

*В.П. Кокорев*

## **Проблемы и технология подготовки менеджеров в России**

### **Кто управляет экономикой сегодня?**

Для того чтобы объективно отразить реальное положение дел, необходимо обратиться к официальной статистике и выяснить, кто нами управлял раньше и кто нами управляет сегодня? Насколько эффективен аппарат управления? Каковы его численность и квалификация? Отвечая на поставленные вопросы, могу отметить однозначно: аппарат управления, действующий при социализме, был громоздкий и, естественно, бюрократический. Вместе с тем централизованное управление экономикой и государственное регулирование социально-экономических процессов осуществлялось достаточно успешно. Во всяком случае, как сегодня говорят, за 75 лет в экономике страны не было таких провалов и кризисов, которые мы наблюдаем сегодня. Сразу оговорюсь, что я не против развития рыночных отношений, но отнюдь не такими методами, которые мы взяли на вооружение сегодня. Вернее не мы, а наше российское правительство и его идеологи.

Пятнадцать лет назад аппарат органов управления России по официальной статистике выглядел так: удельный вес управленцев во всей численности занятых в народном хозяйстве России составлял в 1980 г. 2%, с учетом обслуживающего персонала. Такой аппарат не был столь обременительным для налогоплательщиков, и хорошо или удовлетворительно, но справлялся с поставленными задачами в управлении экономикой.

На вопрос, кто управляет экономикой сегодня, ответить затруднительно исключительно по одной причине — отсутствие какой-либо статистической отчетности, если судить по статистическому ежегоднику за 1995 г. Содержание его таково, что он не может быть использован ни иностранной разведкой, ни научными работниками для анализа и прогнозирования развития экономики и процессов управления.

Но все-таки попытаюсь ответить на поставленный вопрос исходя из реальной ситуации. Аппарат управления в 1980 г., как мы отмечали выше, составлял 2% общей численности занятых. А сегодня аппарат управления по 89 субъектам Российской

Федерации возрос с 2 до 10 раз. Приведу конкретные цифры только по одному региону — Алтайскому краю. В 1990 г. численность занятых в аппарате государственного управления составляла 18,7 тыс. чел., а в 1994 г. — 32,2 тыс. чел., то есть возросла в 1,8 раза. И данная тенденция проявляется при неуклонном сокращении общей численности занятых в народном хозяйстве, с 1268,2 до 1065,4 тыс. чел. Наличие такого аппарата управления не под силу нашим законопослушным налогоплательщикам, они уже не выдерживают этого ярма. Налоги платят, а заработной платы не получают. При сохранении такой тенденции финансовое состояние страны будет еще более ухудшаться. Таковы экономические законы, и ими пренебрегать никак нельзя.

Рост аппарата управления ни в коей мере не сопровождается квалифицированным подбором кадров. Управляют нами и экономикой в целом кто угодно, но не профессионалы: историки, учителя, пожарники, сантехники, специалисты сельского хозяйства, технократы разных специальностей. Следуя закону Паркинсона, чем больше аппарат управления, тем хуже управляемость и конечные результаты деятельности. Приведу пример. На волне “демократических преобразований” мой любимый университет делегировал в аппарат управления администрации 6 научных работников (юристы, историки, экономист), а результат оказался плачевный, 90% из делегированных не справлялись со своими функциональными обязанностями и были вынуждены покинуть органы управления. Почему? Да лишь потому, что ни один из них не имел практического опыта управления людьми на производстве. Ярким подтверждением такого мнения являются “великие” управленцы-менеджеры: Гайдар, Явлинский, Федоров, которые вынуждены были уйти в отставку. А вернее, их “ушли” в отставку.

Хочу привести еще один пример, свидетельствующий о том, что разбухание аппарата управления не может привести к положительным результатам не только потому, что не выдержит налогоплательщик, а потому, что при таком громоздком аппарате нельзя эффективно управлять, так как решение, принимаемое наверху, имеет длин-

ную дистанцию его движения за счет всевозможных согласований и утрясок.

Исходя из апробированного на практике закона Паркинсона можно сделать главный вывод, что растущая пирамида аппарата управления ни в коей мере не связана с ростом или уменьшением объема выполняемых работ. И пока не придумано инструментария, способного разуверить сомневающихся в этом. Как при социализме, так и в эпоху новых демократических преобразований делалось немало попыток опровергнуть этот закон путем неоднократных указов и постановлений по сокращению штатов аппарата управления, но, как видим, из этого ничего не вышло. И уж, как мне представляется, никакими экономическими законами нельзя объяснить ситуацию, когда на содержание аппарата управления России ежегодно выделяются из бюджета суммы, превышающие затраты на содержание нескольких жизненно важных отраслей (наука, образование). Например, на эти цели в 1995 г. было затрачено 3,2 трлн руб. Но этого оказалось недостаточно, так как в 1996 г. на содержание аппарата было выделено около 8 трлн руб., то есть затраты возросли в 2,4 раза. Как видим, для чиновников деньги находятся, а для учителя школы или научного работника их нет. Несмотря на то, что я сказал о необходимости данного положения никакими экономическими законами, я как бы вошел в противоречие с законом Паркинсона, руководствуясь лишь тем, что законы не вечны и они могут изменяться, но для этого нужны новые открытия. А пока налогоплательщики несут это бремя...

Не хочу, чтобы меня обвинили в односторонней оценке происходящих в России процессов, особенно в той части, где я утверждаю, что кадровый потенциал менеджеров России на всех уровнях управления экономикой пока не соответствует требованиям сегодняшнего дня, не отрицая вместе с тем, что наша страна по-прежнему располагает достаточно квалифицированным кадровым потенциалом практически по всем отраслям народного хозяйства. Тогда возникает еще один вопрос: так в чем состоят основные причины слабого управления экономикой? И как нам надо управлять экономикой в будущем? Наконец, кто будет управлять экономикой?

Сейчас стало очевидным, что кардинальные изменения в сфере жизни российского общества сформировали очень сложные условия для принятия эффективных реше-

ний, выработки стратегических направлений развития. Очевидным стало и другое: слепо копированные и перенесенные в нашу реальную жизнь японские, китайские, польские, германские модели управления в России не адаптировались и не принесли желаемых результатов. Следовательно, Россия должна (обязана) искать и апробировать на практике свои методы управления экономикой, но для этого нужен новый кадровый потенциал, владеющий широким кругозором, знающий разные типы социального и экономического устройства общества. Но где взять такие кадры менеджеров? Ответ однозначен. Надо готовить менеджеров с новым мышлением.

### **Как готовят менеджеров в университетах Западной Европы и Америки**

Успешное, но не бескризисное развитие экономики в индустриально развитых странах базируется на отточенной за многие годы конкурентной борьбе механизмов и моделей управления, соответствующих определенным условиям, характерным для каждой страны и конкретно отдельной фирмы.

Свои размышления о качестве подготовки менеджеров в зарубежных университетах и колледжах я буду аргументировать исходя из конкретно виденного мною за время пребывания за рубежом и знакомства с системами подготовки в высших учебных заведениях, а также накопленного опыта. Прежде всего хочу поставить вопрос, который сегодня многих волнует: где лучше готовят менеджеров — на Западе или у нас?

Вопрос этот я поставил лишь потому, что в последние годы многие оппоненты перечеркивают начисто достижения нашей высшей школы в области подготовки кадров вообще и, следовательно, менеджеров. Не могу согласиться с такой обвальная оценкой, так как большинство наших специалистов в области физики, математики успешно работают в США, Германии, Израиле и других зарубежных странах. Причем удельный вес специалистов, выпущенных в СССР и работающих в этих странах, составляет в отдельных случаях от 20 до 40% от специалистов этого профиля в данной стране. Из этого можно сделать вывод, что критика нашего образования, мягко говоря, несостоятельна. Это можно проиллюстрировать на следующих примерах. В стенах нашего университета выступало не так уж мало ведущих профессоров ряда

стран. Не буду злоупотреблять их перечислением, а приведу лишь один характерный пример. Так, в ходе выступления перед экономистами-менеджерами и преподавателями экономического факультета директору Питтсбургского института менеджмента был задан вопрос: как он оценивает уровень подготовки менеджеров в России? Ролан Нолан однозначно оценил ее как достаточно высокую. Он также дал высокую оценку и русским студентам, обучающимся в Питтсбургском институте менеджмента, отметив, что они на голову выше студентов данного института.

Не хотелось бы обольщаться данной оценкой, так как проблем в подготовке кадров менеджеров не так уж мало как в вузах Запада, так и у нас, в России. Очевидно, будет целесообразно остановиться на некоторых особенностях подготовки менеджеров у них и у нас.

**Особенность первая.** Система подготовки менеджеров на Западе сориентирована на широкую интеграцию и обмен студентами и преподавателями между вузами на основе унифицированных учебных программ. Такой подход позволяет по желанию проходить обучение не только в том вузе или колледже, в который студент поступал, но и в любом вузе другого государства. Примечательно, что поступлению в вуз предшествует, как правило, двухлетняя подготовка в экономическом лицее.

**Особенность вторая.** В ряде университетов, готовящих менеджеров, поступающие не сдают вступительных экзаменов, а зачисляются в зависимости от квоты, установленной конкретным университетом или колледжем. На первых двух курсах осуществляется базовая теоретическая подготовка, после окончания которой студенты сдают письменные экзамены и зачисляются на конкретную специализацию в соответствии с собственными желаниями. Именно такой подход позволяет бакалаврам и магистрам занимать соответствующую уровню своего образования должность.

**Особенность третья.** Ранее действующий порядок распределения выпускников в СССР, как нам известно, был централизованным, и выпускник вуза должен был выбирать предстоящее место работы, где обязан был отработать 3 года. Если выпускник отказывался от распределения, то к нему применялись меры в соответствии с законодательством.

Диаметрально противоположный подход в вузах западных стран диктуется функ-

ционированием рыночных отношений. Ответственность за распределение, профессиональный и должностной рост берет на себя непосредственно руководство факультета, который подготовил менеджера или другого специалиста. В сущности, судьба специалиста отслеживается в течение нескольких лет. Если специалист не нашел своего места на рынке труда, то дается оценка деятельности преподавателя, подготовившего его.

**Особенность четвертая.** С моей точки зрения, эта проблема наиболее актуальна, так как она касается финансирования вузов и колледжей. У нас финансирование подготовки менеджеров и других специалистов осуществляется преимущественно из государственного бюджета и частично за счет платного обучения по дополнительному набору сверх установленных министерством контрольных цифр приема (25%).

В вузах Запада в основном осуществляется платное обучение, но используются и другие источники финансирования: за счет спонсоров, а также путем предоставления вузам льгот со стороны государства в части уменьшения налоговых отчислений или полного освобождения от налогов.

Финансирование таких вузов может носить принудительный характер, с помощью отчислений от прибыли предприятий различных форм собственности. В зависимости от качества подготовки специалистов для конкретной организации или фирмы, она перечисляет денежные средства не в бюджет государства или муниципального органа управления, а конкретному вузу по выбору. Такая финансовая поддержка вузов за счет фирм и организаций заслуживает самой положительной оценки. Нынешняя система финансирования вузов России обеспечивается, как максимум, только на 50%. Плюс к этому вузы несут непосильное налоговое бремя, которое ведет к разрушению действующей системы образования в России. Затраты же на образование в ведущих в индустриальном отношении странах из года в год возрастают.

**Особенность пятая.** В большинстве вузов Запада и Востока действует, с моей точки зрения, четкая система хозрасчета среди вузов и факультетов, базирующаяся на предоставлении прав юридического лица, которые предусматривают потенциальную доходность этих структурных подразделений, степень ответственности за правильное расходование средств и высокое качество подготовки менеджеров.

Относительно нашей системы вузовского образования можно сказать, что она в основном сохраняет традиционную централизованную систему управления образованием с отдельными фрагментами юридической самостоятельности в негосударственных структурах образования.

**Особенность шестая.** Высокое качество подготовки менеджеров гарантируется высокоэффективной системой мотивации профессорско-преподавательского состава вузов. Средняя заработная плата, допустим, профессора за выполнение месячной учебной нагрузки составляет 2500-4000 долларов, плюс к этому он получает серьезную добавку за проведенные научные исследования.

Проблема мотивации профессорско-преподавательского состава вузов России остается самой неразрешимой, несмотря на неоднократные заявления со стороны правительства и президента, что положение это будет изменено к лучшему. Но заявления эти остаются декларативными и не подтверждаются конкретными действиями.

#### **Кто и как готовит менеджеров в университетах России?**

Вот что надо отметить. Сегодня в университетах России работают либо исключительно преданные своему делу профессора и молодые преподаватели, либо те, кто не решается (хотя и готов это сделать при благоприятном стечении обстоятельств) поменять работу в вузе на место работы в коммерческих структурах. За последние четыре года ЭФ АГУ покинули 18 доцентов, перешедших в эти структуры. Пополнение же преподавательского состава осуществляется за счет оканчивающих аспирантуру и выпускников университетов, но, как говорится, весьма недостаточно и с большим скрипом. И прямо надо сказать: стареют профессора, опытные преподаватели, а кадровый потенциал высшей школы теряет прежний уровень и не имеет четкой перспективы. А это сказывается уже на экономике страны, создавая все новые и новые проблемы развития рыночных отношений. И чтобы положение действительно поправить, заставить экономику эффективно работать, нужна радикальная ломка системы подготовки менеджеров в российских вузах. Ибо в этом — основа основ. И сердцевиной системы экономической университетской подготовки должна стать интеграция образовательного процесса с ориентацией на наиболее развитые образовательные системы за-

рубежных стран. Нет, это не дань новой моде, а самая насущная и объективная необходимость. Считаю важным и выделение из системы общего экономического образования направления “менеджмент”, способствующего не только освоению теоретических концепций, но и приобретению более глубоких профессиональных знаний. Иными словами, нужна новая концепция многоуровневого образования менеджера. И рано или поздно, но мы к этому придем. И уже делаем в этом направлении первые шаги.

#### **Многоуровневая система подготовки управленцев. Суть и проблемы**

Трудно было перейти к новой интегрированной и многоуровневой концепции образования. Не скрою, что новое всегда встречает сопротивление и непризнание в любой среде, не исключая и высшую школу, так как выработанные годами стереотипы, базирующиеся на идеологических постулатах, действительно, очень трудно преодолеть. И все-таки необходимость интеграции высшего образования, а не ее замкнутость и послужили той основой перехода к системе многоуровневого образования. Однако переход к многоуровневому образованию породил много неясных вопросов, которые требовали аргументированных ответов. Начну с главного: что представляет собой система многоуровневого образования? И какими нормативными документами она регулируется? Прежде всего многоуровневая система подготовки менеджеров, как и других специалистов, включает в себя несколько ступеней, предшествующих выдаче диплома:

- общее среднее или профессиональное среднее образование, включая лицейные классы;
- университетское образование, включающее в себя три ступени (подготовка бакалавров, специалистов и магистров);
- последипломное образование и повышение квалификации.

Регулируется многоуровневая система образования соответствующими образовательными стандартами по направлениям подготовки, которые включают в себя определенный перечень методов преподавания, контроля знаний и обязательное внедрение новых технологий, способствующих самостоятельной работе студентов. Примечательно, что новая система подготовки кадров предусматривает варианты определенной гибкости и целевой направленности получения знаний.

Не буду затрагивать проблемы средней школы, являющейся первой ступенью в многоуровневой системе подготовки менеджера, это, как говорится, не мой объект исследования, за исключением подготовки выпускников лицейных классов.

### **Бакалавр-менеджер: что это такое?**

Вопрос, поставленный в подзаголовке, интересует не только родителей, студентов, но и непосредственных потребителей – руководителей предприятий, НИИ, органов муниципального управления. Попытаюсь коротко прокомментировать это понятие.

*Во-первых*, сегодня пока не разработан единый тарифно-квалификационный справочник, где бы были изложены квалификационные требования для бакалавра.

*Во-вторых*, руководители предприятий разных организационно-правовых форм собственности также пока не знают, на какую должность может претендовать бакалавр-менеджер.

*В-третьих*, думается, что в ближайшее время данная проблема будет снята, а сам бакалавр-менеджер станет успешно выполнять функции, как и сегодняшние менеджеры, по управлению структурными подразделениями и другими организациями любых форм собственности.

Государственный стандарт предусматривает общую характеристику подготовки, а также требования к уровню подготовки; по циклу гуманитарного образования; по циклу математических и естественных дисциплин; по циклу общепрофессиональных и социальных дисциплин.

Обязательный минимум содержания образовательной программы включает в себя большое количество дисциплин (философия, иностранный язык, культурология, история, право, социология, политология, педагогика и психология, математика и информатика, экономическая теория, история экономических учений, статистика, бухгалтер, финансы и кредит, менеджмент, экономика и социология труда, мировая экономика, маркетинг, исследование систем управления, управление персоналом, стратегический, инновационный менеджмент, теория организации, организационное поведение, разработка управленческих решений), плюс к этому предусматриваются дополнительные дисциплины специализации. Окончившим полный образовательный цикл будет выдаваться диплом государственного образца. Насколько этот диплом будет конвертируемым, покажут время и реальная практика.

А как быть с ныне действующей системой подготовки (пятилетней)? Она сохраняется, и при окончании будет выдаваться диплом обычного образца. Непрерывность системы подготовки предусматривает и гарантирует бакалавру возможность продолжать обучение в университете, если он закончил бакалавриат с оценками “хорошо” и “отлично”. Следующей ступенью будет магистратура.

### **Магистратура**

Одним из главных принципов обучения магистров является подготовка их для конкретных областей экономики и управления. Возможность дальнейшего обучения имеют не только бакалавры, но и другие дипломированные специалисты. Магистерская подготовка призвана решать две задачи: углубленная специализированная подготовка, профессиональная подготовка на базе высшего экономического или управленческого образования; специальная профессиональная подготовка на базе высшего неэкономического образования. Исходя из поставленных задач определяется срок магистерской подготовки. В первом случае для экономистов и управленцев он должен быть 1,5-2 года, во втором – 2-2,5 года.

К числу основных направлений магистерской подготовки мои коллеги из МГУ относят такие направления, как экономическая теория, государственная политика и управление, международная экономика и управление, деловое администрирование, международный бизнес, государственное управление. Для практической реализации концепции магистерской подготовки каждый вуз разрабатывает свои учебные планы, которые утверждаются Министерством общего и профессионального образования РФ. В эти планы должны быть обязательно включены три блока дисциплин: фундаментальные образовательные и общеэкономические дисциплины, обязательные для всех обучающихся на магистерских программах; обязательные фундаментальные дисциплины конкретного направления; дисциплины специализации.

Магистерские программы разрабатываются как для очной, так и для вечерней и заочной форм обучения. Каждая из перечисленных программ предусматривает свои сроки обучения в зависимости от стартовой подготовки абитуриентов. Следовательно, каждый студент должен обучаться по строго индивидуальному плану, разрабатываемому научным руководителем, в котором

может предусматриваться и сдача кандидатских экзаменов по иностранному языку, философии, менеджменту.

А нужно ли вводить возрастной ценз для поступающих в магистратуру? Мне представляется, что такое ограничение необходимо только для очной формы подготовки, допустим, 40 лет, а по другим формам ограничений быть не должно. Более того, желательно, чтобы поступлению в магистратуру предшествовал опыт работы на предприятиях разных форм собственности, в высшей школе, НИИ.

Квалификационные требования для поступления в магистратуру могут быть комплексными и учитывать качественную оценку обучения в бакалавриате (средний балл, оценка выпускной работы, дополнительное тестирование или собеседование). Лица, успешно закончившие магистратуру и сдавшие кандидатские экзамены, автоматически зачисляются в аспирантуру с укороченным сроком обучения, допустим, 2 года, который отводится для написания кандидатской диссертации. Как видим, нестандартные подходы к магистерской подготовке создают новые предпосылки и стимулы для обучения по проблемам управления.

Особое место в системе многоуровневой подготовки кадров менеджеров должно быть отведено интеграции обучения, то есть непрерывному обмену преподавателей и студентов между вузами России и зарубежных стран. По известным причинам такие связи в недалеком прошлом носили эпизодический характер, и возможность обучения в ведущих вузах западных стран получали исключительно дети работников партноменклатуры. А как обстоят дела сегодня?

### **О зарубежных связях**

Зарубежные связи с университетами Европы, Азии и США мы начали осуществлять с 1991 г. Спустя некоторое время факультет подписал меморандумы (договоры) о сотрудничестве с двумя корейскими вузами, с университетом им. А. Гумбольта (Германия), с Центром экономических исследований провинции Лиолян (КНР), фирмой "Меркаса" (Испания), университетами Св. Томаса из штата Мэн (США), с Оксфордским университетом (Англия), центром технического содействия ТАСИС (Брюссель), со школой бизнеса г. Портленд (США).

Сотрудничество осуществляется по следующим направлениям:

– проведение совместных исследований;

- обмен преподавателями и студентами;
- организация совместных публикаций;
- проведение совместных стажировок, научно-практических конференций, симпозиумов, научных и научно-методических школ;
- обмен литературными источниками;
- создание банка данных педагогической и научно-технической информации, распространение и использование передового опыта, программных методов и технологий обучения;
- проведение совместных олимпиад и конкурсов.

Исходя из указанных направлений творческого сотрудничества на факультете прошли обучение 3 студента университета им. Гумбольта (Андре Рибольд, Маттиас Каркушке, Марко Элерт), которые выразили достаточно лестное впечатление о преподавателях ЭФ, учебном процессе и нашем гостеприимстве. В свою очередь, студенты экономического факультета в настоящее время обучаются в университетах Англии, США, Германии, Израиля. Думается, что такой обмен студентами приносит несомненную пользу. Однако наши контакты с зарубежными университетами сдерживаются из-за плохой подготовки по английскому языку. Приглашений в настоящее время более чем достаточно.

В период перехода к рыночным отношениям особо обострилась проблема взаимного обмена преподавателями. Наши попытки установления более действенных контактов с зарубежными университетами наталкиваются не только на языковой барьер, но и на финансовые возможности нашего университета. Если поездки наших преподавателей для повышения квалификации за рубежом фактически единичны, то к нам часто приезжают зарубежные преподаватели. Достаточно сказать, что за последние годы у нас побывали в гостях и выступали перед преподавателями и студентами: Р. Саливан, зав. кафедрой маркетинга из университета Св. Томаса (США); Л. Ландетен, доцент кафедры маркетинга и менеджмента (США), Видоил Делес Таскон (Испания), Ролан Нолан, директор института менеджмента Питтсбургского университета (США), Джон Томмсон, научный консультант сервисной организации (Канада), Уил Сандерс, зам. председателя консорциума американских колледжей (США), Тан Сюэ Хэ, зав. отделом торговли Тарабайского округа (КНР), 6 профессоров Портлендского университета.

Критически оценивая наши связи с зарубежными вузами и научно-исследовательскими организациями, можно без натяжки сказать, что они пока весьма удовлетворительны, а в дальнейшем укрепление этих связей будет всецело зависеть от совместных усилий всего коллектива экономического факультета.

Многоуровневая система подготовки кадров менеджеров немыслима без наличия собственной аспирантуры и подготовки кадров высшей квалификации. По известным всем причинам обучение в аспирантуре столичных вузов сегодня весьма и весьма обременительно с точки зрения финансовых возможностей аспирантов. Это побудило открыть собственную аспирантуру по эко-

номике и менеджменту, в которой уже сегодня обучается 23 аспиранта из России и зарубежных стран, а также соискатели, работающие в качестве менеджеров на предприятиях разных организационно-правовых форм собственности Алтайского края.

Процесс многоуровневого образования завершается не только окончанием аспирантуры, но и защитой кандидатских диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Но для этого нужен диссертационный совет. Впервые решением ВАК Российской Федерации такой совет открыт на экономическом факультете по специальностям “менеджмент” и “экономика труда”.