

О ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЦЕВ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА

В статье обосновывается игромоделирование как эффективная форма подготовки управленцев инновационного типа.

Конкурентоспособность страны и решение существующих социально-экономических проблем напрямую зависят от уровня управленческой элиты. Возникает вопрос: а какой она должна быть?

По мнению одного из руководителей программы, президента Международной методологической ассоциации С.В. Попова, есть три типа управленцев.

Первые – работают в уже сложившихся, стабильных организациях, составляя большинство среди управленческих кадров. Их главной задачей является обеспечение функционирования деятельности организации.

Вторые – работают на стратегическом уровне, определяя политику организации. Их главная задача – организация реализации стратегических норм. Этому почти нигде не учат, таких управленцев каждая крупная организация выращивает, как правило, сама, и они функционируют в уже организованных структурах, со сложившимися правилами игры.

А вот управленцев *третьего типа* очень мало. Как считает генеральный директор МРЦ «Президентская программа» В. Расковалов, профессиональных

управленцев не хватает: их в России насчитывается сейчас всего 1,5 – 2%, а для нормального развития государства необходимо как минимум 15%. Но именно они способствуют развитию бизнеса, региона, страны, работая в абсолютно новых областях. Им приходится самим решать сложные проблемы, принимать точные решения в нестандартных ситуациях и в условиях ограниченной информации и ресурсов, придумывать правила игры, самим, буквально из ничего, складывать организации, самим создавать новые системы, новые направления, в которых и будут работать управленцы первого и второго типа.

«Работа в абсолютно новых областях», «буквально из ничего складывать организации», «создавать новые системы» и т. д. – это все характеристики инновационного управленца. Управленческая элита должна быть способной управлять инновационной деятельностью, так как именно благодаря ей возможно развитие организации, общества, страны.

В современной ситуации есть спрос на управленцев инновационного типа, способных развивать деятельность организации, действовать в условиях



ИВАШКИН Иван Федорович
кандидат философских наук,
доцент, зав. кафедрой ВГМХА



ДАУЗЕ Александра Николаевна
аспирант ВГМХА, специалист филиала
СПбГИЭУ в г. Вологде

абсолютной неопределенности и риска, имеющих системное мышление и т. д. Поскольку естественно одаренных специалистов в этой области недостаточно, то необходимо их специально готовить. Решение проблемы дефицита управленческих кадров инновационного типа становится стратегически важным.

Основным требованием, предъявляемым к управленцам инновационного типа, является профессионализм. Под профессионализмом понимается не только владение профессиональными знаниями, но и наличие способностей использовать их в конкретной ситуации.

От уровня профессионализма в принятии управленческих решений зависит в конечном итоге будущее страны. Поэтому управленца инновационного типа необходимо готовить прежде всего как профессионала, владеющего организованной рефлексивной способностью. Именно благодаря данной способности специалист может спроектировать и реализовать новую деятельность и принять адекватное решение при затруднениях.

Конечно, в России существуют образовательные учреждения по подготовке управленческих кадров. Традиционно подготовка специалистов включает процесс трансляции профессиональных знаний и процесс практики, то есть применения этих знаний в конкретной ситуации. В случае подготовки инновационного управленца такая практика отсутствует, так как для него необходима организация, в которой возможно развитие деятельности. В России большинство организаций находятся либо на стадии становления,

либо на стадии функционирования и только единицы – на этапе развития. Поэтому отсутствие практики – это одна из главных проблем, которая не позволяет вузам готовить профессионалов в области инновационного управления.

Развитие управленческих способностей, а особенно инновационного типа, не так просто, как некоторые считают, но и не сложно, поскольку в настоящее время в России разработаны уникальные образовательные технологии, позволяющие развивать любые способности. Одной из них является игромоделирование.

Игромоделирование, в отличие от традиционного образования, опирается не столько на методiku как норму педагогической деятельности, сколько, главным образом, на интеллектуальные технологии в рамках современной методологии в версиях Г.П. Щедровицкого [1] и О.С. Анисимова [2]. Для того чтобы решить проблему отсутствия практики и сместить акцент с трансляции знаний об управлении на развитие управленческих способностей, необходимо с помощью игромоделирования создать модельную организацию – как особую образовательную площадку.

С учетом специфики подготовки управленцев инновационного типа проектируется модельная организация развивающего, а не функционирующего типа. Обучаемые принимают непосредственное участие в создании такой организации, тренируя свои организаторские и управленческие способности. Особенность модельной организации состоит в том, что она, например, в отличие от деловой игры не ограничивается эпизодическим пребыванием в ситуации предприятия,

не имеет готовых образцов, а выращивается в течение всего времени обучения. Модельная организация вначале создается как система кооперативных деятельностей, и это деятельностное бытие осознается всеми участниками образовательного процесса. Кооперативные отношения между функциональными местами формируют чувство ответственности за свой модельный продукт, поскольку его придется передавать другому специалисту. Участие в становлении, функционировании и развитии деятельности организации позволяет сформировать сплоченную команду, способную решать любые проблемы в пространстве деятельности.

Данная организация, как и любая реальная организация, имеет структуру управления, организационную структуру, положение о деятельности, устав, учредительный договор, трудовой договор, кадровую политику, финансовую стратегию, маркетинговую стратегию, стратегию развития и т. д. И все это проектируют сами обучаемые, приобретая опыт создания инновационной организации и запуска ее в работу.

В модельной организации обучаемые тренируются решать профессиональные задачи и проблемы, ставить цели в своей деятельности, проектировать, моделировать, планировать, принимать решения в экстремальной ситуации, когда нет готовых образцов и прототипов, работать в команде, строить кооперативные связи между собой и пр. Тем самым процесс обучения разворачивается на базе образовательной программы, которая у каждого обуча-

емого своя, но согласованная с образовательными программами других. Таким образом, инновационный управленец уже в процессе обучения осваивает проблемную стратегию, которую в дальнейшем он будет использовать в своей профессиональной деятельности.

Модельная организация является универсальным средством развития управленческих способностей, выступая связующим звеном между теоретическими знаниями и практикой. Она помогает, до вступления в реальную деятельность, потренироваться действовать при встрече с затруднениями, уйти в рефлексию, провести исследование, найти причину и способ выхода из затруднения, используя игромоделирование для проверки предлагаемого способа, и не только приобрести знания, но и научиться их применять, то есть дает возможность развития способностей по разным профессиональным направлениям.

Основные технологические этапы игромодельного обучения можно описать следующим образом.

Включению в процесс создания модельной организации предшествует процедура самоопределения к инновационной деятельности. Ситуация самоопределения призвана показать, что обучаемый требует от себя сам и что из требуемого соответствует его потребностям. Организатору образовательного процесса это позволяет понять, какое функциональное место в модельной организации лучше всего занять обучаемому. Для проведения самоопределения также используется соответствующая концепция. То есть

особенность данного подхода состоит в том, что технологии носят не чисто эмпирический характер, а базируются на современной методологии, и в частности на теории деятельности и языке схематических изображений в рамках этой теории, что позволяет ввести интеллектуальные средства для организации образовательного процесса как кооперативной деятельности учения и обучения и как процесса командообразования.

Затем с самоопределившимися участниками проводится игра на проектирование организации развивающего типа. Данная игра еще не предполагает создания модельной организации как таковой. Целью этой игры является обнаружение затруднений у игроков и разработка первичного проекта, а точнее, прожекта модельной организации. Чтобы ответить на вопрос о том, каковы последствия принятия и реализации решения по созданию модельной организации, игромоделирование используется для целей прогнозирования на базе интеллектуальных технологий. Затем проводится рефлексия на технологической основе и при необходимости вносятся корректировки в проект. За принятием проекта следует организационно-деятельностная игра на основе технологического цикла организации управленческой и исполнительской деятельности. Подобная процедура необходима для того, чтобы в дальнейшем модельную организацию можно было бы зарегистрировать и превратить в реально действующее предприятие. И только после этого модельная организация запускается в процесс реального становления и функционирования.

Именно такая организация выращивалась на протяжении четырех лет в Вологодской молочнохозяйственной академии им. Н.В. Верещагина группой, в которую входили студенты разных специальностей экономического факультета. На базе модельной организации они писали курсовые работы, проходили практику, а в последний год обучения зарегистрировали фирму как общество с ограниченной ответственностью, прошли в ней преддипломную практику и на материалах своей фирмы написали дипломные работы. Как показывает опыт, создание модельной, а потом и реальной организации не только не снижает качество обучения, но, напротив, повышает и успеваемость в целом, и качество курсовых и дипломных работ.

Судя по результатам проведенных исследований, управленцев инновационного типа нужно готовить не массово, а в особым образом организованной малой группе, в которой запускается процесс командообразования. Уже давно известно, что «один в поле не воин», а группа имеет больший потенциал для развития по сравнению с отдельным человеком. Только группа способна в образовательном процессе более адекватно овладеть инновационными формами, чем «одиночка», в значительно меньшие сроки.

Необходимо отметить, что создание в академии модельной организации стало возможным благодаря участию студентов в методологическом движении, изучению языка теории деятельности в учебных модулях, проводимых О.С. Анисимовым, и активной организации работы группы в междомодульном пространстве. На модулях

приобретались способности схемотехники, игромоделирования, рефлексивного анализа, управленческого мышления и т. д. В межмодульном пространстве шла интенсивная проработка и реализация проекта модельной организации, а затем поддержание ее функционирования и развития. Участие в модулях наглядно показало, что только при использовании языка схематических изображений можно спроектировать форму способности и, видя форму, можно развить у будущего управленца любую интеллек-

туальную способность. Схемотехника позволяет спроектировать деятельность, реализовать проект и постоянно удерживать деятельностное пространство в зоне контроля и предвидения возможных затруднений.

Следовательно, образовательный процесс, организованный как кооперативная деятельность в модельной организации, развивает творческие и интеллектуальные способности, повышает активность обучаемых, создавая систему непрерывного и адаптивного перехода от обучения к практике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимов, О.С. Развивающие игры. Игротехника. Методология: В 2-х т. / О.С. Анисимов. – Т. 1. Концептуально-технологические основы. – М., 2006. – 487 с.
2. Щедровицкий, Г.П. Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. – М.: Шк. культ. полит., 1995. – 800 с.