

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА:

ЦЕЛИ, БАРЬЕРЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Автор: А. А. МОСКОВСКАЯ

МОСКОВСКАЯ Александра Александровна - кандидат экономических наук, заместитель директора Института управления социальными процессами Национального исследовательского университета - Высшей школы экономики (E-mail.ru: amoskovskaya@hse.ru).

Аннотация. Статья посвящена анализу барьеров процесса профессионализации менеджмента в России с учетом успехов и провалов их преодоления в западных странах. Автором приводятся аргументы "за" и "против" рассмотрения менеджмента как профессии, отраженные в современных дискуссиях в англоязычной литературе о менеджменте и профессиях. В работе показано, что успех профессионализации менеджмента в России во многом зависит от нахождения общих целей, заинтересованного сообщества и выработки собственной научной базы профессионального менеджмента.

Ключевые слова: *менеджмент * профессионализация * социология профессий*

Сегодня словосочетание "профессиональный менеджмент" в России приобрело большую популярность. Из словаря бизнесменов, чиновников и специалистов оно перекочевало в рекламные слоганы компаний, которые под этой маркой предлагают широкий спектр услуг - от управленческого консультирования и "программного обеспечения автоматизации бизнес-процессов" до "создания полнофункционального проекта вашей кухни"¹. Имеет ли это отношение к сегодняшнему состоянию профессии менеджера? Может быть, не следует смешивать слоган с профессиональной речью, а анализ формирования профессионального менеджмента стоит ограничить рассмотрением управленческого образования?

Обращение к научной трактовке понятия профессий и опыту профессионализации менеджмента на Западе помогают найти ключ к ответу на эти и более общие вопросы - что делает менеджмент профессиональным и насколько участники профессионализации менеджмента в России приближают превращение менеджмента в профессию?

К определению менеджмента

Под менеджментом в данной работе понимается *специализированная* деятельность по управлению *современными* организациями и одновременно - управляющие организациями как субъекты такой деятельности. Объединение субъекта и процесса происходит в повседневном использовании понятия "менеджмент организации", ха-

раактерном для самих управляющих и их контрагентов. Подобный подход оправдан тем, что центральной темой статьи является анализ превращения менеджмента в профессиональную деятельность ("профессионализация"), которое происходит при участии всех заинтересованных сторон - работников университетов, представителей бизнеса, государства и общества. При этом каждый из участников создает свой язык, свои смыслы и свой взгляд на перспективы изменения менеджмента в соответствии с тем, что является содержанием их непосредственной деятельности. Будет ли результатом их взаимодействия превращение менеджмента в профессию, или, подвергшись смещению, он приобретет значение, подобное понятию инженера, но применительно к экономическим дисциплинам - т.е. специалиста широкого профиля без определенного назначения - остается открытым.

Фокус моего анализа - становление профессии менеджеров бизнес-организаций. В то же время нельзя не видеть, что, возникнув как потребность крупного бизнеса в период индустриализации, подготовка профессиональных управленцев приобрела важность и для некоммерческого сектора, и сферы государственного управления, среднего и даже мелкого бизнеса. Это усилило сегодня и без того существующую гетерогенность менеджмента и расплывчатость его границ, что в свою очередь требует дальнейшего анализа и уточнения, которое в силу естественных ограничений остается за рамками статьи².

В чем специфика менеджмента? Воспользуемся подходом П. Друкера, который как нельзя лучше подходит для последующего осмысления профессионализации менеджмента. 1) Основным критерием принадлежности к менеджерам служит "ответственность за общий вклад и достигаемые компанией результаты", а не позиция "начальника", отвечающего за работу других [Друкер, 2008, с. 489, 490]. При этом конечной целью работы и менеджера, и компании является удовлетворение интересов потребителя. 2) Граница между "группой управления" и сотрудниками-исполнителями во многих случаях не совпадает с административной иерархией и формальным замещением руководящих должностей. 3) Группа менеджеров современной организации неоднородна. В нее входят традиционные менеджеры, имеющие в подчинении значительное количество людей и отвечающие за работу других; менеджеры - "индивидуальные вкладчики", не занимающие руководящих должностей, либо не имеющие большого числа подчиненных, но отвечающие за результаты деятельности компании в качестве экспертов и "лидеров команд" (они определяют цели и результаты своей работы); промежуточная группа, члены которой могут выполнять функции лидера команды в зависимости от меняющихся задач, выполняют функции консультантов руководителей, либо надзорные функции по отношению к персоналу в конкретной области [Друкер, 2008, с. 490, 493, 494]. 4) Значительные усилия высокопрофессионального управленческого труда чаще всего сосредоточены в среднем звене управления [Друкер, 2008, с. 560]. 5) Необходимым условием "ответственности за нормальное функционирование организации" служит профессиональная автономия менеджера. С одной стороны, это отличает менеджера от "руководителя", действующего в рамках поручаемой функции, а с другой, - от "профессионала, делающего карьеру", который не заботится о трансляции своих знаний другим сотрудникам организации, т.к. несет ответственность только за свой труд, но не результаты компании [Друкер, 2008, с. 475 - 476, 494]. 6) Сегодня менеджмент переживает новое становление, которое позволяет говорить о переходности состояния, поиске новых определений и условий функционирования.

О смысле "профессионального" и барьерах профессионализации менеджмента

"Профессиональный" - не только желательный эпитет для обозначения высокого качества труда. Это - термин, за которым стоит почти столетняя традиция исследования и развития профессий как специфической институциональной структуры - своего рода институциональных кластеров, отличающих профессии от других занятий, что в английском языке фиксируется различием между словами "profession" и "occupation" [см.: *Московская*, 2009, 2010]. Возникновение профессий происходит в результате

ряда предпосылок: (1) углубления разделения труда и массового формирования технологически и интеллектуально сложных его видов, что совпадает с развитием машинной индустрии; (2) распространения научного знания, в результате которого все больше видов сложного труда опирается на теоретические знания в одной или группе дисциплин; (3) общественного признания особого вклада определенных видов сложного труда в создание общественного блага и общественное благополучие, что обеспечивает профессиональной группе одновременно и доверие, и привилегии.

Поэтому неудивительно, что в развитых индустриальных экономиках Запада почти каждая сфера сложного умственного труда стремится или уже приобрела профессиональный статус. Признаками такого статуса в международной литературе по исследованию профессий принято считать следующие процессы³: 1) установление системы формализованных знаний на базе научных дисциплин, осваиваемых путем стандартизированного и длительного обучения (получение таких знаний связывается с деятельностью университетов); 2) приобретение монополии на оказание услуг в соответствующей сфере деятельности, что предполагает исключение любительской практики, а право на допуск к деятельности обеспечивается сертификатом о профильном, как правило - высшем профессиональном образовании; 3) создание механизмов горизонтального профессионального контроля над трудом в профильной сфере с целью обеспечения его соответствия принятым в профессиональном сообществе образцам и стандартам (по сути, это контроль, возникший на основе самоорганизации; в него включены профессиональные ассоциации и сообщества, университеты, профессиональные издания и пр.); 4) формирование профессионального этического кода, основанного на убеждении в особой роли своей профессиональной деятельности в достижении общественного блага, который, с одной стороны, связывает носителей профессии с "профессиональной корпорацией", а с другой - обеспечивает доверие клиентов; 5) существование относительной свободы действий, в ходе осуществления профессиональной деятельности (профессиональная автономия, которая просматривается даже в условиях жесткой организационной иерархии).

Индивидуальное мастерство, с которым в России прежде всего ассоциируются профессиональные качества ("профессионализм" в общеупотребимом у нас смысле слова), является условием и результатом функционирования профессии. В то же время необходимость профессии как института состоит в том, чтобы обеспечить высокое качество услуг всех участников профессиональной корпорации на регулярной и предсказуемой основе, что стало важным в индустриальную эпоху.

Что можно отметить в результате сопоставления названных признаков с особенностями менеджмента? Во-первых, за исключением профессионального образования и соответствующих научных дисциплин, другие приведенные признаки профессии не получили в нем достаточного развития. Причем, не только в России, но и в США, где профессиональный менеджмент имеет наиболее последовательную и долгую историю. Во-вторых, необходимость развития многих из этих признаков для менеджмента нередко вызывает сомнения. Это иллюстрируют современные дискуссии о том, является ли менеджмент профессией и должен ли он ею быть, развернутые в американских изданиях в связи с публикацией книги Р. Хураны об истории профессионализации менеджмента в США (Can we make..., 2007; Is management..., 2007; *Khurana*, 2007).

О чем идет речь и каковы барьеры профессионализации менеджмента?

Первый блок проблем связан с трудностями достижения монополии на выполнение управленческих услуг и вытеснения "любительства". Несмотря на широкое развитие профессионального менеджмент-образования и престиж бизнес школ, "закрывается" рынок в пользу профессионалов с дипломами менеджеров не произошло.

Для этого есть несколько сдерживающих факторов. Во-первых, размер бизнеса - для малого бизнеса профессионализация управления не нужна, т.к. сводит на нет все его преимущества. Во-вторых, национальные традиции карьеры менеджеров - в ряде стран отсутствуют механизмы вертикального лифта для средних менеджеров, которые есть в США [*Друкер*, 2008, с. 560]. Нередко либо топ-менеджмент не имеет опыта

оперативного управления и профильного образования, либо средний менеджмент в отсутствие карьерной перспективы лишен профессионального статуса. Все вместе мешает формированию единого представления о менеджменте как роде деятельности. В-третьих, отсутствие прямой связи между дипломом бизнес-школы и эффективным управлением, что можно отнести к ошибкам в выборе концепции менеджмент-образования [Mintzberg, 2004; Bennis, O'Toole, 2005 и др.], либо несовершенством науки о менеджменте [Макинтайр, 2000, с. 122]. В-четвертых, серьезная специфика в отдельных видах деятельности, предъявляющая большие требования к отраслевым знаниям руководителей, чем к собственно "управленческим". В принципе, это - проблемы, заслуживающие отдельных исследований, посвященных проверке различных гипотез о причинах такой "специфики" - связана ли она с укорененностью в некоторых отраслях определенных традиций, технологическими особенностями, монополией другой профессиональной группы, типом "организационной конфигурации" и др. В-пятых, дополнительным барьером для "закрытия" рынка и профессионализации управленческих услуг служит неразделенность функций собственности и управления. Не секрет, этот вопрос актуален для России и бывших республик СССР в отличие от рыночных экономик с большим стажем. На Западе процесс отделения "капитала-функции" от "капитала-собственности" отмечался еще К. Марксом и к началу 20 в. привел к передаче большей части контролирующих функций от собственников к управляющим, что позволило говорить о "менеджерииальном капитализме" и замене "невидимой руки" рынка "видимой рукой" менеджера [Chandler, 1977] как отличительных признаков всего 20 века.

Второй блок проблем профессионализации менеджмента связан со сложностью формирования в этой области механизмов горизонтального профессионального контроля и устойчивых горизонтальных связей. Главное их значение в том, чтобы придать лучшей индивидуальной практике всеобщее и систематическое значение, а также обеспечить соблюдение уже принятых в профессиональном сообществе параметров качества труда. Для профессионализации менеджмента значение такого контроля едва ли можно переоценить, т.к. менеджмент расчленен по своей природе из-за особой привязанности к отдельной организации, конкуренции организаций, изменчивости рынка, различий в позиции и функциях менеджеров, разнокачественности объектов управления. Именно поэтому профессиональные ассоциации в сфере менеджмента - скорее исключение из правил, а ассоциации работодателей плохо пригодны для этой роли.

Трудности закрепления лучшей практики связаны еще и с тем, что в сфере менеджмента не сложилось единого мнения о том, кто является "клиентом" его услуг и в чем их назначение, а значит - цель совершенствования не определена. Согласно Друкеру, конечная цель деятельности компании - ее потребитель. Такой подход наиболее близок идее профессионального менеджмента. В повседневной жизни многие менеджеры видят в качестве получателя своих услуг своих подчиненных, вышестоящего начальника, совет директоров, акционеров и в меньшей степени - потребителей, в особенности если им не приходится работать с потребителями непосредственно. В связи с такой неопределенностью конечного адресата и цели деятельности трудно обеспечить единство профессиональных интересов менеджеров. А в его отсутствие и налаживание практики подкупа чиновников может рассматриваться как своего рода "совершенствование" - "управления стейкхолдерами". О подмене целей при формировании менеджмента как профессии говорит Р. Абрамов [Абрамов, 2005]⁴.

Сказанному не противоречит возникновение большого числа ассоциаций в конкретных областях, примыкающих к менеджменту, объединений кадровиков, рекрутеров, маркетологов, бизнес-консультантов, специалистов по аудиту, бухгалтерскому учету и т.п. Анализ этой сферы и ее отношения к менеджменту выходит за рамки статьи, хотя именно здесь можно найти ростки новых горизонтальных связей между наукой, образованием и практикой менеджмента. В то же время основная масса таких объединений не выполняет функций профессиональных ассоциаций,

либо выполняет их фиктивно. Едва ли не единственная их функция - монополизация рынка, для чего обычно используется разработка "профессиональных стандартов". Для того чтобы понять, идет ли при этом речь о развитии профессионального контроля или о простой экспансии бизнеса, нужно более детально анализировать деятельность, смотреть, на какую базу профессиональных знаний она опирается, какими структурами поддерживается, в чьих интересах принимаются решения и пр.

Что касается университетов как института профессионального контроля, то, во-первых, они неспособны полностью закрыть собой недостаток горизонтальных связей между менеджерами, т.к. после окончания университета связь менеджеров с университетом становится необязательной, даже если последний предлагает какие-то формы дополнительного профессионального образования или бизнес консультирования, что случается нечасто. Во-вторых, как будет видно ниже, в западной литературе по менеджменту скопилось большое количество претензий к науке о менеджменте, сосредоточенной в университетах, и к самим университетам в части неудовлетворительного выполнения функции подготовки профессиональных менеджеров.

К критике менеджмент-образования и науки о менеджменте

П. Друкер был уверен, что менеджмент представляет собой организованную форму знаний, поддается анализу, изучению и систематическому усовершенствованию. Однако он имеет специфику. Это, во-первых, то, что им можно заниматься только в организации, и, во-вторых, что он служит "каналом", по которому работа сотрудников может быть направлена в нужное русло для получения результатов [Друкер, 2008, с. 9 - 10, 495]. Возможно, акцент на опосредовании чужой деятельности и изменчивых условиях организации создает дополнительные сложности для процесса его профессионализации?

Примерно в этом направлении, хотя и с противоположными выводами, рассуждает другой "гуру" менеджмента - Г. Минцберг. По его мнению, менеджмент является в меньшей степени наукой (читай: тем, что подлежит формализации в качестве профессионального знания) и в большей степени - результатом искусства и опыта. В качестве доказательства Минцберг приводит данные исследований, в соответствии с которыми в среднем 66 - 80% своего времени менеджеры тратят на устное общение, включая совещания и телефонные разговоры. Именно устное общение, а не аналитические отчеты и публикации, служат основным каналом получения деловой информации. По мнению Минцберга, это должно развеять многие мифы о роли планомерности, расчета и научного анализа в работе менеджеров [Минцберг, 2009, с. 21].

Минцберг не отрицает важности бизнес-школ и науки о менеджменте, но считает, что сегодняшние американские бизнес-школы учат "не тех, не тому и с нежелательными последствиями" [Mintzberg, 2004, с. 6]. Не тех - потому что в бизнес-школы приходят молодые люди с минимальным опытом управления; не тому - потому что бизнес-школы поддерживают вредную иллюзию, что в учебных классах можно вырастить готового менеджера; с вредными последствиями - потому что выпускники овладевают "наукой" (в виде техник анализа), не имея ни опыта, ни практической интуиции, в результате чего управление оказывается оторвано от своего предмета и объекта. В немалой степени бюрократизация современных организаций, по мнению Минцберга, - следствие ошибочной концепции бизнес-образования с акцентом на научной калькулируемости и формализации.

Ответственность за низкие результаты управленческой деятельности возлагают на науку и другие исследователи. Если раньше академическая критика отмечала, что уровень подготовки менеджеров ниже, чем в других науках, имеет исходно более низкое качество абитуриентов, а содержание программ школ бизнеса недостаточно фундаментально с точки зрения университетской подготовки [Абрамов, 2005, с. 168], то в последнее время говорится о том, что в качестве фундаментальной науки менеджмент не

имеет практического применения. Беннис и О'Тул называют "самоубийственной" модель признания академических достижений на факультетах менеджмента, списанную с естественных наук (т.е. использующую математический аппарат - множественные статистические регрессии, абстрактный финансовый и экономический анализ и пр.). Вместо того чтобы судить о результатах своей работы по компетенциям выпускников или по способности факультетов понять движущие силы развития бизнеса, оценка результативности сориентирована почти исключительно на "строгость научных исследований", ошибочно принимаемых за стандарты "научности" менеджмента [Bennis, O'Toole, 2005, с. 98].

Пафос Бенниса и О'Тула состоит не в отрицании профессионального проекта для менеджмента, а в обновлении его модели. Авторы противопоставляют два варианта профессионального проекта - "научный" (по образу естественных наук) и "профессиональный" (аналогичный медицине, с ее ориентацией на практику). При этом они подчеркивают, что предлагают не возврат к школам коммерции раннего этапа менеджмента, но переход к *другой* профессиональной модели, где наука не является самоцелью, а подчинена углублению практического опыта.

Академическая наука, со своей стороны, критикует бизнес-образование - прежде всего за подчиненность краткосрочному и сиюминутному спросу. С ее точки зрения, погоня за абитуриентами и рейтингами привела к перемещению основных ресурсов менеджмент-образования из области создания знаний, исследований и подготовки докторантов в размещение новых офисов и PR-служб, нацеленных на краткосрочные задачи конкуренции на рынке образовательных услуг. Последнее обстоятельство выразилось в изменении стратегии обучения студентов - с ориентации на целостную карьеру выпускника к потребностям "первой работы" [Zimmerman, 2001]. Справедливости ради, можно сказать, что подобные издержки сегодня имеет все университетское образование и допустимо говорить о кризисе университета как института создания универсальных знаний [Фуллер, 2005].

Существует и этическое направление критики современного менеджмента и его научной базы. Так, с точки зрения А. Макинтайра, управленческая экспертиза, как и другие социальные науки, не является источником "законоподобных обобщений" и не обладает строгой предсказательной силой. Немалую роль в этом играет систематическое искажение интерпретации, обусловленное интересами носителей экспертизы - менеджеров [Макинтайр, 2000, с. 122]. С другой стороны, в связи с корпоративными скандалами в литературе по менеджменту укрепляется позиция критики "этического нейтралитета", которого долгое время придерживались экономические науки, включая менеджмент, а с ними и управленческая практика. О полемической силе этой критики говорит использование поэтического образа стихотворения Т. Элиота "Hollow men" - современные менеджеры представляются как "полые (пустые) люди, стоящие у руля" и ведущие в никуда [Waddock, 2004]. Этическая критика менеджмента обращает внимание на важность того, в чьих интересах должны выступать менеджеры и как сделать их приверженцами столь необходимой общественной интеграции. Тем самым вопросы этики возвращают исследователей к общим вопросам теории управления - в чем содержание и основные задачи менеджмента и менеджмент образования [Waddock, 2004].

В значительной части критики научного менеджмента просматривается критика лежащей в его основе доминирующей экономической парадигмы. Речь идет о неоклассической теории, с которой в той или иной степени связываются и корпоративные скандалы, подобные "Энрону", и фрагментация управленческого знания, и неспособность (или нежелание) менеджеров осознавать системные последствия своих решений [Waddock, 2004].

Примерно об этом - один из выводов книги Р. Хураны. Если на начальной стадии профессионального проекта менеджмента вера в науку послужила мотором его профессионализации, то сегодня вера в "неолиберальную утопию" под маской науки способствует его депрофессионализации. Под неолиберальной утопией автор понимает

научное признание "неотвратимого преобладания рыночных стимулов над случайными заботами и решениями человеческих существ, к которым относятся все стейкхолдеры компаний за исключением акционеров" [Khurana, 2007, p. 363 - 364].

В какой мере развитие профессионального менеджмента в России отражает логику и характерные проблемы профессионализации менеджмента на Западе?

Несовершенство профессионального проекта менеджмента в России

Существует мнение, что профессионализацию менеджмента в России тормозит отсутствие общественного запроса [Шемятихина, 2007]. Это поспешный вывод. Нетрудно заметить - по риторике чиновников, обращенной к избирателям, по высказываниям журналистов, по интернет-блогам, наконец, по обыденному словоупотреблению, что понятия "профессиональный" и "профессиональный менеджмент" используются как желательный способ решения самых разных проблем российского общества - от повышения конкурентоспособности экономики до борьбы с коррупцией. Это вполне благоприятная общественная среда для развития профессионального проекта - будь то учительство, полиция или менеджмент. Что касается движущих сил, то профессиональный проект приводится в действие сплоченными, объединенными общими интересами, ресурсами и "мечтой" социальными группами. Анализ российской литературы по менеджменту говорит о значительной неподготовленности движущих сил профессионального проекта в России, а в тех случаях, где он имеет какой-то задел, он развивается по сценарию, уже подвергнутому массивной критике на Западе. Остановимся на некоторых узловых моментах.

Первая особенность - расплывчатость представлений специалистов о том, что составляет предмет и цель деятельности менеджеров, а также специфику сегодняшнего этапа эволюции организаций, которые могут определять изменения в содержании и задачах менеджмента. В качестве ключевых свойств менеджмента разные авторы указывают подчас на противоположные вещи: инновационность или предсказуемость, знания или "искусство", индивидуальное лидерство или групповая работа, опора на интуицию или на измеряемость параметров, подчинение интересам акционеров или задаче развития компаний, инновационной экономики в целом [Виханский, Наумов, 2004; Мау, Сеферян, 2007; Кольчугина, 2008; Фридман, 2009]. При этом за анализом отдельных сторон менеджмента нередко теряется общее - что составляет его предмет, специфику и назначение в ряду других видов труда или факторов производства. Отсутствие интереса специалистов к тому, что объединяет различные формы менеджмента, ослабляет объясняющие возможности и науки, и менеджмент образования⁵.

Второе - подмена обсуждения содержания менеджмент-образования рассмотрением формальных вопросов и средств обучения (что вытекает из предыдущего). Чаще всего обсуждаются: степень развития активных форм обучения, возможности доступа учащихся к дистанционному обучению, программное обеспечение, размер групп и длительность курсов, характер выдаваемых дипломов и их преимущества, аффилированность с теми или иными международными институтами и пр. Вопрос о содержании образования обычно либо вообще не ставится, либо об этом говорится весьма пространно - "отвечать на современные вызовы", предоставлять знания "современных технологий управления бизнесом", строить "модель компетенций", поставлять кадры "инновационным сегментам" экономики и пр.

Третье - сведение темы формирования профессионального менеджмента к получению профессионального образования. Это - следствие того, что профессия в России не рассматривается как социальный институт или общественное призвание, но как место на рынке труда. Это является шагом назад даже по сравнению с обыденным представлением о профессионализме как высоком качестве индивидуальных знаний и умений, т.к. ведет к абсолютизации диплома и снижению ответственности

дипломированного специалиста за результаты своего труда. Между тем, для улучшения менеджмента важность профессионализации может быть больше, чем для ряда других профессий. Это связано с его особой близостью к бизнесу как способу извлечения личной выгоды и к организационной иерархии как бюрократической системе власти. Современные представления самых разных теоретиков менеджмента едины в том, что "хороший" менеджмент (эффективный, современный, профессиональный или нацеленный на развитие компаний) не должен впадать ни в одну из этих двух крайностей, что отчетливо видно в позиции цитированных Друкера и Минцберга. Истории известен пока один регулярный способ противодействия этим силам в условиях капитализма, это - институт профессий. Неслучайно Э. Фридсон назвал комплекс отношений, поддерживающих устойчивость и относительную независимость профессий, выражением самостоятельного пути - "третьей логики", отличной от "логики рынка" и "логики бюрократии" [Freidson, 2001].

Разница между профессиональным образованием как самоцелью и профессиональным образованием как средством получения профессии - в том, для чего это образование дается. Извлечение прибыли и капитализация компаний не могут быть целью профессионального проекта, хотя могут входить в круг целей его участников. История профессионализации менеджмента в США служит прекрасным примером этого разграничения в среде, где достижение индивидуального успеха и лидерства в бизнесе является общественно одобряемой задачей. Их даже можно считать строительным материалом американской мечты, но не целью менеджмента как профессионального проекта. Один из основателей Гарвардской бизнес-школы писал в 1909 г.: "Я постоянно слышу от бизнесменов, что мы не можем учить бизнесу. Я совершенно согласен с ними. Мы не пытаемся учить бизнесу в том смысле, как бизнесмены обычно понимают свою рутинную деятельность, или в смысле обучения молодых людей "деланию денег", или "тому, как обойти конкурентов". Мы уверены, что в основе бизнеса лежит наука, и именно в обучении этой науке и ее развитии мы заинтересованы в первую очередь" [Khurana, 2007, p. 97]⁶.

К сожалению, пока никакие консолидирующие менеджмент-сообщество *общие* цели, которые могли бы стать идеологией нового профессионального проекта, не интересуют практиков и преподавателей менеджмента в России и никак не связываются с созданием "профессионального менеджмента".

Четвертое - отсутствие в среде профессионалов от менеджмента серьезного обсуждения и разработки общих принципов и содержательной основы менеджмента, а также механизмов их обеспечения, т.е. в широком смысле - профессиональных стандартов (не путать с государственным образовательным стандартом). Здесь следует обратить внимание именно на недостаток инициатив, исходящих от самого профессионального сообщества, что в какой-то мере объяснимо уже сказанным выше. В то же время само стремление к стандартизации труда под лозунгом роста "профессиональных компетенций", которое широко наблюдается в России в разных сферах деятельности, исходит от бизнеса как работодателя и часто затемняет дело. Инициативы работодателей призваны облегчить им процесс подбора и оценки персонала, что вполне оправдано. Но они не диктуются профессиональными интересами и профессиональным совершенствованием, это - контроль "извне", с точки зрения рыночного спроса, т.е. нечто противоположное собственно *профессиональному* контролю. Множественность бизнес-инициатив в этой области в России говорит о недостатке инициативы изнутри профессионального сообщества.

Отдельные попытки регулирования рынка управленческих услуг вновь образованными профессиональными ассоциациями появились не так давно в небольшом круге новых для России управленческих специальностей - таких как кадровый менеджмент, аудит и др. С одной стороны, их появление следует оценивать положительно как свидетельство осознания профессиональной идентичности части менеджмента и развития механизмов профессиональной самоорганизации. С другой стороны, расщепление менеджмента на частные "квартиры", в фарватере которого оказываются

инструментальные виды деятельности, в силу молодости не обеспеченные развернутой базой знаний, может препятствовать профессионализации менеджмента, т.к. способно подменить знание об управлении организацией набором процедур и рецептов. Эта угроза становится очевидной в отсутствие поиска общих профессиональных требований в сфере самого преподавания менеджмента, которое по своему назначению призвано отвечать за целостность знания и профессии.

Еще один вариант псевдопрофессиональных стандартов - "компетентностный подход". Сегодня это - своего рода "священная корова" и в образовании, и в менеджменте. При всей важности значения этого подхода для операционализации требований к работникам и их оценки, его абсолютизация ответственна за распространение представления, будто профессиональные знания могут быть собраны из кубиков в любой произвольной комбинации. Это касается как выбора курсов студентами вузов, так и формирования работодателем списка требований к работнику-профессионалу. В обоих случаях системность знания уходит в тень, а профессиональный выбор предлагается осуществлять непрофессионалам, которыми в первом случае являются студенты, а во втором - могут быть - работодатели.

Что касается стандартов, разрабатываемых самими профессионалами в области менеджмент-образования, то в литературе на эту тему практически нет дискуссий. Точнее - дискуссии посвящены в основном недостижимости идеала рейтингов бизнес-школ силами СМИ, существующих на Западе. При этом налицо противоречие. С одной стороны, очень многие преподаватели и руководители вузов высказывают обеспокоенность по поводу снижения качества профессионального образования менеджеров и уверенность в необходимости его освобождения от дилетантизма. Среди основных и справедливых претензий к образованию: отсутствие интеграции образовательной и научной деятельности, образования и практики, фрагментированность знаний, высокая степень заимствования элементов западных теорий без их осмысления и адаптации к российским условиям, догматизм, низкие требования к знаниям студентов и пр. [Асаул, Манаков, 2009; Книгин, 2003; Лялин, 2008; Шемятихина, 2007]. С другой стороны, в литературе почти не предлагаются механизмы решения этих проблем общими усилиями профессионального сообщества. Скорее наоборот, в прессе обсуждаются такие решения, которые перекладывают ответственность за контроль над качеством образования на общественные (введение независимых общественных рейтингов по аналогии с Financial Times или Business Week), государственные структуры (государственная аккредитация вузов, составление официальных рейтингов вузов), либо бизнес-ассоциации [Лазарев, 2006; Катькало, 2009]. В отсутствие горизонтального профессионального взаимодействия университеты выступают почти исключительно как структуры образовательного бизнеса - кто лучше, кто хуже, но не как центры профессионализма.

Пятое - отсутствие серьезной заинтересованности в профессионализации менеджмента со стороны отечественного бизнеса. На первый взгляд, может сложиться другое впечатление, особенно с учетом активного обсуждения кадрового дефицита и профессиональных стандартов большую часть 2000-х годов, участия бизнеса в многочисленных комиссиях и комитетах по реформированию образования, распространенной риторике о важности в жизни бизнеса всего "профессионального" - оказания услуг, управления, подготовки кадров. В пользу высокого спроса на профессиональный менеджмент как будто говорят и высокие, сопоставимые с западными коллегами, зарплаты топ-менеджеров. Однако при более внимательном рассмотрении многие из этих обстоятельств либо носят характер парадной ценности, либо вообще не имеют отношения к профессионализации менеджмента.

Во-первых, понятие "профессиональный" широко используется в повседневной речи достаточно небрежным и случайным образом, в него чаще не вкладывается какой-либо устойчивый смысл, кроме оттенков понятия "хороший", что отражает его использование в рекламных слоганах. Во-вторых, рассуждения о профессиональном менеджменте обычно скрывают устойчивое представление об управлении компания-

ми как сфере борьбы и подвига талантливых одиночек наверху управленческой пирамиды, а не запланированных действий группы людей в штатном режиме [Фридман, 2009]. Характерное представление о менеджере-профессионале выражает следующая цитата: "...На самом деле для процветания [фирмы] должны быть один супер-топ-менеджер, который отвечает за устойчивость всей конструкции (директор), хороший топ-менеджер, занимающийся производством, и хороший топ-менеджер, который занимается продажами. Вот если удастся найти и собрать вместе трех настоящих мушкетеров..." (из интервью с организатором крупного российского форума, см.: Управление персоналом. 2007. N 22).

В-третьих, разговор о профессиональном управлении часто сводится к программному обеспечению управления, а не взаимодействию профессионалов. В-четвертых, руководители бизнеса невысоко ценят квалификацию и обучение персонала и мало руководствуются ими при назначении и продвижении по службе специалистов и управленческие кадры [Красильникова, 2007; Эфендиев, Балабанова, 2009; Юкиш, 2008]. Это обеспечивает слабый фон доверия к идее создания "новых управленческих кадров" для "новой экономики" в России.

Нетрудно заметить, что в целом в российском бизнесе в отношении менеджмента преобладает подход, соответствующий скорее друкеровскому "начальнику над другими", чем "лидеру команды". С одной стороны, вклад в это вносит сохраняющееся технологическое отставание, ведущее к консервации отживающих век в индустриально развитых странах форм и структур управления организациями. С другой - заинтересованности бизнеса в профессионализации менеджмента мешает активное участие собственников в управлении. В подобных условиях сильный профессиональный менеджмент может рассматриваться ими не как механизм контроля, а как конкурент за контроль над предприятиями.

В то же время бизнес неоднороден, и в его отдельных группах есть интерес к профессионализации менеджмента. Более того, чем больше проходит времени с начала рыночных преобразований в России, тем больше дипломированных менеджеров приходит в компании и тем более разноплановой становится проблема профессионализации. Это уже не только получение профильного образования, но и оценка его фактической и должной роли в управлении компаниями.

Реализация профессионального проекта для менеджмента в России связана с необходимостью решения многих задач, пожалуй, главной из которых является мобилизация различных социальных сил, заинтересованных в профессионализации менеджмента, включая преподавателей и исследователей менеджмента, бизнес-консультантов и представителей бизнеса. От их настойчивости в поиске общей идеи развития менеджмента и площадки для согласования интересов зависят перспективы не только экономического развития отдельных компаний, но и столь желательной для многих модернизации России. Именно это подразумевает использовавшееся здесь понятие "профессиональный проект".

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абрамов А. Российские менеджеры: Социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.
- Асаул А., Манаков Л. Внутренний кризис университетского менеджмент-образования // Экономическое возрождение России. 2009. N 2.
- Виханский О., Наумов А. "Другой" менеджмент: время перемен // Российский журнал менеджмента. 2004. N 3.
- Друкер П. Менеджмент: задачи, обязанности, практика. М.: Вильямс, 2008.
- Кагиров Б. Философия управления как концептуальная основа образования в сфере менеджмента // Философия образования. 2008. N 3.
- Катькало В. Бизнес-школы - не ремесленные училища. Интервью // www.Slon.ru. 2009. 8 июля.
- Книгин Л. Кадры управления и менеджмента // Высшее образование в России. 2003. N 4.

- Кольчугина М.* Бизнес-образование в России // *Мировая экономика и международные отношения.* 2008. N 2.
- Красильникова М.* Кризис профессионального образования - тревожит ли он работодателей? // *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии.* 2007. N 2 (82).
- Лазарев Г.* Новому содержанию образования - новые рейтинги // *Университетское управление: практика и анализ.* 2006. N 6.
- Лялин А.* Подготовка менеджеров и социально-экономическое развитие России // *Высшее образование сегодня.* 2008. N 2.
- Макинтайр А.* После добродетели: исследования теории морали. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000.
- Мау В., Сеферян А.* Бизнес-образование рубежа веков: вызовы времени и тенденции развития // *Вопросы экономики.* 2007. N 10.
- Мицберг Г.* Менеджмент. М.: Эксмо, 2009.
- Московская А.* Профессионализм, доверие и проблемы России // *Свободная мысль.* 2009. N11.
- Московская А.* Проблемы становления модели профессии: российский опыт в западном исследовательском контексте // *Мир России.* 2010. N 3.
- Теслинов А.* Гуманитарное "сердце" образования менеджера // *Бизнес-образование.* 2002. N1 (12).
- Фридман А.* В России не хотят и не умеют работать // *www.executive.ru* 2009. 22 декабря.
- Фуллер С.* В чем уникальность университетов? Обновление идеала в эпоху предпринимательства // *Вопросы образования.* 2005. N 2.
- Шемятихина Л.* Проблемы профессионального обучения менеджеров России и перспективы развития теории российского менеджмента // *Современные наукоемкие технологии.* 2007. N11.
- Щербина В.* Особенности менеджмента как направления управленческой деятельности // *Социол. исслед.* 2001. N 10.
- Эфендиев А., Балабанова Е.* Социальная организация российского бизнеса: между клановостью и профессионализмом // *X Международная научная конференция по проблемам экономики и общества.* М.: ГУ-ВШЭ: 2010. Т. 2.
- Юкиш Т.* MBA на просвет // *Финанс.* 2008. N 19 (254).
- Bennis W.G., O'Toole J.* How Business School Lost Their Way // *Harvard Business Review.* 2005. May. Vol.3, Iss. 5.
- Burrage M., Jarausch K., Sieghst H.* An Actor-based Framework for the Study of the Professions // *Professions in Theory and History.* Newbury Park: CA:Sage, 1990.
- Can We Make Management a Profession? Dialogues // Q1, Spring. Yale University, 2007.
http://qn.som.yale.edu/?issue_id=2
- Chandler A.D.* The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. Cambridge: Harward University Press, 1977.
- Freidson E.* Professionalism. The Third Logic. Cambridge: Polity, 2001.
- Is Management Really a Profession? Posted by J. McGregor // *Business week,* 2007.18.09.
http://www.businessweek.com/careers/managementiq/archives/2007/09/is_management_really_a_profession.html
- Khurana R.* From Higher Aims to Hired Hands. Princeton and Oxford: Princeton University Press, 2007.
- Mintzberg H.* Managers not MBA. SanFrancisco: Berret-Koehler Publ, 2004.
- Zimmerman J.L.* Can American Business Schools Survive? Simon School of Business Working Paper, No FR 01 - 16. 2001.
- Sciulli D.* Structural and Institutional invariance in Professions and Professionalism. Oslo, Norway: Center for the Study of Professions, 2008.
- Waddock S.* Hollow Men at the Helm // *BizEd.* AACSB. 2004. July/August.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Привожу по результатам ответов поисковой системы на запрос "профессиональный менеджмент".

² Соотношение понятий менеджмент и управление, бизнес-менеджмент и государственное управление зависит от концепции менеджмента. Не вдаваясь в дискуссию на эту тему, хочу обратить внимание, что ограничение обсуждения рамками индустриализма и рыночной экономики в настоящей статье оправдано тем, что именно в это время произошло распространение института профессий. Это не отменяет того факта, что элементы профессий можно обнаружить в ремесленных мастерских и Академиях искусств позднего средневековья. Примерно тогда же можно обнаружить истоки зарождения менеджмента, когда, по М. Веберу, зародились протестантская этика и дух капитализма, а по М. Фуко, начала формироваться современная система властных отношений, в которой управление людьми приобрело характер

"нормализации" - приведения к норме, расчленения на элементы, упорядочивания. Однако эти и другие расширенные толкования управления выражаются иными терминами в английском языке - "administration", "government", а в концепции Фуко - "governmentality". На необходимость разграничения менеджмента и управления также настаивает В. Щербина (Щербина, 2001, с. 50).

³ Концепция профессий и приведенные здесь признаки являются результатом устойчивой конвенции большинства исследователей профессий на Западе. При этом у этой концепции нет одного бесспорного отца-основателя. С разными оговорками авторы обычно ссылаются на авторитет М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, а в связи с критикой профессий - на исследования 1970 - 1980 гг., прежде всего - М. Ларсон, Э. Эботта, Э. Фридсона. В последнее время в качестве удачных определений профессий используются более поздние работы по систематизации классических взглядов (Sciulli, 2008; Виттаге, Яраусх, Сегрист, 1990).

⁴ Книга Р. Абрамова представляет собой примечательный пример применения методологии англо-саксонских исследований профессий к анализу менеджмента в России и достойна самого внимательного прочтения. В то же время принятие автором этической философии Макинтайра, на мой взгляд, помешало ему увидеть в процессе профессионализации менеджмента в России, кроме "моральной фикции" позитивный динамический потенциал.

⁵ Отдельные попытки посмотреть на менеджмент с позиции целого в российской литературе присутствуют. Однако по отношению к основной массе статей по менеджменту они носят скорее маргинальный характер, а для реализации задачи его профессионализации - слишком отвлеченный. Вместе с тем, они указывают на нерешенность проблемы менеджмента как специфического знания (см., например: Теслинов, 2002; Кагиров, 2008).

⁶ Ставка на науку отражает идеалы эпохи и не является единственно возможной сверхзадачей профессионального проекта, возникновение профессий врача или юриста на рубеже 18 - 19 вв. опиралось на иные цели. Главное, чтобы такая цель была направлена на общественно значимые проблемы.