

Васюков И.Л., Череповецкий государственный университет

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСНОГО ПОДХОДА (ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ) ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРОВ В УСЛОВИЯХ ВУЗА

В настоящее время в России и СНГ происходит то, что лет двадцать – тридцать назад на Западе называли не иначе как «революция менеджеров». Буквально во всех сферах нашей жизни – будь то экономика, политика, промышленность, малый и средний бизнес, культура, образование и т.д. – принципиально меняется взгляд на управление и профессиональную прослойку людей, ее осуществляющих. Уже считается банальной истиной мнение о том, что наиболее эффективные инвестиции, которые может позволить себе то или иное предприятия или организация, – это инвестиции в развитие своих руководителей. На рынке труда в России профессия менеджера, особенно имеющего опыт работы в крупных процветающих организациях, – самая престижная и оплачиваемая.

Вместе с тем наряду с очевидной ценностью для новых постсоветских реалий квалифицированного менеджмента и менеджеров для экономики, политики, бизнеса, культуры, образования становится очевидным тот факт, что самый значительный, «прорывной» вклад в развитие тех или иных отраслей и сфер жизни создают не столько люди, которые имеют соответствующий управленческий профиль, высокую квалификацию, опыт, или, как сейчас становится модным говорить, – профессиональные компетенции, сколько люди, еще и способные взять на себя дополнительную ответственность за решение тех или иных трудных или плохоразрешимых проблем, действовать в условиях неопределенности, сформулировать новую идею решения, выстроить программу, увлечь ею коллектив, сформировать команду единомышленников и повести их за собой.

В данном случае мы говорим о лидерах, о лидерском потенциале нашей экономики, бизнеса, политики, культуры, образования. Можно с большой долей уверенности утверждать, что среди всех дефицитов, которые испытывают сейчас Россия и страны СНГ, самым большим является дефицит именно таких людей.

В то же время надо понимать, что сами лидеры ниоткуда не возьмутся. А в наших странах принято иногда считать, что сама жизнь народа, когда того требуют обстоятельства, способна в трудных случаях выдвинуть из своих рядов подобного рода людей. Мол, попади та же Россия в невыносимые обстоятельства и, вот тебе, пожалуйста, на авансцену истории выдвигаются такие люди, как Минин и Пожарский, Петр I, Суворов, Жуков и т.д. и т.п. Но это все мифология, если не сказать больше – стремление избежать ответственности за настоящее, желая собственные чудовищные минусы, недостатки обратить в некие достоинства, в плюсы.

Лидерство можно назвать высшим пилотажем в управлении, переходящим в разряд искусства. Как показывают история и практика, менеджер и лидер не одно и то же понятие. В основе – различный характер взаимодействия с подчиненными. В зависимости от того, какой тип преобладает, можно говорить о стиле лидерства, т.е. о степени влияния руководителя. За последние 100 лет сложились три парадигмы взаимодействия с человеком: императивная, манипулятивная и диалоговая, развивающая. Человек из объекта воздействия становится субъектом, партнером по интересам. Все концепции поведенческого направления в менеджменте (особенно с 80-х годов) развернуты в сторону развивающего взаимодействия. «Проблема подготовки менеджеров – есть проблема подготовки лидеров и именно здесь необходимо искать пути развития качества управленческого образования» (1, 7). Эту крылатую фразу можно повернуть и обратным образом. Она может звучать уже и так: «Проблема подготовки лидеров – есть проблема подготовки менеджеров», потому что именно через обучение менеджменту и развитие управленческих навыков логичнее всего перейти к формированию феноменов лидерства и лидера.

В настоящее время школы бизнеса всего мира ведут поиск моделей эффективной подготовки менеджеров – лидеров. Проблема заключается в том, что очень трудно ввести в образовательный процесс реальный контекст профессии и, тем более, реальный контекст профессионального лидерства, лидерства вообще. Не случайно во всем мире и у нас в стране создаются корпоративные университеты, одна из важнейших задач которых – готовить именно менеджеров-лидеров.

Хорошее управленческое образование помогает правильно принимать решения. Однако этого недостаточно. Чтобы принять именно правильное, нужно знать ситуацию, иметь определенный опыт решения управленческих задач. Более того, важно еще и иметь дерзость взять на себя риск решения самых трудных, самых неопределенных проблем. Трудно, но, вероятно, можно научить менеджера «выживать» в сложных условиях, если в учебных ситуациях показывать не просто

успешных менеджеров, (успешность ситуативна в условиях динамизма внешней среды), а прежде всего анализировать трудности, проблемы на пути этих менеджеров и способы их решения, а также способы закрепления успеха, развития бизнеса (1, 8). К этим словам можно добавить, что настоящему менеджеру-лидеру необходимо еще и безошибочно видеть источники лидерской позиции того или иного современного преуспевающего менеджера, понимать, за счет чего он выходит в лидеры. И, естественно, критически адаптировать эти лидерские модели поведения, еще обучаясь в стенах вуза той или иной практической деятельности.

Необходимым условием успешности преобразований и реформ в сфере образования является доказательное и прогностически состоятельное обновление ценностно-целевых приоритетов. Без этого нельзя выстроить долговременную политику развития любого образования, разработать надежные критерии его эффективности и качества, предложить работоспособные стратегические идеи и концепции. Приходится признать, что в образовательных стандартах в области менеджмента, к сожалению, целевой блок не обоснован. Он находится на уровне знаний и умений. Говорить же о стандартах в области подготовки менеджеров лидерского плана вообще пока не приходится. Поэтому для налаживания действительно качественного образования менеджеров-лидеров необходимо определиться с методологией обоснования ценностей и целей. Однако имеется ли такая адекватная сегодняшнему дню методология? На наш взгляд, есть такая методологическая основа, а именно ресурсный подход, который разрабатывается вот уже в течение нескольких лет на кафедре менеджмента Череповецкого государственного университета.

Корни ресурсного подхода лежат в нескольких областях: прежде всего, в гуманистической психологии, а также в синергетике как междисциплинарной области, изучающей процессы развития в условиях неустойчивой внешней среды и в ресурсной концепции стратегического управления.

Ресурсная концепция как концепция стратегического управления стала доминировать

с 1990г. Стержневые ее понятия (ресурсы, компетенции, способности) вызрели на основе синтеза экономической, организационной и управленческой наук. Интеллектуальные корни этой концепции обнаруживаются в классических работах по экономической теории прибыли и конкуренции, стратегии фирм. Большое значение для вызревания ресурсной концепции как альтернативы школы позиционирования М. Портера имело развитие экономической теории организации.

По-новому трактуется в ресурсной концепции и сущность стратегического управления. Ранее его смысл виделся в оптимальной состыковке фирмы с ее специфической внешней средой, т.е. концепция стратегий была реактивной. В ресурсном подходе она стала проактивной, поскольку теперь от фирмы требовались опережающее создание и развитие уникальных ресурсов и способностей. Содержанием успешных стратегий стало считаться не подавление любой ценой соперника в рыночной конкуренции, а создание собственных трудно копируемых другими фирмами организационных компетенций как залога лидерства в бизнесе, которые получили название ключевых. В литературе по управлению знаниями ресурсный подход приобрел синонимичное название концепции интеллектуального потенциала фирмы.

Идея о том, что главным активом фирмы является ее «ключевая компетенция», в дальнейшем получила развитие в концепциях «конкуренция за будущее (2002)» и «стратегии как революции (2002)». В работах многих видных ученых конкретизируются такие понятия, как ресурс, динамическая способность, ключевая компетенция.

Логика ресурсного подхода, исходящего из приоритета создания и поддержания уникальности ресурсов и ключевых компетенций, нашла, к сожалению, отражение лишь в немногих публикациях отечественных ученых и совершенно не нашла никакого отражения в работах психологов.

Однако именно с ресурсных позиций (хотя и не всегда очевидно) рассуждают о человеке ученые, стоящие на позициях гуманистической психологии. Концепция самоактуализирующейся личности А. Маслоу – не что

иное, как взгляд на человека с позиций ресурсного подхода. Эта и другие концепции личности, взращенные в рамках гуманистической психологии, ориентирует нас на то, что иерархически высшие ценности и цели образования менеджера современного лидерского типа должны восходить к высшим человеческим приоритетам. Только на таком смыслообразующем уровне можно оценивать его истинную эффективность.

Метацелью (т.е. надпредметной целью) в образовании менеджеров – лидеров является цель жизненной самореализации, состоящая в том, чтобы принести максимально возможную пользу самому себе, близким, своей фирме, обществу, человеческой цивилизации. *В связи с этим приоритетность ресурсного подхода в условиях нестабильности внешней среды заключается в том, что жестко определить желаемый результат (тот, который хочет иметь, например, государство) невозможно.* Нельзя ориентироваться по заданным образцам на конечный результат (что и подтверждают все извне заданные образовательные стандарты подготовки менеджеров). По отношению к студенту как развивающейся системе их не может быть! (Учебный план, как утверждает Г.М. Тюлю, должен иметь инвариант, вариативные личностные элементы и меняться в течение 5 лет). В этой связи имеет смысл говорить об устойчивости целесообразной направленности развития. При таком подходе знания и умения не есть цель, это лишь средство для становления и развития менеджера, лидера, а также менеджера-лидера.

Каким же образом необходимо выстроить содержание профессионального образования менеджера в вузе?

Анализ работ в области методологии образования (Б.С. Гершунский, В.В. Краевский, А.В. Хуторской, Е.В. Бондаревский и др.), осуществленный Г.М. Тюлю, позволяет выделить следующие этапы проектирования.

1. Обоснование высших ценностей современного и будущего образования. Иерархически высшие ценности и метацели образования должны восходить к высшим человеческим стремлениям и смыслам. Одной из них может стать жизненная самореализация.

Ведь смысл жизни человека, как уже было сказано, состоит в том, что принести максимально возможную пользу самому себе, своим близким, обществу, в котором он живет, человеческой цивилизации...

2. Выделение в содержании образования надпредметных образовательных областей, компетенций, идеология формирования которых строится от потребителя и от личности. На кафедре менеджмента ЧГУ начата разработка такого подхода. Первоначально данная работа связывалась с проблемой оценки качества подготовки менеджеров. Были выделены следующие области ключевых компетенций: образовательная, личностно-индивидуальная, специальная, социально-лидерская.

Компетенции менеджера

Образовательные:

1. Работа с разными источниками информации.

2. Владение не менее 1–2 иностранными языками.

3. Интеллектуальные способности и интеллектуальная свобода личности.

4. Сформированность учебной деятельности.

5. Рефлексия интеллектуальная.

6. Образованность и общая культура.

Личностно-индивидуальные:

1. Жизненные ценности.

2. Активность (энергия).

3. Стрессоустойчивость, влияние на сохранение и развитие своего здоровья.

4. Независимость.

5. Нацеленность на результат (хорошие амбиции).

6. Способность к саморазвитию.

7. Уверенность в себе.

8. Рефлексия личностная.

9. Способность (готовность) управлять собой.

10. Эмоциональная культура.

Социально-лидерские:

1. Целеустремленность, воля, профессиональная направленность.

2. Работа в команде.

3. Диалоговый характер взаимодействия.

4. Влияние на других.

5. Социальная ответственность.

6. Умение выступать публично.

7. Видение новых целей и идей.

8. Рефлексия (ценностная и коммуникативная).

Специальные (ключевые компетенции в области профессиональных знаний и умений):

1. Понимание бизнеса, способов анализа и оценки.

2. Знание объектов управления.

3. Менеджерские функции.

4. Предприимчивость.

5. Инновативность.

6. Системность мышления.

Каждая из областей включает в себя набор компетенций.

Компетенция, в трактовке Г.М. Тюлю, *рассматривается как система базовых характеристик, определяющих профессиональный успех и могущих быть описанными в терминах поведения*, т.е. компетенция *технологична и диагностируема*.

Компетенция в переводе с латинского означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Компетенции включают в себя: знания, способы деятельности, способности, ценности, мотивы. Каждая компетенция реализуется на индивидуально-личностном, личностно-смысловом, операционном, информационном уровнях, что дает основания для их управляемого и самоуправляемого развития. Несомненно, перечень ключевых компетенций нуждается в факторе «осмысления», в экспертной оценке, привязке к специализации, потому что они формируют основание для дальнейшего проектирования содержания образования менеджеров.

3. Ключевые компетенции конкретизируются на уровне образовательных областей, т.е. на уровне образовательного стандарта. В связи с этим необходима работа по согласованию вкладов различных образовательных областей в общий набор ключевых компетенций. Несомненно, реальной организационной формой реализации модели компетенции должен стать блок специализации.

4. Конкретизация происходит и на уровне студента, что находит выражение в вариативности и возможности индивидуализации образовательного процесса. Студент

на протяжении всех лет обучения должен быть включен не только в процесс оценки, но и в проектирование содержания собственного образования, в процесс его организации, контроля и мониторинга.

Профиль ресурсов компетенций будет разным у каждого студента, т.к. на практике имеются разные стартовые площадки, разные возможности. Важно, чтобы и студент, и преподаватель работали на положительной обратной связи, которая позволяет видеть движение, развитие психологических ресурсов студента. Более того, важнейшее значение в качестве источника формирования важнейших ключевых компетенций будущих менеджеров-лидеров, мы придаем так называемой образовательной среде.

Под образовательной средой (Ясвин, 14) в современной науке понимается система влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном содержании. Это означает, что в подготовке менеджеров современного лидерского типа

мы не можем и не должны делать ставку только на технологию или предметную сторону их становления, а обязаны рассматривать ее в максимально широком аспекте образовательной среды, к которой мы можем отнести как ближайшее социальное, предметно-пространственное, символическое окружение, так и дальнейшее окружение, к которому с полным правом можно отнести весь современный мир и всю его историю – вчерашнюю и будущую.

Вместе с тем исследований подобного типа, в которых бы описывались система компетенций современного менеджера-лидера, процесс ее формирования и образовательная среда, служащая источником формирования этих компетенций, нам встречать пока не приходилось. Именно решение проблемы по созданию психологически обеспеченной и обоснованной системы (образовательной среды) подготовки будущих менеджеров-лидеров экономики и бизнеса, образования, культуры мы считаем одним из наиболее важных объектов приложения сил педагогического научного сообщества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тюлю Г.М. Ресурсный подход в профессиональной подготовке менеджеров // Ресурсный подход в подготовке управленческих кадров. Череповец, ЧГУ, 2005.
2. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М.: Смысл, 2001.
3. Гершунский Б.С. Консультация самореализации личности в системе обоснования ценностей и целей образования // Педагогика. 2003. №2.
4. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель личности в системе обоснования ценностей и целей образования // Педагогика. 2003. №10.
5. Краевский В.В., Хуторский А.В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах // Педагогика. 2003. №2.
6. Каталько В.С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий // Вестник СПбГУ. Серия «Менеджмент». 2002. №4.

РЕЗЮМЕ

В настоящее время школы бизнеса всего мира ведут поиск моделей эффективной подготовки менеджеров – лидеров. Проблема заключается в том, что очень трудно ввести в образовательный процесс реальный контекст профессии. И, тем более, реальный контекст профессионального лидерства, лидерства вообще. Акцентируясь на этом вопросе, автор рассматривает пути его решения в условиях высших учебных заведений, одной из важнейших задач которых, была бы подготовка именно менеджеров – лидеров.

SUMMARY

Today business schools around the world are searching for the models of training managers – leaders effectively. The problem is that it is very difficult to introduce real professional context into the educational process. And especially the real context of professional leadership and leadership in general. The author accentuates this problem and examines the methods of solving it in higher educational institutions. The main purpose of these institutions would be the training of managers – leaders.