливая связи каждого из уровней позиционирования категорий управления, отразить на рис. 2.1 логически обоснованную, конструктивно ориентированную модель исследований управления, постановка и применение которой во многом предопределяют основные направления и ключевое позиционирование составляющих научных исследований целенаправленного воздействия.

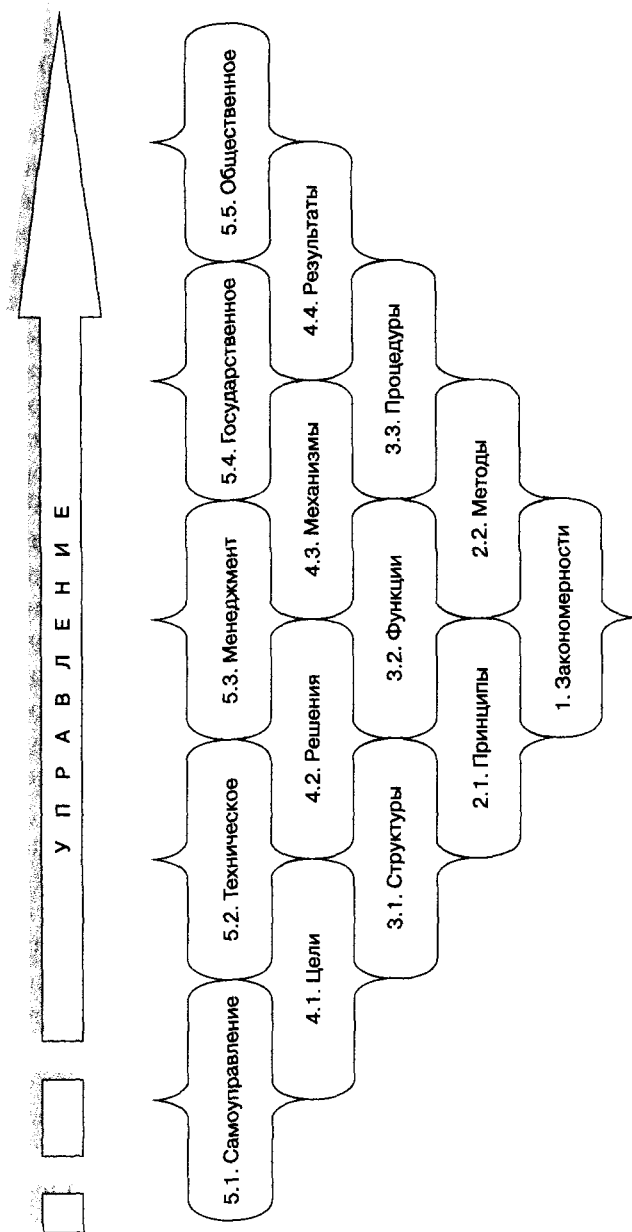


Рис. 2.1. Древо исследований категорий управления

Метод как способ планирования, разработки и осуществления задуманного изначально ориентируется на то или иное решение и в каком-то смысле представляет собой способ его конкретного воплощения. Именно поэтому наиболее распространенное среди ученых и практиков лаконичное и в то же время полное и точное определение понятия «метод» представляет его в качестве способа действия. Но если под действием мы понимаем две основные формы его проявления — исследование и воздействие, органично и последовательно связанные между собой, то разработка и осуществление субъектом целенаправленного воздействия воспринимает, продолжает и завершает исследование проведением изменений, разработанных в ходе и результате процесса управления. В этом смысле сущность методов управления проявляется именно в разработанных и реализуемых способах достижения поставленной цели.

Выбирая и применяя методы управления, необходимо понимать, что как исследование, так и воздействие разрабатываются и осуществляются на методологически единой организационной основе. Вместе с тем методическое наполнение действий субъекта в рамках последовательности осуществления исследования и воздействия самостоятельно, целенаправленно и поэтапно адаптирует их к объектной, предметной и содержательной основе конкретного процесса управления. В этом проявляются методологическая постановка и методическое единство процессов управления, в соответствии с которыми руководителями, специалистами и исполнителями выбирается, адаптируется и применяется система методов, сложившаяся и принятая в организации.

Наиболее распространенное восприятие организации как структуры (см. 3.1 на рис. 2.1) комплексно представляет ее в виде конфигурации составляющих организационно выделенного объекта управления. Его содержание развернуто и достоверно отражает объект, предмет, цели, ориентацию, построение и применение управления в исследовательской деятельности, учебно-образовательных и прикладных действиях практиков. Таким подходом к восприятию и пониманию объекта управления как соответствующей структуры с составляющими, определяемыми их свойствами, во многом представляется его содержание. Оно раскрывает внутреннее

состояние, выражающееся в единстве формирования и реализации свойств и отношений структуры как объекта управления. Именно объединение, взаимосвязь, согласованность как образные характеристики проявления синергии организации наиболее полно и универсально выражают структуру, определяющую ее внутренний потенциал и внешнее позиционирование. И это относится к самым разнообразным проявлениям, восприятиям и применениям любых реально существующих или идеально представляемых объективных, субъективных и смешанных структур.

Целенаправленное воздействие и происходящие в результате его преобразования так или иначе представляют процесс объединения составляющих. Более того, все планируемые и осуществляемые действия персонала, их непосредственные и опосредованные результаты также выражают собой прежде всего суть объединения тех или иных ресурсов. Это обуславливает необходимость дифференцирования, идентификации и кооперации исключительно широкого разнообразия содержания управления, осуществляемого целенаправленным разделением процесса на обособленные виды действий, получивших названия функций (см. 3.2 на рис. 2.1). Функции выделялись или складывались эволюционно, становясь ответом на реально возникающие проблемы, но в их составе, содержании, последовательности выделения, освоения, применения выражалась логика постановки и достижения цели как необходимого условия планирования, разработки и осуществления действительно результативного управления.

Организация целенаправленного и программируемого труда персонала всегда основывалась на разделении, специализации, распределении и кооперации видов деятельности. Природа, целесообразность, последовательность, конструктивность, производительность этой процедуры являются необходимыми основами понимания и построения процесса управления. Сущность управления и заключается в том, чтобы целенаправленно выстраивать, упорядочивать, обеспечивать и регулировать организацию этого процесса. Активно развивающиеся процессы разделения, специализации, распределения и кооперации управленческой деятельности и обусловили выделение функций, возникновение и становление функциональной

организации. Осознанное разделение содержания деятельности персонала на составляющие, объединяемые в общую процедуру, которая обеспечивает целенаправленное функционирование корпорации в целом, и представляет собой организацию процесса управления.

Любой процесс как последовательное изменение состояния определяется во времени и при выявлении его сущности, состава, содержания наиболее полно представляется последовательностью явлений или событий. Таким пониманием определяется формирование и развитие причинно-следственных связей между ними, обуславливаются их место и роль в осуществлении и представлении процесса управления. Собственно, процесс управления можно достаточно полно и убедительно определить и представить последовательностью происходящих перемен. Динамическая природа управления обуславливает приоритет процедурного представления его построения. Исследования эволюционных, восприятие и адаптацию прецедентных, разработку и реализацию инновационных по своей природе процессов управления осуществляют на единой конструкционной основе, достоверно представляя их процедурой (см. 3.3 на рис. 2.1). Она определяется как формализация обусловленной последовательности построения процесса, позволяющая в универсальном виде представлять, исследовать, моделировать, контролировать и модернизировать его проведение. Именно процедура становится унифицированной комплексной моделью, отражающей конструкцию динамической интеграции составляющих процессов управления.

Повсеместная востребованность процедурного формата предопределяет необходимость обоснования, разработки и предложения единых методических основ формирования и представления процедур управления. Значительная часть таких положений уже сформировалась, выработана и активно применяется в различных сферах и целях, но принятие и использование общих методических основ, унификация и повышение эффективности процедурного подхода требуют более четкой определенности и конкретизации. Решение этой задачи необходимо основывается на разработке единой концепции построения управленческих процедур, объединенной общей

методикой и отражающей универсальный механизм ее адаптации и применения в конкретных условиях. С ее принятием процедурный формат становится совершенно необходимой универсальной основой разработки, построения, представления и применения всего комплекса целей, средств и методов управления.

Актуальные требования постановки и применения современных информационных технологий подтверждают конструктивность выбора процедурного подхода в обосновании, выделении и представлении функционального, инструментального и других форматов управления. Это свидетельствует об эффективности использования конструктивных приемов в процессе обоснования, разработки и представления как статических, так и динамических построений управления. Оснащение процедурного подхода конструктивными приемами, заложенное в основу выделения, формирования и представления сущности и содержания управления, во многом предопределяет конфигурацию его целей (см. 4.1 на рис. 2.1). Обоснование, построение и оптимизация системы целей воздействия представляют достаточно сложную и объемную задачу, решение которой требует применения разнообразного современного инструментария. Его конструктивной основой становятся моделирование древа целей организации, разработка и построение реальных модификаций соответствующих конструкций ситуаций, проблем, решений и т. д. Это обеспечивает возможности регулирования, поскольку процесс целеполагания изначально носит перманентный характер, что обуславливает необходимость в постоянной корректировке состава и содержания такого построения.

Важно понимать, что сущность управления реально обосновывается и представляется форматом разработки и постановки древа не только целей, но и проблем, решений (см. 4.2 на рис. 2.1), результатов, конструктивно определяющих реальное состояние функционирования и развития организации. Формат постановки, представления и применения древа может конструктивно отражать подходы, устанавливать ориентиры, формулировать направления функционирования, совершенствования, преобразования, развития не только всей организации в целом, но и подразделений или составляющих

систем и процессов управления ею. Предоставляемый им широкий спектр выявления, понимания и применения управленческих составляющих обеспечивает возможность комплексного исследования их места и роли в управлении, методов и процессов выработки, принятия и реализации решений, достижения поставленных целей. Именно поэтому для конструктивно-графического представления постановки исследований управления выбран и применяется в настоящем учебнике формат древа.

Понятно, что построение и представление древа исследований управления ценны не только концептуальным восприятием изучаемого, но и в конечном счете разработкой на его основе конкретных воздействий на самые разнообразные объекты и предметы, представляемых решением. Современные концепции управления выделяют решение в качестве центрального звена процесса проектирования, построения и осуществления целенаправленного воздействия. Его выработка, принятие и реализация решения обеспечиваются действием соответствующего механизма управления (см. 4.3 на рис. 2.1). Он представляет целенаправленно функционирующую систему выработки плана действий, принятия конкретного варианта в виде решения, реализацию принятого воздействия, выработку оценки и выводов по его результатам. Механизм становится конструктивной основой организации процесса постановки и достижения цели, во многом определяющей эффективность его результатов.

Постановка и достижение целей, осмысление результатов воздействий и происходящих перемен оцениваются субъектом управления с позиций его результативности и эффективности. Это проявляется в новых взглядах, ориентации, позиции, активности и соответствующем уровне их развития, происходит в процессах и рамках формирования и функционирования конкретных организаций, в которых так или иначе проявляются результаты целенаправленного воздействия (см. 4.4 на рис. 2.1). Естественное стремление оценить полученные результаты, с одной стороны, и сложность выделения составляющей, обусловленной непосредственно управлением, — с другой, обусловили особый интерес исследователей и разработчиков к этому научному направлению.

Становление и развитие профессионала, его интеграция в организацию и общество — каждый потенциальный управленец первоначально эволюционно, а затем, начиная с определенного этапа, целенаправленно осваивает ресурсы самоуправления (см. 5.1 на рис. 2.1). Это происходит в рамках таких последовательно интегрирующихся, формальных и неформальных организаций, как семья, группа воспитания и обучения, команда коллег, коллектив подразделения, корпорация в целом, профессиональное сообщество [4]. Причем ресурсы самоуправления закладываются в процессе взаимодействий каждого в каждой из его организаций, формируя определяющее воздействие на активизацию и осуществление его управленческой деятельности в последующем. Здесь же впервые осваиваются для последующего применения и совершенствования навыки управления техникой (см. 5.2 на рис. 2.1), — от велосипеда до автомобиля, от телевизора до компьютера, от конструктора до станка и т. д. Полученный в этой области опыт используется в дальнейшем каждым управленцем, обеспечивая понимание принципов и механизмов технического управления.

Практически во всех процессах функционирования и развития современной организации менеджмент (см. 5.3 на рис. 2.1) как система профессионального руководства и его непосредственный состав в организации конструктивно обеспечивает выработку, принятие и реализацию управленческих решений. В прямом взаимодействии с собственником менеджмент профессионально и ответственно обуславливает цели, проводит анализ, вскрывает проблемы, вырабатывает и реализует программы, ориентированные на сохранение или изменение сложившегося состояния организации. Функционирование менеджмента организации обеспечивает и ее взаимодействие с окружающей средой, регулируемое исключительно широким спектром воздействий государственного управления (см. 5.4 на рис. 2.1). Оно призвано обеспечивать инфраструктурные условия успешного функционирования и развития физических и юридических лиц в рамках государства и во внешних сношениях. Вместе с государством решение этих и целого ряда других задач обеспечивает также и общественное управление (см. 5.5 на рис. 2.1),

конструктивно реализующееся как собственно в самих организациях, так и между ними. Этим уровнем завершается построение древа направлений теории управления, получающее в ходе углубления исследований целевую, функциональную, отраслевую, региональную, объектную или иную востребованную детализацию каждой из представленных в нем составляющих.

Раскрытие содержания каждой из составляющих каждого из уровней модели древа, представленного на рис. 2.1, определяет непосредственное осуществление целеполагания как важнейшей составляющей методологии управления. Оно позволяет конкретизировать состав, логику и приоритеты спектра актуальных и перспективных исследований по каждому из выделенных разделов целей, распределить и координировать организацию и проведение научного поиска, фундаментальных разработок, перспективных инноваций. Особое значение конфигурация целеполагания, представленная древом, приобретает в ходе планирования и организации процесса вузовского обучения и послевузовского повышения квалификации. На основе этой конфигурации позиционируются как определяемые образовательными и профессиональными стандартами, так и дополнительно заказываемые работодателями актуальные и перспективные компетенции персонала, реально работающего в сфере управления.

§ 2.5. Парадигма как концептуальная основа методологии

Как в науке, так и на практике, определяя организационные основы постановки и проведения исследований и разработок, методология структурно и содержательно опирается на наиболее распространенные, исторически востребованные и конструктивно обоснованные, сложившиеся и разделяемые большинством научные представления. Выявляя зависимости, анализируя связи, разрабатывая конструкции, обосновывая и принимая те или иные решения, каждый исследователь так или иначе отталкивается от

фундаментальных, традиционных, распространенных методологических построений, устойчиво воспринимаемых и уверенно применяемых научным сообществом на протяжении длительного времени. Очевидно, что они также традиционно и уверенно определяют, формируют и поддерживают достаточно устоявшуюся модель организации фундаментальных исследований, во многом априори определяющую планирование и осуществление научного процесса получения или подтверждения соответствующих результатов.

Еще в 1861 году Томасом Куном, скрупулезно исследовавшим философию научного поиска, в качестве непосредственного определения такого представления и агрегированного инструментария было предложено понятие «парадигма», широко и разнообразно применяемое в настоящее время практически во всех сферах профессиональной деятельности, как совокупность научных установок, представлений и терминов, принимаемая и разделяемая научным и профессиональным сообществом и объединяющая большинство позиций его участников. Именно парадигма обеспечивает преемственность развития общей концепции науки и практики в рамках самостоятельного представления и описания реальной организации взаимодействия. Особенно важно, что именно парадигма в реальных условиях интеллектуальной коммуникации универсально обеспечивает возможность представления, осмысления, оценки и применения фундаментальной и прикладной обоснованности состава и содержания того или иного разнообразия формирования, функционирования и развития организации.

Со временем парадигма как строго научная, общепризнанно устоявшаяся конструкция, модель, основополагающая концепция стала достоверно представляться комплексной системой взаимного позиционирования определяющих понятий и категорий представляемой ею области знаний или сферы деятельности. В парадигме лаконично отражаются содержание, существенные черты и взаимосвязь элементов рассматриваемой области знаний, концептуально обеспечивая фундаментальную основу организации разработки и построения каждой научно проработанной концепции, вида профессиональной деятельности. Обоснование, постановка и применение парадигмы являются необходимым признаком сформированности

соответствующей области знаний, широко и разнообразно используемым в современных научных исследованиях и представлениях. Она становится одной из основополагающих категорий, концептуальной моделью, квинтэссенцией определения, представления и изучения конкретной области знаний, ее позиционирования в общем научном пространстве. Именно в парадигме, как в комплексной модели представления состава и содержания соответствующей науки, органично объединяются и реализуются все рассматриваемые ею категории, обеспечивая лаконичное представление универсальной концепции управления.

Исторически сложились и сегодня все активнее применяются достаточно четко определенные понимание и применение парадигмы управления как фундаментально представляемой, основополагающей, общепринятой, научно обоснованной концепции организации выработки, принятия и реализации целенаправленного воздействия. Именно они позволяют лаконично, емко и комплексно представлять управление как самостоятельное научное направление, область знаний и деятельности и подход к ней в сложившейся системе научных знаний, сферах исследовательской и профессиональной деятельности. Такое понимание парадигмы управления органично укладывается в распространенное представление состава и содержания научных разработок как в этой, так и в корреспондирующих с ней областях знаний, строго определяя достоверную, лаконичную, общепризнаваемую модель целенаправленного воздействия в качестве ее универсальной концептуальной основы. Наконец, современное видение построения и применения парадигмы управления исчерпывающе представляет его в современной науке в целом, универсально адаптируя его к основам постановки и реализации того или иного исследовательского мировоззрения.

В последнее время понятие парадигмы все чаще используется применительно к прагматически ориентированным представлениям, концепциям, взглядам, что отражает самые общие основы ее постановки и применения в сфере отражения концепции и содержания практической управленческой деятельности [26]. Все это свидетельствует о том, что выделение, формирование и применение универсальной парадигмы управления как интеллектуальной

основы профессиональной коммуникации занимают фундаментальное место и выполняют системообразующую роль в построении, развитии и применении единого и стройного научного мировоззрения, системы теоретических знаний и практических навыков организации целенаправленного воздействия. Именно с этих позиций в проектируемых, разрабатываемых и используемых на их базе методологически обоснованных построениях в непосредственных исследованиях управления выявляется, обосновывается и применяется представление парадигмы выработки, принятия и реализации целенаправленного воздействия субъекта на объект, отражаемое на рис. 2.2.

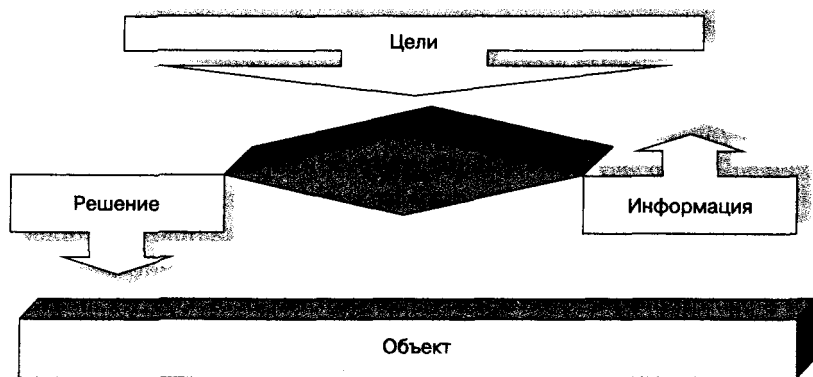


Рис. 2.2. Классическая модель представления парадигмы управления

Приведенная на рис. 2.2 классическая модель представления парадигмы управления, универсально выделяя и позиционируя основные составляющие концепции организации процесса целенаправленного воздействия, определяет постановку и применение соответствующей модели инструментария фундаментальных исследований. С этих позиций парадигма может достаточно обоснованно рассматриваться в качестве основы построения и использования такого инструментария, определяющей соответствующие ей вариации выбора, агрегирования и применения инструментария исследований управления. Более того, в ряде аналитических разработок непосредственного состава и содержания методологии

управления она прямо замещается инструментарием [18; 22], конструктивно объединяющим на ее основе целый комплекс достаточно разнообразных построений поиска, анализа, систематизации и т. д.

Приведенными выше определением, построением, пониманием парадигмы управления в составе инструментария исследований конструктивно обусловливается представленная в предыдущем параграфе конфигурация позиционирования, формулирования и координации основных понятий и категорий. Ею определяются сущность и содержание таких основополагающих положений, как законы, принципы, функции, методы, процессы и системы управления в соответствующих блоках, модулях, разделах научных исследований, учебных программ и методических разработках ведения профессиональной деятельности. Причем именно парадигма позволяет выстроить и применить такое неограниченно расширяющееся, предметно развернутое структурирование состава и содержания совокупности профессиональных знаний, одинаково необходимых исследователю и практику.

Определяемый парадигмой блочно-модульный формат постановки и применения инструментария разработки и реализации как научных, так и производственных программ в исследованиях формируется на основе эклектического подхода. Это позволяет исследователю целенаправленно ориентироваться на предоставление работодателю возможности оперативно влиять на конкретный набор опций через профессиональную «заточку» состава и содержания курсов обучения персонала управления. Вместе с тем, предъявляя требования разработки модулей с целенаправленной ориентацией на унификацию компоновки в самых разнообразных учебно-методических комбинациях, эклектический подход обеспечил не только компактность их постановки, но и коммуникационную адаптацию к последующей агрегации. Она должна проводиться уже на принципиально иных, содержательно целенаправленных началах, что рано или поздно востребует инновационную ориентацию актуальных учебно-методических построений. При этом прежде всего эклектический формат разработки, построения и реализации учебной программы позволяет относительно оперативно и значительно более органично обновлять не

только содержание отдельных блоков и модулей, но и, что особенно важно, их состав как в групповых, так и в индивидуальных программах обучения.

Ориентированный на достижение этой цели конструктивный формат организации исследований обеспечивает гораздо больший спектр возможностей относительно самостоятельного совершенствования блоков, модулей, дисциплин, учебных программ вплоть до включения в состав курсов достаточно серьезных производственных инноваций. Они раскрываются как закладываемыми, в том числе и ресурсами эклектического формата, возможностями модернизации отдельных составляющих учебно-методических разработок, так и унификацией способов интеграции традиционных составляющих в принципиально инновационные разработки. Примером наиболее эффективного использования этих возможностей является подход к подготовке в школе ресурса руководящего состава РКК «Энергия», обеспечивающий оснащение каждой из содержательных составляющих действующих и разрабатываемых учебных программ организационно-методическими блоками, содержащими, помимо традиционно рекомендуемой дополнительно литературы, пакеты ориентирующих аннотаций, предметных иллюстраций, проблемных ситуаций, самопроверочных, мониторинговых и оценочных тестов, самостоятельных и контрольных заданий и т. д. Методологически обеспечиваемая и предметно сопровождаемая таким пакетом унификация структуры типовой составляющей инструментария оснащает соответствующими возможностями методическое единство восприятия любых учебных инноваций.

Концептуальная постановка и прикладное применение инструментария методологии управления не исчерпываются моделью интеллектуально востребованных разработок и построений, но становятся продуктом предметной адаптации, а в ряде случаев и реорганизации в ходе ее апробации и практической реализации в субъекте и объекте воздействия. Это означает, что на самом деле воспринимается и реализуется не раз и навсегда принятый консервативный инструментарий исследования или воздействия, а некая его производная, осуществление которой потребовало тех или иных, порой непосредственно заложенных в методологических инноваци-

ях изменений в ходе его выбора, модернизации, адаптации и применения. Вместе с тем в актуальном понимании конкретного исследователя или в его регистрационных базах, как правило, остается, представляется, позиционируется первоначальный, интеллектуально разработанный и теоретически принятый вариант постановки и применения инструментария исследования, к которому он, впрочем, как и другие пользователи, будет еще неоднократно осознанно или непроизвольно обращаться в аналогичных научно-исследовательских или профессиональных процедурах.

Этим обуславливается необходимость формирования и развития в методологии управления достаточно существенного потенциала гибкости, вариативности, адаптации к целям, условиям, ресурсам их постановки и проведения. В отличие от официально формализованного и документально закрепленного, например в виде концепции или системы представлений, основанный на формируемом потенциале и накопленном научном опыте потенциал использования методологии исследования предметно адаптирует неоднократно осуществлявшиеся и отлаженные эмпирически обуславливаемые механизмы поиска, обучения, воздействия. Так, например, методы выбора, адаптации и применения конкретного инструментария, определяемого общепринятыми выражениями: «...по накатанной схеме», «...с закрытыми глазами», «...на стандартной основе» и т. д., отражают применение конъюгированно накопленного опыта предыдущей реализации его потенциала, проведения аналогичных действий в подобных ситуациях. Очевидно, что его обобщение, освоение и использование исключительно важны не только в реальном управлении или целенаправленных исследованиях выявляемых им проблем, но и прежде всего в профессиональной управленческой деятельности.

Так, в качестве конструктивного формата организации перспективных исследований и инновационных представлений управления организацией широко применяются современные ресурсы моделирования. Это применение основано на использовании структурно-конfigurационного представления объекта, предмета, разработок в оригинальных компьютерных обоснованиях, расчетах, построениях схем, конфигураций, таблиц, позволяющих использовать графоматематические методы в логически принимаемой последовательности

процедур исследования, прогнозирования и моделирования. Постановка и применение формализации моделирования, основанные на использовании этих ресурсов, определяются необходимостью структурного раскрытия и конструкционной демонстрации сущности и содержания элементов и коммуникаций выработки, принятия и реализации управленческого воздействия. Они обеспечивают формирование целостного представления, отражающего структуры, формы, влияния, коммутации и объединения самостоятельных, взаимосвязанных, зависимых и интегрированных составляющих в общие процессы или системы. Именно такое, представляемое в компьютерном формате, визуальное, схематическое, конфигурационное отражение построения, изменения и преобразования управленческих отношений наиболее полно и емко раскрывает их сущность, содержание, особенности и условия формирования, функционирования и развития управляемой организации.

Методологически выстроенная организация исследований и воздействий управления во многом определяется не только традиционно выбираемым и используемым составом, но и собственно подходом к его постановке и применению. Он фундаментально обосновывается и конструктивно используется в качестве агрегированно устойчивого выбора, соответствующих ресурсов и формирований постановки и применения, объединяемых конкретными методами познания инструментов. Действительно, реально выбранный и реализуемый приоритет процессного подхода к организации и осуществлению процедуры выработки, принятия и реализации управленческого воздействия представляет собой достаточно устойчиво организованную и консервативно применяемую конструкцию выявления, определения, представления и использования результатов анализа состава и содержания исследуемого процесса целенаправленного изменения или сохранения состояния организации.

Обоснование, представление, позиционирование инструментария в методологических построениях управления востребуются относительно недавно, прежде всего с обоснованием, постановкой и применением методологии опережающего развития как ключевого приоритета современного научного поиска. Это нововведение обеспечивается тем, что конструктивная ориентация на опережа-

ющее развитие изначально формируется и поддерживается способностью исследователя актуально выявить, инновационно разработать и беспрецедентно реализовать принципиально новые оригинальные управленческие решения как непосредственно в процессах исследования и обучения, так и в реальной практической организации управления. Очевидно, что все эти условия изначально опираются на поиск и реализацию конструктивной и результативной научной альтернативы, во многом обусловливаемой соответствующими методологическими разработками, подходами, инновациями постановки и применения методологии управления в целом.

Глава 3. Актуальные разработки методологии управления

§ 3.1. Становление методологии управленческого образования

Семантическое содержание категории «образование» заключается в создании образа, образца, модели, требующих управления и самоуправления. Управленческое образование обеспечивает стремление создать образ успешного и эффективного управленца в различных сферах деятельности человека, таких как бизнес, чиновничество, медицина, культура, образование и др. Одним из первых, кто обратил серьезное внимание на уровень образования чиновников в России, был государственный деятель, ученый-энциклопедист М. М. Сперанский. На основе его предложений было коренным образом изменено производство чиновников в чины. Указом от 6 августа 1809 года запрещалось «...производить в VIII класс (коллежский асессор) лиц, не имевших свидетельств от университетов в том, что они обучались там или выдержали установленные экзамены. Тех, кто не имел такого свидетельства, уже был в VIII классе или следующих, запрещалось производить в V класс (статский советник) без предъявления такого свидетельства». И «...цель этого указа единственно состоит в том, чтобы возбудить во всех служащих соревнование к наукам и этим средством доставить службе людей способных и знающих» [17; 29].

При отсутствии университетского свидетельства было необходимо сдать специальной испытательной комиссии при университете экзамены по русскому и одному иностранному языку, естествознанию, арифметике, геометрии, физике, всеобщей и русской истории, римскому, гражданскому и уголовному праву. Помимо экзамена, при производстве в чин статского советника предусматривался служебный ценз не менее десяти лет (в том числе в качестве советника прокурора, правителя канцелярии или начальника экспедиции — не

менее двух лет). До 1810 года более 31 % русского чиновничества имели «домашнее образование», что скрывало в равной мере и образование, полученное с помощью иностранных учителей и гувернеров, и самую ординарную малограмотность; 22,2 % имели «низшее и среднее образование», и лишь немного более 13 % – высшее образование. Меры правительства по повышению образовательного уровня чиновничества принесли свои результаты. В 40-х годах XIX века «домашнее образование» имели уже лишь 5,1 % чиновников, низшее и среднее – 19,4 %, а высшее – 41,4 % [17; 29].

Социально-экономические преобразования, происходящие в России в начале XXI века, требуют существенного изменения содержания образования и подготовки специалистов в сфере управления. Субъектом управления здесь выступают прежде всего учебное заведение и внешняя среда. С другой стороны, все более значимую роль играет обучающийся, все чаще выступая как объектом, так и субъектом управления управленческим образованием. Так, зачисление по результатам сдачи ЕГЭ предполагает, что университет получает способных к управленческому образованию абитуриентов. Определенный им уровень входной подготовки во многом определяет период адаптации обучающихся в образовательном формате университета. Он также оказывает косвенное влияние на образовательные и учебные программы, так или иначе адаптируемые и к другим, перманентно меняющимся внешним условиям.

Становясь участником сетевого формата непрерывного образовательного процесса, университет все активнее взаимодействует с разнообразными ячейками: от специализированных детских групп, классов, колледжей до научно-образовательных кластеров и др. Огромное значение приобретают сетевые организации, объединяющие работодателей, представителей гражданского общества, культуры, здравоохранения и др. Они позволяют определять и корректировать актуальные представления того, кого мы хотим видеть и каким, то есть какой образ, модель управленца мы хотим получить в результате осуществления образовательного процесса.

Определяя организацию процесса управленческого образования с университетских позиций, необходимо прежде всего отметить, что она приоритетно ориентирована на освоение обучающимися знаний,

умений, навыков, конкретных компетенций, образа мышления, управленческого мировоззрения. Она опирается на учебно-методическое обеспечение управленческого образования, представляющее сегодня наиболее отработанную технологию организации учебного процесса. Перманентное обновление Федеральных государственных образовательных стандартов по управленческим профилям предоставляет широкую самостоятельность университету в формах и методах преподавания как фундаментальных, так и прикладных управленческих дисциплин. Очевидно, что организационно перспективным является как постоянное совершенствование государственных стандартов, так и представление большей самостоятельности вузам в их унификации.

С другой стороны, необходимо подчеркнуть, что высшее образование должно жестко контролироваться государством как по ходу процесса обучения, так и по его непосредственным результатам. Наиболее перспективным в этом плане является расширение по мере развития гражданского общества функций общественно-государственного контроля, обеспечивающего адекватную оценку управленческого образования всеми организационными формами, от государственных аттестационных комиссий до конкурсов по профессиям. Так, в Уставе создаваемого в ГУУ Национального союза по развитию государственного и муниципального управления предусматривается систематическое проведение такой оценки профильных выпускников.

Принципиальным вопросом остается обеспечение гарантий подготовки квалифицированного и успешного управленца на выходе процесса управленческого образования. Выполнение всех требований стандартов, указаний и др., защита квалификационной работы, даже с отличием, не решают полностью этой задачи. Проведенные авторами исследования развития карьеры выпускников управленческого, технического, медицинского и другого специализированного образования показывают, что образование не является гарантией успешной карьеры профессионала, становясь необходимым, но недостаточным условием. Прежде всего это касается развития карьеры выпускников управленческого образования. Проведенные оценки показывают, что влияние учебного заведения на карьеру выпускника-управленца составляет не более 15–20%. Остальное обуславливают его адаптация к внешней среде, мировоззрение, ценностные

установки, здоровье, воспитание, коммуникации, позиционирование и многое другое. Учебное заведение здесь оказывает фундаментальное, но достаточно ограниченное влияние на карьеру управленца.

Особое значение для повышения эффективности управленческого образования приобретает освоение управленческих компетенций, формирующих лидерское мировоззрение. Оно обеспечивается освоением трех блоков управленческих дисциплин: теории управления, объектного (производственного) управления и функционального управления. Организация их конструктивного взаимодействия должна осуществляться на основе разработки методологии соответствующей научной школы, обеспечивающей единую основу, логическую преемственность и стратегическую целенаправленность всех разрабатываемых и реализуемых вузом образовательных программ.

Выпускник любого вуза, в особенности специалист в области управления социально-экономическими организациями, должен не только обладать набором определенных знаний, умений, навыков, но и системно, управленчески ориентированно мыслить. Если высшая школа достаточно успешно решает вопросы освоения компетенций, то задачу адаптации во внешней среде она решает достаточно сложно, если вообще в состоянии это сделать. Сегодня эффективными управленцами-лидерами, топ-менеджерами можно стать только с определенными ценностными, этическими установками, стратегически ориентированным мировоззрением. Здесь роль образования должна подхватываться и развиваться формированиями гражданского общества, учитывающими антропологию многонациональной России. Сегодня в вузе только косвенно формируются ценностные установки, мировоззрение и другие характеристики выпускника, хотя влияние на формирование качественных характеристик управленца может обеспечиваться: позиционированием его в профессиональной среде, развитием искусства коммуникаций, риторики, мастерства самопрезентации и др. В условиях, когда наука управления, как и экономическая наука, находится в кризисе, не успевая отвечать на запросы практики, ключевыми становятся нетрадиционные подходы в освоении управленческих компетенций.

Традиционно актуальной в организации управленческого образования является мобилизация ресурсов самообучения, самовыражения, самовоспитания, самоуправления, в развитии которых роль

учебного заведения неопенима. Истинная роль человека, его самоутверждение не равнозначны только сытой и комфортной жизни. Хотя авторы признают, что кризис управления сегодня — это кризис человеческих отношений и полуголодный человек, находящийся в условиях далеко не комфортных, самовыражается и самоутверждается совершенно не с теми целями, не по тем правилам, не теми методами и средствами, которые характерны цивилизованному обществу. Высшая цель управленческого образования состоит в реализации истинного предназначения каждого конкретного выпускника на основе мобилизации и реализации ресурсов его самореализации, самовыражения, самоуправления.

Конструктивная постановка и эффективное достижение этой цели наиболее успешно организуются в формате пожизненного (непрерывного) образования, представляемого процедурами: отбора, обучения, переподготовки, продвижения, повышения квалификации руководителей и специалистов — всех тех, с кем придется встретиться выпускнику-управленцу. Очевидно, что университеты и другие образовательные учреждения должны обеспечивать участие, сопровождение, поддержку и другие формы содействия обучающимся и выпускникам-управленцам на всех этапах трудового периода их жизненного цикла. В параграфе 4.5 будет подробно описана, а на рис. 4.6 представлена концепция непрерывного управленческого образования, методологически обосновывающая организацию непрерывной системы управленческого образования, обеспечивающего потребности экономики в высококвалифицированном персонале управления.

§ 3.2. Ретроспективный подход в управлении

В управленческом образовании ретроспективный подход отражает методологический принцип изучения современной общественной жизни, позволяющий адекватно воспринимать ее генезис, «высвечивать» предысторию нынешних проблем и тем самым дающий лучшее их понимание — виденье текущих ситуаций и явлений настоящего через «светофильтр» прошлого, то есть через призму на-

копленного за предшествующее развитие цивилизации знания. Это опыт многих поколений людей, разобщенных по времени жизни разными историческими периодами; опыт политической и хозяйственной деятельности, организации и управления, инвариантно тому, к каким бы подсистемам общества он непосредственно ни относился; опыт, разделенный географическими и политическими границами, препятствовавшими, так же как и языковой барьер, культурному обмену, затрудняемому и неразвитостью коммуникаций, локализованный своей принадлежностью к определенному этносу.

Ретроспективный подход ошибочно отождествлять с синдромом консервативности мышления как приверженности к устоявшимся, хотя бы и морально отжившим формам общественного бытия. Он представляет собой способ действий, при котором принимаются в расчет уже приобретенные человечеством сведения, знание закономерностей, какие могут быть систематизированы и сформулированы в виде норм права и правил, организующих поведение индивидов и групп, регулирующих жизнь общества, а могут являть собой статистические данные, зафиксированные современниками — очевидцами событий, — единичные факты, исторические параллели и парадигмы. Иначе говоря, ретроспективный подход имеет место тогда, когда при решении современных проблем принимаются во внимание прецеденты. Такой подход дополняет системный подход, являющийся признанным критерием научности, прилагаемый не к статике, а к динамике общественных процессов на отрезке «прошлое — настоящее» (отрезок «настоящее — будущее» есть объект приложения ретроспективного подхода).

Прикладное применение ретроспективного подхода предполагает использование исторического знания, если, оно, конечно, имеется или не сфальсифицировано для успокоения общественного сознания. Пользу приобретения такого знания или изучения истории можно видеть в следующем:

- познание интересно и само по себе, историческое познание не является исключением, а новое знание обогащает и личность, и общество, историческое знание не только развивает эрудицию и интеллект, но может обладать и вполне прагматической ценностью;

- восстанавливается историческая справедливость в отношении имен забытых деятелей прошлого как авторов новых для того времени идей, научных положений и/или практических нововведений;
- знание, которым обладали наши далекие предки, во многом сохраняет свое прикладное по методическому содержанию значение и до наших дней. Между тем приходится сталкиваться со случаями поразительной неосведомленности «власть держащих» даже о тех закономерностях социальной организации, какие отражены в известных историкам парадигмах или до которых просвещенное человечество дошло в трудах своих лучших мыслителей;
- ряд идей, замечаний, предложений, высказанных ранее, остался не воспринят и не замечен современниками, а тем паче оказался и не известен потомкам, что приводило и приводит к повторению печальных последствий в хозяйственном, экономическом, а значит, и политическом положении страны;
- знание прошлого — культурная память народа, помогающая понимать настоящее. Незнание прошлого не только вредит познанию настоящего, но ставит под угрозу всякую попытку действовать в настоящем. В этом сказывается влияние предыстории, незаметное, тогда как явно кажется, что «как будто перестали управлять настоящим, — исчезнувшие без следа верования, неудавшиеся социальные формы, отмершая техника». Но, как отмечает тот же автор, забвение их означало бы утрату шкалы для сравнения, без чего нет истинного познания;
- знание прошлого помогает предвидеть будущее. Чтобы видеть тенденцию развития, надо различать связи как минимум между двумя точками или группами точек. Каждая точка — это как бы моментный срез ситуации, характеризующий конкретное в данный момент значение некоторой интересующей функции (показателя, признака), являющейся зависимой переменной от времени. Одни из точек, что можно отслеживать по диаграмме, ближе к нам по времени или к настоящему, то есть к тому, где находимся ныне в процессе исторических изменений. Другие точки отстоят дальше и показывают, где были мы — а если точ-

нее, то наши предки, — ранее, в предшествующий период. Соединив эти точки линией и продолжив ее, можно экстраполировать будущее. Разумеется, не все так схематично просто: линия может быть не прямой и не ломаной и выражать не линейную и не кусочно-линейную, а нелинейную зависимость; но ведь это необходимое, а значит, еще не достаточное условие. Второе предполагает внесение корректив с учетом влияния другой независимой переменной, характеризующей новые, отсутствовавшие прежде обстоятельства, проявляющиеся в области определения названной функции. Тогда возможны прогнозы и оценки последствий принимаемых мер;

- исторические парадигмы имеют множество параллелей с проблемами настоящего. Недаром возникла так называемая эмпирическая школа управления, делающая упор на изучении деятельности выдающихся личностей, ставших известными благодаря своим достижениям в политике и бизнесе. Даже далеко отстоящие друг от друга во времени ситуации и/или проблемы, рассматриваемые с точки зрения присущих им организационных отношений, имеют много общего между собой, являя удивительные по неожиданности аналогии. Такой авторитет, как А. Дж. Тойнби, по этому поводу замечает, что только на первый взгляд может казаться «фантастической возможность связи между институтами, разделенными временным интервалом в более чем тысячу лет». Причины, порождающие такого рода сходства, кроются, как мы считаем, в наличии исторической симметрии у законов социальной организации. Повторяемость событий в историческом процессе может быть объяснена и наличием циклов в развитии живых систем, которым подчиняются ритмы их функционирования. Социальные системы по определению являются живыми, а потому названная зависимость не может представлять для них исключения;
- вследствие свойства симметрии во времени, присущего законам социальной организации, объективные исследования исторического процесса обнаруживают повторяемость событий. П. А. Сорокин справедливо обращал внимание на то, что «повторяемые во времени и пространстве социальные процессы почему-то

игнорировались и не изучались...», а «...без изучения повторяемых явлений и само открытие эволюционных законов едва ли возможно». Между тем движение народных масс, как писал другой выдающийся отечественный ученый В. М. Бехтерев, «в конце концов, выполняется по столь же непреложным законам, как и движение небесных тел», а потому «исторические события также неизбежно вытекают из определенных предшествующих условий, и хороший управитель должен знать, куда направляется русло общественной жизни и какой можно предвидеть его исход». Однако апологеты и эпигоны марксизма как официальной государственной идеологии не признавали теории исторического круговорота, ибо в ней якобы «абсолютизируются и искажаются отдельные стороны исторического процесса (повторяемость, преемственность и др.)». Отсюда делается вывод о том, что «научная социология требует конкретно-исторического подхода к анализу общественных явлений». Но так называемый конкретно-исторический подход, возводимый в ранг методологического принципа догмат исторического материализма, обесценивает опыт предшественников, хотя и фиктивно (так как сведения о том, что было в действительности, бесценны в силу необратимости исторического процесса. — *Авторы*), чем усложняет жизнь современников, обрекая их на поиск альтернатив, бывших ранее известными. Практическим следствием такого, а не ретроспективного подхода явилось незнание правителями, что де-факто равносильно их профессиональной некомпетентности, — того, к чему приводили ранее аналогичные принимаемым ими меры. Соответственно, их управленческая деятельность, тем более осуществляемая в нестационарных условиях нахождения всего общества, характеризующихся политическим и экономическим реформированием, не может расцениваться иначе как попытка управлять социальными процессами без использования в широком временном диапазоне обратных связей. Хуже всего то, что подобную же некомпетентность обнаруживают и ученые-экономисты, наделенные высокими титулами и говорящие о «новой экономической парадигме», представляющей собой «хорошо забытое старое»;

- каждый человек, который хочет быть достаточно культурным, чтобы считать себя цивилизованным, должен обладать определенным, например, стандартом образования, объемом исторических познаний. В него, как нам представляется, должны входить как минимум сведения об общей направленности и закономерностях культурной эволюции человечества в процессе зарождения, развития и гибели цивилизаций, причем как этносов, так и государственных образований, а также знание собственных корней — происхождения, истории своего народа, общества и государства — и представление о ретроспективе развития той отрасли деятельности, какой человек профессионально занимается, чему себя посвятил. Тот же А. Дж. Тойнби, предваряя вопрос о расширении временного поля исторического исследования, считает необходимым отметить, что «в наш век главным в сознании общества является осмысление себя как части более широкого универсума, тогда как особенностью общественного самосознания прошлого века было притязание считать себя, свое общество замкнутым универсумом». Но еще раньше, лучше и популярнее мысль о пользе исторического знания для обычного человека выразил российский историк Н. М. Карамзин: «...и простой гражданин должен читать историю. Она мирит его с несовершенством видимого порядка вещей как с обыкновенным явлением во всех веках; утешает в государственных бедствиях, свидетельствуя, что и прежде бывали подобные, бывали еще ужаснейшие, и государство не разрушилось; она питает нравственное чувство и праведным судом своим располагает душу к справедливости, которая утверждает наше благо и согласие общества». Таким образом, распространение исторических знаний трактовалось как средство социального оптимизма и достижения общественного единства — функция и поныне тем более важная в жизни общества, чем полнее учитываются нынешние российские реалии. А «теряя собственную историю, мы неминуемо теряем уважение к собственной нации и государству. Теряем уважение к самим себе. Теряем будущее»;
- исторические парадигмы могут служить вдохновляющим примером для современников. Так, в царской России было немало

предпринимателей, добившихся успеха благодаря своей смелости, настойчивости и хозяйственной толковости, какие, исповедуя деловую честность, обязательность, действовали в рамках нравственных и правовых норм, достигавших благосостояния и широкой известности. Разве это не свидетельство того, что и россияне не лыком шиты, что и они, в принципе, могут вести бизнес так, как это делается и «у людей»? А взять такие качества российских предпринимателей, как инициативность, новаторство, патриотизм, благотворительность. Разве жизнь и деятельность проявлявших их людей не могут служить наглядным примером для поросли «новых русских» — молодых деловых людей?

- элементы настоящего, пусть в неразвитом, примитивном и/или в неявном, эмбриональном виде, оказывается, когда-то уже имели место в действительности. Сопоставление и тех и других как «теперешних» и давнишних значений соответствующих переменных дает знание того, какие факторы и прежде способствовали успеху дела, а какие, напротив, объективно мешали. Иначе говоря, это позволяет выявить то, какие действия или нововведения, рассматриваемые с высоты накопленного современностью опыта, могут считаться исторически оправданными, а какие — нет. Вернемся к П. А. Сорокину, который, чтобы не быть голословным в высказываниях об исторической повторяемости, делает подтверждающие выборки из фактологического исторического материала из разных этносов и эпох жизни человечества и, в частности, утверждает: «совхозы» и «колхозы» не новы. Еще по указу 1827 года была учреждена общественная запашка полей, которые были удобряемы, обрабатываемы и убираемы по наряду, всем миром, под надзором особого агента. Этой мерой высокопоставленные прожекторы того времени надеялись достигнуть чудес. В голодный 1834 год бюрократы предлагают поставить их в громадном масштабе. Благодаря отрицательному отзыву ряда учреждений это предложение отклоняется: «по отзыву гр. Киселева в это время общественные запашки существовали в 34 губерниях, занимая 91 тыс. десятин земли. После голода 1840 года вопрос снова поднимается

и гр. Перовский пытается рьяно насаждать их, но обязательное распространение их отклоняется ввиду их бесполезности». Бесперспективность подобной формы хозяйствования отмечал ранее и другой крупный ученый Г. Спенсер: «Испытанный факт, что ведение сельского хозяйства посредством управляющего приносит убытки, тогда как хозяйство при помощи арендатора дает барыши, составляет опыт, который в истории нации подтверждается еще лучше, чем в хозяйственной книге земледельца. Это передача силы от избирателей к членам парламента, от этих последних к исполнительному органу, от него к управлению, от управления к инспекторам, а от них через их подчиненных к действительным работникам — такая работа при посредстве целого ряда рычагов, из которых каждый поглощает через трение и инерцию часть движущей силы, настолько же дурна по своей сложности, насколько непосредственная деятельность ассоциаций индивидуумов, частных обществ и свободно созданных учреждений хороша в силу своей простоты. Чтобы оценить в полной мере этот контраст, нужно сравнить действие этих двух систем в их деталях». Но нигилистам и невежам история не указ, и несть числа партийно-правительственным постановлениям советского периода российской экономической истории, издававшимся с благим намерением обеспечить принципиально недостижимое — сделать Госагропром наконец-таки эффективным, способным накормить народ. Как все-таки прав П. А. Сорокин: «То, что многим казалось и кажется чем-то небывалым и абсолютно новым, бывало, читатель, и бывало много раз!»

Но зачем, спрашивается, снова делать то, что историческим развитием отвергнуто как несостоятельное? За более чем 200-летний период использования в России казенных заводов, казалось бы, общеизвестна и доказана экономическая неэффективность их функционирования сравнительно с предприятиями партикулярными, частными. Зачем же надо было большевикам, узурпировавшим власть, проводить с 1917 года, не считаясь с этими историческими реалиями, политику национализации и глобального огосударствления народного хозяйства в масштабе страны? Затем, чтобы нынешнее

поколение мучилось в попытках эффективно и социально справедливо разрешить «обратную» проблему — разгосударствления и приватизации? Когда происходит самонадеянное разрушение того, что создано и заложено предшественниками, и новое поколение затевает строительство нового общества, но его потомки, в свою очередь, не довольствуются доставшимся им наследием и принимаются крушить его и такое «чередование» продолжается дальше, все историческое развитие общества — не что иное, как сизифов труд. Отсталость России от развитых стран тем и объясняется, что в них каждое последующее поколение опиралось на опыт предков как на фундамент и достраивало, не затевая «нулевого цикла», свой этаж, чем и обеспечивалась преемственность исторического развития.

И наконец, современное человечество подчас заново открывает для себя не только бывшее неизвестным, но и забытое, и в том числе как практически сделанное, материализованное и овеществленное, так и лишь интеллектуально спродуцированное, высказанное или предложенное. Например, Леонардо да Винчи разрабатывал конструкции акваланга, парашюта, танка, первые образцы и последующие поколения которых появились лишь в XX веке. Так же литовский офицер Казимир Симонавичус в работе «Искусство артиллерии», изданной в середине XVII века в Амстердаме, то есть задолго до работ К. Э. Циолковского, предложил идею — описание и чертежи — многоступенчатой ракеты. Первый дельтаплан, как выяснилось, был построен словацким монахом Киприаном во второй половине XVIII века, а затем, 100 лет спустя, был заново самостоятельно сконструирован жителем Семипалатинска Гали Сарыбаевым, но этот спортивный летательный аппарат многими продолжает считаться детищем современности. Важно отметить, что людей восхищают достижения древних, оказывается, знавших и умевших гораздо больше, чем это было принято считать.

Наличие такого рода парадигм, притом что «не изучаются законы взаимодействия интеллектуального и практического опыта минувших эпох и современности», привело к небезосновательной, на наш взгляд, постановке вопроса о выделении в обособленную область научного знания особой научной дисциплины — ретрологии. Однако остаточный принцип финансирования затрат на образование

и науку, в том числе и историческую, унаследованный и воспринятый от предыдущего политического режима нынешними правителями, не позволил сделать практические шаги в данном направлении. Использование собственного прошлого опыта при обнаружении в деталях хотя бы и различных ситуаций, но в определенном сопоставительном смысле являющихся сходными, представляется плодотворным. Политикам и правителям нужно научиться, дабы не становиться дважды на одни и те же грабли, извлекать уроки из истории.

С поправкой на условия и временной масштаб ретроспективный подход здесь может быть весьма полезным и поучительным. Тот же Н. М. Карамзин прекрасно сказал об этом: «Правители, законодатели действуют по указаниям истории и смотрят на ее листы, как мореплаватели на чертежи морей. Мудрость человеческая имеет нужду в опытах, а жизнь кратковременна. Должно знать, как искони мятежные страсти волновали гражданское общество и какими способами благотворная власть ума обуздывала их бурное стремление, чтобы учредить порядок, согласить выгоды людей и даровать им возможное на земле счастье». Но было бы несправедливо не упомянуть при этом и то, что подобная же мысль была высказана многими столетиями раньше: «...должно, чтобы желающие править по закону не соревновались в подражании дурно содеянному кем-либо по невежеству и самомнению, но держались славных дел тех, кто царствовал в согласии с законом и справедливостью, чтобы они имели перед собой благие образцы для примера и подражания и в соответствии с ними пытались и сами направлять все ими совершаемое» [13; 22].

Как показывают проведенные авторами исследования, в области управления имеется множество актуальных для современности прецедентов, параллелей и парадигм. Возникает в связи с этим вопрос: случайно ли, например, такое совпадение — Британия, как известно, страна, где впервые в мире нашла признание и получила затем развитие парламентская демократия, и в Британии же веками действует институт прецедентного права? Несмотря на то что усиление власти обычая, закрепляющего прецедент как норму и ограничивающего индивидуальное поведение, вроде бы ослабляет возможность проявления каждым членом сообщества своей личной позиции.

Политологам, социологам и историкам не мешало бы проверить, нет ли здесь иной корреляции? Обычно-правовая система, от которой производны «общественная организация, отношения между членами общества и отношения с членами соседних обществ», когда каждый считает «себя обязанным жить так, как жили его предки», отличается от системы прецедентного права, но обычай наряду с законом и судебной практикой представляет собой один из источников английского права.

Конструктивный анализ современных проблем неизбежно обращает нас к историческому опыту организации и управления, проведения государственных реформ. Учет прецедентов полезен уже только тем, что возникавшие в прошлом схожие ситуации, их анализ и оценка либо помогают решать аналогичные проблемы современности, подталкивая к подходам, позволяющим выходить на приемлемые альтернативы, либо дают возможность понять причины неудач предпринимавшихся в ретроспективе попыток решений, чтобы избежать ненужных повторов. Можно ли все-таки не стоять на месте, а двигаться дальше, ориентируясь на ушедших вперед и на этот раз уже не пренебрегая их опытом, или же осталось вернуться назад — к тому пункту, где был сделан поворот на «социалистический выбор», и уже от этой исходной точки как от печки танцевать, внося коррективы в маршрут?

Если пытаться начать все заново, но по-другому, «как у людей», другие, отталкиваясь от большей интеллектуальной и материальной базы, уйдут еще дальше, разрыв увеличится. Открытым системам, обладающим свойством эквивинальности, не обязательно механически копировать все шаги, сделанные другими. Им важно принимать в расчет опыт других и, как нами уже отмечалось, получать от них помощь, прежде всего в виде знания, ноу-хау, как поставить дело. Здесь же отметим и необходимость использовать собственный опыт, имевшийся до «поворота», опыт организации государственной службы, управления, предпринимательства, дабы не повторять ошибок предшественников или на базе исторических параллелей находить современные альтернативы.

Так, например, известный экономист, размышляя о путях преодоления нынешнего кризиса платежеспособности, видит выход в том,

чтобы использовать те же методы, какие применялись в начале 20-х годов XX века при переходе к рыночным отношениям в экономике — к нэпу. Соответствующие организационные меры — создание в промышленности трестов и синдикатов — так видоизменили хозяйственную среду, что образовались условия, позволившие преодолеть кризис оборотных средств.

Этот же автор демонстрирует продуктивность ретроспективного подхода и в серии последующих своих статей. И раньше в России не понимали прямой связи устойчивости денежной единицы и общего состояния экономики. Как, кстати, не понимают и сейчас: вот, мол, добьемся низкой инфляции, малодофицитного бюджета — тогда экономика пойдет вверх. Без оздоровления народного хозяйства ценность русской денежной единицы не может быть укреплена никакими чисто финансовыми мероприятиями. Предлагается посмотреть на нынешнюю российскую экономику глазами царского, при Николае II, министра финансов С. Витте, который был отнюдь не меньшим сторонником рыночного хозяйства, адаптированного к русским условиям, чем современные наши реформаторы. Необходимо отказаться от понимания рыночного хозяйства как полной свободы воли: в развитых странах рынок не понимают как хаос. Это они проходили лет 200–300 назад. Неужели нам надо повторять и чужие ошибки?

Что же мешает имеющему столько, как было выше показано, приложений ретроспективному подходу применяться более широко, оказывать большее влияние на практику? Как нам представляется, есть ряд причин:

- недостаточная распространенность в массовом сознании реального исторического знания вследствие минусов систем современного высшего образования, просвещения;
- недостаточно высокое качество исторических сведений, представляемых в массовых коммуникациях, отсутствие «исторической правды» и замалчивание отдельных фактов в ряде изданных работ на историческую тему, засоренность исторических работ идеологическими напластованиями партийной пропаганды, предназначавшейся для «формирования нового человека»;
- относительная неразвитость самой исторической науки, более акцентирующей внимание на тандеме «событий и хронологий»,

чем на выявлении общих закономерностей исторического процесса;

- фальсификация отдельных исторических событий в интересах правящих элит или околонаучного лобби;
- недооценка исторического знания, когда с утилитарно-прагматических позиций более важным признается изучение других научных дисциплин.

Учет приведенных здесь и аналогичных им причин будет способствовать действенному использованию возможностей ретроспективного подхода. Необходимо понимать, что без исторического знания нет полноты информации, а без нее недостижимы и организованность, состояние общественной упорядоченности, равно как невозможен и выверенный выбор стратегического курса развития общества.

Значение ретроспективного подхода в постановке и применении методологии управления в целом и управленческого образования в частности определяется неизбежно проводимыми в ходе его использования оценкой условий прошлых достижений и анализом причин и следствий допущенных ранее ошибок.

§ 3.3. Управленческая антропология

Антропология представляет гуманитарный подход методологии XXI века, применение которого благодаря уникальному сочетанию фундаментальности и набора соответствующих методик позволяет решать самые разнообразные задачи: от познания миров прошлого и настоящего до повышения уровня продаж в секторе высоких технологий. Сегодня именно антропология дает возможность:

- смотреть на мир широко раскрытыми глазами;
- глубоко понимать проблемы человечества;
- действовать эффективно в культурно неоднородной среде;
- понимать то, что культуры и народы взаимно обогащают друг друга.

Трудно представить развитие науки управления без постановки и использования основополагающих реалий управленческой антро-

пологии, которую в различных источниках и версиях не без оснований называют также антропологией в управлении, антропологией культурной, социально-культурной, организационной этнографией, индустриальной антропологией, бизнес-антропологией и др. Более того, сегодня антропологические отношения все чаще выступают как объективно обособившиеся виды управленческой деятельности. Поэтому вполне обоснованно можно ввести и такую категорию, как управленческая антропология. В структурах управления организаций, особенно коммерческих, все чаще появляются специалисты-антропологи, которых готовят, например, в МГУ имени Ломоносова, РГГУ и других учебных заведениях. Образно любой может считать себя антропологом, ведь каждый из нас кем-то, чем-то и прежде всего собой всегда управляет.

Западные компании все чаще в своей работе обращаются к антропологам, которые по заданию нанимателя проводят достаточно необычные исследования, вызывая иногда протесты маркетологов. Так, в США в последние десятилетия все больше и больше становится антропологов в таких технологических гигантах, как Apple, Intel, Microsoft, Херох и др. Они положительно оценивают результативность работы антропологов, их конкретный вклад в конечные результаты работы корпораций. Правительство США привлекает к своей работе постоянно расширяющееся по специализации и увеличивающееся количество антропологов. Комплексный анализ убедительно показывает, что, если компании или госструктуры не разбираются в особенностях культуры разных народов, они все чаще проигрывают в жесткой конкурентной борьбе. Так, чтобы объяснить американским солдатам, воюющим в Ираке и Афганистане, особенности местных культур и менталитета многонационального населения, американское правительство наняло для проведения конкретных исследований антропологов различных направлений.

Достижения антропологии широко используются в самых различных организациях Польши. Проведенные исследования показывают, что польская антропологическая наука в большей степени изучает биологическую изменчивость человека. Можно отметить особые достижения польских антропологов в популяционной (расовой), онтогенетической (изменения индивидуального развития)

и филогенетической (изучение эволюции человека) антропологии. Очевидно, что такой подход продиктован реальными проблемами государственного управления этой страны, изучаемыми и решаемыми в том числе и с помощью антропологии управления.

Российское правительство, региональные и муниципальные органы власти, отечественные компании, общественные организации в последнее время также не остаются в стороне от программ антропологизации, реализуемых привлечением антропологов к реальным разработкам, особенно в исследовательских центрах. Что же представляет многим незнакомая категория «антропология»? Как же характеризует антропология человека, его жизнь?

Действительно, каждый из нас в течение жизни, начиная с утробного развития младенца, переходя от него к этапам детства, отрочества, юности, взрослой жизни, старости и смерти, всегда связан с социальной организацией, той или иной группой. Мы живем в мире, где существует множество самых различных групп, которые различаются по признакам расовой принадлежности, этноса, национальности, религиозности, культуры и др. Учимся мы, работаем или отдыхаем, нам приходится общаться и взаимодействовать с самыми различными людьми, находясь в той или иной организации. В каких только организациях, социальных ситуациях не пребывает человек. Они могут быть постоянными (семья, работа), временными (пассажир, командированный), ситуационными (пожар, стихия) и др. Каждая из этих организаций может характеризоваться возрастом, по половому признаку, национальности, постоянству и др. Эти организации могут включать холериков, меланхоликов, здоровых, больных и т. д. Внешняя среда, весь мир динамичны, в ней мы все больше общаемся и взаимодействуем друг с другом, с группами и общаемся даже виртуально. Такое неизбежное общение становится все более сложным и многообразным. Многообразие представляют этносы или этнические общности. Правомерно, что этническая функция является неотъемлемой составляющей любой культуры.

Антропологией выделяется этническая культура, которую не следует смешивать с культурой этноса (нации) в целом. Этнос определяет такие понятия, как народ, племя, толпа, группа и класс людей, язычники, стадо, род и др. Здесь мы видим некую совокупность

живых существ с некими общими характеристиками, такими как обычаи, традиции, повадки и др. Это обуславливает определение антропологии как актуальной необходимости, позволяющей понять каждому единую природу и разнообразие человека и способов его существования, необходимость ответить на жизненный вопрос, как мы можем гармонично жить вместе, не уничтожая друг друга и повышая в целом организационную культуру конкретной группы.

Антропология помогает полноценно жить в социально усложняющейся окружающей среде, расширяет горизонты результативного взаимодействия, развивает мировоззрение. С ее помощью каждый из нас идентифицирует свое пребывание в самых различных организациях. Антропология позволяет понять: если это цивилизованные организации, можно утверждать, что нет плохих организаций, а есть плохое управление или самоуправление в этих организациях. Так, нет плохих государств, а есть плохое государственное управление и плохая организация самоуправления в этих государствах. Достаточно с точки зрения управленческой антропологии, а не политики, проанализировать события в бывшей Югославии, на Украине и др.

Действительно, наука управления изучает отношения людей по поводу управления, экономическая наука изучает экономические отношения, организационная наука — организационные отношения людей. Но каждый человек или группа в организации уникальны. Эта уникальность проявляется в характерологических особенностях каждой личности и их взаимодействии. Учитывает ли наука управления эти особенности? Можно сказать и «да» и «нет». На эти и связанные с ними вопросы и отвечает антропология управления.

Антропология (от греческих слов *anthropos* — «человек» и *logos* — «понятие, учение, разум») — область научного познания, в которой изучаются проблемы происхождения, существования человека в природной и искусственной среде, то есть это наука о человеке в самом широком понятии. Поэтому очень важно, кем бы мы ни были, особенно руководителем любой организации, знать антропологическую составляющую управления. Известно, что человека изучают свыше 200 наук, и каждая из них находит в нем свой предмет. Можно утверждать, что каждая наука о человеке имеет свою

антропологию, то есть идет процесс антропологизации гуманитарных наук о человеке, будь это управление, физиология, психология, философия, история, археология, культура, этнология, этнолингвистика и многие другие, то есть можно выделять антропологию управленческую, физиологическую, психологическую, философскую, юридическую и т. д. Понятно также, что для антропологии общим предметом изучения является не столько сам человек, сколько человек, взятый в соотношении с его социальным и природным окружением, его самые многочисленные взаимоотношения.

Понятие «антропология» впервые было использовано Аристотелем, обозначившим им область знания, объектом изучения которого является духовная сторона человеческой природы. Данный термин просуществовал в этом значении более 1000 лет. Но это уже предмет исторической антропологии, ставящей вопрос о том, является ли антропология единой наукой. Сегодня очевидно, что антропология наиболее полно представляется совокупностью наук. Предметом изучения этих наук являются человек и человеческое общество, состоящее из различных организаций. Предметом антропологии являются закономерности и механизмы взаимодействия человека с его социальным и природным окружением в условиях конкретной культурной системы. Основная цель исследований, постановки и применения знаний антропологии заключается в обеспечении целостного, системного изучения людей, их разнообразных отношений и человеческой природы. Все мы люди разные, но очень важно находить взаимопонимание между нами, где бы мы ни находились.

Антропология в целом изучает происхождение и историческую эволюцию человека в социальных организациях. Существуют такие вполне сложившиеся основные ее направления, как физическая антропология, включающая палеонтологию, учение об антропогенезе и морфологию человека. Выделившаяся в качестве самостоятельного, активно развивающегося направления антропологии управленческая, социальная, культурная, организационная антропология формируется на базе достижений прежде всего этнографии, этнической и социальной антропологии.

Физическая антропология изучает человека как одного из биологических видов, расы людей, а также предшественников человека, ископаемых и современных человекообразных приматов. Для физической антропологии важны вопросы генетики человека (наследственные особенности), вопросы морфологии и взаимодействие с окружающей средой. В качестве самостоятельной научной дисциплины физическая антропология оформилась во второй половине XIX века. Практически одновременно в странах Западной Европы и России были учреждены первые научные антропологические общества и стали издаваться первые специальные антропологические работы. Среди основоположников научной антропологии выдающиеся ученые своего времени П. Брок, П. Топинар, К. Бэр, А. Богданов, Д. Анучин и др.

Особое значение в физической антропологии приобрели приемы восстановления живого облика человека по его черепу на основе изучения связи черепных особенностей с формой мягких частей лица. Эти работы в СССР осуществлялись с 1927 года М. М. Герасимовым, а позднее — его сотрудниками и успешно продолжают и сегодня. Физическая антропология изучает типологию, различия размеров и формы тела с помощью разнообразных методов и приемов. Описательная методика получила название антропоскопии, измерительная — антропометрии.

Важными методами антропологических исследований являются краниология, остеология, одонтология, антропологическая фотография, снятие отпечатков кожных узоров ладоней и подошвенных поверхностей стоп, снятие гипсовых масок лица, получение гипсовых отпечатков внутренней полости черепа (эндокранов). В последнее время среди методов и приемов исследования физической антропологии развивается визуальная антропология, которая все более широко применяется при социально-психологических исследованиях. Визуальная антропология — это культурологическая деятельность, в которой взаимодействуют экранное искусство, гуманитарные знания и современные информационные технологии с целью изучения малоизвестных сторон жизни различных народов. Так, например, в МГУ имени Ломоносова действует известный Центр визуальной антропологии (visant.etnos.ru).

Физическая антропология изучает соматические (телесные) признаки живущих сегодня рас человека. Это рост, форма черепа, цвет кожи и волос и т. д. Наряду с живущими изучаются и вымершие расы, а также происхождение и эволюция предков человека, собственно его происхождение, вымершие расы человека. Успехи общей биологии позволили приступить к разрешению таких общих задач антропологии, относящихся к биологии человека, как: изменчивость, наследственность, естественный и искусственный отбор, скрещивание, вымирание, вырождение и др. Это направление иногда выделяется как биологическая антропология, рассматривающая в качестве своего предмета биологию человека во всем ее многообразии, но чаще оно представляется как синоним физической антропологии.

Биологическая антропология включает исследование человеческой эволюции в биологии, генетику человечества, наших ближайших биологических родственников, палеонтологию людей и др. Таким образом, физическая антропология рассматривается сегодня как наука о разнообразии человека, которое проявляется в пространстве и времени и в индивидуальном и групповом масштабе. Индивидуальную изменчивость в пространстве изучают морфология и соматология человека, а во времени — возрастная антропология. Актуальна ли сегодня физическая антропология в управлении? Ответ однозначен, в любом управлении руководитель при воздействии и взаимодействии с объектом от личного контакта до научной организации труда не может не учитывать факторы физической антропологии. При этом важно отметить, что факторы физической антропологии актуализируются для каждого человека персонально.

Любой руководитель, да и любая личность, всегда находится в состоянии некоторой неопределенности. В реальности каждая ситуация требует своего конкретного разрешения и чаще на основе нестандартных подходов к каждому из участников. В практике органичного действия целенаправленно осваивается телесность как мощный ресурс самоорганизации и соорганизации в условиях неопределенности. Под органичным воздействием понимаются действия, где мысль, чувство и сами действия совмещены в их мгновенности и непредсказуемости.

Наше тело представляет собой сложную систему, и мы учимся слышать тело или его элементы, учимся управлять своим телом. Мы здесь

только упоминаем важность медицинской и биологической антропологии, обращая внимание на все больше появляющиеся технологии управления и владения своим телом. Эти ресурсы реализуются через многочисленные тренинги, бизнес-коучинги, двигательные практики, контактные импровизации, интуитивную живопись, феномен выбора и др. Так, в ГУУ более 20 лет работала со студентами и слушателями театрально-педагогическая группа «ТОТ», представлявшая собой не просто театр, а организацию, занятую сценической практикой, направленной к «самоустроению человека», выявлению самообразовательного ресурса для реализации их в жизни.

В целом управленческая антропология рассматривает проблемы воздействия и взаимодействия субъектов управления с учетом антропологических характеристик объекта, в рамках которого человек существует, живет и действует. Поэтому управленческую антропологию называют еще антропологией организации или социальной (культурной) антропологией в организации, представленной на рис. 3.1.

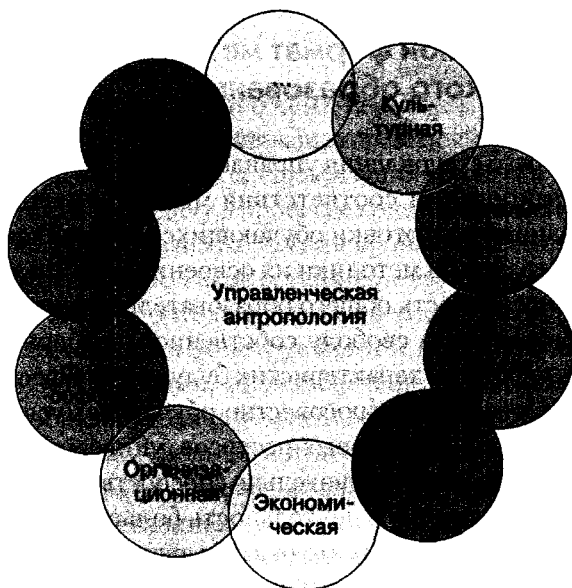


Рис. 3.1. Основные виды управленческой антропологии

Осознание культуры как доминирующей силы, регулирующей все взаимоотношения между людьми и сложными социальными системами, стало базой для всех гуманитарных наук, породившей междисциплинарную область знания, названную антропологией. Понимание управленческой антропологии невозможно без уяснения принципиальных положений о культуре вообще, ее функций, факторов развития, взаимодействия культур, развития символических систем и т. д.

Очевидно также и то, что управленческая антропология (духовная) и физическая антропология (телесная) неотделимы друг от друга, как душа и тело. Они характеризуются большим спектром самых разных понятий и категорий, часть которых мы уже привели. Трудно представить себе, как современный управленец воздействует и взаимодействует с объектом управления, не учитывая менталитет, ритуалы, традиции, обычаи, мифы и другие социальные составляющие антропологии управляемой организации.

§ 3.4. Прикладной формат методологии управленческого образования

С начала своего становления управленческое образование строилось на формировании соответствия между универсальностью и специализацией подготовки обучающихся, определяющего ориентацию, программы и методики их освоения. Начиная со средней школы, универсальность общего образовательного процесса обеспечивала свободу собственного выбора профессии, места, формы и других характеристик будущей профессиональной деятельности каждому добросовестно обучающемуся. Формируя гибкость и адаптацию трудовых ресурсов, универсальность образовательных программ действительно способствовала вовлечению в разнообразную трудовую деятельность большего числа выпускников. В рыночных условиях это оказало существенное содействие расширению возможностей активизации трудовой миграции, неограниченному перераспределению ресурсов рынка труда.

Универсальный подход позволял оперативно устранять ошибки в планировании и проведении профильной подготовки и специализации выпускников высших учебных заведений, создавая прецеденты, наглядно отражаемые ставшим крылатым выражением «Кем я только не работал!». Вместе с тем универсальная подготовка не только не ориентировалась на конкретные потребности работодателей, но и сознательно или неосознанно лишала обучающегося возможностей объектной апробации и предметной адаптации, осваиваемых им в процессе обучения знаний, умений и навыков в конкретных условиях деятельности реальных организаций. На практике это оставляло значительную часть полученных обучающимися теоретических знаний и определяющий спектр умений и навыков без освоения, закрепления и последующего развития в процессе стажировки, практики и работы в реальной организации. Особенно страдало при этом закрепление в реальных условиях функционирования систем управления профессионально востребованных ими умений и навыков управления. Бесперспективность этой тенденции отмечал еще М. Вебер, утверждая, что универсальный специалист стремится «...узнавать все больше и больше обо все меньшем и меньшем, пока не узнает абсолютно все абсолютно ни о чем» [24; 37].

Изначально воспринимаемая как конкретный конечный результат профильной подготовки, специализация обучения традиционно ставила и решала эту задачу в процессе конструктивной интеграции и целенаправленного взаимодействия производственных и образовательных организаций. Такое органичное взаимодействие должно быть непосредственно обусловлено и выверено в структурно-должностном представлении конструктивной позицией конкретного учреждения, организации, производственного предприятия как заказчика, а образовательной организации как исполнителя профильной подготовки специалистов. Ключевым преимуществом такого формата стратегического взаимодействия становилась непосредственная прикладная ориентация обучающегося на объект, предмет, цели, задачи, условия, возможности и другие характеристики будущей профессиональной деятельности выпускника в сфере управления.

Наиболее наглядным и всемирно признанным примером безоговорочного успеха такой специализации стали образовательные программы физико-технического института небольшого подмосковного города Долгопрудного. В соответствии с ними уже с третьего курса каждый обучающийся в МФТИ прикрепляется к базовому предприятию, на ресурсах и материалах которого проходит вся его дальнейшая профессиональная специализация, выражающаяся в лабораторных, курсовых, квалификационных работах по реальной тематике. Именно это предприятие по завершении программы подготовки прежде всего и рассматривает вопрос о целесообразности продолжения сотрудничества с выпускником на взаимовыгодных условиях.

Еще с 50-х годов XX века Московский инженерно-экономический институт (сегодня Государственный университет управления) эффективно применяет этот формат в программах подготовки специалиста, бакалавриата, магистратуры, аспирантуры и докторантуры государственного и муниципального управления. Так, в рамках осуществления программ прохождения практики, стажировки, сбора материала, апробации, адаптации, внедрения и сопровождения применения научно-практических разработок обучающиеся всех уровней получают возможности конструктивного сотрудничества с конкретными подразделениями учреждений, формирований, администраций муниципального, регионального и федерального уровней. В результате реализации такого формата более 80% курсовых и квалификационных работ, магистерских, кандидатских и дикторских диссертаций традиционно выполняются на реальных материалах данных организаций. Показательным с этих позиций является пример постановки и проведения предметно-ориентированных программ обучения ДПО: от программы «Управление государственной и муниципальной собственностью» до «Управление жилищно-коммунальным комплексом».

Применение объектной ориентации специализации управленческого образования в широком спектре, от экспериментального исследования до прикладного руководства, все активнее внедряемое сегодня во всех областях знаний и сферах деятельности, приобретает особое системообразующее значение. Оно формирует специаль-

ную, перспективную, объектную ориентацию, обеспечивающую комплексное и адекватное восприятие и применение управленческих компетенций как в рамках одной организации или сферы деятельности, так и в разнообразных наложениях, взаимосвязях и сочетаниях ее взаимодействий с партнерами. Поэтому особенно важно убедительно обосновать применение в управленческом образовании ориентации на объект в качестве фундамента построения, представления и использования всех научных разработок и прикладных ресурсов в управлении конкретными социально-экономическими организациями.

Объектная ориентация образовательного процесса позволяет обеспечить конструктивное сочетание обучающих и оценивающих методов организации и проведения обучения, например, в таком комплексном учебно-методическом формате, как деловая игра. В полном формате она представляет настолько же известную, насколько и ограниченно применяемую в образовательном процессе учебно-методическую процедуру освоения, апробации и закрепления конкретных управленческих компетенций. Основываясь на закреплении и исполнении каждым обучающимся конкретной профессионально определенной роли (должности) в аппарате управления одной или реально взаимодействующих организаций, деловая игра моделирует планирование и проведение процесса управления, практически закрепляя выполнение каждым из них реальных управленческих компетенций. При этом специализация подготовки позволяет преодолеть ограничение применения ролевого формата деловых игр, объясняющееся большими затратами учебного времени, не предусмотренными рабочей программой одной дисциплины, на междисциплинарной основе. Моделирование, даже в блиц-режиме, координации выполнения программы дисциплин конкретной специальности деятельности реальной организации обеспечивает наиболее конструктивное выделение, освоение и закрепление актуально востребуемых работодателями управленческих компетенций.

Этот эффект основывается на открытых, целенаправленно наращиваемых ресурсах имитационного моделирования ролевых деловых игр, обеспечивающих адаптированное освоение и закрепление

знаний, умений и навыков управления конкретной организацией. В процессе игры осуществляется комплексное имитационное моделирование самой разнообразной управленческой деятельности как внутри этой организации, так и в ее внешней среде в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Динамика управленческого цикла игры определяется как основными детерминированными ресурсами организации, так и случайными или даже иррациональными решениями отдельных участников. Именно поэтому, как и в реальной деятельности, каждому участнику игры приходится решать задачи не только определения теоретически правильной стратегии и тактики управления, но и их постоянной корректировки в соответствии с поведением других участников команды и контрагентов.

Реальная атрибутика комплексного моделирования деловой среды позволяет участникам адаптировать, углубить и конкретизировать полученные теоретические знания принципов и процедур функционирования аппарата управления, на практике освоить и закрепить умения и навыки установления конструктивных взаимосвязей, результативного участия в выработке, принятии и реализации управленческих решений, оценке их результатов и эффективности. Освоение методики организации деловых игр в рамках программы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава Института государственного управления и права ГУУ, названной «Инновационные технологии экономико-управленческого и юридического образования», позволяет существенно расширить круг организаторов этой формы управленческого образования.

На основе этих технологий наиболее конструктивным форматом организации и проведения ролевой деловой игры стала разрабатываемая и закладываемая в каждую конкретную рабочую программу междисциплинарная кооперация, содержательно объединяющая прежде всего подходы, методы, инновации и в конечном счете процессы преподавания. Она позволяет широко и предметно детерминировать реально выполняемую каждым участником ролевой деловой игры функциональную деятельность, обеспечивая достоверное моделирование всего состава и содержания организации и проведения процесса управления. Вместе с тем организация и проведение ролевой деловой игры создают необходимые условия для

органичного сочетания и агрегирования всего разнообразия обучающих и оценивающих методик самых разных учебных дисциплин в интегрированный образовательный ресурс. Более чем 20-летний опыт проведения профессорско-преподавательским составом кафедры теории управления ГУУ таких деловых игр в школе ресурса руководящих кадров РКК «Энергия» убедительно подтверждает необходимость и конструктивность объектной ориентации научно-образовательного формата управленческой подготовки.

Не менее конструктивной основой образовательной специализации и наиболее характерной особенностью постановки и применения объектной ориентации является выделение генетически связанных с деятельностью реальной организации процессов, конструкций, последовательно развивающихся, поэтапно раскрывающихся и усложняющихся по конфигурациям, таких как цели, формы, содержания, взаимосвязи и взаимодействия целенаправленного воздействия. Как показал опыт проведения деловых игр в РКК «Энергия», такой подход опирается не на субъективно представляемую модель, имеющую в той или иной степени универсальную конфигурацию, а на генетическое единство сущности и содержания целенаправленного воздействия с конкретными построениями процессов управления в реально действующей организации.

Особое значение в разработке и применении методологии управления, начиная с исследований и нарастая в образовании, приобретает социально-психологический потенциал управленца. Очевидно, что его формирование и развитие основываются на личных качествах персонала, выделяющих управленцев способностями стратегической ориентации, социальной организации, личного лидерства и т. д. Но эти качества в каждом из потенциальных управленцев необходимо активизировать, организовать, совершенствовать практически на всем протяжении трудового периода, что невозможно без соответствующего методологического обеспечения. В образовательном процессе ГУУ конструктивным примером постановки и применения этого ресурса явилась разработка ролевого инструментария методологии, применяемого в мастерской сценического действия в управлении. Факультативная стажировка в ней обучающихся, проявивших лидерские способности, становится конструктивной основой постановки и применения ролевого инструментария методологии

в процессе производственной деятельности выпускника. Это убедительно подтверждает многолетняя практика проведения деловых игр в научно-образовательных программах подготовки контингента школы ресурса руководящих кадров РКК «Энергия», в которой перспективные руководители научно-конструкторских подразделений нарабатывали роли лидеров социально-экономического управления постановкой и достижением целей групп, команд и формирований.

В условиях поступательно возрастающей конкуренции, охватывающей все повсеместно, от глобального до локального уровней, обеспечение прикладной ориентации всех научно-образовательных программ на конкретные потребности реальной экономики становится одним из определяющих ресурсов сохранения самостоятельности и устойчивости общества. Исторически лучшие отечественные профессионалы в сфере управления традиционно ориентировались, продвигали, использовали передовые подходы, достижения, приоритеты эффективного управления, конструктивно зарекомендовавшие себя в реальной социально-экономической деятельности. Накопление, определение, освоение, адаптация и применение адаптированных концепций, прикладных форматов, практических разработок передовых предприятий и организаций в управлении реальной экономикой обеспечивают поступательное развитие высшего профессионального образования. Эта тенденция вполне обоснованно получила реальную поддержку государства, законодательно определившего необходимость подтверждения профессионалом актуальной профильной подготовки дипломом специальности как одной из гарантий обеспечения его соответствия постоянно совершенствующейся совокупности современных требований.

§ 3.5. Цифровизация управления

Управление как целенаправленное воздействие изначально исходит, содержательно обосновывается, организационно сопровождается, результативно оценивается на основе непрерывного информационного обеспечения. Постоянно возрастающие требования оперативной актуализации непрерывно расширяющихся и услож-

няющихся баз данных необходимо обуславливают переход к цифровым форматам постановки и разрешения все более широкого комплекса информационных задач. Определенность и своевременность разработки вариантов управленческих решений, расчет показателей и выбор принимаемых воздействий, необходимость оперативного сопровождения их реализации, адекватность оценки получаемых результатов и учет их в процессе дальнейшего функционирования качественно усложняют роль и существенно расширяют функции цифровых технологий на всех этапах взаимодействий субъектов и объектов управления.

Постановка и решение задач информационного обеспечения управления исторически формировали, организационно детерминировали и стратегически ориентировали его развитие. В практике управления объектами первого и второго рода [5], характеризующимися высокой степенью формализации параметров и данных функционирования, эти задачи конструктивно ставились и успешно решались на основе их программирования, контроля и регулирования. Реализующие эти возможности автоматизированные системы регистрации, информирования, управления широко и успешно применяются на основе современных ресурсов цифрового управления уже более 50 лет. В повседневный обиход все шире и разнообразнее включаются «умные» системы, процессы, механизмы, работающие на цифровой основе. При этом в том или ином формате ученые и практики все активнее пытаются перейти от использования данных к целенаправленному применению всего комплекса инновационных возможностей цифрового управления социально-экономическими организациями.

Применительно к социально-экономическим организациям потенциал цифрового управления до сих пор используется в основном в качестве вспомогательного ресурса. Существенной характеристикой особенностей такого применения, например в режиме оперативного реагирования, является то, что последнее слово, как правило, остается за лицом, принявшим решение. Такая практика кардинально ограничивает спектр контролируемых параметров, обуславливает запаздывание реагирования, значительно снижая конечную эффективность оперативного управления целым рядом изначально доступно автоматизируемых процессов функционирования организаций.

Между тем именно оперативность, программируемость, однозначность организации и осуществления процесса функционирования, от принятия и реализации решения до оценки полученных результатов, являются основными конкурентными преимуществами цифрового управления. Вместе с тем важно учитывать, что собственно социально-экономические организации как объекты управления третьего рода обуславливают проявление существенных проблем в формализации показателей процессов и результатов их формирования, функционирования и развития. Этими положениями определяются обостряющаяся необходимость и актуальные условия разработки методологии цифрового управления социально-экономическими организациями.

Разработка методологии цифрового управления социально-экономическими организациями, представляющими вероятно развивающиеся объекты третьего рода, требует обоснования и выработки соответствующих концептуальных подходов, форматов постановки и применения, методик анализа и оценки. Современные возможности цифровой формализации управления формированием, функционированием и развитием социально-экономической организации, адекватно представляющие модели ее эволюции, категорийно-понятийный аппарат, логику мышления персонала, достигаемый ими уровень общей и профессиональной идентификации, во многом определяются общей методологической обоснованностью научных исследований, разработок, реализаций и образовательной деятельности.

Опыт разработки, апробации, внедрения и сопровождения применения представленных в официально зарегистрированных в государственных реестрах программных продуктов [27; 28] в управлении ряда организаций убедительно подтверждает, что в современных условиях постоянно нарастающих объемов и многократного ускорения взаимодействий только цифровой формат сбора информации, исследований, разработок, воздействий и оценок управления позволяет наиболее точно и своевременно оценить состояние социально-экономической организации, приоритеты и ориентиры ее функционирования и развития. Анализ практики постановки и применения цифровых технологий управления, с одной стороны, и полученного

опыта апробации их применения к объектам третьего рода — с другой, выявили необходимость и возможность разработки соответствующего социально-экономическим организациям методологического обеспечения постановки и применения цифрового управления.

Анализ адаптации и применения инновационных управленческих продуктов [28; 33] в таких современных конкурентно взаимодействующих организациях, как, например, РКК «Энергия», позволил определить состав и содержание пяти ключевых задач разработки методологии цифрового управления.

1. В качестве первой из них выделяется разработка фундаментального теоретико-методологического обоснования постановки и применения цифрового управления социально-экономическими организациями. Основными сложностями здесь наряду с расширением спектра автоматизации выработки и принятия решений являются перераспределение полномочий, преодоление ментально доминирующей в среде отечественных руководителей ориентации на «ручное управление». Решение этой задачи обеспечивает формирование единой концептуальной основы исследований, построений, реализаций, анализа и оценки результатов использования ресурсов цифрового управления в науке и практике.
2. Важной стратегической задачей является определение приоритетных направлений разработки содержания, основных моделей и конструкций их взаимодействия в постановке и применении методологии цифрового управления социально-экономическими организациями. Это совершенно необходимо для того, чтобы определить построение, ориентацию, перспективу постановки и применения разрабатываемой методологии. Вместе с тем выделение приоритетов позволит четко определить сферу процедур управления, переход которых на цифровые технологии является не только возможным, но и необходимым. Решение этой задачи позволит обеспечить установку четких ориентиров разработки и реализации перспективных инноваций и апробаций разработок цифрового управления в сферах научной, производственной и образовательной деятельности.

3. Тактически ключевое значение приобретает методологическое обоснование и обеспечение осуществления собственно перехода от «ручных» к цифровым технологиям управления. С первыми апробациями постановки и применения методологии неизбежно проявятся и конкретизируются проблемы выработки принципов и построения механизмов сочетания статических документарных форматов системного подхода с динамическими рядами непрерывно обновляемой процессной индикации. Дискретность регистрации данных обуславливает неизбежность их устаревания, без устранения последствий которого невозможно выстроить эффективные процессы цифрового управления. Решение этой задачи обеспечит формирование универсальной идентификационной основы оцифровки, построения и применения перманентно накапливаемых и актуализируемых баз данных цифрового управления.
4. Принципиальное разрешение такой тактической задачи обусловит необходимость перехода разработки методологии цифрового управления к этапу перенесения приоритетов анализа и оценки критериев функционирования и развития социально-экономической организации с фиксированных статических показателей на динамично обновляемые характеристики трендов, ускорений и приращений. Опыт эффективного использования подобных решений успешно зарекомендовал себя в постановке и применении методологии «технического анализа» динамики биржевых котировок и аналогичных процессов, позволяющего достоверно прогнозировать развитие вероятностных зависимостей в рыночных условиях. Комплексное решение этих и ряда сопутствующих задач информационно обеспечит постановку и применение процессных форматов в качестве ключевых приоритетов разработки методологии цифрового управления.
5. Успешное решение четырех задач откроет возможности выработки комплексного инструментария постановки и применения процессного подхода методологии управления социально-экономическими организациями. Его применение способно не только поменять собственно организацию, но и, что особенно важно, принципиально повысить качество управления на

цифровой основе, например в универсальном формате осуществления соответствующих комплексов, программ и пакетов планово-перспективных, оперативно-распорядительных и аналитически-отчетных процедур, ориентирующих собственников организаций и аппараты управления ими на приоритет реализации задач и темпов опережающего развития.

Разработка методологии цифрового управления социально-экономическими организациями не ограничивается постановкой и решением перечисленных выше ключевых концептуальных и тактических задач. Этот процесс порождает необходимость выработки соответствующих новым требованиям общих правил методологического обоснования [2; 18] и методического обеспечения подготовки, принятия и реализации ряда специфических решений, обусловленных собственно цифровым форматом, на который переводится управление:

- необходимость универсализации свода цифровых требований к декомпозиции и детерминированию целевых параметров регистрации и оценки текущего и прогнозирования последующего состояния социально-экономической организации, поскольку только такой методологически выверенный подход позволит выстроить на общей унифицированной основе все системы информационного обеспечения научно-исследовательских, проектно-конструкторских, экспериментальных, производственных, финансовых, коммерческих предприятий и организаций, с одной стороны, и готовящих квалифицированный персонал образовательных учреждений — с другой;
- необходимость формализации методик определения исчерпывающего перечня характеристик и параметров регистрации составов и содержания процедур: подготовки, планирования, осуществления и оценки вероятностных взаимодействий субъектов управления внутри и вовне социально-экономической организации, призванных изначально исключить или как минимум максимально ограничить возможности субъективных искажений информационного обеспечения, особо ощутимого при переходе к цифровому управлению, конструктивно учитывая весь спектр факторов искажения, от случайных до

умышленных, вовсе не так уж редко встречающихся, особенно на стадии эксперимента и внедрения подобных инноваций;

- приведение методик определения базовых значений фактических показателей точности и скорости осуществления процедур получения, расчета, анализа, корректировки параметров формирования, функционирования и развития социально-экономических организаций к уровню требований цифрового формата обработки данных, обеспечивающее независимость их сопоставления с международными базами данных, приобретающее в разработке методологии цифрового управления особое значение, определяемое не столько сводом базовых положений, сколько реальной угрозой проявления субъективизма исполнения при его апробации и внедрении;
- адаптация принципов постановки и применения прикладных процедур реализации вербальных моделей сбора, обработки, хранения, передачи и использования цифровых данных в системах прямой и обратной связи социально-экономических организаций, приобретающая ключевое значение в разработке методологии цифрового управления, обуславливаемая необходимостью программирования максимально достоверных последовательностей выполняемых операций, позволяющих оптимально использовать ресурсы и возможности цифрового управления на универсально принятой основе;
- необходимость выработки и установления общих требований и единой методологической базы постановки и проведения измерений, обеспечивающих универсальность разработки и применения методик использования актуальных графомоделирующих ресурсов цифрового формата обработки и представления информации для повышения достоверности, сопоставимости и наглядности оперативно обновляемых результатов анализа и оценки состояний социально-экономической организации, что позволяет подняться на принципиально новый уровень автоматизации контроля и корректировки исполнения заданной программы по отклонениям соблюдения установленных параметров, представляемых в схематическом исполнении.

Результативное решение приведенного свода специфических задач позволяет методологически оснастить использование ресурсов цифрового управления, детерминированно раскрывающих и универсально, сопоставимо представляющих весь спектр возможностей развития социально-экономической организации. Оно должно методологически обеспечивать конструктивное сочетание с реально действующими механизмами оперативного управления. Эти возможности особенно интересны для разработки инновационных программных продуктов в формате цифрового управления социально-экономическими организациями, что показало, например, внедрение в РКК «Энергия» учебно-оценочных разработок школы ресурса руководящего состава, оперативно пересчитывающих рейтинги обучающихся, применяя их в качестве расчетного показателя определения размеров переменной составляющей оплаты должности.

Определение необходимости и возможности реализации перечисленных решений обусловлено анализом опыта применения экспериментальных разработок инструментов цифрового управления, опробованных авторами в процессе их экспериментального применения в таких организациях, как «Авиатехнология», администрации городов Ивантеевка и Королев, «Машприбор», РКК «Энергия», Санкт-Петербургский фольгопрокатный завод, «Слава» и др. Это позволило выявить также, что разработка методологии цифрового управления социально-экономическими организациями порождает группы приведенных ниже производных проблем, конструктивное решение которых необходимо для обеспечения перспективно ориентированной организации процесса апробации и адаптации ее прикладного применения.

Особо выделилась группа социальных проблем, трансформирующих место и роль участия корпуса профессионального руководства в процессе управления деятельностью организации. Без их легитимного для всех участников разрешения на основе разработки соответствующих методологических положений невозможно будет преодолеть естественное консервативное сопротивление. Переход постановки и решения целого спектра традиционно выполняемых руководителями задач, помимо всего прочего, создает

для них необходимость существенной перестройки организации собственной деятельности, что неизбежно потребует соответствующего методологического обеспечения, конструктивного решения в том числе и психологических задач.

В тесной взаимосвязи с социальными выделилась группа психологических проблем, непосредственно обусловленных переходом всего персонала управления от преимущественно вербальных к определяюще формализованным форматам внутри организационной коммуникации. Эти проблемы встречались и ранее при автоматизации информационных систем управления, но с переходом к цифровому управлению, принципиально ограничивающему влияние субъективных факторов на формализованные процедуры, они возникают с существенно большей амплитудой проявления заинтересованности и реакции потенциальных участников. Их разрешение должно обеспечиваться переподготовкой персонала управления, приводящей его квалификационный уровень в соответствие с требованиями организации цифрового управления.

С разработкой цифровых ресурсов методологии ожидаемо возрастает значение группы технико-технологических проблем, формируемых требованиями безусловного обеспечения перманентности сбора, независимости обработки и ответственности представления информации. Они подчеркивают необходимость обеспечения безусловной защиты параметров и процедур цифрового управления от субъективного искажения вне зависимости от его целей. Очевидно, что, не решив эти проблемы на методологическом уровне, субъект управления неизбежно обречен на постоянно повторяющиеся срывы реализации конкретных процедур внедрения цифрового управления. В преодолении этих проблем существенную помощь должны оказать технологические решения, определяемые необходимостью разработки и поддержания открытого унифицированного программного обеспечения цифрового управления.

Цифровые ресурсы методологии управления должны конструктивно разрешать неизбежное возникновение экономических проблем, обусловленных, например, такими особенностями, как необходимость финансирования проведения периодической модернизации материально-технологической базы, повышения профессионально-

квалификационного уровня персонала управления. Очевидно, что особенно на стадии внедрения затраты на переход к цифровому управлению могут существенно превышать нормативные показатели, одной из существенных причин чего становятся выделенные социально-психологические проблемы. В этих условиях разработка методологии должна соответственно изначально предусматривать и обосновывать создание соответствующих условий организации обеспечения легитимного выполнения всего комплекса экономических функций, переводящихся в цифровой формат.

При качественной и перспективно ориентированной подготовке соответствующего персонала управления необходимо понимать, что вузы способны настолько адекватно отразить область знаний, насколько уровень развития методологии исследований и освоения, используемые методики обучения, закрепления и адаптации применения получаемой обучающимися квалификации адекватны реалиям и стратегическим прогнозам формирования, функционирования и развития социально-экономических организаций.

Глава 4. Приоритеты применения методологии управления

§ 4.1. Типология объектов управления

Формирование и использование методологии управления, как было показано во второй главе, определяется прежде всего современными подходами выявления и представления самого понимания, постановки и применения целенаправленного воздействия во всем многообразии постоянно развивающегося мира. Классическое определение понятия «управление» детерминируется большинством известных научных школ, исследователей и подходов как целенаправленное воздействие субъекта на объект, что предполагает прежде всего их четкое выделение на основе принимаемой типологии. Современное определение и использование понятия «типология», означающего в переводе с греческого «отпечаток, образец, учение», основывается на постановке и применении единого представления построений декомпозиции сложного, с последующей агрегацией выделенного состава на основе общей модели (типа). Еще с 20-х годов XX века рядом исследователей [14] типология конструктивно определяется и успешно применяется в качестве особого методологического инструментария, на основе которого проводятся теоретические обоснования, логические объяснения, целенаправленное группирование и иерархические построения содержания самых разнообразных научных исследований и практических действий. Это позволяет уверенно определить ее в качестве составляющей и конструктивно позиционировать в общей концепции методологии управления.

Многообразие взаимодействий субъектов и объектов целенаправленного воздействия, с одной стороны, и разнообразие ставящихся и достигаемых целей — с другой, определяют условия, возможности, направленность разделения управления на роды, виды, формы про-

явления, позиционирования и применения всего его спектра, представляемого составом и содержанием, единством и разнообразием, универсальностью и специализацией, частностью и всеобщностью и т. д. В соответствии с этим определяющее значение для исследований управления приобретают состав и содержание объектов, на которые оно направлено, как основы определения целей и содержания. Исключительное разнообразие возможных и фактическая неограниченность конкретных объектов управления не позволяют конструктивно рассматривать их классификацию как ресурс определения содержания воздействия. В решении этой задачи в качестве одного из важнейших ресурсов рассматриваемой методологии выделяется, определяется, используется типология объектов управления, формирующая основные виды, роды, формы их классификации, представления и позиционирования.

Типология объектов управления является одной из концептуальных основ исследований его содержания, характера, среды, условий, позиционирования, с одной стороны, и целей, ресурсов и механизмов — с другой. Она обосновывается, строится, исследуется, представляется и применяется на основе: объектного и субъектного, процессного и системного, целевого и временного, стратегического и оперативного, отраслевого и функционального, индивидуального и комплексного и многих других подходов. Именно такая всесторонне обоснованная, адаптивно позиционируемая и универсально применяемая классификация, ее конструктивность, достоверность и адекватность во многом определяет уровень понимания, овладения и использования теоретических знаний, прикладных разработок и практических реализаций современных возможностей управления.

Концептуальной основой базовых конфигураций большинства представлений типологии управления является обоснование и выделение трех самостоятельных родов целенаправленного воздействия на соответствующие им объекты. Современное представление развития и адаптации этой классификации к актуальным представлениям теории управления достаточно обоснованно, адекватно и универсально представлено на рис. 4.1.

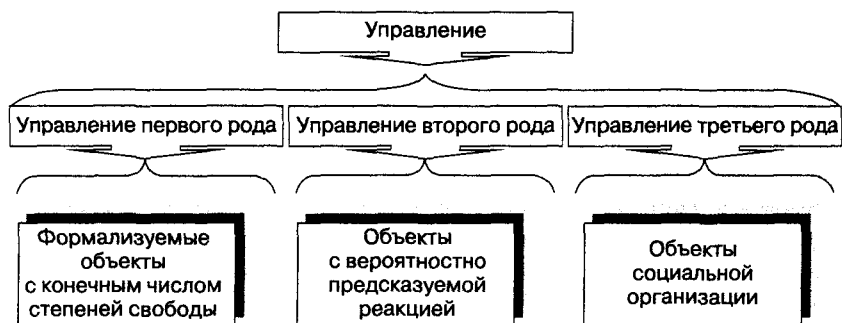


Рис. 4.1. Общая конфигурация типологии объектов управления

В соответствии с представленной на рис. 4.1 конфигурацией ключевыми критериями типологии управления стали именно родовые различия субъектов, объектов и циклично осуществляемых между ними целенаправленного воздействия и обратной связи. На основе фундаментальных исследований и теоретического обоснования, концептуальной разработки и адаптированной апробации такого критериального инструментария основателям научной школы управления ГУУ удалось определить и представить наиболее убедительную классификацию целенаправленного воздействия, разделяющую его по степеням свободы и предсказуемости результатов на три основных рода [42].

К управлению первого рода и его объектам методологией исследований были отнесены организации неживой природы с конечным числом степеней свободы и возможностей целенаправленного воздействия. Они позволяют предусматривать, рассчитывать, а значит, и программировать реакцию на воздействие, что делает возможным при наличии соответствующих ресурсов механизировать и автоматизировать процедуры управления такими объектами. В соответствии с этим подходом в рамках первого рода классификации сегодня выделяется механизированное и автоматизированное управление, качественно отражая не только специфику объекта воздействия, но и принципиальные различия в организации и осуществлении процесса управления. При этом наименование каждой из выделенных составляющих наглядно характеризует содержание и условия вы-

работки и реализации целенаправленного воздействия конкретным субъектом на объект.

В соответствии с данным подходом к механизированному виду относится, например, управление станком (УС), обеспечивающее эффективное достижение установленных для каждого конкретного объекта режимов и результатов функционирования. УС осуществляется непосредственным воздействием на органы управления станком субъектом такого управления — профессионально подготовленным работником, освоившим технологию и квалифицированно владеющим органами и операциями управления им. Такое воздействие и принято называть управлением операциями, указывая на их кооперацию в процесс целенаправленного воздействия. Например, в управление логистическими процедурами вместе с погрузкой входит обеспечение эффективного передвижения во взаимодействии с другими объектами. Постановка и решение полисубъектных задач управления процедурами (УП) определяет такое воздействие в качестве технологического управления, ориентированного на оптимизацию позиционирования.

Исчерпывающее детерминирование и адекватная формализация ресурсов и процедур функционирования объектов первого рода, с одной стороны, и целенаправленного воздействия на них — с другой, позволяют пошагово программировать и автоматизировать процессы управления ими. На этой основе разрабатывается и реализуется вторая составляющая целенаправленного воздействия первого рода — автоматизированное управление, представляемое автоматизированными системами информации и управления. Это направление, широко и разнообразно развиваемое и применяемое в самых различных областях и сферах деятельности человека, состоит, соответственно, из управления информацией и функционированием. Примерами первого, в котором на ключевых стадиях выбора предусматривается профессиональное участие, могут служить системы автоматизированного проектирования (САПР), бухгалтерского учета (П1С) или электронного документооборота (СЭД). Второе применяется, например, в управлении сложными для выработки своевременной реакции динамично развивающимися технологическими процессами (АСУ ТП).

К целенаправленным воздействиям первого рода относится управление технологическими, материальными, финансовыми, информационными и иными достоверно предсказуемыми, адекватно формализуемыми и программируемыми процедурами [5]. Фундаментальными исследованиями, разработкой программ и мобилизацией ресурсов управления первого рода занимаются в той или иной степени в каждой отрасли знаний и сфере человеческой деятельности. Этим обусловлено исключительно широкое востребование и соответствующее разнообразие обозначений и классификаций его постановки и применения, что вносит определенное разночтение в их классификацию. Вместе с тем объектный подход, как наиболее обоснованный, позволяет сегодня достаточно убедительно представить классификацию управления первого рода на рис. 4.2.

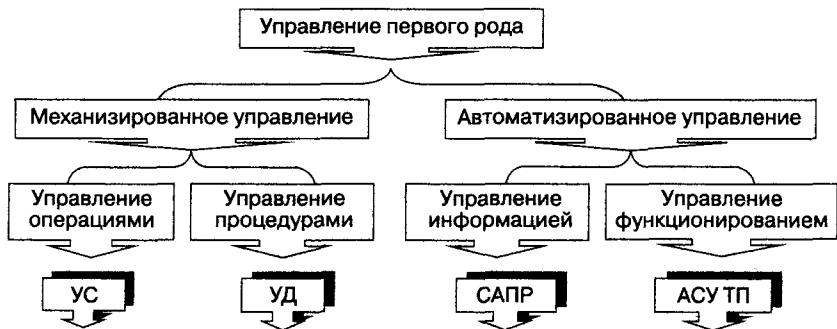


Рис. 4.2. Основные составляющие управления первого рода

Представленная на рис. 4.2 классификация состава проявлений управления первого рода позволяет не только детерминировать его внутреннее разнообразие, но и обеспечивает необходимые условия для агрегирования его отдельных составляющих с другими родами управления. Дело в том, что в реальных процессах целенаправленного воздействия на организацию, как правило, востребуется, применяется, комбинируется достаточно широкий спектр родов и видов управления в более или менее устойчивых формах их агрегирования. Этим еще раз подчеркивается и обуславливается необходимость адекватной классификации всех проявлений управления,

обеспечивающей детерминированное представление всего его разнообразия для исчерпывающего отражения реальной ресурсной базы выработки и реализации комплексного целенаправленного воздействия.

Ко второму роду управления относятся процессы целенаправленного воздействия как на подчиненные, так и непосредственно не подчиненные субъекту объекты, природа которых и его полномочия не позволяют однозначно программировать результат. Это обуславливается влиянием спектра разнообразных композиционно и случайно действующих факторов, определяемых личностными, групповыми и общественными взаимодействиями, далеко не всегда по иерархии находящимися в ведении субъекта. К таким ключевым факторам, выделяющим объекты второго рода, изначально относятся взаимодействия реакций живой природы, социальных взаимодействий и т. д., в той или иной степени вероятно обуславливающие конечные результаты сложно- и разнонаправленных воздействий.

Проведенный анализ широкого спектра научных и практических материалов убедительно показывает, что как в отечественных, так и в зарубежных профессиональных исследованиях формируется обоснованное представление новой концепции. Она в числе других положений основывается на том, что в широком представлении управление трудом начинается задолго до установления отношений между работником и работодателем и прежде всего в воспитательных и образовательных процессах, развивающихся в семье, окружении, обществе, образовательных учреждениях, инфраструктурных организациях, представляющих востребованность рынком компетенций будущего работника. Так, например, соответствующими объектами и субъектами такого воздействия становятся произведения искусства и осуществляющие их продвижение на рынок средства массовой информации. Последние выполняют совершенно особую роль целенаправленного воздействия на сознание будущего, действующего и завершившего трудовую деятельность работника актуализацией отражения явлений и событий общественной жизни.

Такое воздействие основывается на сложившихся общественных устоях, традициях, культуре, менталитете и массе других условий

и факторов, во многом определяющих национальные, географические, отраслевые и другие устойчивые приоритеты и тренды профессионально-трудовой ориентации человеческих ресурсов. Все многообразие этих и других, аналогичных им составляющих управления второго рода исследуется, мобилизуется и используется таким актуальным направлением развития теории управления социально-экономическими системами, как управление человеческими ресурсами. Объединяя исключительно широкое многообразие опосредованного воздействия на трудовые ресурсы, именно управление второго рода самым непосредственным образом формирует и развивает возможности, способности, квалификацию, интересы, ориентацию, а на их основе — мотивацию будущего работника, обеспечивая общепризнанные сегодня достижения производительности и качества труда мировыми лидерами.

Проведенные авторами настоящего учебника исследования показали, что недостаточное, а в ряде отраслей — извращенное представление тех или иных субъектов управления трудом своего места и роли в общем процессе управления человеческими ресурсами и в России становится все более значимой проблемой социально-экономического развития. Наиболее наглядные из них убедительно показывают, что в результате перегибов пропаганды среди молодежи предпринимательства как всемерного обогащения любым путем профессиональная и в целом трудовая ориентация подменяется становлением корыстно-деляческого подхода. В последнее время эти тенденции получают все более адекватную оценку со стороны органов управления государством, которая в первую очередь выражается в модернизации учебно-воспитательных задач, ставящихся и реализуемых перед широким спектром социально-экономических систем.

Традиционно более разработанным направлением исследований управления второго рода являются постановка и решение проблем научной организации труда (НОТ), на формирование и разрешение которых влияют не только, а в ряде случаев не столько внутренние, сколько внешние, не зависящие от субъекта целенаправленного воздействия факторы. Так, одно из активно развивавшихся в начале прошлого века направление научных исследований и прикладных решений в сфере управления — НОТ — переживает сегодня ренессанс,

разрабатывая и применяя принципиально новые формы эффективной организации трудового взаимодействия. Одним из наглядных примеров этого может служить организация офиса в формате open air, обеспечивающем возможности открытой коммуникации, интенсивной мобилизации, активного командного взаимодействия персонала управления в процессе выработки целенаправленного воздействия. Эффективность реализации этого решения во многом зависит от формирующихся и развивающихся у персонала, в том числе и вне организации, индивидуальных ресурсов, например самоорганизации или способности сосредоточиться, что еще раз подчеркивает двойственную природу управления трудом.

Эта природа обуславливает и выделение в составе управления трудом таких конструктивно самостоятельных направлений, как целенаправленное воздействие на условия, формы и методы производственной коммуникации. На этой основе сформировались в теории, закрепились, развиваются и разнообразно применяются на практике два вида управления второго рода, определяемые как целенаправленное воздействие на групповую и индивидуальную организацию соответственно. Примером первого может служить постановка и применение метода мозгового штурма (МШ), определяющим образом зависящая от имеющихся навыков индивидуальной самореализации и групповой кооперации и взаимодействия привлекаемых для этого конкретных сотрудников организации. Управление организацией труда сотрудника, во многом определяемого его личностными качествами, можно проиллюстрировать, например, разработкой и применением адаптированной модели позиционирования и интеграции рабочего места в общей среде открытой деловой кооперации между организациями.

В последнее время с выделением организационного поведения как вида и соответствующего ему объекта управления второго рода наиболее актуально выявляется зависимость коммуникации каждого сотрудника от сформированных и постоянно культивируемых как в нем, так и вне организации моделей позиционирования или традиций социального взаимодействия. Определяемые типом личности, наработанными и закрепленными социальными процедурами или индивидуальным восприятием возможности и полезности

групповой кооперации принципы личного взаимодействия каждого сотрудника далеко не всегда могут конструктивно учитываться или модернизироваться. В этих условиях руководитель подразделения, в котором работает сотрудник, вынужден в той или иной степени приспособлять разрабатываемые и принимаемые им решения к индивидуальным условиям их реализации подчиненным персоналом. Это обуславливает целесообразность выделения, конструктивность разработки, актуальность применения адаптированных инструментов управления коммуникацией в классификации целенаправленного воздействия второго рода.

В соответствии с этим в рамках выявления, мобилизации и использования ресурсов организационного поведения вполне обоснованно выделяется управление позиционированием и коммуникацией сотрудника в организации. Примером проявления первого может служить целенаправленное воздействие на поиск, становление и выдвижение лидеров (ВЛ), катализирующих позиционирование каждого взаимодействующего с ними сотрудника. Управление коммуникацией сотрудника в организации, обеспечивающее оптимизацию неформальных, а в ряде случаев и формализуемых впоследствии структур и процедур взаимодействия, можно наглядно проиллюстрировать формированием устойчиво взаимодействующих команд (ФК) в перманентно развивающейся конкурентной профессиональной среде. Завершая рассматриваемую декомпозицию, оно позволяет в целом наглядно и конструктивно представить классификацию второго рода управления на рис. 4.3.

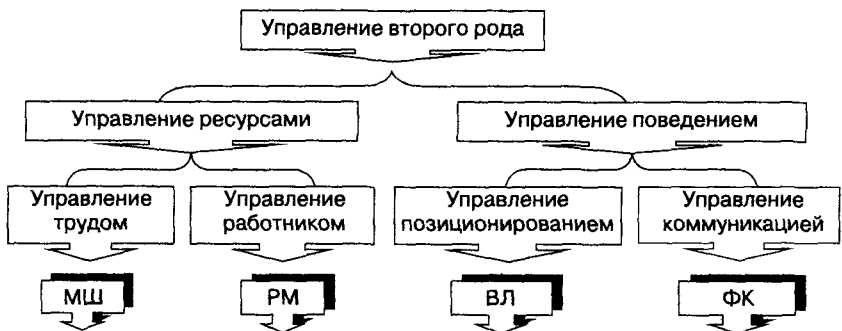


Рис. 4.3. Основные составляющие управления второго рода

Классификация состава проявлений управления второго рода, представленная на рис. 4.3, позволяет выделить и позиционировать наглядно проиллюстрированные виды целенаправленного воздействия, разрабатываемого и осуществляемого в условиях ограниченной определенности и воздействия широкого спектра внешних и внутренних составляющих. Ключевой особенностью этой классификации становится выделение широкого спектра видов управления второго рода в индивидуальном и групповом аспектах. Это особенно важно для понимания, представления, исследования и использования опосредованных ресурсов управления в условиях влияния разнообразных композиционно и случайно взаимодействующих факторов, определяемых закономерностями личностных, групповых и общественных взаимодействий.

Такая развернутая и в то же время открытая для возможных дополнений характеристика условий и факторов формирования, постановки и реализации управления второго рода вызвана необходимостью выделить и представить все возможности ее концептуального развития, обусловленного научными достижениями и прикладными разработками широкого спектра научных исследований — от эргономических до психологических. При этом необходимо понимать, что ряд из таких исследований и разработок уже становится принципиально инновационным и концептуально прорывным не только для соответствующей области знаний, но и, что особенно важно, для смежных наук и использующих их разработки сфер профессиональной деятельности. Управление второго рода представляет собой в числе самых разнообразных проявлений именно такую профессиональную деятельность, широко использующую самые разнообразные исследования и разработки разных наук.

Принципиальным содержательным отличием управления третьего рода является выделение социально-экономической организации в целом в качестве непосредственного объекта целенаправленного воздействия [7]. Основной такой организацией стало государство, определив, соответственно, необходимость формирования государственного управления (government). Ключевая задача разработки и осуществления целенаправленного воздействия на самые разнообразные объекты государственного управления — обеспечить

комплексный подход к выявлению, взаимоувязке и оптимизации соотношения индивидуальных, групповых и общественных интересов всех его граждан. Этим обуславливается приоритет постановки и применения комплексного подхода к перманентному процессу разработки и реализации воздействий государственного управления на каждую конкретную социально-экономическую, в том числе и бизнес-организацию.

Воздействия третьего рода позиционируются и на макроуровне, где его целями становятся: развитие государства, управление отраслями, например энергетикой (УЭ), финансами (УФ), социальным обеспечением и т. д. Ресурсы, условия, возможности, последствия выработки и реализации воздействия на такие сложносочиненные объекты исследуются, преподаются, изучаются в комплексе дисциплин макро-, институциональной, инфраструктурной, инновационной, в том числе переходной экономики. С этими процессами тесно взаимосвязаны научные исследования, прикладные разработки и практические решения таких общегосударственных проблем, как управление запасами, относящееся к первому роду, или человеческими ресурсами, относящееся ко второму роду воздействия.

Очевидно, что в исследованиях, разработках и реализации этих воздействий субъект управления учитывает комплекс административных, региональных, местных, социальных условий, характеристик и иных параметров муниципального и регионального управления (РУ). Содержание каждого из этих уровней определяется формирующими его социально-экономическими организациями, деятельность которых и обеспечивает основные ресурсы поступательного развития всего общества. Необходимость постановки и разрешения такой основополагающей и вместе с тем широко детерминированной задачи обусловила в свое время выдвижение лидера, а затем и выделение руководителя в каждой социальной организации.

Осуществляемое в них становление и развитие управления третьего рода в качестве профессиональной деятельности этих руководителей обусловило становление менеджмента (management) как профессионального руководства функционированием специа-

листов, исполнителей, производственных сотрудников и бизнес-организации в целом. Логика выделения, постановки и профессионального применения этого понятия позиционирует менеджмент в рамках управления третьего рода, направленного на работника организации как объект воздействия. При этом именно рыночная организация выделяется совершенно необходимым формированием, условием, объектом выделения, становления и реализации профессионального руководства, поскольку в ней, ее рамках и ведении собственником формируются и закрепляются статус менеджера, его реальные права, полномочия, ответственность, а значит, и определяемый ими реальный функционал управления.

Вместе с тем функциональным содержанием управления в бизнес-организациях занимаются не столько руководители, сколько разрабатывающие и реализующие решения специалисты, обеспечивающие их коммуникацию исполнители. Современный менеджмент принимает и реализует содержание этих решений, почему обоснованное в научном плане и убедительное для практиков определение менеджмента и называет его профессиональным руководством как ведущей составляющей управления организацией [4]. Понятием менеджмента сегодня привычно и адекватно определяется не только состав руководителей организации или процесс профессионального руководства ее деятельностью, но и все его организационно-методическое обеспечение в виде комплекса положений, инструкций, структур, процедур и т. п. Эти три применения общепринято использовать повсеместно, когда речь идет об оценке качества менеджмента, при этом в первом случае им характеризуется профессионализм и деловые качества персоналий руководителей, во втором — эффективность осуществления процесса руководства, а в третьем — качество организационно-методического обеспечения управления.

Отношения собственности обуславливают приоритеты и особенности развития внутренних и внешних взаимодействий менеджмента в рыночных условиях хозяйствования, определяя необходимость перераспределения целей функционирования бизнеса и государства, например, передачей последнему функций социального управления. При этом собственно бизнес и его менеджмент соответственно

сосредотачивают свое основное внимание на получении прибыли, а государство увязывает условия этой деятельности с обеспечением достижения общественных целей, например, управлением потреблением (УП). В целом состав и содержание построенной на представленном обосновании классификации основных составляющих управления третьего рода можно представить на рис. 4.4.

Классификация состава проявлений управления третьего рода, представленная на рис. 4.4, принципиально отличается от выше представленных моделей настоящего параграфа своей конфигурацией, обозначающей существенно более сложный характер взаимосвязей элементов второго и третьего уровней. Он достоверно отражает, с одной стороны, возможность и необходимость организации целенаправленного воздействия государства на все характерные составляющие, включая и частный бизнес, например, через постановку и реализацию фискальной политики. С другой стороны, заинтересованность государства, бизнеса, общества в повсеместном и всестороннем привлечении и использовании всего разнообразия ресурсов менеджмента как профессионального руководства в целом и возглавляемой менеджером организации в частности к конструктивному решению как можно более широкого круга задач социально-экономического развития общества.

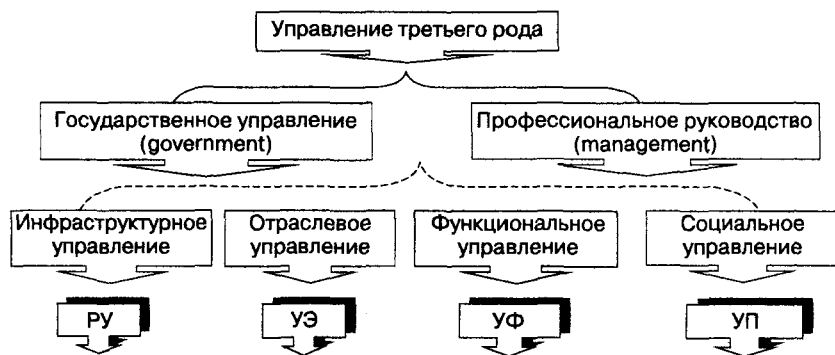


Рис. 4.4. Основные составляющие управления третьего рода

Важно понимать, что предложенные в приведенных в данном параграфе моделях конфигурации типологии не только отражают мо-

дернизированное представление классификации родов и видов управления, но и, что особенно важно, объединяют его общепринятые и наиболее обоснованные версии в единую гармонично развивающуюся концепцию. Это обеспечивает необходимые возможности наиболее эффективной реализации целевого, комплексного, процессного подходов к исследованиям, разработкам и применениям как достаточно традиционных и ожидаемых, так и новых научных разработок и прикладных решений в области управления. В конечном счете именно такая конфигурация постановки, представления и применения типологии объектов и выделяемых на ее основе соответствующих родов управления становится совершенно необходимой, действительно объединяющей процессы исследования, обучения и профессионального управления конструктивным ресурсом планирования, построения и осуществления процесса «познания — воздействия» на методологически единой основе.

Методологическое значение разработки типологии объектов управления трудно переоценить, поскольку она становится фундаментальной основой разработки всего многообразия последующих классификаций как собственно объектов, так и управления ими с самыми разнообразными целями. С этих позиций представленную типологию объектов управления можно даже выделить в качестве одной из составляющих методологии, как это делается в других областях знаний, но такое построение нуждается в проведении дополнительных исследований и обоснований, выходящих далеко за рамки учебника. В плане изложения материалов проведенных исследований, на наш взгляд, здесь достаточно выделить результаты обоснования и представления рассмотренной типологии в качестве ресурса дальнейших разработок методологии фундаментальных исследований управления.

Особенно важно понимать, что проведенная в этом параграфе унификация типологии объектов управления создает необходимые условия для обеспечения существенно более глубокого и качественного взаимодействия содержания всего спектра научных исследований и учебных дисциплин управленческого образования. Действительно, эта типология предоставляет универсальную

возможность перехода от частных, порой противоречащих выводов исследований конкретных объектов управления к системным, унифицированным заключениям их соответствия тому или иному роду, виду, группе и т. п. Определение состава, содержания, характеристик и особенностей формирований, соответствующих данной типологии классификаций объектов управления, позволяет обоснованно конкретизировать его цели, ресурсы, условия, адекватно оценить результаты и перспективы.

§ 4.2. Соотношение управления и менеджмента

Еще несколько лет назад понятия «управление» и «менеджмент» традиционно воспринимались как синонимы, что отражало общую природу, субъектно-объектное единство, однородность сущности и содержания подразумеваемого воздействия. В широком смысле такой подход не только возможен, но и необходим, поскольку обеспечивает простоту обозначения и единую основу восприятия социально-экономических процессов. Но целенаправленное профессиональное употребление этих терминов обуславливает необходимость четкого обоснования и уточнения как научного определения собственно дефиниций, так и способов конкретного применения, контекста и специализации их использования. Особое прикладное значение это приобретает в такой практической сфере деятельности, как администрирование, предметно раскрывающей и детально конкретизирующей состав и содержание структур и процедур современных социально-экономических организаций и систем управления.

Сходность первичного восприятия этих понятий основывается на универсальном переводе англоязычного термина *to manage* как «управлять». Более тщательный, контекстно-ориентированный, развернуто-инвариантный перевод конкретизирует значение этого термина такими дополнительными определениями, как «уметь», «добиваться», «ухитряться», «искусно управлять». Итальянское понятие *managgiare* дословно означает «править лошадь», но ассоциативно применяется при обозначении любых форм жесткого господства, правления, основанного на овладении искусством дости-

жения цели. Смысловое понимание французского термина *menager* раскрывается значениями «беречь», «устраивать», «хозяйствовать». При этом его практическое применение традиционно наполняется содержанием франкоязычного термина *gestion*, как правило раскрывающего, детализирующего и в конечном счете заменяющего в прикладном употреблении термин «управление» понятием «администрирование». Продолжая лингвистический анализ, мы рано или поздно приходим к латинским корням понятия «менеджмент», основанного на термине *manus*, дословно означающем «рука», но широко применявшимся в обиходе для обозначения насилия, господства, власти, активного действия.

Таким образом, общая для всех этих понятий сущность, определяющая современное значение, очищенное от древневековой жесткости его применения, позволяет сегодня достаточно обоснованно обозначить менеджмент прежде всего как руководство. Подобное определение возвращает нас к сопоставлению профессионального применения таких привычно близких в русском языке понятий, как «руководство» и «управление». Их прежде всего объединяет традиционно применяющееся как в науке, так и на практике понятие «править», подразумевающее деятельность руководителя по установлению и осуществлению системного управления организацией. С развитием отечественных исследований теории и практики управления эти понятия все чаще соотносились, предметнее уточнялись, получая не только конкретное, смысловое различие, но и четко дифференцированное применение. В результате этого сегодня мы привычно и однозначно разделяем руководителя и аппарат управления, руководство и процесс управления, формы, стили, ресурсы и т. п. руководства и управления.

В свойственном отечественной профессиональной среде представлении рядом ученых и значительной частью практиков руководство традиционно воспринимается как непосредственная составляющая управления. Именно руководители вместе со специалистами и исполнителями и составляют аппарат управления. Вместе с тем прикладное понимание термина «менеджмент» выходит далеко за рамки такого значения, выделяя принципиально новые составляющие. Подобное разнотечение требует предметного и детального

анализа складывающихся различий в практике понимания и применения соотношения терминов менеджмента и управления. С одной стороны, в сегодняшнем русскоязычном прикладном употреблении термин «менеджмент» обозначает не только вид профессиональной деятельности, но и непосредственно осуществляющего ее субъекта. В обиходе его нередко определяют и как «руководство», что еще раз прямо указывает на однозначность практического употребления этого значения с применением понятия «менеджмент».

Такая однозначность основывается на едином, официально и профессионально закрепляемом статусе группы первых лиц организации, одинаково привычно и адекватно называемых сегодня как ее руководством, так и менеджментом. При этом необходимо четко понимать, что собственно к составу менеджмента организации относятся далеко не все участники такой деятельности, а только те, у кого есть подчиненные им специалисты или исполнители, и те, кто наделен правом определения конкретных целей и задач их деятельности, то есть статусом руководителя.

Адекватное понимание рассматриваемых терминов исключительно важно сегодня, когда, как это традиционно происходит у нас в период радикальных преобразований, новым модным понятием называют слишком широкий круг субъектов. Так, в настоящее время не только в бытовом употреблении, но и в официальных документах организаций нередко можно встретить такие наименования должностей, как «менеджер по продажам», «менеджер по снабжению», «менеджер расчетно-кассового узла». В большинстве случаев эти работники не имеют собственных подчиненных, хотя в той или иной степени управляют или могут управлять предметами или процессами. Их деятельность заключается в управлении техническими или иначе формализованными объектами, но они сами могут и не являться руководителями. Наверное, именно поэтому ряду ученых и практиков наиболее убедительным, в отличие от термина «руководитель», представляется употребление в отношении этих работников должностного определения «менеджер». Подобное применение понятий осуществляется как при обозначении субъектов, так и собственно процессов руководства, что достаточно подробно раскрывается вышеприведенными сравнениями вариантов их применения.

С другой стороны, одно из наиболее образных, распространенных, классических определений понятия «менеджмент» выделяет его сущность как «искусство постановки и достижения цели». Сравнение этого определения с общепринятым пониманием термина «управление», непосредственно обозначаемого как «процесс выработки, принятия и реализации решения», прямо указывает на содержательный акцент различий в представлении и применении этих понятий. Если в менеджменте ключевым звеном позиционируется цель, прямо указывающая на его приоритетно стратегическую ориентацию, то в управлении во главу угла ставится решение, подчеркивающее актуальность, адаптивность и адекватность для объекта. Такое акцентное различие обуславливает самостоятельную ориентацию построения и осуществления процедур менеджмента и управления, не разделяя внутреннего содержания осуществляемых процессов.

Выделяемое значение места и роли решения в определении управления обуславливает прежде всего его прикладной, практический и только в концептуальном формате теоретический, интеллектуальный аспект в обычном для большинства исследователей представлении. Такое положение особенно характерно для активно распространяемого в последнее время «ситуационного подхода», широко и разнообразно вводимого в отечественную практику управления. К сожалению, частным проявлением этого подхода нередко становится волюнтаризм решений руководителя при обязательности их исполнения персоналом управления. Этот негативный пример образно подчеркивает то, что правом принятия решения обладает далеко не каждый участвующий в нем управленец, а только руководитель, наделенный соответствующими полномочиями.

Как уже рассматривалось выше, понятие «управление» классически определяется как «целенаправленное воздействие субъекта на объект». Это прямо указывает на приоритет уже имеющейся или ставящейся «сверху» цели, достижение которой обеспечивается в процессе выработки и осуществления решения. Такой подход отражает традиционно сложившееся соотношение, определяющее первичность менеджмента и производность управления, реализуемое в рамках одной организации. Они проявляются в единстве

цели, общности организации, преемственности менеджмента и управления, их последовательности, кооперации и взаимодействия. Все это позволяет сделать вывод о том, что основное содержание как менеджмента, так и управления представляет собой в значительной степени общую совокупность деятельности руководителей, специалистов и исполнителей организации по постановке и достижению ее целей путем выработки, принятия и реализации решения.

Особое значение приобретает анализ прикладной ориентации применения рассматриваемых понятий, выделяющий значительно большее разнообразие объектов управления, чем субъектов. Действительно, управлять мы можем или пытаемся исключительно широким спектром реальных объектов, например автомобилем, выращиванием растений, деятельностью человека. Это послужило основанием для проведенной в предыдущем параграфе классификации понятий, процессов управления неживой природой (первого рода), живой природой (второго рода) и человеческим обществом (третьего рода) соответственно. И хотя, как это уже подробно обосновывалось выше, в социально-экономических организациях рассматривается прежде всего управление третьего рода, технические, эргономические, селекционные и многие другие осуществляемые ими виды деятельности также в той или иной степени требуют, воспринимают или нуждаются в том или ином управленческом воздействии.

Убедительным представляется и другой вывод о том, что, в отличие от такого универсального подхода, понятие «менеджмент» как профессиональное руководство наиболее обоснованно употребляется применительно к непосредственно подчиненному работнику, группе работников, организации в целом. В этой связи, определяя такие понятия, необходимо всегда помнить, что обязательным условием менеджмента становится создание соответствующей организации, распределение полномочий, построение конкретной иерархии, которые не всегда необходимы в управлении, например, первого и второго рода. Соответственно, менеджмент обязательно включает решение комплекса организационных, структурных, иерархических задач путем осуществления программы целенаправленного администрирования. В менеджменте, как и в управлении организацией, конструктивная административная составляющая

является не только определяющей, но и обязательной, в отличие от всех других родов и видов управления, где ее место могут занимать технология, селекция и другие процессы и ресурсы.

Административный подход строго определяет профессиональную природу и официальный статус менеджмента. Это отличает его от универсального спектра позиционирования и проявления управления, которое наряду с такими составляющими допускает и более свободные сочетания и вариации, например «общественное самоуправление» или «управление качеством». Особенно часто это проявляется на нижних уровнях структуры организации, где значительное число обязанностей, функций, видов деятельности специалистов и исполнителей может осуществляться неформально или даже на общественных началах. Впрочем, вся совокупность таких действий в организации, вне зависимости от официального или общественного характера осуществления, выходит за рамки непосредственно понятия менеджмента, оставаясь по существу тем или иным проявлением управления.

Проведенный сравнительный анализ позволяет представить достаточно широкий спектр соотношений сущности и содержания управления и менеджмента. Сопоставление их наиболее контрастных проявлений, раскрывающих основное позиционирование возможного разнообразия, представлено в табл. 4.1.

Таблица 4.1. Сравнительный анализ сущности управления и менеджмента

Критерий	Управление	Менеджмент
Субъект	Персонал управления	Руководитель
Объект	Составляющие организации	Подчиненный
Ориентация	Актуальная	Перспективная
Приоритет	Задача	Стратегия
Доминанта	Решение	Цель
Подход	Объектный	Процедурный
Ресурсы	Комплексные	Социально-экономические
Основа	Универсальная	Профессиональная

Приведенные в табл. 4.1 особенности проявляются в каждой конкретной организации по-разному, в зависимости от реальных

условий ее формирования, функционирования и развития. Вместе с тем сравнение их проявлений позволяет достаточно четко определить природу и понимание современного менеджмента, основной состав и сочетание его содержания и связей с управлением. Наиболее полно и всесторонне они раскрываются в процессах и результатах формирования, функционирования и развития аппарата управления организацией. Именно в нем наиболее ярко выделяются характер и содержание взаимодействия менеджмента и управления.

Приведенные в настоящем учебнике обоснования и представленные результаты сравнительного факторного анализа позволяют методологически обоснованно определить менеджмент как профессиональное руководство деятельностью подчиненных в организации. Это предполагает, что функциональное содержание менеджмента, основанное на официальном администрировании, представляет постановку и достижение целей организации путем непосредственного воздействия на подчиненных. Вместе с приведенными выше определениями такая формулировка в комплексе раскрывает сущность и содержание менеджмента как самостоятельного вида профессиональной деятельности, конструктивно переплетающегося и непосредственно взаимодействующего с комплексом процессов управления организацией.

Профессиональная деятельность менеджера призвана анализировать, разрабатывать, выявлять, мобилизовывать, согласовывать и применять исключительно широкий состав самых разнообразных ресурсов формирования, функционирования и развития социально-экономической организации как объектов управленческого воздействия. При этом эффективность как менеджмента, так и управления в целом определяется отношением их непосредственных результатов к осуществленным на их достижение затратам на основе адекватного учета законодательных, инфраструктурных и специфических условий, ментальных особенностей сложившегося взаимодействия руководителей и подчиненных. Этим обусловлена необходимость обоснования, постановки и применения методологического обеспечения разработки одновременно универсальных и эффективных систем и процессов менеджмента. Это объединит его с другими составля-

ющими управления в целом, конструктивно использующими передовые подходы и решения.

Как было обосновано выше, методологической особенностью фундаментальных исследований, осуществления и развития менеджмента является объект специфического управления, представляющий собой социально-экономическую организацию. Очевидно, что в такой сложносочиненной и вероятно функционирующей системе также выделяются в качестве самостоятельных объектов, предметов, задач управления и любые составляющие его декомпозиции, например технологии или организация труда, но главным объектом исследования и воздействия в нем становится работник. Этим методологически выделяются социально-экономическая природа управленческого воздействия третьего рода и обуславливаемые ею особенности его осуществления. Именно их необходимо учитывать и при постановке и развитии профессионального управленческого образования.

Менеджмент выделяет, позиционирует спектр целенаправленного воздействия на работника организации во всех процессах и системах по результатам его сознательной организованной деятельности. Им раскрывается, исследуется, обосновывается и обеспечивается построение постоянно действующей системы управления, устанавливающей регулярные правила воздействия субъекта на объект. Обуславливаемая им специализация деятельности организаций обосновывает и обеспечивает их классификацию по направлениям, сферам и т. д., в которой наряду с политическими, культурными, религиозными и другими выделяются социально-экономические объекты целенаправленного воздействия. Именно они чаще всего рассматриваются в качестве основного объекта целенаправленного воздействия третьего рода, поскольку обуславливают и обеспечивают создание социально-экономической основы формирования, функционирования и развития всех реально действующих остальных организаций.

Собственно, менеджмент как ключевая составляющая теории и практики управления третьего рода требует особенно внимательного подхода к разработке и применению методологии как учения об организации науки и процессов прикладной деятельности

в подготовке профессиональных руководителей и аппарата управления современной организации. В этом плане менеджмент все активнее востребует как уже проявившие себя методологические наработки, так и принципиально новые подходы и решения в сфере теории и практики профессионального руководства подчиненными. Особенно важно здесь учитывать, что востребуемая и применяемая менеджментом методология исследований управления должна быть в существенно большей степени ориентирована на непосредственную адаптацию и прикладное применение всего разнообразия научных ресурсов в конкретных социально-экономических условиях. Этим определяются прагматический подход методологии и целенаправленная ориентация менеджмента на мобилизацию и использование самого широкого профессионального спектра традиционных ресурсов и инновационных разработок всех родов управления.

§ 4.3. Позиционирование исследований управления

Как ученому, так и практику необходимо понимать, что фундаментальное и прикладное представление науки управления, основанные на них спектр научного познания, система профессионального образования и практика целенаправленного воздействия, обеспечивающие накопление знаний, овладение умениями, освоение профессиональных навыков бакалавриантами, студентами, магистрантами, аспирантами, исследователями, практиками, планируются и осуществляются на основе единой методологии. В сознании исследователя или обучающегося они определяются сферами, видами, функциями профессиональной деятельности, раскрываемыми содержанием области знаний и соответствующего ей комплекса учебных дисциплин. Адекватное представление и реальное освоение знаний ставят задачу взаимной адаптации как вновь получаемых, так и уже усвоенных компетенций обучающегося. При этом эффективность освоения и применения ресурсов современ-

ной науки во многом зависит от способности исследователя или обучающегося правильно позиционировать и соотносить их со структурой и содержанием комплекса научных и практических представлений.

Обоснование и постановка методологии управления структурированной сферой теоретических концепций и совокупностью практических воздействий обуславливают необходимость определения их позиционирования в системе научных представлений и функциональных направлений профессиональной деятельности. Им определяется не только ее положение или значение, но и конфигурация построения причинно-следственных связей с остальными областями знаний и сферами профессиональной деятельности. Выявление, оформление, модернизация этих связей влияют на формирование состава и содержания всего комплекса управленческих компетенций, отражающего постоянно развивающийся спектр менеджмента. Такое представление позволяет достоверно проецировать методологию проводимых исследований на спектр ставящихся и решаемых теоретических и практических задач.

Исходные представления профессии управления и формируемые на их основе соответствующие научные и профессиональные знания как исследователь, так и практик накапливает и систематизирует прежде всего на основе объектного подхода и предметного анализа реальной профессиональной деятельности. Такая объектно ориентированная и функционально детерминированная конфигурация позволяет обнаружить, систематизировать и исследовать общее теоретическое представление в разнообразных объектах и единое восприятие в постановке и использовании предмета исследований. От изучения и описания профессии и процессов, в которых участвуют ее носители, исследователь или обучающийся последовательно переходит к пониманию и представлению места и роли конкретной науки и соответствующей ей сферы деятельности в любых объектах, предметах, проблемах и т. д. собственных исследований и воздействий.

Формируемый методологией управления комплекс научных и профессиональных знаний наиболее адекватно систематизирует, представляет и описывает такие взаимосвязи и взаимодействия

в виде иерархически выстроенной системы управленческих компетенций. В этом смысле методология исследований управления как фундаментальная основа определяет организацию представлений о закономерностях, принципах, функциях, порядках, формах, структурах, процедурах и методах построения, оформления и отражения процессов и систем целенаправленного воздействия. С одной стороны, она раскрывает внутреннее строение, состав и содержание собственно исследуемых объектов, представляя их в структуре тех или иных научных дисциплин. С другой стороны, она позволяет, вооружившись фундаментальными теоретическими знаниями, обоснованно формировать и позиционировать всю совокупность управленческих дисциплин в системе естественных, точных, социальных и других современных наук на единой методологической основе.

Определение актуального позиционирования исследований управления в системе современных научно-теоретических и профессионально-прикладных знаний начинается с выяснения научных областей, к которым оно имеет как самое непосредственное, так и достаточно опосредованное, но существенно проявляющееся отношение. Нагляднее всего такая задача решается путем построения классификационной модели, обосновывающей выделение, формирование, отношение исследований управления к дисциплине или группе дисциплин. Вместе с тем, как показали исследования подходов, позиций, концепций различных управленческих школ России и других развитых стран, такая модель достаточно условна, поскольку во многом определяется сложившимися на конкретный момент оценки представлениями, и временна, поскольку комплексы исследований и дисциплин взаимно развивают составы и содержание друг друга. Самым непосредственным образом это можно отнести к общей методологии управления как организации, проявляющейся и развивающейся в качестве основы построения всей системы управленческих исследований.

Анализ наиболее актуальных тенденций в этой сфере показал, что большинство научных концепций и учебных программ устойчиво придерживаются достаточно определенных представлений о пози-

ционировании исследований управления в системе современных знаний. С одной стороны, эти представления основываются на уже выделенном теоретическом значении применения исследований управления как инструмента планирования, оценки и изменения сущности, состава и содержания объекта, в том числе и как науки, процесса ее выделения, становления и развития. С другой стороны, прикладное применение результатов исследований закономерно-стей, принципов и других составляющих управления, ведущих научных концепций, методик, систем и процедур ложится в основу разработки и построения всех реальных процессов управления. Это положение во многом обуславливает место и роль управленческих исследований в современной системе социально-экономических знаний.

Теоретические обоснования и новейшие подходы к управленческим исследованиям, сегодняшний уровень разработки, понимания и развития науки управления позволяют достаточно обоснованно отнести к комплексу управленческих дисциплин как фундаментальной, основополагающей области системы современных знаний исключительно широкий спектр составляющих. Это обуславливается значением управленческих исследований в процессе познания, целью выделения и формирования данной области знаний, логикой постановки и разрешения задач управления, составом и содержанием тезауруса науки управления, приоритетом применения актуальных профессиональных компетенций в области управления. При этом непосредственно под управлением в данной сфере знаний понимается самое широкое представление его дефиниции, включающее целенаправленное воздействие субъекта на неживую, живую природу и человеческое общество в процессе их формирования, функционирования и развития.

Актуализированное позиционирование управления в качестве источника накопления знаний обуславливает необходимость установления их логических связей, приоритетов и последовательностей взаимодействия с другими дисциплинами. Такая конструкция обеспечивает не только единое методологическое построение общей системы научных исследований и представлений, но и перманентное

методическое сопровождение и целенаправленное широкое применение методологии фундаментальных управленческих исследований. Очевидно, что в сложившейся системе формирования и представления современных знаний фундаментальные исследования управления основываются на уже имеющемся информационном отражении объективной реальности. То есть методологическим условием, формальной и содержательной основой, средством отражения и представления всех категорий и понятий управления, как и любой другой науки, является информация. Именно в виде информации субъекту представляется не только объект, предмет, средство и продукт труда, но и собственно сам управленческий труд изначально имеет информационную природу.

Именно в виде информации посредством и в процессе информационного обмена как исследователь, так и обучающийся постигает, систематизирует и использует научные знания, формирует умения, вырабатывает навыки профессионального управления. Роль информации как систематизированной среды отражения объективной реальности и субъективных представлений о ней невозможно переоценить, особенно сегодня, когда эта область знаний претерпевает бурное и конструктивное развитие от информатики к полноценной теории информации. В общественных науках именно информация, несмотря на непрерывно возрастающую проблему обеспечения ее достоверности, является одним из совершенно необходимых начал, эффективных средств и систем всех социально-экономических исследований и их результатов, представляемых комплексами соответствующих наук и дисциплин.

Организуя на основе представляемой настоящим учебником методологии управления состав, содержание, процедуру исследований, представления его основных выводов в комплексе управленческих дисциплин, профессиональный управленец ищет и находит ответы на конкретные вопросы: «Что представляет собой, как устроен и управляется тот или иной объект?», «Какие предметы управления выделяются в нем чаще всего?» и т. д. Ответы на них предлагает прежде всего теория управления, определяя, что основным объектом управления, как правило, выступает социально-экономическая система, представляющая универсально отражаемые

цели, условия, особенности и другие характеристики. Организация системы управления как предмет исследования, в свою очередь, объединяет все реальные и представляемые ресурсы постановки цели, выработки, принятия и реализации целенаправленного воздействия, оценки ее результатов. Организация процесса управления как предмет исследования, представляя и агрегируя наиболее актуальные ресурсы постановки, освоения и применения функций управления, позиционирует и моделирует содержание и последовательность процессов, циклов, фаз, этапов, стадий, операций, действий по выработке, принятию и реализации целенаправленных воздействий организации.

Приведенные в данном параграфе положения и иллюстрирующие их примеры четко и однозначно выделяют центральное, системообразующее позиционирование и координирующее, структурно определяющее значение методологии управления в концепции формирования и развития универсальной модели позиционирования и взаимосвязи комплекса управленческих исследований и последовательности целенаправленных воздействий субъекта на объект. Она обоснованно и достоверно представляет позиционирование наиболее востребованного состава управленческих концепций, идей, мнений, представляющих их модулей и дисциплин, условно показанное на рис. 4.5.

Конфигурация позиционирования, представленная на рис. 4.5, не только не претендует на исчерпывающее перечисление и позиционирование реально преподаваемых в высшем профессиональном образовании управленческих модулей и дисциплин, но и изначально закладывает необходимость расширения их состава и развития содержания. Очевидно и то, что некоторые из приведенных составляющих отражают особенности отраслевых или ведомственных специализаций, что целенаправленно подчеркивает необходимость выделения соответствующих сегментов в комплексе. Вместе с тем совершенно очевидно и то, что именно такая или подобная представленной на рис. 4.5 конфигурация может довольно полно отражать актуальное позиционирование состава и содержания соответствующих им фундаментальных и прикладных управленческих исследований и профессиональных практических действий.

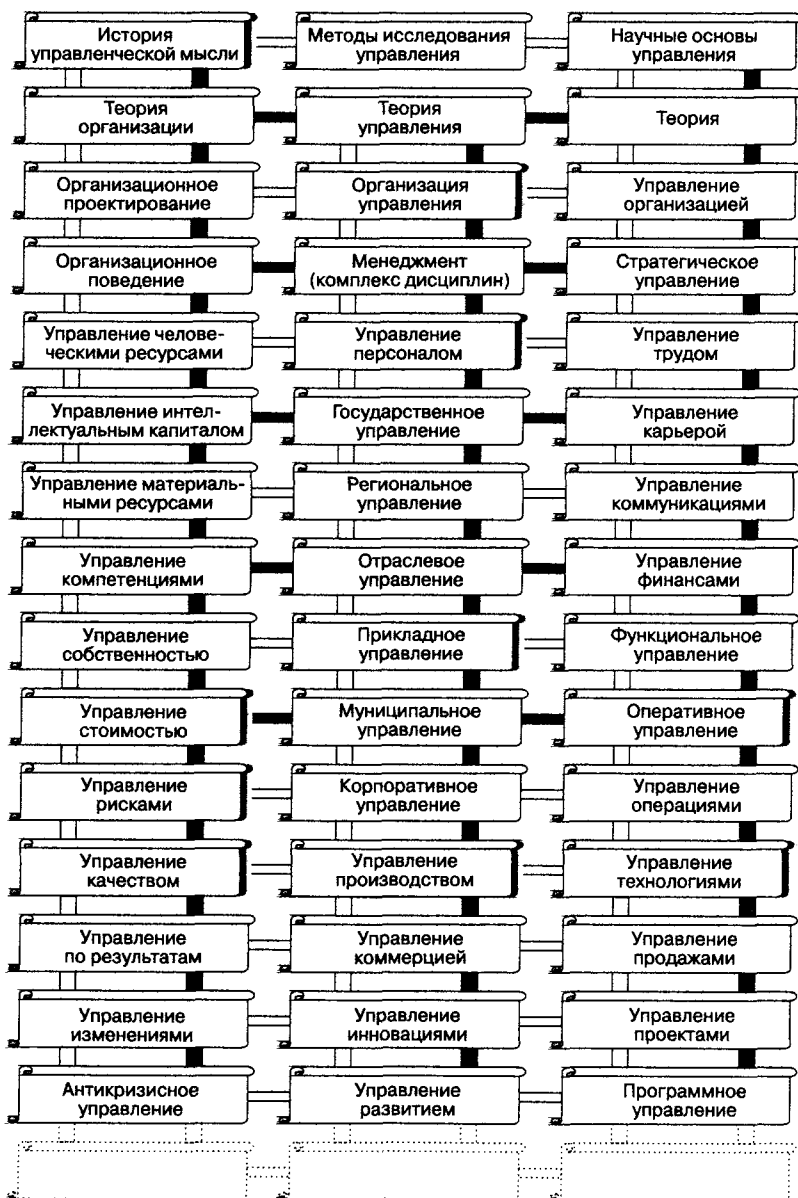


Рис. 4.5. Позиционирование исследований управления в системе знаний

Представленная конфигурация впервые предлагает методологически систематизированный реестр, позволяющий ставить и решать целый ряд актуальных задач повышения эффективности исследований и воздействий управления, в котором прежде всего выделяются:

- уровни, объединяющие преемственные по содержанию составляющие;
- створы, выстраивающие логическую последовательность освоения;
- иерархия, устанавливающая причинно-следственные связи;
- позиционирование, определяющее возможность внешних связей;
- корреспонденция, согласующая категорийно-понятийный аппарат;
- недостаточность, идентифицирующая потребность в новых дисциплинах;
- кооперация, проецирующая архитектуру построения модулей и блоков.

С этих позиций конфигурация, представленная на рис. 4.5, может рассматриваться как конструкторский ресурс разработки, согласования и оптимизации состава и содержания исследований и дисциплин, модулей, блоков учебных программ подготовки персонала управления. Важно, что такой ресурс объединяет организацию исследований с выбором дисциплин вариативной компоненты, позиционированием устанавливаемых государственным образовательным стандартом обязательных базовых составляющих в единый процесс исследовательского и учебного программирования. Это дает возможность применить его на основе принятия общего или по крайней мере согласованного категорийно-понятийного аппарата, представления и освоения фундаментальных и прикладных разработок науки управления.

Состав и построение указанной выше конфигурации определяют методологические подходы, концептуальные представления и практические воплощения ресурсов эффективного управления. Сущность, содержание, организация фундаментальных исследований

процессов и систем, в которых осуществляется управленческая деятельность, описываются такими конкретными областями знаний, как процессное, стратегическое, оперативное управление, раскрывающими их характерные черты и особенности. Такими дисциплинами, как организационное проектирование, поведение, изменения, рассматриваются различные стороны социально-экономической организации как объекта управления. Ее основой становятся разработка и представление комплексной модели организации ее взаимодействия с процессами корпоративного, отраслевого, регионального и государственного управления. Опираясь на единую организационно-методическую основу, такая модель способна гарантированно обеспечить последовательное становление, реализацию и развитие компетенций управления социально-экономической системой.

Содержательной основой разработки и построения состава и взаимосвязи управленческих дисциплин, определения их места и роли в системе современных знаний являются широко позиционированные научные основы целенаправленного воздействия, аккумулированно представляемые теорией управления. Именно в ней, впервые выявляя и исследуя прообразы и аналоги управления, исследователь или обучающийся выделяет и описывает основные зависимости, обосновывает закономерности, классифицирует формы и декомпозирует процессы целенаправленного воздействия. Осуществляемый в процессе их освоения фундаментальный ретроспективный анализ позволяет им убедиться в существенности, объективности и устойчивости выделяемых положений в качестве основ формирования, освоения и применения современных управленческих компетенций.

Формирование, позиционирование и применение самостоятельных областей научных знаний в комплексе управленческих дисциплин отражают естественный характер их выделения и становления. Понятно, что процесс определения и формирования новых научных направлений развития теории управления может иметь и принципиально иную, субъективную, природу. Ряд новых направлений и соответствующих им дисциплин, как и определяющие их концепции, являются плодом сознательной, целенаправленной, авторской и уже поэтому субъективной разработки ученых и преподавателей по синтезу инновационных процессов и систем, ранее отсутствова-

вших в классическом представлении теории. Такой подход использовался в качестве действенного инструмента формирования, становления и развития таких принципиально новых областей знаний, как, например, процессное управление или организационные изменения, отражающих знания процессной организации. Он становится методологической основой для проведения управленческих исследований и представлений в целом и его последовательного разделения на конкретные фундаментальные и прикладные дисциплины в частности.

Постановка и применение спектра классических и реформаторских обоснований методологических подходов, разработка традиционных и инновационных направлений исследований и разработок позволили качественно изменить и расширить представления о комплексе управленческих дисциплин формированием, функционированием и развитием современных объектов, предметов, целей, задач и решений. Их реальная востребованность теорией и практикой управления является убедительным подтверждением того, какое значение приобретает спектр управленческих знаний и дисциплин как актуальный и эффективный инструмент научного исследования, профильного обучения и профессиональной деятельности.

В современных условиях методология требует коренной модернизации не только содержания каждой консервативно сложившейся управленческой дисциплины, но и всего их состава и взаимосвязи, представляемых в значительной степени классической системой управленческих наук. Вот почему сегодня уделяется такое важное внимание определению места фундаментальных исследований управления и всего комплекса управленческих наук в системе современных знаний. Вместе с тем любая реальная система управления организуется, представляя собой субъективно-объективную социально-экономическую систему, изначально становится основным условием осуществления эффективного управления.

Рассматриваемый комплекс управленческих дисциплин исторически обосновывался и строился определенным, во многом субъективным образом, что находило отражение в государственных образовательных стандартах. В последнее время научное понимание и оценка этого противопоставляются особенно интенсивно, что

порождает самые разнообразные противоречия. Так, диалектический метод, раскрывающий и детерминирующий концептуальное представление прикладным развитием содержания теории комплексом дисциплин, является эффективной альтернативой примитивной замене инновационных концепций стандартными, настойчиво насаждаемой последнее время. Убедительным доказательством обоснованности и эффективности такого построения является теория управления как единая и комплексная теоретическая основа, формирующая и обеспечивающая последовательную взаимосвязь и гармоничное развитие всей совокупности управленческих дисциплин.

Представленная на рис. 4.5 конфигурация конструктивно отражает и направления методологического воздействия теории на формирование и развитие состава и содержания составляющих комплекса управленческих наук и дисциплин. Она подчеркивает участие теории в процессе становления построения и представления конкретной области знаний в виде определенной логической последовательности. Развитие состава дисциплин обусловлено специализацией профессиональной деятельности в социально-экономических процессах и системах. Специализированные направления представляют собой конкретно адаптируемый инструмент исследования и разрешения проблем функционирования и развития самых разнообразных объектов в различных сферах профессиональной деятельности управленцев. Понятно, что они раскрываются и оснащаются специфическим для исследуемых объектов предметным содержанием, но в своей основе опираются на концептуальные начала и развивают организационно-методические подходы к постановке и решению прикладных задач управления.

Методологическое значение рассмотренной конфигурации комплекса управленческих дисциплин наряду с методическим конструированием наиболее полно и всесторонне реализуется в разработке и применении самого разнообразного инструментария, обеспечивающего достижение поставленных целей. Методология обусловила становление и развитие управления выбором, апробацией, адаптацией и применением того или иного инструментария исследований. Вместе с тем как подготовка, принятие и исполнение плана, так и выбор, адаптация и применение инструментария его реализации осуществляются

на основе разработки и осуществления определенной процедуры управления, выделяя процессные построения методологии.

Конфигурация, приведенная на рис. 4.5, образно отражает фундаментальное значение методологии исследований управления и его ресурсов в процессе современного обоснования, представления, построения и применения научных и практических разработок и положений. Причем если в реальной жизни как исследователь, так и обучающийся сначала встречается, осваивает и использует именно практическое, прикладное понимание и применение управления во всех его конкретных проявлениях, то в данной модели вскрывается и определяется основополагающее методологическое значение исследований управления. Выделение в нем двух начал позволяет отразить, раскрыть и исследовать непосредственное содержание формирования и развития исследований управления определением его конкретной роли. Она проявляется в развивающемся использовании содержания и результатов исследований управления в качестве подхода, метода, системы основополагающих научных взглядов, позволяющих выделять, исследовать, формировать и представлять обоснованные и стройные концепции. В этом плане рассмотренные в настоящей главе основы, роль, позиционирование методологии управленческих исследований конструктивно отражают актуальные направления развития науки управления.

§ 4.4. Адаптация профессиональных компетенций управления

Введенный Федеральными государственными образовательными стандартами нового поколения (ФГОС НП) блочно-модульный формат разработки и реализации учебной программы во многом изначально формировался на основе эклектического подхода, поскольку целенаправленно ориентировался на предоставление как обучающемуся, так и работодателю возможности конструктивно влиять на состав и содержание курсов обучения [6; 41]. Предъявляя требования разработки модулей с целенаправленной ориентацией

на унификацию компоновки в самых разнообразных учебно-методических комбинациях, эклектический подход обеспечил не только компактность их постановки, но и их коммуникационную адаптацию к последующей агрегации. Она должна проводиться уже на принципиально иных, содержательно целенаправленных началах, что востребует инновационную ориентацию актуальных учебно-методических построений. При этом именно эклектический подход к разработке и реализации учебной программы позволяет относительно оперативно и значительно более органично модернизировать и обновлять не только содержание отдельных блоков и модулей, но и, что особенно важно, их состав как в групповых, так и в индивидуальных программах обучения.

С этой целью эклектический подход обеспечивает гораздо больший спектр возможностей относительно самостоятельного совершенствования модулей учебных программ вплоть до включения в состав курсов достаточно серьезных инноваций. Они раскрываются как закладываемыми, в том числе и инструментарием эклектического подхода, возможностями модернизации отдельных составляющих учебно-методических разработок, так и унификацией способов интеграции традиционных составляющих в принципиально инновационные разработки. Примером использования этих возможностей является оснащение каждой из содержательных составляющих действующих и разрабатываемых учебных программ организационно-методическими блоками, содержащими, помимо традиционно рекомендуемой дополнительно литературы, пакеты ориентирующих аннотаций, предметных иллюстраций, проблемных ситуаций самопроверочных и мониторинговых тестов, самостоятельных и контрольных заданий. Осуществляемая таким пакетом управленческих разработок унификация структуры типовой составляющей программы обеспечивает и методическое единство восприятия любых учебных инноваций.

В связи с введением ФГОС НП как обязательного компонента дисциплины «Теория менеджмента» с подзаголовком «Организационное поведение» интересно рассмотреть пример постановки системой профессионального управленческого образования Японии курса «Теории подчинения» в качестве одной из основополагающих

дисциплин. Содержание этих прочно закрепившихся в учебных программах курсов не только самым теснейшим образом переплетается и пересекается, но и целенаправленно ориентировано на освоение обучающимися знаний, умений и навыков построения конструктивного профессионального взаимодействия в организации. Все это указывает на особое значение социализации подготовки менеджеров, традиционно уделяемое классическими учебными подходами, вопреки агрессивному выхолащиванию ключевых компетенций национального менеджмента проводниками импортных концепций, продвигаемых заинтересованными внешними конкурентами.

Становление и развитие управленческого образования, введение ФГОС НП, внедрение компетентного подхода обусловили бурное расширение состава и многообразия управленческих дисциплин, наиболее востребованные из которых целенаправленно позиционируются. Такое разнообразие состава и содержания позиционированных управленческих дисциплин объясняется профилизацией управленческого образования, востребованностью специализации, детализации, адаптации конкретных курсов к реальным запросам работодателей. Очевидно, что в одной учебной программе позиционируется только часть этих дисциплин, формируемая ее направленной регламентацией, отраслевой специализацией и профильной ориентацией. В этой связи важно целенаправленно и обоснованно отбирать и позиционировать каждую управленческую дисциплину с позиций обеспечения освоения необходимых выпускнику конкретного профиля управленческих компетенций. Прежде всего с этих позиций и определяется сегодня наиболее востребованный состав дисциплин вариативной компоненты высшего профессионального управленческого образования.

Успешному решению этой задачи, на наш взгляд, целенаправленно и эффективно способствовало бы введение в вариативную компоненту профилей управленческого образования изучения ряда прикладных профессиональных дисциплин. К ним, например, можно отнести такой, становящийся все более востребованным курс учебной дисциплины, как «Самоорганизация», комплексно формирующий первично необходимые каждому вступающему в деловую коммуникацию сотруднику компетенции. Отдельные

умения и навыки, формируемые его освоением у обучающегося, преподаются в составе некоторых других курсов, но опыт успешных менеджеров неоспоримо доказывает, что их профессиональное закрепление и квалифицированное использование возможно только в комплексе, на основе постановки и применения единой методики обучения в рамках общей дисциплины. Пример состава и содержания управленческих компетенций, закрепляемых тренингами дисциплины «Самоорганизация», приводится в табл. 4.2.

Таблица 4.2. Ресурсы освоения профессиональных компетенций, формируемых освоением интерактивных тренингов дисциплины «Самоорганизация»

Специализация тренингов	Осваиваемые и закрепляемые тренингами управленческие компетенции
Мнемоника	Освоение, закрепление и использование первичной информации
Аналитика	Организация, проведение и применение сравнения, сопоставления
Риторика	Овладение формой, содержанием и логикой выступления и их применение
Кинесика	Построение, освоение, применение и понимание жестик-уляции в общении
Полемика	Организация, проведение презентации, обсуждения, дискуссии и участие в них
Физиогномика	Восприятие и использование мимики в деловом и корпоративном общении
Самооценка	Самостоятельный анализ уровня личностных характеристик и действий
Имиджбилдинг	Обеспечение желаемого восприятия персоналии деловой средой
Коммутация	Формирование и использование ресурсов установления взаимосвязей
Коммуникация	Организация и обеспечение корпоративного и делового взаимодействия
Аутотренинг	Навыки самонастройки, подготовки к работе, оптимизации состояния

Представленные в табл. 4.2 ресурсы освоения профессиональных компетенций отражают базовый спектр реальных потребностей работодателей в освоении и закреплении ряда непосредственно не-

обходимых руководителю общекультурных и профессиональных компетенций менеджера. Уровни применения управленческих компетенций, осваиваемых и закрепляемых тренингами, представленными в табл. 4.2, становятся конструктивными индикаторами отбора руководителей самых высших уровней организации. Так, например, в рамках реализации концепции подготовки ресурса, резерва и состава руководящих кадров РКК «Энергия» ежегодно в связи с актуальностью перераспределения руководящих компетенций проводятся отбор, подготовка, оценка, подбор и назначение на руководящие должности. Все назначаемые персоналии отбираются, оцениваются и утверждаются в составе других индикаторов и по уровню освоения перечисленных в табл. 4.2 компетенций. Это позволило не только качественно обновить руководящий состав организации, но и обеспечить наиболее эффективное выполнение каждым из вновь назначенных топ-менеджеров максимально соответствующего его индивидуальным деловым и личным качествам состава профессиональных компетенций управления.

Постановка и применение такого подхода изначально опираются на общую методологическую основу исследовательского и прикладного участия в выработке и реализации целенаправленного воздействия. На практике это проявляется в общих основах организации исследования, освоения и адаптации комплекса управленческих компетенций в учебно-образовательном и профессионально-адаптационном форматах. В системе высшего профессионального образования такая возможность обеспечивается программой последовательного участия обучающегося в проведении ознакомительной, технологической, социально-экономической, комплексной (преддипломной) практик, позволяющих опробовать и адаптировать теоретические знания в ходе решения конкретных прикладных задач. Так, например, ежегодно в РКК «Энергия» проходит различные программы практики и стажировки большое количество старшекурсников ведущих университетов страны. Этот процесс позволяет службе управления персоналом организации оценить и отобрать в статус кандидата на вакантную должность ряд наиболее соответствующих определяемым ею требованиям практикантов. При этом практически каждый прошедший адаптацию обучающийся получает

от руководителя программы конкретные рекомендации по прикладной ориентации его последующей профессиональной деятельности.

Постановка и применение общей методологической основы исследований и воздействий в сфере управления также конструктивно используются службой управления персоналом в программах работы с кадровым резервом организации. В ходе их разработки и проведения применительно к рассмотренному в табл. 4.2 составу и содержанию профессиональных компетенций служба управления персоналом обеспечивает функционирование непрерывной системы переподготовки и повышения квалификации персонала, ориентированной на конкретного сотрудника. При этом основой отбора и направления сотрудника на каждую конкретную программу профессионального совершенствования приоритетно становятся исследования и оценка выполнения им ключевых компетенций, вложение в повышение уровня которых обеспечивает для организации максимальную отдачу.

Общая методологическая основа исследований и воздействий в сфере управления конструктивно обеспечивает возможности индивидуального подхода к оценке и совершенствованию компетенций перспективного работника. Конкретизация состава и содержания компетенций, формируемых и закрепляемых освоением интерактивных тренингов дисциплины «Саморегуляция», во многом определяется и конструктивно обуславливается как уровнем первичной профессиональной подготовки обучающегося, так и качеством учебно-методического обеспечения ее преподавания. В этой связи особенно важным становится обобщение как в специальных, так и в открытых для общего пользования ресурсах, например в формате облачных технологий, наработанных учебно-методических материалов. Наиболее конструктивно они применяются в формате тренингов, ориентированных не только на выработку и закрепление умений и навыков управления, но и на адаптацию их выполнения обучающимся на примере организации и проведения реальных, хорошо всем известных мероприятий. Так, например, в предлагаемой для магистрантов ряда университетов дисциплине «Организация мероприятий» этот подход формирует

состав и содержание конкретной специализации тренингов и осваиваемых в ходе их проведения компетенций, представленных в табл. 4.3.

Таблица 4.3. Содержание профессиональных компетенций магистра, закрепляемых тренингами дисциплины «Организация мероприятий»

Специализация тренингов	Освоение и закрепление управленческих компетенций в ходе освоения программы дисциплины «Организация мероприятий»
Программа	Комплексное представление организации и проведения мероприятия
Промоушен	Организация продвижения идеи, целей, задач мероприятия участникам
Оповещение	Информирование заинтересованных сторон в организации проведения
Регистрация	Распределение и обучение построению комплекса операций и процедур
Подготовка	Разработка, составление и согласование программы действий участников
Инсталляции	Наглядное пространственное представление концепции, модели, образа
Брифинг	Формирование имиджа, общественного мнения, обеспечение реакции
Презентации	Публичная демонстрация основных положений представляемого
Конференции	Аккумуляция и обмен подходами, идеями, компетенциями, решениями
Совещания	Формирование повестки дня, обеспечение выработки решений
Обсуждения	Постановка форм, условий и процедур достижения понимания
Собрания	Разработка и освоение комплекса мероприятий подготовки и проведения
Переговоры	Подготовка, ведение, корректировка и анализ взаимодействия участников
Внедрения	Разработка и осуществление программы практической реализации решения

Тренинги, перечисленные в табл. 4.3, обеспечивают общую профессиональную подготовку специалистов и исполнителей управляющей системы организации, участвующих или непосредственно осуществляющих в соответствии со своими должностными инструкциями организацию самого широкого спектра мероприятий. Для работников аппарата управления, организующих и проводящих закрепленный за ними ряд конкретных мероприятий на постоянной основе, на базе этих и спектра детальных тренингов может проводиться так называемая финишная заточка, обеспечивающая достижение заданного качества выполнения соответствующих профессиональных компетенций. Проведение такого рода тренингов наиболее эффективно на базе конкретной организации, в ее реальной деловой среде, а при возможности — с использованием применяемых при решении подобных задач организационно-технических ресурсов.

§ 4.5. Ориентация управленческого образования на заказ работодателя

В современных российских условиях целенаправленные профессиональные исследования и воздействия в сфере управления, осуществляемые на основе постановки и применения компетентностного подхода, могут стать одним из стратегически ключевых конкурентных преимуществ как отечественной социально-экономической науки, так и непосредственно прикладной профессиональной деятельности по управлению самыми разнообразными организациями. При этом сегодняшние работодатели далеко не всегда разделяют опасения ученых и ряда профессиональных менеджеров по поводу снижения качества подготовки выпускников или выпуска неполностью подготовленных к профессиональной деятельности бакалавров. Более того, реальная потребность внутреннего рынка труда формирует в настоящих условиях существенно большую дифференциацию состава, содержания и качества подготовки руководителей, специалистов и тем более технических исполнителей, работающих в управляющей системе организации. Очевидно, состав и содержание конкретно ре-

шаемых ими вопросов также обуславливают соответствующее расщепление потребности в них у различных организаций. Все это и ряд инициатив по организации непрерывного профессионального образования возвращают заинтересованных исследователей к сопоставлению актуальных и наиболее перспективных тенденций развития профессионального уровневого образования.

В соответствии с основными положениями компетентностного подхода накопление необходимых современному управленцу теоретических знаний, освоение содержания основополагающих концепций должно конструктивно сопровождаться и развиваться овладением прикладными умениями и закреплением практических навыков управления, применяемых прежде всего отечественными организациями как основными работодателями. Изменения реальных потребностей отечественных работодателей в выпускниках управленческих вузов, с одной стороны, и необходимость их все более содержательной адаптации непосредственно на рабочем месте — с другой, требуют новых форматов организации профессионального образования. При их анализе и оценке важно учитывать, что высшее учебное заведение, как правило, только начинает процесс формирования ключевых профессиональных компетенций будущего управленца, разъясняя потенциальным работодателям то, что их окончательное освоение и закрепление профессиональных компетенций менеджера осуществляются только в ходе его практической прикладной деятельности в сфере управления.

В этой связи важно понимать, что никакая самая совершенная «Теория управления», даже с помощью развертывания изучения широкого спектра таких прикладных дисциплин, как «Организационное поведение», или таких конкретно ориентированных курсов, как «Организационное проектирование», не в состоянии непосредственно сформировать и закрепить соответствующие компетенции. На это указывают и формулировки конкретных позиций Федерального государственного образовательного стандарта нового поколения (ФГОС НП), структурирующего компетенции в достаточно общем представлении на общекультурные и профессиональные. Такая структуризация еще раз подчеркивает постановку как наиболее

свойственной современному вузу общеуниверсальной и профильной унификации подготовки, так и необходимость дальнейшей специальной адаптации освоенных в образовательном процессе профессиональных компетенций. Именно с этой двуединой позиции постановки и применения компетентностного подхода в высшем профессиональном управленческом образовании и рассматриваются постановка, применение и совершенствование общей методологии исследований управления в настоящем учебнике.

В соответствии с ней стратегическая задача высшего профессионального управленческого образования, с одной стороны, и потенциального работодателя — с другой, заключается в формировании, апробации и закреплении фундаментальных, системных и комплексных представлений основ построения и осуществления руководства и управления организацией, на которых строятся и совершенствуются все последующие модели и процедуры пониманий и действий профессионально подготовленного управленца. Именно в этой связи совершенно особое значение приобретают постановка и применение компетентностного подхода к формированию, освоению и закреплению общекультурных и профессиональных компетенций современного бакалавра и магистра в области управления. В соответствии с таким форматом постановка и внедрение компетентностного подхода начинаются собственно с непосредственного согласования с представителями организаций конкретного наполнения состава и содержания знаний, умений и навыков, овладев которыми выпускник программы управленческого образования реально способен эффективно выполнять профессиональные обязанности, предлагаемые ему работодателем.

На начальном этапе они достаточно формализованно определяются по направлениям ФГОС НП в виде функционально выстроенного свода требований, который в ходе взаимодействия ученых, профессорско-преподавательского состава университетов и реально действующих менеджеров предприятий и организаций будет постоянно дополняться, уточняться и модернизироваться. К сожалению, современное видение профессорско-преподавательского состава университетов во многом продиктовано сложившейся в вузах системой учебно-методического обеспечения, нередко срабатыва-

ющей по принципу «Что знаем, тому и учим!». Понятно, что со временем в функциональное наполнение опций выпускника будут все активнее включаться профессионалы, исчерпывающе представляющие интересы работодателя в качестве реальных заказчиков конкретной профессиональной подготовки, ориентируя состав и содержание соответствующего свода программ и дисциплин на формирование конкретных, прикладных опций реально требующегося управленца. Это обуславливает необходимость вынесения за рамки настоящего исследования содержания действующего в соответствии с ФГОС НП состава компетенций и сосредоточения на их формальной структуризации, во многом определяющей учебно-методические подходы к освоению и закреплению конкретных опций выпускника высшего профессионального образования, ориентированного на работу в сфере управления.

Особенно контрастно эта проблема проявляется в анализе и разработке учебных программ освоения и закрепления профессиональных компетенций бакалавра менеджмента. Анализ структуры определенных ФГОС НП компетенций показывает не только увеличение относительно общекультурных компетенций их общего количества, но существенно более серьезный уровень их специализации, детализации, профилизации и других критериев оценки наполнения их содержания. Не приводя здесь перечня всего состава таких компетенций, поскольку, как уже отмечалось, он, безусловно, будет совершенствоваться, подчеркнем, что большая часть из 52 % умений и 18 % навыков современного менеджера может быть если не освоена, то уж точно закреплена только в процессе практики или стажировки обучающегося в активно функционирующей в реальных условиях системе управления.

Очевидно, что сокращение удельного веса навыков в составе профессиональных компетенций бакалавра менеджмента отражает базовый характер его профессиональной подготовки, формирующий основы овладения соответствующими ресурсами, а не непосредственно их практическое воплощение. Вместе с тем ключевое доминирование в составе профессиональных компетенций бакалавра профессиональных умений ставит перед учебно-методической проработкой как теоретической, так и практической частей учебных

программ весьма сложные, в том числе и принципиально новые задачи. Они связаны не только с прямым увеличением объема конкретных профессиональных умений выпускника, которые он должен освоить в ходе участия в учебном процессе университета, но и во многом с очевидным усилением прикладной ориентации их состава и содержания непосредственно на конкретные потребности потенциального или реального работодателя.

Проведенным авторами структурным анализом также выделяется существенное перераспределение удельного веса приобретаемых выпускником, ориентированным на работу в сфере управления, опций с традиционно приоритетно предоставляемых высшим образованием знаний на освоение и закрепление прикладных умений и навыков, требующих принципиально иного методологического подхода и методического инструментария. Так, например, состав общекультурных компетенций магистра по направлению «Менеджмент», представляемый 25 % знаний, 45 % умений и 30 % навыков, коренным образом отличается как от традиционных представлений профессорско-преподавательского состава, так и от реальных потребностей менеджеров организаций. Не оценивая квалификацию формулировок общекультурных компетенций бакалавра менеджмента, прежде всего обратим внимание на то, что методически освоенное получение знаний составляет в них всего лишь четверть, а умения и навыки, требующие во многом новых учебных подходов, — в три раза большее число составляющих.

Предлагаемое сегодня выравнивание удельного веса знаний, умений и навыков в составе представленных общекультурных компетенций магистра менеджмента при существенном сокращении их общего числа на самом деле не упрощает методологическую сложность решения поставленной задачи. Дело в том, что значительная часть общекультурных компетенций бакалавра менеджмента так или иначе уже формировалась и опробовалась в программах средней школы, в отличие от умений и навыков магистра менеджмента. В свою очередь, профессиональные компетенции изначально в большей степени должны быть ориентированы на решение формулируемых практиками прикладных задач освоения и закрепления профессиональных умений и навыков. В них содержание и уровень требований

настолько серьезно увязываются с направлением и профилем подготовки, что освоение и закрепление таких компетенций все активнее требует разработки, адаптации и применения не только традиционных или модернизируемых, но прежде всего принципиально новых учебно-методических продуктов, программ и образовательных процедур.

Особую сложность в формировании профессиональных компетенций магистра менеджмента, на наш взгляд, представляет задача освоения и закрепления навыков, обеспечивающих свободное владение и целенаправленное применение выпускником, ориентированным на работу в сфере управления, спектра адекватных современным требованиям высококвалифицированных управленческих ресурсов. В постановке и решении этой задачи невозможно избежать прикладного характера апробации, адаптации, овладения навыками современного менеджера, что ставит достаточно новые (если не вспоминать богатый опыт отечественной высшей школы XX века) и весьма сложные задачи в плане организации и проведения таких учебно-методических программ, как практика и стажировка. Причем сложность решения этих задач далеко не исчерпывается нахождением взаимных интересов организации и проведения этих форм с профильными предприятиями и учреждениями. Гораздо более сложная проблема проявляется в методическом построении и сопровождении таких программ, ранее не акцентировавших внимания на освоении обучающимися соответствующих управленческих компетенций.

Представляемый в настоящем учебнике методологический подход ни в коем случае не претендует на всесторонность и однозначность, а лишь пытается с помощью предлагаемых разработок решить наиболее актуальные задачи внедрения положений компетентностного, уровневого, стандартизирующего форматов в современное управленческое образование. В настоящее время наиболее конструктивно, на наш взгляд, оно может формироваться, ставиться, модернизироваться и обновляться на единой методологической основе обеспечения приоритета непрерывности образовательно-исследовательского процесса в ходе профессиональной деятельности в сфере управления. Формируемый на приоритете реализации

требования непрерывности подход может стать конструктивной основой для разработки, построения и применения комплексной модели организации пожизненного профессионального образования в сфере управления, концептуально представленной на рис. 4.6.

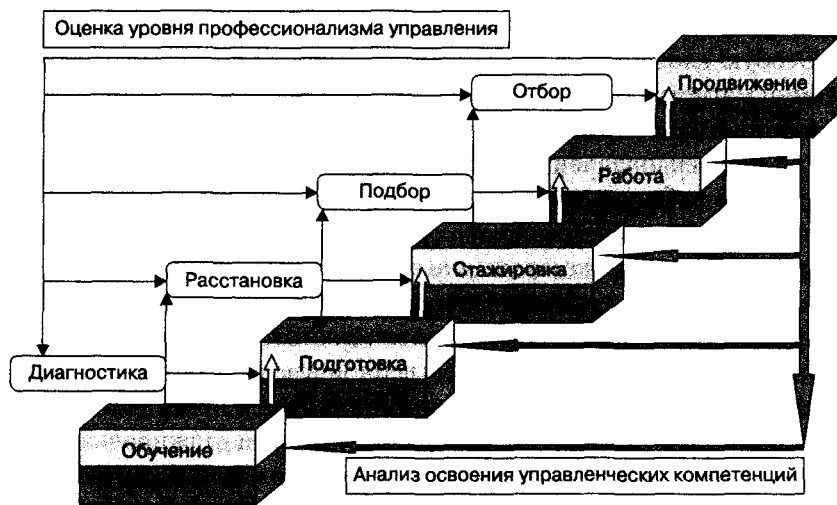


Рис. 4.6. Модель организации непрерывного профессионального образования

Анализируя представленную на рис. 4.6 модель, важно отметить, что на всех пяти выделенных ступенях цикла организации непрерывного профессионального образования: «Обучение», «Подготовка», «Стажировка», «Работа», «Продвижение» — необходимо не только позиционироваться, но самым активным образом взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами как научно-учебным, так и профессионально-прикладным участникам образовательного процесса. Так, например, учреждения высшего профессионального образования, готовящие бакалавров и магистров для работы в сфере управления, еще на ступени среднего общего и специального образования могут отбирать и заинтересовывать контингент потенциальных абитуриентов, проявивших приоритетно необходимые этому виду деятельности способности. В свою очередь, службы персонала

предприятий и организаций также могут участвовать в этой работе, особенно в условиях локализации образовательной и профессиональной деятельности.

Определяя содержание своего участия на каждой из ступеней цикла организации непрерывного профессионального образования, как учебные, так и производственные организации во многом ориентируются на положение общей методологии управления. Она изначально предусматривает необходимость формирования как у первично обучающихся, так и у опытных практиков фундаментальных научных представлений о сущности, содержании и организации разработки, принятия и реализации целенаправленного воздействия. Очевидно, что такие представления изначально должны формироваться на общей организационной основе, обеспечивающей не только возможности, но и обязательность специализации конкретных положений непосредственно на предметно-объектной адаптации к особенностям реальной профессиональной деятельности. Собственно, основное значение методологии управления и заключается в формировании этой общей организационной основы, позволяющей неограниченную адаптацию и специализацию деятельности в дальнейшем.

Предметные комментарии построения, функционирования, модернизации и применения представленной на рис. 4.6 модели организации непрерывного профессионального образования требуют отдельных разъяснений, которые заинтересованные пользователи могут получить в научно-исследовательском отделе методологии и современных технологий управленческого образования Научно-исследовательского института управления Государственного университета управления. В данной книге авторы лишь ограничиваются выделением ключевых положений в представленной модели, определяющих необходимость целенаправленного проектирования всего спектра образовательных проектов и учебных программ университета на всех ступенях предтрудового, трудового и посттрудового периода жизненного цикла управленца. Постановка и реализация этой модели, на наш взгляд, может обеспечить построение системы действительно пожизненного профессионального образования управленца, конкретно определив место и роль университета

на каждом этапе профессионального совершенствования и карьерного роста его выпускника. Один из основных выводов наших исследований заключается в том, что строящаяся на основе общей методологии исследований и воздействий в сфере управления модель непрерывного управленческого образования позволяет реализовать приоритет опережающего развития постановки и применения развернутого спектра, состава и содержания ресурсов целенаправленного воздействия.

Глава 5. Ресурсное обеспечение методологии управления

§ 5.1. Конфигурация позиционирования методологии управления

Состав и содержание общей методологии управления, выделенные и проанализированные в настоящем учебнике, становятся необходимой и конструктивной основой систематизации результатов выявления, позиционирования и применения современных ресурсов целенаправленного воздействия. Это обуславливается непреодолимой востребованностью общности постановки и применения языка, парадигмы, принципов, подходов, всего комплекса положений общей методологии исследований и воздействий в научном поиске, освоении его результатов и их использовании в реальных процессах управления [2; 35]. При этом все более очевидной становится необходимость разработки и осуществления универсального категорийно-понятийного и содержательного согласования организации, проведения и представления результатов исследований управления на конструктивно единой и ориентированной на опережение основе. Такое согласование позволяет научно обоснованно разрабатывать и конструктивно реализовывать стратегические программы и тактические решения, адекватно воспринимаемые и поэтому результативно осуществляемые всем персоналом управления, всех исследовательских формирований, уровней образования и подразделений профессиональной деятельности.

В первую очередь это обуславливается естественным процессом универсальной интеграции всей совокупности накапливаемой информации об организации, содержании и результатах исследований и воздействий в сфере управления в виде представления общей для науки и практики универсальной концепции. Универсальность методологического обеспечения такой интеграции определяется

объективной необходимостью совершенствования причинно-следственной связи между этими системами и формирующими их потенциал процессами. Действительно, современное научное исследование основывается на универсальной систематизации поиска и разработок науки с целью их содержательного освоения в ходе профессионального прикладного применения в сфере практической управленческой деятельности. При этом фундаментальная конструктивность такой систематизации обеспечивается прежде всего постановкой и применением единой общей согласованной методологии, обеспечивающей общую платформу построения, органичную взаимосвязь содержания и конструктивное использование взаимодействия этих процессов.

В свою очередь, эволюционное совершенствование и поступательное развитие такого взаимодействия модернизируют общую для науки и профессиональной деятельности в сфере управления универсальную методологическую основу организации, проведения и использования результатов управленческих исследований на основе приоритета опережающего развития. Причем такая модернизация развивается тем интенсивнее, чем активнее исследуются, осваиваются и используются формируемые в ходе ее проведения новые профессиональные представления науки и практики в сфере управления. Так, например, теоретические исследования влияния турбулентности конкурентной среды на тенденции реструктуризации бизнес-организаций и прикладные инновационные разработки процедурных и структурных решений возникающих в связи с этим проблем обусловили поступательное развитие таких перспективных научных исследований и соответствующих им управленческих ресурсов, как «Организационные изменения», «Управление изменениями», «Развитие организации». В свою очередь, опережающие методологические приоритеты выделения, освоения и применения профессиональных инновационных компетенций в сфере управления обусловили формирование устойчивого тренда соответствующих научных исследований и применение их разработок на практике. Очевидно, что такие разработки изначально должны формироваться, поддерживаться, развиваться на базе общей не только для непосредственно представляемого настоящей моно-

графией теоретико-методологического комплекса, но и в целом для процессов исследований и воздействий методологии.

Все это обуславливает необходимость формирования единой методологической основы постановки и применения ресурсов организации исследования и профессиональной деятельности в сфере управления, исчерпывающе представляющей и обеспечивающей все многообразие процессов выявления, освоения и применения целенаправленного воздействия. Конструктивную конфигурацию построения такой основы можно представить на примере теоретико-методологического комплекса, исследования и представления управления, позволяющего реализовывать как перечисленные, так и инновационные исследовательские, учебно-методические и прикладные управленческие задачи на профессиональном уровне. Построение и применение такого комплекса может представляться достаточно разными конфигурациями, но общей основой в каждой из них будет методология управления, обеспечивающая организационный фундамент их проведения. В рамках настоящего исследования конфигурацию построения такого комплекса наиболее адекватно можно представить, как на рис. 5.1.

Проведенный авторами настоящего учебника анализ показывает, что в реальных условиях функционирования как научных, так и прикладных организаций все представленные на рис. 5.1 ресурсы изначально основываются на общей методологии исследования, освоения и осуществления всего многообразия управления, обеспечивающей универсальную платформу их выделения, позиционирования и коммуникации. При этом именно коммуникация целенаправленно и конструктивно объединяет состав и содержание ресурсов теоретико-методологического комплекса, создавая необходимые условия для выбора, агрегирования, адаптации и применения его составляющих в конкретных целях развития научных исследований и профессионально-практического управления. Методология, как это уже отмечалось ранее, определяет организацию соответствующей деятельности и уже в силу этого прежде всего обеспечивает построение соответствующей целям его постановки и применения коммуникации между всеми объединяемыми составляющими.

Ключевую позицию в показанном на рис. 5.1 едином теоретико-методологическом комплексе занимает ресурс «Теория управления», представляющий классическое изложение состава и содержания основополагающих понятий и категорий современной концепции целенаправленного воздействия. В самом общем виде он представляется современным цифровым форматом электронного или традиционного печатного учебника или учебника, последовательно излагающего как теоретический курс, так и учебно-методическое сопровождение его освоения и применения обучающимися. В цифровом формате это ресурс, как и все остальные составляющие теоретико-методологического комплекса, оснащается существенно более конструктивными представлениями концептуального и иллюстративного материала, обеспечивающего исчерпывающие возможности исследования, освоения и применения как классических, так и современных компетенций управления.

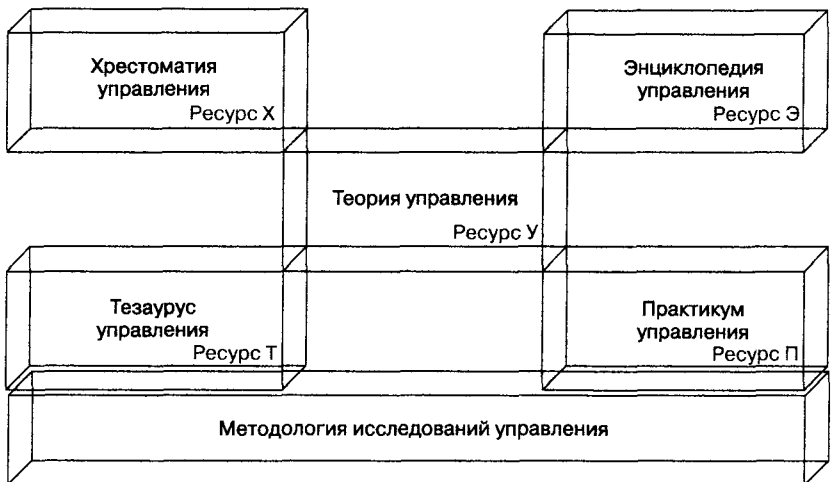


Рис. 5.1. Конфигурация теоретико-методологического комплекса управления

Заложенный в разработке, формировании и представлении ресурса «Теория управления» приоритет опережающего развития ориентирует все выделяемые им дефиниции, положения, классифи-

кации и т. п. на поддержание открытого формата расширения и модернизации их состава и содержания, стратегически обеспечивающих соответствующее обновление всех взаимосвязанных с ними составляющих. Это позволяет обеспечивать реализацию приоритета непрерывной ориентации каждой из них и всего теоретико-методологического комплекса в целом на выявление, представление и применение наиболее перспективных ресурсов в формате опережающего развития. Подобный приоритет прежде всего важен для такого ресурса, как теория, разрабатываемая и применяемая на исторически длительных периодах функционирования и развития, основывающихся на ней или использующих ее положения организаций.

Ориентации на этот приоритет соответствуют составы и содержания всех остальных ресурсов разрабатываемого теоретико-методологического комплекса, изначально формируемых с расчетом на проведение их перманентного обновления в соответствии с выявляемыми тенденциями и перспективами. Так, ресурс «Хрестоматия управления» как комплексная систематизация прямых заимствований описаний состава и содержания проявлений и применений ресурсов управления в законодательных и нормативных документах, внутренних корпоративных положениях, с одной стороны, и самого широкого спектра характеризующих содержание их осуществления и развития научных исследований и разработок — с другой, призван обеспечивать исчерпывающий свод иллюстраций целенаправленного воздействия. Он позволяет тематически ориентироваться, быстро находить, адекватно оценивать и конструктивно использовать профессиональные иллюстрации реальных процессов, систем, механизмов управления в исследовательской, образовательной и профессиональной деятельности в этой сфере.

Универсальным форматом построения и применения ресурса «Энциклопедия управления» является систематизированный свод статей, раскрывающих сущность и содержание как фундаментальных, так и прикладных проявлений современного управления. Особое значение в становлении этого ресурса приобретает функциональная адаптация содержания приводимых в нем статей к целям, условиям и объектам исследований конкретной управленческой дисциплины,

определяющей соответствующий формат разработки и представления этого учебно-методического ресурса. Он содержательно систематизирует и конструктивно позиционирует концептуальные изложения постановки и применения основных ресурсов целенаправленного воздействия по общим и функциональным массивам, фундаментально определяемым, органично связанным, адаптированным и не допускающим противоречий.

Важно понимать, что позиционирование и использование ресурса «Энциклопедия» в представленном на рис. 4.6 едином теоретико-методологическом комплексе несут в себе еще и интегральный, собирательный характер, обеспечивающий конструктивное объединение всех составляющих. На практике это означает, что именно в «Энциклопедии» излагается основная концепция того или иного положения и представляется рекомендуемое сочетание ее изложения с материалами других ресурсов по данной проблеме. Такой формат комплекса позволяет конструктивно сочетать одну и ту же статью ресурса «Энциклопедия» с разными составляющими других ресурсов в зависимости от непосредственно ставящейся и решаемой задачи, в том числе и инвариантно для конкретных ее решений. Это выделяет особое значение ресурса «Тезаурус», непосредственно формирующего спектр наиболее вероятных конфигураций взаимосвязей составляющих теоретико-методологического комплекса и прикладных применений предоставляемых им ресурсов.

Ресурс «Тезаурус управления» как перманентно развивающийся результат процесса познания, представления и использования категориально-понятийного аппарата любой области знаний и сферы профессиональной деятельности основывается на постановке и применении комплекса взаимосвязанных дефиниций в виде адаптированным образом организованной совокупности определений их основных понятий и категорий. Очевидно, что в этом комплексе как устанавливается и позиционируется, так и используется ряд основополагающих научных понятий, общих для всей системы знаний, вместе с тем определения большинства конкретных терминов управления требуют содержательной адаптации и специализации по сути решаемых проблем. В первом разделе было исчерпывающе показано, как имен-

но они достоверно формируют язык представляемой области знаний, раскрывают и отражают ее содержание, обеспечивают эффективное и адекватное применение инструментария исследований. Именно на этой основе последовательность выделения, формулирования и позиционирования каждой из составляющих тезауруса приобретает в его построении ключевое, не только конструктивное, но и содержательное значение, поскольку именно она обеспечивает поэтапно выстраиваемую логически конструктивную взаимосвязь определяемых понятий и категорий.

Прикладным выходом теоретико-методологического комплекса становится ресурс «Практикум управления», который традиционно, но только первоначально воспринимается как исключительно обучающий или образовательный в целом. В современном формате состав и содержание этого ресурса конструктивно объединяют в универсальный банк. Он объединяет изначально учебно-методические, но в условиях постановки и реализации приоритета опережения непосредственно прикладные задачи инновационных решений организации целенаправленного воздействия. В современных условиях кардинального ограничения свободного распространения штатных конфигураций, типовых процедур, наглядных примеров эффективных управленческих решений он становится одним из наиболее востребованных как теорией, так и практикой банков профессиональных данных. Прежде всего инновационные решения используются в таких процессах, как отбор, диагностика, обучение, переподготовка, повышение квалификации, аттестация и т. д., но, как убедительно показывает практика, исследовательский потенциал их применения существенно недооценен. Так, например, применение приведенной в параграфе 1.5 ролевой симуляции, описывающей типологию в исследовании актуальных задач управления в формате проведения регулярных деловых игр в РКК «Энергия», позволило выявить целый комплекс латентных проблем, оценить и сформулировать возможные варианты их решений.

Ресурсом «Практикум» объединяются самые разнообразные формы и методы организации освоения, закрепления и оценки профессионально-квалификационного уровня исполнения сотрудником организации реальных управленческих компетенций. Так, при

проведении аттестации сотрудников на соответствие занимаемой должности в целом ряде организаций широко применяется оценка уровня владения содержанием аналогичных ресурсов управления. Важно понимать и учитывать, что разнообразие форм и методов организации освоения, закрепления и оценки профессионально-квалификационного уровня исполнения сотрудником организации реальных управленческих компетенций обеспечивает максимально необходимый спектр их подбора и адаптации.

В целом теоретико-методологический комплекс призван концептуально обеспечивать и сопровождать все исследовательские и профессионально-прикладные процессы выделения, анализа, освоения, оценки и применения управленческих компетенций. Это стратегически ориентирует его не только на универсальность представления, восприятия и использования объединяемых ресурсов, но и на обеспечение сопровождения опережающего развития науки и практической деятельности в сфере управления. Систематизированные ресурсы целенаправленного воздействия, представленные в формате теоретико-методологического комплекса в их предметно-содержательной взаимосвязи и зависимости и, что особенно важно, в областях фундаментальных и прикладных исследований и сфере практического управления, призваны исчерпывающе обеспечивать, функционально сопровождать и адекватно оценивать эффективность управления.

§ 5.2. Формирование ресурсов методологического обеспечения управления

Разработка, постановка и применение общих основ универсального представления организации исследований и профессиональной деятельности в сфере управления определяют не только конфигурацию, но и прежде всего формирование содержания каждого из объединяемых теоретико-методологическим комплексом ресурсов. Для достижения этих целей принципиально важными требованиями являются комплексное согласование состава и содержания каждого из ресурсов, их слаженное детерминирование на основе едино-

го категориально-понятийного аппарата, построение на основе общей типологии универсально вписываемых конфигураций взаимодействия. Все это конструктивно обуславливается как собственно определением каждого из объединяемых комплексом ресурсов, так и непосредственно его местом и ролью в общей методологии перспективных научных исследований и профессиональной прикладной деятельности в сфере управления.

Так, например, ресурс «Теория управления» как фундаментальная основа учебно-методического обеспечения научных исследований и прикладной деятельности в сфере управления системно и содержательно объединяет традиционные составляющие теоретико-методологического комплекса. Он теоретически обеспечивает не только представление генеральной концепции и целенаправленную коммутацию содержания остальных составляющих, но и фактически согласовывает все многообразие состава и содержания управленческих дисциплин в единую систему знаний. Фундаментально сформированный и представляемый ресурс «Теория управления» объединяет и последовательно представляет весь спектр основополагающих закономерностей управления, принципов, функций, методов, процессов, систем и результатов их применения содержанием приоритетов, представленных в табл. 5.1.

Таблица 5.1. Состав и содержание ресурса «Теория управления»

Приоритеты	Содержание
Цели	Определение желаемого, достижимого, необходимого состояния организации как объекта целенаправленного воздействия управления
Организация	Прогнозирование, планирование, разработка программ целенаправленного формирования, функционирования и развития объекта управления
Синергия	Согласование человеческих, финансовых, технологических и других ресурсов функционирования, обеспечивающее рост их потенциала
Закономерности	Существенные, устойчивые, достоверно повторяющиеся зависимости разработки, принятия и реализации управленческого воздействия

Продолжение ⇨

Таблица 5.1 (продолжение)

Приоритеты	Содержание
Принципы	Правила и нормы действия, рекомендации по разработке, принятию, организации и проведению целенаправленного воздействия
Функции	Обособившиеся и специализированные виды управленческой деятельности как основа распределения прав, обязанностей и ответственности
Методы	Обобщающие теорию и практику систематизированные способы исследования и воздействия, востребуемые и применяемые в управлении
Решения	Способ достижения целей функционирования и развития организации выработкой и реализацией управленческих решений
Воздействия	Целенаправленное изменение состояния, обеспечивающее качество и стоимость результатов работы к осуществленным для этого затратам
Эффективность	Обеспечение увеличения отношения затрат на разработку и реализацию управления к его непосредственным и опосредованным результатам
Изменения	Прогнозирование, реагирование и компенсация деструктивных изменений путем проектирования программ функционирования и развития

Предметный анализ состава и содержания ресурса «Теория управления», представленного в табл. 5.1, показывает, как его системное представление и целенаправленное применение позволяют выявить не только очевидные, но и скрытые возможности модернизации и обновления реального управления, прежде всего с позиций расширения разнообразия, детерминирования составляющих, выделения приоритетов представления его основополагающих теоретических положений. Выделенные в табл. 5.1 состав и содержание ресурса «Теория управления» представляются двумя уровнями разработок: общетеоретическим и профильно-специализированным, стратегически обеспечивающими логическую связь между научным исследованием и практическим применением знания фундаментальных основ теории управления социально-экономическими организациями и возможностей его совершенствования.

Понятно и то, что детализация состава и содержания приоритетов данного ресурса вовсе не обязательно должна ориентироваться на конкретную исследовательскую процедуру, учебную программу или «дорожную карту» какой-либо прикладной последовательности их анализа, освоения или применения, приоритетно обеспечивая логическую связь между содержанием всех методологических ресурсов. Очевидно, что адаптированная структуризация содержания такого ресурса в конечном счете будет иметь существенно более широкую и разнообразную конфигурацию, но в исследовании, приводимом в данном издании, достаточно выделить его центральное положение в комплексе формируемых учебно-методических разработок. Важно понимать, что это положение закрепляется не только представленной в табл. 5.1 конфигурацией, но и самой концепцией формирования, постановки и применения комплекса.

Чтобы конструктивно формировать и использовать в разработке и представлении всех исследовательских, учебно-методических и прикладных ресурсов постановку и применение сквозного универсального подхода, необходимо обеспечить их использование в анализе, преподавании и прикладной деятельности в сфере управления. Наиболее контрастно координирующее значение и универсальные возможности постановки и применения такого подхода проявляются в структуре и содержании научно-исследовательского, учебно-методического и профессионально-прикладного ресурса «Энциклопедия управления», объединяющего и последовательно представляющего их в табл. 5.2 своими основными директориями.

Таблица 5.2. Структура ресурса «Энциклопедия управления»

Директории	Содержание
Генезис	Ретроспектива возникновения, становления и развития науки управления
Школы	Концепции научных школ управления и их использование на практике
Ученые	Биографические и научные характеристики в области управления ученых

Таблица 5.2 (продолжение)

Директории	Содержание
Категории	Описание понятий и категорий представления науки и практики управления
Применение	Характеристика примеров использования положений и построений ресурса
Опыт	Пакеты показательных практических решений конкретных задач управления
Инновации	Инновационные направления разработки теории и практики управления
Перспективы	Ключевые направления, формы и методы поступательного развития
Библиография	Систематизированный, адресный реестр тематических предложений поиска и обработки информации из опубликованных и демонстрируемых источников

Лаконизм структуризации состава и содержания ресурса «Энциклопедия управления» ориентирует его потенциальных пользователей на открытую возможность использования фундаментально представляемого научного и прикладного материала в освоении и применении профессиональных компетенций управления в рамках исследования, закрепления и применения самых разнообразных возможностей управленческих ситуаций, задач, проблем и решений. Строящийся на его основе универсальный подход к разработке, представлению и применению единого теоретико-методологического комплекса исследовательских, учебно-методических и профессионально-прикладных ресурсов управления обуславливает общую конструкцию их позиционирования, обеспечивающую конструктивное представление и адресную мобилизацию аналитиками, обучающимся и практикующим менеджментом непосредственно необходимого для каждой конкретной задачи или программы материала.

Очевидно, что предлагаемые ресурсом «Энциклопедия управления» определения, положения, понимания и варьирующий их адаптацию конкретный материал целесообразно наиболее конструктивно позиционировать и использовать на основе общей конфигурации постановки, построения и применения классической, хрестоматийной, исследовательской, учебно-методической и предметной разработки, обеспечивающей исчерпывающее системное представле-

ние использования фундаментальных и прикладных положений осваиваемого теоретико-методологического комплекса. Необходимой библиографической основой такой конструктивной разработки, на наш взгляд, может стать перманентно обновляющийся исследовательский, учебно-методический и прикладной ресурс «Хрестоматия управления», структура и содержание которого концептуально объединяются, взаимно позиционируются и последовательно представляются его разделами, приведенными в табл. 5.3.

Таблица 5.3. Состав ресурса «Хрестоматия управления»

Разделы	Содержание
Информационные	Информационное обеспечение освоения состава и содержания практики управления законодательными, нормативными, оперативными данными
Правовые	Свод законодательных и подзаконных актов, правового обеспечения, юридического сопровождения, арбитражного регулирования управления
Социологические	Комплексное представление исчерпывающего спектра социальных и психологических характеристик и процедур взаимодействия персонала
Технологические	Всестороннее описание средств, предметов и процессов труда, оказывающих существенное воздействие на управление
Экономические	Основные составы и содержание обеспечения управления микро-, макро-, региональными, национальными, местными экономическими ресурсами
Функциональные	Методики, процедуры, нормативы обеспечения управления персоналом, финансами, ресурсами, производством, качеством, реализацией и т. д.
Субъектные	Состав, содержание и специфика выделения и организации деятельности и подотчетности всего многообразия субъектов управления
Объектные	Факторология организации проведения государственного, регионального, муниципального, социального, бизнес-, общественного управления
Отраслевые	Особенности организации проведения управления строительством, энергетикой, транспортом, химической, металлургической и другими отраслями

Продолжение ⇨

Таблица 5.3 (продолжение)

Разделы	Содержание
Специальные	Антропология специализации управления коммуникациями, инновациями, качеством, рисками, проектами, развитием
Ретроспектива	Систематизированный, адресный реестр тематических процедур поиска и обработки информации из опубликованных и демонстрируемых источников

Конкретизируемые табл. 5.3 состав и содержание научно-исследовательского, учебно-методического и прикладного ресурса «Хрестоматия управления» исчерпывающе и комплексно представляют и позиционируют свод теоретического, объектного, предметного, функционального, прикладного факторологического и библиографического материала, необходимого для сопровождения аналитического, образовательного и профессионального процессов выявления, определения, освоения и применения самых разнообразных управленческих компетенций. Причем наряду с прямыми заимствованиями хрестоматия позиционирует в составе, структуре, контексте учебно-исследовательских и прикладных программ, дисциплин и рассматриваемых тем данные широкого спектра самых разнообразных первоисточников. Такой диверсифицированный формат исследовательского, учебно-методического и прикладного ресурса позволяет не только вести содержательное сопровождение анализа, представления результатов, освоения и использования разработок самых разнообразных положений в виде управленческих компетенций, но и в известной мере прогнозировать, координировать, комбинировать, сочетать их освоение в формате универсального процесса.

Наиболее конструктивно такие возможности востребуются и применяются на основе разработки, построения и использования такой непосредственно прикладной и практико-ориентированной составляющей теоретико-методологического комплекса, как «Практикум управления». Ее содержание призвано выявить, продемонстрировать, иллюстрировать и сопровождать анализ, адаптацию, освоение и применение всего разнообразия ресурсов управления в исследовательских, образовательных и прикладных процессах. Это позво-

ляет наглядно адаптировать теоретические положения и аналитические выкладки к реальным процессам и системам управления, используя формируемые представления в исследовательских, образовательных и прикладных процедурах целенаправленного воздействия. С этой целью структура и содержание научно-исследовательского, учебно-методического и объектно-прикладного ресурса «Практикум управления» объединяются и последовательно представляются составом и содержанием формирований, отраженных в табл. 5.4.

Таблица 5.4. Состав формирований ресурса «Практикум управления»

Формирования	Содержание
Аннотации	Лаконичное изложение характеристики проблемы примерами конкретной информации по ней для самостоятельного освоения и применения
Иллюстрации	Приведение характерных примеров с определением направления поиска и исследования выражения, позволяющего наглядно понять материал
Упражнения	Наработка адаптированного уровня квалифицированного выполнения содержания профессионального состава управленческих компетенций
Ситуации	Представление интерактивного сценария постановки и разрешения проблемы, комплексно отражающее программы и процедуры управления
Тестирования	Входная, промежуточная выходная формализованная регистрация уровня освоения и закрепления профессиональных компетенций управления
Тренинги	Наработка и закрепление общекультурных и профессиональных управленческих навыков в моделированных механизмах взаимодействия
Деловые игры	Ролевое моделирование самостоятельных целенаправленных должностных действий участников внутри межорганизационных отношений управления
Аттестации	Оценка соответствия установленным организацией требованиям фактически освоенного профессионально-квалификационного уровня персонала

Важно понимать, что постановка и применение ресурса «Практикум управления» конструктивны далеко не только для классической

организации процесса освоения и закрепления профессиональных управленческих компетенций в высшем учебном заведении. Прикладной характер изложения и применения состава и содержания этого ресурса во многом ориентирован на его использование в системах переподготовки, повышения квалификации и особенно получения успешно практикующим менеджером второго высшего образования по профилю управления. Именно эти цели преследует системная адаптация предлагаемых ресурсом форм и методов освоения и закрепления профессиональных компетенций управления, совершенствования профессионально-квалификационного уровня их выполнения реально действующим составом менеджмента организации. Регулярное проведение подобной переподготовки требует учета специфики конкретной отрасли, организации, подразделения, в котором работает обучающийся, но успешное решение этих задач представляется вполне достижимым.

Например, в таких пяти основных направлениях работы с персоналом ряда отечественных организаций, как организация профессионального обучения, определение и поддержание необходимого уровня компетентности, оценка работы и стимулирование и мотивация персонала, непосредственно используются содержание и результаты подготовки менеджеров общества в виде освоения новых компетенций, занятия новой должности, повышения категории и т. п. Такой подход к переподготовке привел к тому, что только в 2016 году повысили квалификацию 16% сотрудников аппарата управления исследованных организаций, в том числе 19% руководителей и 23% специалистов. Вместе с тем в подразделениях исследованных организаций ежегодно проходят те или иные виды практики более 4000 студентов и обучающихся различных учебных заведений.

При постановке и решении такой задачи важно учитывать особенности переподготавливаемого контингента. Представленные в табл. 5.4 состав и содержание разработок научно-исследовательского, учебно-методического и объектно-прикладного обеспечения управления, объединяемые ресурсом «Практикум управления», позволяют не только обосновать, позиционировать и предложить

к применению широкий спектр теоретико-методологического, программно-структурированного, иллюстративно-адаптированного учебно-методического материала. В таком формате данный ресурс непосредственно обуславливает и обеспечивает самостоятельное применение и развитие, предметную адаптацию, объектную детализацию его потенциала каждым исследователем и практиком управления в логически обусловленной последовательности тематического освоения и усложнения представляемых результатов исследования. На практике они формируются, определяются, обеспечиваются возможностью выборочной модернизации содержания каждого из выделенных приоритетов с последующим функциональным раскрытием, обновлением их агрегирования и применения в рамках постановки и реализации конкретной исследовательской, учебной или прикладной программы в сфере управления.

§ 5.3. Кооперация ресурсов в процессе исследования и воздействия

Методология как общая основа организации выявления, исследования, освоения, закрепления, применения, оценки, совершенствования и развития ресурсов управления определяет не только их состав и содержание, но и агрегирование, позиционирование и применение. Синергетическая роль методологии и заключается прежде всего в обеспечении самой широкой и разнообразной кооперации этих ресурсов и их содержания для наиболее конструктивного применения в научных исследованиях и прикладной профессиональной деятельности в сфере управления. Причем постановка и решение задач кооперации, как никаких других из рассмотренных выше, должны изначально осуществляться именно на общей, единой, универсальной для всех этих процессов, конструктивной методологической основе. С данной целью в разработках и изложении содержания настоящего учебника именно кооперации, возможностям, условиям, конфигурациям конструктивного взаимодействия ресурсов теоретико-методологического комплекса уделяется особое

внимание с позиций разработки, постановки и применения общей для исследований и воздействий методологии управления.

Общий подход, построение логики кооперации ресурсов исследования, освоения и применения управленческих компетенций первично основывается на их позиционировании, отражающем причинно-следственную связь между составом и содержаниями профессиональных знаний, умений и навыков. Так, например, определяя дефиницию конкретного понятия по тезаурусу, как исследователь, так и практик выясняет основные цели, варианты, условия его применения в устойчивых словосочетаниях по словнику энциклопедии и осваивает соответствующие разделы теоретического ресурса управления. Закрепляя представления освоенного понимания, исследователь или практик обращается к хрестоматии, предлагающей исчерпывающий перечень раскрывающего его прямого цитирования, и практикуму, иллюстрирующему прикладное применение рассматриваемого положения. Очевидно, что такая вариация является всего лишь одной из неограниченного круга возможных комбинаций и композиций, вероятностной моделью построения кооперации ресурсов исследования и применения профессиональных управленческих компетенций.

В реальных условиях организации и проведения научного поиска и прикладного применения конкретного варианта сочетания ресурсов методологии управления выбор, кооперация, адаптация и применение конкретной конфигурации определяются прежде всего целями организуемого процесса и спецификой их достижения. Так, например, с целью организации и проведения управленческого аудита конкретной программы или аппарата управления, как правило, выстраивается последовательность: ознакомление с первичной регистрацией, анализ и оценка конкретных показателей (представляемая ресурсом «Тезаурус управления»), освоение, систематизация, расчет и анализ синтетических индикаторов (представляемые ресурсом «Практикум управления»), оценка соответствия мобилизуемых возможностей установленным уровням профессионализма (представляемая ресурсом «Хрестоматия управления»), формулировка обоснования, представления, выводов и заключения по

итогах проведения (представляемая ресурсом «Теория управления»), прогнозирование наиболее ожидаемых перспектив развития ситуации (представляемое ресурсом «Энциклопедия управления») и т. д. Понятно, что как состав и последовательность востребованных ресурсов, так и конкретизация использования их содержания на практике могут осуществляться настолько разнообразно, насколько это представляется необходимым заказчикам и организаторам аудита.

Основной синергетический эффект постановки и применения общей теоретико-методологической основы науки и практики управления наиболее контрастно проявляется в кооперации ресурсов исследования и воздействия. Это изначально определяется взаимным востребованием результатов каждого из них, анализ которых необходим для продолжения поступательного развития организации в целом. При этом постоянно нарастающее разнообразие взаимосвязей, кооперации и конфигураций различных составляющих ресурсов теоретико-методологического комплекса ориентируется на развитие конкретно востребованных как наукой, так и практикой потребностей совершенствования связей, как исследований, так и воздействий в сфере управления. Такие выводы делаются авторами на основе исследований одного из ключевых положений общей методологии как учения об организации деятельности, выделяющего фундаментальное доминирование связей в каждом организационном построении.

Действительно, в реальности организация любой деятельности прежде всего устанавливает взаимосвязи, например, в виде принципов и правил, классификаций и декомпозиций, процедур и структур и т. д. Более того, классический пример сравнения роли связей атомов углерода в молекулах графита и алмаза наглядно показывает, что, как правило, именно они могут определять ключевые характеристики, искомые опции, допустимые параметры формируемой организации. Очевидно, что в социально-экономических организациях такие и многие иные связи играют еще большую по процессу и его результату ключевую роль. Она заключается в определении конфигурационной основы

построения организации, становящейся ее методологическим фундаментом, во многом определяющим конструктивную форму мобилизации и применения востребованных ресурсов поступательного развития. Все это позволяет вполне обоснованно предположить, что основные возможности совершенствования и развития исследований и воздействий на основе общей методологии управления позиционируются именно в сфере кооперации составляющих ее ресурсов.

Очевидно, что продуктивная кооперация прежде всего необходима для повышения конструктивности взаимодействия целенаправленных процессов исследований и воздействий, причем не столько отдельно в науке или практике управления, сколько непосредственно между самими этими процессами. Такой далеко не новый тезис выделяется с целью акцентирования его ключевой роли в разработке, постановке и применении общей методологии исследований и воздействий в сфере управления. Прежде всего подобное выделение направлено на преодоление методологических проблем, обусловленных распространением и эксплуатацией классических противопоставлений теории и практики, как изначально разделяющих организацию профессиональной деятельности процессов. К сожалению, на подобные разделения принято ссылаться не только в содержательных научных исследованиях, что в ряде случаев имеет под собой основание, но и в конкретном случае применения ресурсов методологии как учения об организации профессиональной деятельности в сфере управления. Такое противопоставление необоснованно разъясняет, но и конструктивно разделяет теорию и практику, существенно усложняя в конечном счете не только возможное, но и совершенно необходимое, логически обусловленное, эволюционно определенное взаимодействие.

Между тем проведенные авторами исследования убедительно показывают, что именно в управлении, как ни в какой другой деятельности, противопоставление теории и практики приводит не только к изначально деструктивному разделению подходов и принципов организации исследований и воздействий. Для организации

исследований и воздействий в сфере управления на общей методологической основе особенно разрушительно то, что такое противопоставление приводит к формированию отдельных построений парадигмы, категорийно-понятийного аппарата, инструментария и других ее составляющих. Подобное разделение, памятное еще по известной интермедии Аркадия Райкина: «Забудьте все, чему вас учили в институте...» — оказывает деструктивное воздействие на конкретные результаты освоения и применения профессиональных компетенций выпускниками в ходе их практической деятельности. Конструктивной альтернативой подобному разделению должна и может служить общая методология управления, обеспечивающая единую основу организации целенаправленных исследований и воздействий. Формируемые ею общие подходы, принципы, парадигмы, категорийно-понятийный аппарат и т. п. позволяют сформировать единое восприятие, понимание и применение ресурсов управления как в ходе исследований, так и в процессе практической деятельности.

Актуальные исследования убедительно показывают, что реальный поиск, анализ, оценка, отбор, учет и другие варианты использования ресурсов управления востребуются разработкой, принятием и реализацией целенаправленного воздействия в качестве конструктивного обоснования его содержания, направленности, сроков исполнения и т. д. Более того, спектр востребованности содержания и результатов исследований в сфере управления постоянно расширяется и углубляется, охватывая новые сегменты и уровни анализа и оценки. Так, например, в отборе и оценке персонала все шире и разнообразнее применяются возможности независимой регистрации реакции оцениваемого, в том числе на основе детекторно-компьютерных технологий. Причем их применение охватывает все больший спектр должностного состава, ориентируясь в перспективе на максимально возможное повсеместное их применение в рамках организации. Этот пример наглядно показывает, насколько конструктивно востребованы и результативно применяются современные средства и методы научных и прикладных исследований в реальных процедурах управления организацией.

Представленная настоящим учебником концепция дает вполне обоснованное понимание того, что как в реальных процессах управления организациями, так и в научно-исследовательских процедурах необходимы и возможны исключительно разнообразные варианты кооперации прикладного использования ресурсов. Вместе с тем можно достаточно обоснованно формализовать и представить их наиболее часто требующиеся и применяемые сочетания, позволяющие рассматривать и выбирать стартовую кооперацию из достаточно устойчивого спектра агрегирования допустимого инструментария. Так, например, фундаментальный учебно-методический ресурс «Теория управления», помимо выделенных и проанализированных выше задач, изначально является ключевой доминантой агрегирования целого спектра составляющих представленного на рис. 5.1 комплекса. Именно в нем содержание постановки и применения соответствующего ресурса обеспечивает взаимное позиционирование и координацию использования его и других составляющих, представляемую в формате матрицы функционального взаимодействия табл. 5.5.

Используемый в построении представленной в табл. 5.5 матрицы формат функционального взаимодействия отражает вероятно широкие возможности детерминирования исключительно разнообразного спектра сочетания, становления и применения ресурсов исследования управления. Так, в отличие от классической конфигурации построения подобной матрицы, исключающей квалификацию позиции пересечения одного и того же положения, в данном случае предоставляется возможность определения взаимодействия в секторе П-П в виде последовательности апробации, адаптации и практического применения конкретного состава необходимых компетенций. Понятно, что такие составы могут бесконечно модифицироваться для решения конкретных задач управления, что также может отражаться в формате матрицы функционального взаимодействия в виде листинга, представляющего перемены квалификации соответствующих пересечений и их сочетаний. Такие возможности матричного формата позволяют конструктивно сопровождать, регистрировать, исследовать процессы на основе применения современных компьютерных технологий.

Таблица 5.5. Базовая кооперация применения содержания ресурсов при исследовании и применении управленческих компетенций

	П	Т	Э	Х	У
П	Апробация, адаптация и применение компетенций	Обоснование и введение новых понятий и категорий	Конкретизация деятельности менеджера в организации	Прикладное применение тиражируемых решений	Обоснование применения ресурсов управления
Т	Проецирование и позиционирование прикладных терминов	Построение категорино-понятийного аппарата	Разработка профессиональной терминологии управления	Иллюстрация исторических и современных применений	Определение и унификация применения основополагающих понятий
Э	Подготовка, становление и продвижение менеджера	Формирование профессионального языка управления	Определение содержания профессиональных компетенций	Накопление профессионального опыта управления	Профильная реализация фундаментальных положений
Х	Детерминирование производственных и управленческих ситуаций	Иллюстрации категорино-понятийного аппарата	Анализ практики деятельности выдающихся менеджеров	Обеспечение иллюстративно-методическим материалом	Практическая иллюстрация фундаментальных положений
У	Разработка основ применения прикладного управления	Определение категорино-понятийного аппарата	Формирование основ освоения знаний, умений и навыков профессии	Теоретическое обоснование практических ситуаций	Определение фундаментальных основ освоения управления

Важно понимать, что предоставляемые матрицей функционального взаимодействия возможности детерминирования и кооперации ресурсов единого теоретико-методологического комплекса управления одинаково применимы как для фундаментальных и прикладных исследований, так и для практических обоснований, построений и применений. Такие возможности обуславливаются тем, что формат матрицы никак не ограничивает конкретизацию содержания того или иного пересечения и последовательности их кооперации в процесс исследований управления. Так, например, приводимая на пересечении ресурсов тезауруса и энциклопедии формулировка определения сочетания: «разработка профессиональной терминологии управления» — отражает формирование как фундаментальной, так и прикладной терминологии исследований [28], в отличие от позиционируемого ниже непосредственно прикладного примера такой кооперации, выделяющего «определение содержания профессиональных компетенций». Возможность сочетания на одном листе матрицы функционального взаимодействия конкретных вариаций кооперации ресурсов управления еще раз подчеркивает универсальность построения и применения рассматриваемой модели, практически неограниченные возможности ее модернизации и обновления.

Оценивая потенциал постановки и применения рассматриваемых ресурсов, необходимо понимать, что в табл. 5.5 выделены только пилотные примеры наиболее вероятного проявления комбинирования содержания учебно-методических ресурсов теоретико-методологического комплекса при выявлении, освоении, закреплении, оценке и применении исследователями, обучающимися и практиками ключевых управленческих компетенций. В реальной управленческой практике непосредственных исследований или воздействий возможности такого комбинирования ограничиваются исключительно востребованием тех или иных сочетаний, перестановок, наращений, обусловленных целями, составом, конкретными опциями, специфическими особенностями и т. д. непосредственного проведения запланированного процесса или освоения управленческой компетенции. Детальные, объектно и функционально адаптированные проработки таких конфигураций, на наш взгляд, могли бы существенно обогатить научно-исследовательские процедуры, образова-

тельные учебно-методические комплексы, практическую профессиональную деятельность принципиально новыми методическими разработками и рекомендациями по их непосредственному применению.

В данном параграфе только обозначается основной формат кооперации составляющих освоения, закрепления и применения ресурсов управления в исследованиях, образовании и профессиональной деятельности в сфере управления. Очевидно, что проводником исследователя, обучающегося или практика в выборе, постановке и применении конкретной агрегации, конструируемой из всего многообразия научно-учебно-методических ресурсов единого теоретико-методологического комплекса исследований, образования, прикладной деятельности, должен стать ученый, преподаватель, профессиональный менеджер. При этом он должен не только предварительно освоить, например, в формате представленной выше матрицы положения и рекомендации по адаптации и использованию кооперации ресурсов в сфере управления, но и постоянно модернизировать состав и содержание основополагающих профильных составляющих применительно к проводимому научному поиску, преподаваемому образовательному курсу или практическому управлению конкретной организацией. Важно понимать, что приведенная в данном параграфе модель кооперации ресурсов исследования и воздействия в сфере управления открывает неограниченные возможности ее применения, модернизации и обновления в целях и условиях проведения конкретного исследовательского или непосредственно прикладного процесса целенаправленного воздействия.

§ 5.4. Интерактивные форматы применения методологии управления

Переход к компетентностному подходу в профильном образовании в целом и в управленческом уровне обучении в частности необходимо потребует разработки, постановки и применения новых форм и методов [27; 28] освоения состава и содержания прикладных опций выпускника университета. Для Государственного университета

управления сегодня этот достаточно диверсифицированный спектр уровней (от бакалавра до кандидата наук) и профильной (от общеисследовательской до функционально-отраслевой) специализации, профессиональной подготовки высококвалифицированных выпускников ставит ряд весьма актуальных задач. Прежде всего такая широкая декомпозиция и соответствующая ей специализация определяют необходимость выработки, постановки и применения соответствующих каждой из ее составляющих форм и методов освоения профессиональных знаний, умений и навыков управления. С помощью выработки такого соответствия, например, формируются адекватные возможности исчерпывающей входной, промежуточной, сопровождающей, выходной оценки уровня освоения материала курса, каждого обучающегося в группе, по каждой теме изучаемой дисциплины. Адекватность оценки обеспечивается широким использованием цифровых информационных технологий в позиционировании и выполнении предварительно инвариантно детерминированных форм и методов контроля.

Вместе с тем наиболее перспективные возможности открываются в том, что прикладная адаптация профильно ориентированных составляющих опций подготовленных в университете: бакалавра, специалиста, магистра, кандидата наук — необходимо требует постановки и применения общих для всех учебных программ и дисциплин интерактивных методов освоения и закрепления практических умений и прикладных навыков выпускников всех уровней. Постановка и решение этой задачи формируют фундаментальную учебно-методическую основу штатного освоения и закрепления всего спектра традиционно применяемых и вновь выявляемых профессиональных компетенций на интерактивной основе организации и проведения учебно-исследовательского процесса. Именно она призвана обеспечивать современный фундамент образовательной подготовки и прикладной функциональной или объектной профилизации, непосредственно обеспечивающий целенаправленное, адаптированное и качественное освоение и закрепление профессиональных компетенций управления.

Наконец, объектная апробация и должностная адаптация комплекса профессиональных компетенций выпускника вообще невоз-

можно без интерактивной демонстрации уровня овладения ими на конкретной, наиболее показательной динамичной модели ролевого функционирования в организации. Наиболее полно такие возможности предоставляются и используются в формате организации и проведения деловых игр, подробно рассматриваемом в следующем параграфе данной главы. В целом наиболее важно понимать, что сегодня содержательное и конструктивное решение этих, в чем-то достаточно новых для системы отечественного высшего профессионального образования задач невозможно без постановки и применения широкого инструментария интерактивных методов и форм выделения, исследования, освоения и закрепления профессиональных компетенций управления.

Дипломированный бакалавр, специалист, магистр управления с первого шага своей профессиональной деятельности сталкивается с действующими системами и процессами реального практического управления организацией. Ее основные положения, функциональные требования, отраслевые рекомендации определяют изначально интерактивные процедуры оформления и функционирования нового сотрудника в организации. Освоение, исполнение и оценка выполнения им состава и содержания вменяемых должностных обязанностей регламентируются и регулируются соответствующими нормативными и распорядительными актами. При этом важно учитывать, что регламентация функционального взаимодействия между сотрудниками внутри организации и уж тем более с внешними корреспондентами и контрагентами определяется сводом действующих в ней положений, которые становятся обязательными условиями интерактивной реализации освоения компетенций.

Это ставит перед системой высшего профильного управленческого образования РФ практическую задачу разработки универсальной модели интерактивного освоения и закрепления компетенций делового взаимодействия, приобретения умений и навыков конструктивного функционирования в организации. Определенная часть из первично необходимых выпускнику университета в области управления общекультурных и профессиональных компетенций последовательно и результативно формируется традиционно и инновационно преподаваемыми в вузах управленческими дисциплинами.

Вместе с тем в содержании традиционных методик недостает целостного представления, комплексной постановки и целенаправленного применения всего многообразия адаптированно агрегированного управленческого инструментария современной организации.

Разработка и реализация действительно актуальных, ориентированных на отечественного работодателя и реально востребованных им образовательных методик возможны только на основе постановки и применения всего спектра конструктивных учебно-методических подходов. Вместе с инновационно ориентирующими и эклектически интегрирующими ресурсами они опираются на традиционно сильные в отечественном образовании системные исследования, логические построения и комплексные представления, позволяющие интерактивно формировать и осваивать профессиональные компетенции управления. Именно они позволяют выпускникам лучших отечественных вузов добиваться всемирного признания, а подготовившим их учебным заведениям получать заслуженно высокую оценку настоящих профессионалов в стране и за рубежом.

Для уверенного достижения этих целей по каждому профилю и специализации могут и должны целенаправленно разрабатываться и применяться пакеты тренингов, постановка и проведение которых обеспечивает последовательное освоение соответствующих компетенций. Аналогичным образом формируются учебно-методические разработки организации и проведения тренингов не только для управленческих, но и для других специализированных дисциплин. Это позволяет комплексно осваивать управленческие компетенции, постановка и наработка которых требует знаний, умений и навыков смежных дисциплин. Вместе с тем такой подход позволяет изначально разрабатывать, адаптировать и применять единую универсальную и, главное, понятную обучающимся интерактивную методику их освоения на протяжении всего образовательного процесса.

Постановка и применение таких интерактивных методик исследования, освоения и закрепления профессиональных компетенций управления поддерживается и сопровождается материалами учебно-методического ресурса «Практикум управления» как учебно-методического комплекса инновационных разработок обеспечения освоения материала управленческих дисциплин. Его состав, содер-

жание и применение целенаправленно разрабатываются, опробуются и адаптируются с позиций компетентного подхода к уровневому управленческому образованию в формате требований ФГОС НП прежде всего к материалам и методикам преподавания курсов, традиционно читаемых и инновационно вводимых в Государственном университете управления профильных дисциплин. Это необходимо как для обеспечения органичной и последовательной перестройки всего образовательного процесса вуза, так и для обоснования и проработки нового формата программирования, представления и применения излагаемого в них материала. Вместе с тем на постановочном этапе решения этой задачи необходимо достаточно конструктивно представлять состав, содержание и построение каждой из разрабатываемых и предлагаемых к применению технологий, отражающих соответствующие требованиям работодателей учебно-методические возможности их использования как в очном, так и в дистанционном формате.

Прежде всего такие решения основываются на представлении соответствующего банка, позволяющего осуществить целенаправленный выбор, сочетание и применение необходимых форм и методов освоения профессиональных компетенций. Представление необходимой и исчерпывающей классификации спектра разнообразия, формализации и позиционирования базового состава таких методов позволяет использовать значительную часть интерактивных технологий как в очном, так и в дистанционном формате, обеспечивающем самостоятельное составление и выполнение задания обучающимся и адекватную оценку его уровня знаний преподавателем на основе выбора, сочетания и применения конкретных технологий из базового спектра, представленного в табл. 5.6.

Таблица 5.6. Базовый спектр инструментария интерактивных технологий исследования, освоения и закрепления управленческих компетенций

№	Характеристика	Формы	Методы
1	Регистрационные	Исследование	Тестирование
2	Погружные	Апробация	Аннотация
3	Имитационные	Адаптация	Иллюстрация

Продолжение ↗

Таблица 5.6 (продолжение)

№	Характеристика	Формы	Методы
4	Процедурные	Сопровождение	Построение
5	Постановочные	Эксперимент	Ситуация
6	Прикладные	Практика	Документация
7	Ролевые	Совмещение	Деловые игры
8	Тренажер	Стажировка	Тренинг
9	Оценочные	Рейтинг	Конкуренция
10	Публичные	Защита	Дискуссия

Достаточно широкий спектр позиционирования форм и методов организации и проведения интерактивных процедур освоения управленческих компетенций в агрегации наиболее часто применяемых сочетаний позволяет как преподавателю, так и обучающемуся целенаправленно и результативно нарабатывать заданные опции применительно к конкретным условиям их возможного использования. Так, в школе ресурса, резерва, состава руководящих кадров РКК «Энергия» контингентом обучающихся и преподавателями университета были востребованы и конструктивно применялись такие конкретные связи, как: процедурная организация и сопровождение подготовки и построения программы деятельности персонала, должностное совмещение в формате деловых игр, конкурентное ранжирование персонала подразделения на основе групповой оценки личности в формате рейтинга и т. п. Анализ, адаптация и применение этого опыта организации и проведения освоения управленческих компетенций, например в формате деловых игр, проводящихся на уровнях магистерской подготовки и программ MBA университета, убедительно показали широкие и конструктивные возможности их распространения на очные формы организации и проведения учебного процесса в университете.

Вместе с тем интерактивное проведение освоения и закрепления управленческих компетенций в формате деловых игр в РКК «Энергия» позволило аналитическим подразделениям корпора-

ции выявить и провести целый комплекс самых разнообразных исследований, начиная с реальных опций конкретных персоналий участников и вплоть до наиболее понятных для них направлений и перспектив разрешения актуальных проблем функционирования и развития корпорации в целом. Более того, модели ролевой симуляции, применяемые в деловых играх, создали универсальный полигон апробации и адаптации соответствующих их уровню компетентностных инноваций, предлагаемых персоналу различных уровней управления корпорацией. Этот пример является убедительной иллюстрацией подробно рассматриваемого в первом разделе положения об органической общности, выделяющего необходимость единства постановки и применения общей методологии в исследованиях, образовании и профессиональной деятельности в сфере управления.

Результаты проведения выборочного опроса обучающихся и экспертной оценки преподавателями реальной востребованности и конечной эффективности постановки и применения интерактивных технологий исследования, освоения и закрепления управленческих компетенций можно классифицированно представить в табл. 5.7.

Соотносительный анализ представленных в табл. 5.7 оценочных характеристик показывает ограниченную востребованность таких исключительно эффективных интерактивных методик освоения и закрепления управленческих компетенций, как тренинги и деловые игры. Понятно, что такие результаты во многом объясняются сложностью организации и проведения этих форм учебных занятий, значительной дополнительной подготовкой обучающихся к участию в них и, конечно, необходимостью привлечения существенно большего количества преподавателей. Очевидно также, что меж- и трансдисциплинарные форматы организации и проведения деловых игр, интерактивный характер участия в них обучающихся ориентирует на постановку и применение этих форм прежде всего соответствующим образом подготовленную аудиторию. Именно эти обстоятельства выделяются обучающимися и преподавателями в качестве основных причин или условий ограниченности введения деловых игр в учебные программы.

Таблица 5.7. Востребованность и эффективность применения интерактивных технологий исследования и освоения управленческих компетенций

№	Методы обучения / Учебные дисциплины	Входное тестиро- вание	Аннотации, иллюстрации	Разбор си- туаций	Тренинги	Разра- ботка до- кументов	Дело- вые игры	Вы- ходное тестиро- вание
1	Теория организации	2\7	1\4	3\2	-/-	5\3	-/-	8\7
2	Теория управления	8\8	9\8	10\8		7\4	8\4	7\6
3	Теория менеджмента	-/-	6\7	9\4	-/-	3\1	5\4	8\4
4	Организационное пове- дение	9\4	7\5	10\7	8\7	6\3	9\2	4\5
5	Организация и охрана труда	-/-	8\1	6\2	8\1	6\5	-/-	4\1
6	Организационное проекти- рование	10\8	3\2	10\9	-/-	9\8	8\3	7\5
7	Организация управления	7\6	6\5	6\2	-/-	9\2	-/-	6\3
8	Прикладное управление	6\2	5\4	9\8	-/-	9\9	9\8	6\5
9	Управление персоналом	8\7	4\8	7\9	-/-	6\7	8\9	5\8
10	Деловое администриро- вание	-/-	9\7	10\9	6\9	4\1	5\2	9\7
11	Общий менеджмент	6\2	5\4	8\7	-/-	9\8	-/-	8\7
12	Стратегический менедж- мент	6\2	5\4	8\7	-/-	9\8	-/-	8\7
13	Организация исследований	10\1	-/-	2\1	-/-	6\5	-/-	8\5
14	Самоорганизация	6\9	8\3	10\4	8\7	10\9	4\5	9\5
15	Организация мероприятий	9\7	10\7	9\8	10\9	8\7	9\8	7\6

Между тем актуальность разработки, постановки и применения управленческих тренингов в современных условиях ограничения возможностей объектного детерминирования содержания, наглядности организации и проведения практики, возможностей непосредственного участия обучающихся в таких важнейших учебных формах, как стажировка, апробация, адаптация, усложняют решение прикладных задач профессиональной подготовки. В этой связи особенно важно понимать, что непосредственное прикладное освоение компетенций обучающимися в управленческих подразделениях реально действующих организаций, в режимах практики, а еще лучше – стажировки невозможно переоценить. В ходе их проведения обучающийся реально осознает и систематизирует фактически востребованные компетенции, в последующем целенаправленно осваиваемые им на завершающей стадии профессионального образования. Этим, в частности, обусловлено и то, что управленческие тренинги наряду с деловыми играми становятся ключевыми и наиболее эффективными методами освоения и закрепления управленческих компетенций.

Многолетний опыт кафедры теории управления в постановке и применении форм и методов представленного в табл. 5.7 спектра интерактивных технологий в практике управленческого образования в Государственном университете управления и других вузах [12; 19] убедительно показывает, что разработка новых, мобилизация испытанных и конструктивное комбинирование использования форм и методов их реализации характеризуются сегодня достаточно значительным дисциплинарным и инструментальным разнообразием. Действительно, рутинное запоминание быстро устаревающей информации сегодня может компенсироваться и конструктивно наращивать профессиональный потенциал обучающегося прежде всего прикладной апробацией, адаптацией и закреплением конкретных умений и навыков результативного управления собственными действиями, деятельностью окружающих, конструктивным и своевременным взаимодействием самых разнообразных участников в постоянно изменяющихся условиях рыночной конъюнктуры.

Очевидно, что палитра остальных форм и методов интерактивного исследования и освоения управленческих компетенций далеко

не исчерпана представленным в данном параграфе спектром как количественно, так и качественно. В этом плане учебно-методическое обеспечение исследовательского и образовательного процессов выявления, оценки, освоения, закрепления, применения управленческих компетенций получает исключительно широкие возможности с повсеместным переходом на интенсивные информационные технологии. Обеспечивая возможности практически неограниченной коммутации, они одновременно позволяют интегрально накапливать и систематизировать в индивидуальном формате не только оценочные, но и содержательные индикаторы. Очевидно, что эти и другие возможности, предоставляемые современными информационными технологиями, определяют для преподавателей соответствующие перспективы дальнейшего совершенствования и развития интерактивных форм и методов освоения профессиональных компетенций в сфере управления.

§ 5.5. Модернизация методологии управления

Планирование и осуществление модернизации методологии управления, приоритетно ориентированной на вскрытие, исследование, освоение и использование ключевых ресурсов развития управления, определяются не только необходимостью совершенствования форм и методов соответствующего обеспечения. В сфере разработки и применения эффективных исследовательских и профессиональных технологий сегодня модернизация во многом ориентируется не только на традиционное разделение на исследующие и оценивающие приоритеты. В этих условиях разработка и реализация компетентностного подхода ставят принципиально новые исследовательские и прикладные задачи организации и проведения процесса целенаправленного воздействия, которые прежде всего заключаются в выявлении, определении, освоении и использовании прикладных умений и навыков. Очевидно, что успех их конструктивного разрешения не может основываться исключительно на научных инновациях, но должен обязательно опираться на мобилиза-

цию возможностей прикладного поиска и мобилизации, в том числе их целенаправленного сочетания и агрегации.

Основные возможности развития исследовательских и прикладных ресурсов модернизации методологии управления определяются целями, условиями и вариациями достижения синергетического эффекта компоновки и применения. Их принципиальные положения предоставляют как исследованию, так и практической деятельности в сфере управления адекватные возможности как инновации, так и согласования, координации, взаимодействия традиционных форм и методов выявления, освоения и применения ресурсов в науке и практике целенаправленного воздействия. Так, широко и разнообразно применяемые сегодня для выявления, анализа, оценки ориентации, актуальности, уровня инноваций тестовые форматы в исследовательском и производственном процессах предоставляют исключительно конструктивные мобилизующие возможности. Они наглядно проявляются в процессе обоснования, сравнения и оценки вариантов как одного результата, так и малой группой, причем по своему адаптируемым как в оперативном, так и в дистанционном режиме. Для этого формату теста достаточно соответствовать правилам разработки содержания и вырабатываемых вариантов разрешения, обеспечивающим их ранжирование по соответствующим индикаторам. Они, в частности, предполагают, что на задачу теста целесообразно предлагать не менее пяти вариантов решений, ранжируемых по степени их соответствия, эффективности или вообще допущения. Такой универсально позиционируемый формат тестирования позволяет не только адекватно оценивать, но и эффективнее проводить конструктивную разработку, адаптированное представление и сравнительное обсуждение, в том числе с презентацией и защитой разрабатываемых вариантов как участниками научных исследований, так и организаторами разработки, принятия и реализации конкретных прикладных решений.

Такой универсальный формат тестирования, конструктивно объединяя исследовательские и прикладные процессы, обеспечивает его применение не только в традиционных процедурах входной, текущей и выходной оценки уровня самых различных индикаторов, но и предоставляет возможность эффективной разработки навыков

в процессе анализа, выработки, выбора и применения решений. С этими целями универсальным форматом тестирования предусматриваются режимы разбора, анализа и выработки ряда вариантов ответов с последующим ранжированием их по степени адекватности, достоверности, актуальности и т. д. Такое ранжирование может проводиться и в прикладном формате на основе проецирования рассматриваемых теоретических вариантов решения на конкретную ситуацию. На этой общепринятой основе и развивающих приложениях применение универсального формата делает конструктивным использование тестов в качестве инструмента дифференцированного анализа. Такие исключительно широкие возможности постановка и применение универсального формата тестирования предоставляют в сочетании с методиками позиционирования, исследования, оценки и разрешения ситуаций. Здесь универсальное тестирование может разрабатываться, позиционироваться и последовательно применяться в качестве:

- критерия выделения и актуализации проблемы;
- способа анализа состава и содержания факторов;
- процедуры комплексного анализа ситуации;
- инструмента выбора и принятия решения;
- алгоритма прогнозирования результата.

Причем метод универсального тестирования может конструктивно применяться как к разработке и решению конкретной ситуации в целом, так и при сравнительном анализе подходов, методик и процедур разрешения ряда или всего пакета концептуальных и прикладных управленческих миниатюр. Это позволяет преподавателю унифицировать подход, а обучающемуся — четко отработать образовательные ресурсы универсального тестирования.

Базовое закрепление специализированных пакетов тестов за направлениями исследования и обучения позволяет предусмотреть их использование в процессе текущего выявления и освоения управленческих компетенций. Традиционное применение тестирования, запланированное рабочей программой, позволяя оперативно оценить уровень освоения проблемы как в самостоятельном,

так и в проверочном режиме, может служить не только регулятором построения процесса по контуру «цикл в цикле». Универсальный формат позволяет также мобилизовать и использовать исследовательский и обучающий потенциал тестирования в режиме тренажера, нарабатывающего и закрепляющего умения и навыки прикладной апробации и адаптации осваиваемых управленческих компетенций. Опыт применения универсального тестирования как в этих, так и других режимах с целью исследования и разрешения конкретных управленческих ситуаций позволяет сделать обоснованный вывод о конструктивности и эффективности подобного сочетания.

Важно понимать, что создаваемые универсальным форматом возможности разнообразного представления, анализа и обсуждения разрабатываемых вариантов при их достаточной проработке обеспечивают адаптированные процедуры освоения и закрепления профессиональных компетенций. Причем при достаточно массовом подходе к разработке и применению тестов универсальный формат предоставляет широкие возможности освоения не только теоретических знаний, но и прикладных умений и практических навыков как прикладных составляющих профессиональных компетенций как в учебной аудитории, так и вне ее. Анализ широкого спектра допустимых вариантов ответов обеспечивает освоение компетенции ПК-1 как способности управлять организациями, группами (командами) сотрудников на уровне умения. В свою очередь, наработка большого количества решений по тематическому пакету таких тестов обеспечивает закрепление выработанных алгоритмов профессиональных подходов и решений на уровне навыка компетенции ОК-4 как способности принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия. Это обеспечивает конструктивное использование материала информационно-методических блоков в сочетании с приложениями рабочей программы в процедуре организации учебного процесса освоения дисциплины. Так, например, подобный учебно-методический комплекс, представленный во втором издании учебника «Теория организации» [17], объединил в универсальное оценочно-обучающее обеспечение образовательного процесса:

- мультимедийное сопровождение курса дисциплины на CD;
- гипертекстовый глоссарий применяемой терминологии;
- банк учебно-методических блоков по каждой теме курса;
- комплект из десяти конкретных управленческих ситуаций;
- пакет 300 универсальных тестов трех уровней сложности.

Разнообразное наполнение оценочно-обучающего обеспечения позволило содержательно согласовать постановку и применение комплекса учебно-методических ресурсов и на основе инвариантной координации их выбора, агрегирования и применения обеспечить существенно более конструктивное освоение и закрепление обучающимися профессиональных знаний, умений и навыков управления. В нем практически не вводились, а значит, и не затрудняли восприятие обучающимися принципиально новые формы и методы организации и проведения образовательного процесса. Вместо этого конструктивно согласовывались и комбинировались процедуры взаимодействия традиционных учебно-методических мероприятий с разработкой и реализацией новых для них и управленческого образования в целом форматов сочетания и агрегирования в процессе освоения и закрепления профессиональных компетенций.

Сочетание исследовательских, обучающих и оценивающих методов имеет достаточно длительную историю, сформированную, например, таким комплексным учебно-методическим мероприятием, как деловая игра [17]. Она представляет настолько же известную, насколько и ограниченно применяемую в образовательном процессе форму выявления, освоения и закрепления конкретных управленческих компетенций. Основываясь на закреплении и исполнении каждым участником конкретной профессионально определенной роли (должности) в аппарате управления одной или различных взаимодействующих организаций, деловая игра моделирует организацию и проведение процесса управления, практически закрепляя выполнение каждым из участников реальных управленческих компетенций. Ограничение применения ролевого формата деловых игр объясняется большими затратами учебного времени, не предусмотренными рабочей программой одной дисциплины, но его преодоление на междисциплинарной основе, даже в блиц-режиме, обеспечивает наи-

более конструктивное выделение, освоение и закрепление актуально востребованных реальными работодателями управленческих компетенций.

Этот эффект основывается на открытых, целенаправленно наращиваемых ресурсах имитационного моделирования ролевых деловых игр, обеспечивающих адаптированное освоение и закрепление знаний, умений и навыков управления. В процессе игры осуществляется комплексное имитационное моделирование самой разнообразной управленческой деятельности как внутри организации, так и в ее внешней среде в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Динамика управленческого цикла игры определяется как основными детерминированными ресурсами организации, так и случайными или даже иррациональными решениями отдельных участников. Именно поэтому, как и в реальной деятельности, каждому участнику игры приходится решать задачи не только определения теоретически правильной стратегии и тактики управления, но и их постоянной корректировки в соответствии с поведением других участников команды и контрагентов. Особенности комплексного моделирования деловой среды позволяют участникам адаптировать, углубить и конкретизировать полученные теоретические знания принципов и процедур функционирования аппарата управления, на практике освоить и закрепить умения и навыки установления конструктивных взаимосвязей, результативного участия в выработке и реализации решений, оценке их результатов и эффективности.

Наиболее конструктивным форматом развития ресурсов выявления, исследования и освоения компетенций управления представляется разрабатываемая и закладываемая в каждую конкретную рабочую программу междисциплинарная кооперация, содержательно объединяющая прежде всего подходы, методы, инновации и, в конечном счете, процессы их освоения. Она позволяет широко и предметно детерминировать реально выполняемую каждым исследователем и обучающимся функциональную деятельность, обеспечивая достоверное моделирование всего состава и содержания организации и проведения процесса управления. Вместе с тем междисциплинарная кооперация создает необходимые условия для органичного сочетания и агрегирования всего разнообра-

зия обучающих и оценивающих методик разных учебных дисциплин в постоянно развивающийся интегрированный образовательный ресурс.

Собственно, междисциплинарный формат и становится основным условием мобилизации исследовательских и обучающих ресурсов, объединяющим постановку задач, разработку и осуществление целенаправленных действий, проводимых по рабочим программам целого комплекса учебных предметов. Так, в ходе исследований, оценки и выработки рекомендаций по совершенствованию управления современной организацией целенаправленно интегрируются ресурсы таких дисциплин, как «Теория организации», «Организационное поведение», «Организационное проектирование», «Основы менеджмента», «Управленческие решения», «Управление предприятием», «Управление инновациями», «Конфликтология», «Маркетинг», и ряда других. И хотя согласование их содержания представляет существенные сложности, именно междисциплинарный формат обеспечивает наиболее адаптированное освоение и конструктивное закрепление профессиональных знаний, умений и навыков управления каждым участвовавшим в ней обучающимся. Вместе с тем междисциплинарный формат выявления, освоения, оценки управления организацией по результатам, стоимости, качеству позволяет сформулировать профессиональный портрет каждого участника, все больше востребуемый сегодня на рынке труда квалифицированным работодателем.

Реформа отечественной высшей школы приоритетно ориентировала университеты на усиление учета реальных потребностей потенциальных работодателей в освоении выпускниками конкретного состава и соответствующего уровня профессиональных компетенций. Интересы работодателей предполагается не просто декларировать, но реально представлять и непосредственно закреплять в конкретизации состава и содержания управленческих компетенций выпускников. Это относится не только, а может быть, и не столько к бакалаврам, сколько к магистрам, получающим в ходе освоения профессиональных компетенций их существенно более глубокую и конкретную профилизацию. Об этом свидетельствует то, что в со-

ставе профессиональных компетенций магистра удельный вес умений достигает 60 % за счет сокращения соответствующего показателя навыков до 10 %.

Формат компетенций магистра наряду с изначально прикладной профильной ориентацией программной подготовки предполагает оснащение его исследовательскими, аналитическими, экспертными опциями. Это особенно важно сегодня, когда университет в качестве важнейшей цели определил переход к исследовательской ориентации профессиональной подготовки выпускников. Понятно, что постановка и решение этой задачи не ограничиваются ориентацией на конкретные компетенции, перечень которых в определенном ФГОС действующем составе весьма узок и, на наш взгляд, достаточно лапидарен. Главное, что предполагает такая ориентация, заключается в овладении магистрантами различных профилей управления универсальным набором необходимых исследователю компетенций. Навыки анализа, содержательного соотношения, взвешенной оценки, выборочной идентификации, обоснованной градации состава и определяющих уровень управления критериев должны также приобретаться и закрепляться в процессе прикладной апробации и адаптации.

Сегодня в учебно-исследовательской работе вузов этот приоритет не только становится существенным, но и порой доводится до прямого противопоставления, что оказывает деструктивное влияние на определение места и роли, а в конечном счете на акцентирование внимания на организации освоения выпускниками управленческих навыков. Между тем практика убедительно доказывает, что выпускник вуза, особенно магистр, тем перспективнее для работодателя, чем в большей мере он еще в стенах высшего учебного заведения освоил общекультурные и профессиональные навыки. Очевидно, что в постановку и решение этой задачи работодатель не только может, но и должен внести свой существенный вклад. Он заключается, на наш взгляд, не столько в определении состава компетенций, сколько в предоставлении возможностей организации и проведения учебных программ практики и стажировки на реально функционирующих предприятиях и в учреждениях. Это позволит вы-

пускнику вуза не только результативнее осваивать и закреплять компетенции менеджера, но и самому работодателю получить доступ к еще не выпущенным обучающимся для более эффективного отбора потенциально перспективных претендентов для приглашения в его организацию.

Практика, стажировка, выполнение работ по реально интересующей работодателя тематике должны стать конструктивной основой взаимовыгодного сотрудничества высшего профессионального образования и потенциальных работодателей. Оно позволит по-новому посмотреть и на программу обучения в университете, сориентировав профессорско-преподавательский коллектив, обучающихся, вуз в целом на реально востребованный состав учебных дисциплин. С этой целью ФГОС НП предоставил университету возможность формирования состава и содержания дисциплин вариативной компоненты в соответствии с запросами работодателей и интересами обучающихся.

Анализ показывает, что в составе компетенций, осваиваемых обучающимися в рамках дисциплин вариативной компоненты, преобладают умения и навыки. Именно на эту составляющую в соответствии с новыми процедурами определения состава и содержания компетенций бакалавра и магистра менеджмента высшего учебного заведения и воздействует работодатель в процессе формирования запросных требований. Понимая, что управлять результатами куда гораздо сложнее, чем определяющими их процессами, каждый из всерьез заинтересованных потребителей при условии допуска к реальному участию в процессе формирования и закрепления компетенций изначально заинтересован в проявлении своего потребительского интереса в форме взаимодействия с вузом по организации и проведению практики, стажировки и других учебно-методических мероприятий.

Очевидно, что для подготовки современного высококвалифицированного менеджера формирование и закрепление управленческих компетенций на разных уровнях и курсах высшего профессионального образования изначально ориентируются на соответствующие их задачам и условиям приоритеты. Определяя логику, преемственность системы образования, такая ориентация обеспечивает четкое

позиционирование компетенций и дисциплин, форм и методов их освоения по уровням и курсам обучения бакалавриантов, магистрантов, аспирантов. Вместе с тем это позволяет органично формировать состав дисциплин курса, блока, модуля, ориентируя его содержание на освоение и закрепление конкретных компетенций управления.

Начиная с объекта, в качестве которого в менеджменте рассматривается универсальная организация, обучающиеся бакалаврианты последовательно осваивают компетенции ее исследования, проектирования, внедрения, а магистранты — руководства и преобразования. Такая агломерация компетенций позволяет объединить их в группы, осваиваемые при постановке и разрешении комплексной задачи управления жизненным циклом организации. Это обеспечивает наглядность адаптации и применения осваиваемых компетенций при постановке и разрешении наиболее часто ставящихся и решаемых в организации задач, объединяя тем самым в единый образовательный процесс все уровни и формы проведения учебно-воспитательных программ вуза.

Формирование и освоение профессиональных компетенций в вузе творчески ориентированными обучающимися органично продолжается и развивается последовательной интеграцией в научно-исследовательскую деятельность. Механизм их привлечения к исследовательской работе предоставляет достаточно широкий спектр индивидуальных и корпоративных форм мобилизации, раскрытия и развития творческого потенциала обучающегося, обеспечивающего достижение современного уровня профессионализма и квалификации молодого управленца. Вместе с решением этих важнейших задач практика участия обучающихся в научных исследованиях является эффективным инструментом мотивации, отбора и мобилизации наиболее талантливой молодежи для продолжения образования в системе послевузовской подготовки научных кадров. Этот инструмент объединяет три ресурса закрепления профессиональных компетенций выпускником вуза: инициативно-самостоятельный исследовательский поиск, авторитетно-квалифицированное научное руководство, конкурентно-творческую профессиональную среду.

Наиболее полно и разнообразно действенность этих ресурсов раскрывается в ходе участия обучающихся в научных олимпиадах,

смотре и конференциях, обеспечивающих формирование у молодого управленца исследовательских профессиональных компетенций. Как показало проведение ежегодного конкурса студенческих научных работ, выбор актуальной тематики, изучение опубликованного материала, проведение самостоятельных исследований, формирование и формулирование выводов, выработка предложений и рекомендаций в работах участников позволили выделить по эффективно освоенным компетенциям группу достойнейших лауреатов, уже сегодня продолжающих свои исследования в магистратуре и аспирантуре. Это становится первым шагом к включению в инновационную научную деятельность молодых выпускников университета, продолжающих обучение на новом уровне.

Сегодняшнее участие в инновациях как профессорско-преподавательского коллектива, так и обучающихся раскрывается двумя тесно взаимосвязанными представлениями. Прежде всего инновации выражаются в предложении и реализации чего-то нового, ранее неизвестного и не применявшегося. Вместе с тем, решая такую задачу, обучающийся осваивает компетенции внедрения инновации. С этих позиций инновационный подход к формированию управленческих компетенций может не только ориентироваться на принципиально новые разработки, но и проявляться в адаптации представления и освоения основополагающих концепций управления к все активнее развивающимся теоретическим и прикладным инновациям. Примером этого становится участие обучающихся во внедрении модульного подхода к построению учебных программ и организации учебно-исследовательского процесса, в которой все более активное участие должны принимать как обучающиеся, так и работодатели.

Заключение

Представленные в настоящем учебнике обоснования, концепция, программы и рекомендации по постановке и применению материалов и результатов исследований организации научной, образовательной и прикладной профессиональной деятельности в сфере управления наглядно показали необходимость принятия общей методологии, характеризующейся единством определения, согласованной логикой изложения, преемственностью содержания и оценки целенаправленного воздействия. Такая общность де-факто все активнее расширяется и углубляется на основе стратегической ориентации на последовательную кооперацию научных исследований и профессионального управления. Дальнейшее развитие методологии необходимо, поскольку выполнение современных требований к результатам исследования, освоения и применения профессиональных компетенций в сфере управления возможно только на единой организационной основе. На содействие перспективной постановке, конструктивной разработке и результативному применению решения этих задач для всех уровней обучающихся и преподавателей университетов и была направлена данная книга.

Изложенные в учебнике концепции, положения, рекомендации основываются на классическом понимании методологии управления, обеспечивающей единую основу планирования, организации и проведения научного поиска и прикладной деятельности в сфере управления. Приведенные обоснование и представление общей для научно-исследовательских и прикладных процессов методологии управления обеспечивают единство постановки и применения подходов и принципов, категорийно-понятийного аппарата и типологии классификаций, форм и методов их организации и проведения.

Приоритетом дальнейшего развития представляемой настоящим учебником общей методологии управления является ее стратегическая ориентация на опережающее развитие науки и практики в сфере

управления. На обеспечение поддержания и сопровождения этих процессов и направлено представление единого теоретико-методологического комплекса опережающего развития научных исследований и профессиональной деятельности в сфере управления. Его постановка и применение позволяют организовать перспективно ориентированное и согласованное развитие фундаментальных и прикладных исследований организации целенаправленного воздействия, управленческих разработок и внедрений, проводимых учеными и практиками в целях дальнейшего совершенствования социально-экономического развития общества.

Список использованной литературы

1. Административное моделирование на основе онтологий / Д. В. Кудрявцев [и др.] // Вопросы государственного и муниципального управления, 2009. — № 1.
2. Азоев Г. Л., Масленников В. В., Райченко А. В. Основные положения концепции реформирования экономического и управленческого образования. — М.: ГАУ, 1999.
3. Армстронг Д. М. Универсалии: самоуверенное введение / Пер. с англ. С. С. Неретина. — М.: Реабилитация, 2011.
4. Балашов В. В., Годин В. В., Райченко А. В. Тезаурус рыночной экономики и управления. — М.: ГАУ, 1996.
5. Безуглов И. Г., Лебединский В. В., Безуглов А. И. Основы научного исследования. — М.: Академический проект, 2008.
6. Глушак Н. В., Грищенков А. И. Современный методологический базис научных исследований инновационных процессов // Креативная экономика, 2011. — № 2.
7. Грезнева О. Ю. Научные школы (педагогический аспект). — М.: Эгвес, 2005.
8. Девятков В. В. Методология и технология имитационных исследований сложных систем: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2014.
9. Имитационно-моделирующий комплекс финансово-производственного цикла / И. А. Матвеев [и др.]. — М.: Реестр государственной регистрации программы ЭВМ. Свидетельство № 20116 19596 от 19.12.11.
10. Латфуллин Г. Р. Знание — стратегический ресурс инновации и модернизации экономики: Монография. — М.: МАКС Пресс, 2017.
11. Латфуллин Г. Р. Реализация управленческого образования // Государственное и муниципальное управление в Российской Федерации: современные проблемы и перспективы развития: сб. науч. тр. — М.: ГУУ, 2017.

12. *Латфуллин Г. Р., Райченко А. В.* Теория организации: Учебник для вузов. — 3-е изд., пер. и доп. — М.: Юрайт, 2017.
13. *Латфуллин Г. Р.* Управленческая антропология // Муниципальная академия, 2016. — № 4.
14. *Леднев В. С.* Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. — 2-е изд. — М.: МГАУ, 2002.
15. Категорийно-понятийный тезаурус теории управления / И. А. Матвеев, А. В. Райченко. — М.: Реестр государственной регистрации базы данных. Свидетельство № 2014620375 от 22.01.14.
16. *Кондратьев В. Н., Райченко А. В. и др.* Решения для освоения и развития компетенций: Учебник + СД Конструктор регулярного менеджмента. — М.: ИНФРА-М, 2011.
17. *Корф М. А.* Из записок. — Русская старина, 1899. — Т. 99.
18. Креативная педагогика. Методология, теория, практика. / Под ред. В. В. Попова, Ю. Г. Круглова. — 3-е изд. — М.: БИНОМ, 2012.
19. *Майданов А. С.* Методология научного творчества. — Л.: ЛКИ, 2008.
20. Менеджер. Описание деловой игры / А. В. Райченко, И. В. Сахаров, И. В. Хохлова. — М.: Реестр регистрации и депонирования Российского авторского общества. Свидетельство № 17792 от 11.02.11.
21. Методология и методы социологического исследования: Учебник / А. А. Щегорцов [и др.]. — М.: Дашков и К°, 2014.
22. Методология научных исследований: Учебник для магистров / Под ред. М. С. Мокия. — М.: Юрайт, 2014.
23. Методология науки и антропология / Под ред. О. И. Генисаретского, А. П. Огурцова. — М.: ИФРАН, 2012.
24. Моделирование бизнеса. Методология ARIS. Практическое руководство / М. А. Каменнова [и др.]. — М.: Весть-Мета Технологии, 2001.
25. *Мозолин А. В.* Методология исследования и формирования корпоративной культуры промышленного предприятия. — Екатеринбург: Аналитик, 2012.

26. Мультимедийные лекции по образовательному курсу «Административный менеджмент» / И. А. Матвеев, А. В. Райченко. — М.: Реестр государственной регистрации базы данных. Свидетельство № 2011620882 от 19.12.11.
27. Мультимедийный «тьютор» управленческого тезауруса / И. А. Матвеев, А. В. Райченко. — М.: Реестр государственной регистрации программы для ЭВМ. Свидетельство № 2014612625 от 22.01.14.
28. *Новиков А. М., Новиков Д. А.* Методология научного исследования. — М.: Либроком, 2014.
29. *Новожилов Э. Д.* Научное исследование (логика, методология, эксперимент): Монография. — М.: МГОУ, 2008.
30. *Образцов П. И.* Методы и методология психолого-педагогического исследования. — СПб.: Питер, 2004.
31. *Овчаров А. О., Овчарова Т. М.* Методология научного исследования. Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2014.
32. Предприниматель. Описание деловой игры / А. В. Райченко, И. В. Сахаров, И. В. Хохлова. — М.: Реестр регистрации и депонирования Российского авторского общества. Свидетельство № 17791 от 11.02.11.
33. *Райченко А. В.* Методология опережающего развития в управленческом образовании: Монография. — Саарбрюкен, Германия: LAMBERT AP, 2017.
34. *Райченко А. В.* О соотношении управления и менеджмента как научных категорий // Высшее образование сегодня, 2011. — № 2.
35. *Райченко А. В., Лукьяшко А. В.* Приоритеты развития методологии науки управления. Проблемы управления в реальном секторе экономики: вызовы модернизации — М.: ГУУ, 2012. — Вып. 4.
36. *Райченко А. В.* Разработка методологии цифрового управления социально-экономическими организациями // Вестник ГУУ, 2018. — № 3.
37. *Рузавин Г. И.* Методология научного познания. — М.: Юнити-Дана, 2012.

38. Соколов Е. А. Психология познания: методология и методика познания. — М.: Логос, 2007.
39. Тезаурус социологии. Методология и методы социологических исследований / Под ред. Ж. Т. Тощенко. — М.: Юнити-Дана, 2013.
40. Теория менеджмента: Учебник для бакалавров / Г. Р. Латфуллин, А. С. Никитин, С. С. Серебренников. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2014.
41. Теория управления. Учебник / Под ред. О. В. Козловой. — М.: Экономика, 1973.
42. Технология наполнения баз знаний онтологического типа / Л. Ю. Григорьев, А. А. Заблоцкий, Д. В. Кудрявцев // Научно-технические ведомости. Информатика. Телекоммуникации. Управление, 2012. — № 3.
43. Фонарь Диогена. Проект синергийной антропологии в современном гуманитарном контексте / Под ред. С. С. Хоружего. — М.: Прогресс-Традиция, 2010.
44. Щедровицкий Г. П. Методология может все // Эксперт, 2004. — № 9.

Габдельхат Латфуллин, Александр Райченко

Методология управления: Учебник для вузов

Серия «Учебник для вузов»

Руководитель проекта	<i>Е. Яковлева</i>
Ведущий редактор	<i>Н. Гринчик</i>
Литературный редактор	<i>О. Андриевич</i>
Художественный редактор	<i>С. Маликова</i>
Корректоры	<i>Е. Павлович, Т. Радецкая</i>
Верстка	<i>О. Богданович</i>

Изготовлено в России. Изготовитель: ООО «Прогресс книга».

Место нахождения и фактический адрес: 194044, Россия, г. Санкт-Петербург,
Б. Сампсониевский пр., д. 29А, пом. 52. Тел.: +78127037373.

Дата изготовления: 09.2018. Наименование: книжная продукция.

Срок годности: не ограничен.

Налоговая льгота — общероссийский классификатор продукции ОК 034-2014,
58.11.11 — Учебники печатные общеобразовательного назначения.

Импортер в Беларусь: ООО «ПИТЕР М», 220020, РБ, г. Минск, ул. Тимирязева,
д. 121/3, к. 214, тел./факс: 208 80 01.

Подписано в печать 29.08.18. Формат 60х90/16. Бумага писчая. Усл. п. л. 15,000. Тираж 500. Заказ 8048

Отпечатано в АО «Первая Образцовая типография». Филиал «Чеховский Печатный Двор»
142300, Московская область, г. Чехов, ул. Полиграфистов, 1.

Сайт: www.chpd.ru, E-mail: sales@chpd.ru

тел: 8(499) 270-73-59

ВАША УНИКАЛЬНАЯ КНИГА

Хотите издать свою книгу? Она станет идеальным подарком для партнеров и друзей, отличным инструментом для продвижения вашего бренда, презентом для памятных событий! Мы сможем осуществить ваши любые, даже самые смелые и сложные, идеи и проекты.

МЫ ПРЕДЛАГАЕМ:

- издать вашу книгу
- издание книги для использования в маркетинговых активностях
- книги как корпоративные подарки
- рекламу в книгах
- издание корпоративной библиотеки

Почему надо выбрать именно нас:

Издательству «Питер» более 20 лет. Наш опыт – гарантия высокого качества.

Мы предлагаем:

- услуги по обработке и доработке вашего текста
- современный дизайн от профессионалов
- высокий уровень полиграфического исполнения
- продажу вашей книги во всех книжных магазинах страны

Обеспечим продвижение вашей книги:

- рекламой в профильных СМИ и местах продаж
- рецензиями в ведущих книжных изданиях
- интернет-поддержкой рекламной кампании

Мы имеем собственную сеть дистрибуции по всей России, а также на Украине и в Беларуси. Сотрудничаем с крупнейшими книжными магазинами. Издательство «Питер» является постоянным участником многих конференций и семинаров, которые предоставляют широкую возможность реализации книг.

Мы обязательно проследим, чтобы ваша книга постоянно имелась в наличии в магазинах и была выложена на самых видных местах.

Обеспечим индивидуальный подход к каждому клиенту, эксклюзивный дизайн, любой тираж.

Кроме того, предлагаем вам выпустить электронную книгу. Мы разместим ее в крупнейших интернет-магазинах. Книга будет сверстана в формате ePub или PDF – самых популярных и надежных форматах на сегодняшний день.

Свяжитесь с нами прямо сейчас:

Санкт-Петербург – Анна Титова, (812) 703-73-73, titova@piter.com
Москва – Сергей Клебанов, (495) 234-38-15, klebanov@piter.com





КНИГА-ПОЧТОЙ



**ЗАКАЗАТЬ КНИГИ ИЗДАТЕЛЬСКОГО ДОМА «ПИТЕР»
МОЖНО ЛЮБЫМ УДОБНЫМ ДЛЯ ВАС СПОСОБОМ:**

- на нашем сайте: www.piter.com
- по электронной почте: books@piter.com
- по телефону: **(812) 703-73-74**

ВЫ МОЖЕТЕ ВЫБРАТЬ ЛЮБОЙ УДОБНЫЙ ДЛЯ ВАС СПОСОБ ОПЛАТЫ:

-  Наложным платежом с оплатой при получении в ближайшем почтовом отделении.
-  С помощью банковской карты. Во время заказа вы будете перенаправлены на защищенный сервер нашего оператора, где сможете ввести свои данные для оплаты.
-  Электронными деньгами. Мы принимаем к оплате Яндекс.Деньги, Webmoney и Kiwi-кошелек.
-  В любом банке, распечатав квитанцию, которая формируется автоматически после совершения вами заказа.

ВЫ МОЖЕТЕ ВЫБРАТЬ ЛЮБОЙ УДОБНЫЙ ДЛЯ ВАС СПОСОБ ДОСТАВКИ:

- Письма отправляются через «Почту России». Отработанная система позволяет нам организовывать доставку ваших покупок максимально быстро. Дату отправления вашей покупки и дату доставки вам сообщат по e-mail.
- Вы можете оформить курьерскую доставку своего заказа (более подробную информацию можно получить на нашем сайте www.piter.com).
- Можно оформить доставку заказа через почтоматы (адреса почтоматов можно узнать на нашем сайте www.piter.com).

ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ЗАКАЗА УКАЖИТЕ:

- фамилию, имя, отчество, телефон, e-mail;
- почтовый индекс, регион, район, населенный пункт, улицу, дом, корпус, квартиру;
- название книги, автора, количество заказываемых экземпляров.

БЕСПЛАТНАЯ ДОСТАВКА:

- курьером по Москве и Санкт-Петербургу при заказе на сумму **от 2000 руб.**
- почтой России при предварительной оплате заказа на сумму **от 2000 руб.**



ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПИТЕР» предлагает профессиональную, популярную и детскую развивающую литературу

Заказать книги оптом можно в наших представительствах

РОССИЯ

Санкт-Петербург: м. «Выборгская», Б. Сампсониевский пр., д. 29а
тел./факс: (812) 703-73-83, 703-73-72; e-mail: sales@piter.com

Москва: м. «Электrozаводская», Семеновская наб., д. 2/1, стр. 1, 6 этаж
тел./факс: (495) 234-38-15; e-mail: sales@msk.piter.com

Воронеж: тел.: 8 951 861-72-70; e-mail: hitsenko@piter.com

Екатеринбург: ул. Толедова, д. 43а; тел./факс: (343) 378-98-41, 378-98-42;
e-mail: office@ekat.piter.com; skype: ekat.manager2

Нижний Новгород: тел.: 8 930 712-75-13; e-mail: yashny@yandex.ru; skype: yashny1

Ростов-на-Дону: ул. Ульяновская, д. 26
тел./факс: (863) 269-91-22, 269-91-30; e-mail: piter-ug@rostov.piter.com

Самара: ул. Молодогвардейская, д. 33а, офис 223
тел./факс: (846) 277-89-79, 277-89-66; e-mail: pitvolga@mail.ru,
pitvolga@samara-ttk.ru

БЕЛАРУСЬ

Минск: ул. Розы Люксембург, д. 163; тел./факс: +37 517 208-80-01, 208-81-25;
e-mail: og@minsk.piter.com

Издательский дом «Питер» приглашает к сотрудничеству авторов:
тел./факс: (812) 703-73-72, (495) 234-38-15; e-mail: ivanova@piter.com
Подробная информация здесь: <http://www.piter.com/page/avtoru>

Издательский дом «Питер» приглашает к сотрудничеству зарубежных торговых партнеров или посредников, имеющих выход на зарубежный рынок: тел./факс: (812) 703-73-73; e-mail: sales@piter.com

Заказ книг для вузов и библиотек:
тел./факс: (812) 703-73-73, гоб. 6243; e-mail: uchebnik@piter.com

Заказ книг по почте: на сайте www.piter.com; тел.: (812) 703-73-74, гоб. 6216;
e-mail: books@piter.com

Вопросы по продаже электронных книг: тел.: (812) 703-73-74, гоб. 6217;
e-mail: kuznetsov@piter.com