

По чем звонят колокола системы образования проектного управления в России?

Сергей Неизвестный

Введение

Несмотря на интеграционные процессы, вовлекающую Российскую систему высшего профессионального образования (ВПО) в европейскую и мировую систему образования, пока эффективных результатов от этого в практической жизни общества и бизнесе не ощущается. В чем же причины медленно протекающей стандартизации образовательного процесса в России, в частности применения единого европейского подхода, предложенного Болонским движением, использования двухуровневой системы в ВПО России? Почему Российская система ВПО в области проектного управления не вполне эффективно готовит специалистов-профессионалов в этой области? Почему частный бизнес в России не стремится использовать выпускников ВУЗов, но тратя огромные средства, предпочитает самостоятельно воспитывать собственных менеджеров-профессионалов? Почему в России все значимее становится вопрос о корпоративных университетах и внутрифирменных системах образования в области проектного управления?

Некоторые особенности процесса образования в области проектного управления в России

Особенность проектного управления состоит в том, что оно как никакая другая деятельность наиболее тесно связана с практической деятельностью человека.

Отсюда и особые требования и к процессу преподавания и к системе образования в области менеджмента.

Очевидно, что значительную составляющую процесса преподавания должна составлять практическая часть. Причем практические занятия не должны ограничиваться рассмотрением «кейсов», абстрагированных примеров из жизни менеджмента, которые часто в практике системы образования являются маргинальными, вырожденными случаями, либо редко встречающимися в жизни, либо откровенной имитацией, похожей на теоретизирование.

Процесс образования в области проектного управления не может быть подведен к единой «гребенке»: методики преподавания естественнонаучных, гуманитарных дисциплин не подходят один в один к преподаванию дисциплин проектного управления. Более того, методы эффективные на Западе, не всегда являются таковыми в России. В процессе образования в России как нигде особенно велика роль преподавателя, его профессионализм. Большинство выпускников российской системы ВПО ассоциируют свои Alma Mater с конкретными личностями-преподавателями. В значительной степени качество процесса преподавания и качество его результата определяются именно преподавателями.

В отличие от преподавателей большинства других академических дисциплин, преподаватели менеджмента, обеспечивающие хороший профессиональный результат процесса обучения, - это скорее наставники, менеджеры практики. Преподаватели, не практикующие, преподаватели, дающие теоретические знания, абстрагированные знания, как правило, являются поставщиками выпускников ВУЗов в дипломах которых стоит запись «менеджер», но которые не обладают достаточными знаниями и навыками, чтобы в дальнейшем самостоятельно формировать компетенции в области управления

проектами. Т.е. эти преподаватели «выпускают» в свет незрелые, не самостоятельные профессиональные личности.

Нужно ли изобретать велосипед, чтобы уйти от данных недостатков системы образования? История и ближайшая, и далекая показывает какими эффективными методами здесь можно пользоваться. Например, в советской системе образования, да и в значительной степени современной российской, во многих ВУЗах совмещается – преподавательская и практическая деятельность.

В современной России есть ВУЗы, учебные центры, в которых преподаватели менеджмента кроме преподавания, занимаются научной и практической деятельностью.

Однако, такие преподаватели в качестве практической деятельности ограничиваются так называемым консалтингом в области УП. Качество же подобного консалтинга на практике оказывается весьма низким, а сам процесс зачастую лишь дискредитирует проектное управление. В современной России вряд ли можно отнести профессию менеджера звучащей гордо.

В других же видах практического менеджмента, в которых участвуют преподаватели, при формальном положительном результате, проект завершается отрицательным исходом с профессиональной точки зрения.

Как правило, большая часть преподавателей имеют практики в гос.бюджетных организациях или организациях смешанного типа (частный и государственный капитал). В подобных организациях мотивация открытия многих проектов лежит вдалеке от предметной сущности и выражается в необходимости либо освоения бюджета, либо в получении сертификационных документов разного толка (например, соответствие той или иной деятельности, продукта или услуги стандартам ISO или ГОСТам)¹; либо и того и другого в разной пропорции. Таким образом, освоенный бюджет или наличие определенных документов на «выходе» проекта считается положительным критерием успешности проекта, а работа участников, включая преподавателей, считается так же профессионально успешной. Чему может научить такой «преподаватель» в области проектного управления? Чему может научить такая система образования?

Очевидно, что качество системы образования в области менеджмента и академического и прикладного ВУЗовского и специализированного (сертификационного и вторичного высшего) опосредовано зависит от качества мотивации корпуса сотрудников бюджетной сферы, мотивации сотрудников смешанных типов предприятий, поскольку выпускники этих учебных заведений в основном уходят на данные предприятия. Под качеством мотивации здесь имеется ввиду ориентация на так называемое «освоение бюджета», что само по себе и с точки зрения экономики, и с точки зрения здравого смысла выглядит, по меньшей мере, странным. Логика экономного отношения к финансовым средствам и другим ресурсам, приводит к тому, что сотрудники должны мотивироваться на успешное и качественное достижение результата процесса, проекта при минимуме затрат ресурсов. Т.е. вместо того, чтобы мотивировать сотрудников на экономию ресурсов, сложившаяся система мотивирует их на скорейшее израсходование². Одна из скрытых причин данного явления уходит к внутреннему отношению многих государственных чиновников России к ресурсам, как не имеющим границ (среди них бытует выражение: «Велика Россия, запасы ее неисчерпаемы»). Это отношение в корне противоречит сущности проектного подхода, который в основе своей имеет работу именно с ограниченными ресурсами: временем,

¹ Какова практическая процедура получения подавляющего количества сертификатов в современной России – здесь объяснять также излишне.

² В этой связи интересен исторический факт. Во время поднятия целины в 1950-е годы успешность работы трактористов, пахавших землю, оценивалось количеством израсходованного горючего. К чему это привело – не трудно догадаться.

бюджетом, материально-технической базой, людскими и др. До тех пор пока мы не осознаем ограниченность ресурсов, пока мы не перестроим мотивацию в работе государственных чиновников, говорить о качестве менеджеров и системы образования в менеджменте современной России можно лишь в значительной степени формально.

Что же касается потребности в менеджерах сугубо частного бизнеса, то она, как правило, реализуется посредством воспитания своих кадров или перевоспитания выпускников учебных заведений. При чем, это перевоспитание начинается уже с первой фразы знакомства: - «Забудьте все, чему вас учили до этого!»

Таким образом, современная система образования России в области менеджмента в значительной степени работает лишь на формальную составляющую: дать выпускнику «корочки». И процесс этот дошел до того, что многие учащиеся, понимая, что их ждет впереди, вообще не посещая занятий, умудряются получать эти «корочки». Такая система образования в значительной степени дискредитирует и менеджмент, и самому профессию менеджера как таковую. Вот «по чем звонят колокола» в системе образования современной России в области менеджмента!

Двухуровневая система образования

С начала Болонского процесса в России начинается реформа системы образования в сторону двухуровневой системы образования. Однако благие намерения российских госчиновников активизировать переход на двухуровневую систему (а именно в этом они видят основу процесса интеграции в Европейскую систему высшего образования) в силу их неподготовленности и неучета реалий ситуации в России пока не нашли понимания в основной среде российской высшего образования.

Несмотря на то, что во многих ВУЗах России уже около 10 лет идет подготовка бакалавров и магистров, практическая потребность в бакалаврах отсутствует. В России бакалавр воспринимается как недоучка, дилетант, антипод профессионала.

Бакалавр в менеджменте России не востребован и пока двухуровневая система образования в менеджменте проектов не приживается. Одна из глубинных причин этого заключается в том, что важнейшей основой менеджмента в России является логика умолчания: логика по которой менеджер, хорошо зная особенности, потребности и внутренние мотивационные поведенческие аспекты руководства, не задавая лишних вопросов, не фиксируя все обстоятельства ведения делопроизводства, проекта, бизнеса на бумаге, реализует ожидания руководства по умолчанию. Логика умолчания требует основательного глубокого и серьезного погружения в реалии среды менеджмента. К управлению важным проектом выпускника, магистра, без соответствующей практики на предприятии, не допустят. Тем более бакалавра. В России менеджером профессионалом считается тот специалист, который по умолчанию понимает руководство, суть задачи, с полуслова и выполняет задачу так, как ожидает ее выполнения руководство. Что же касается стандартов, то они для российского менеджмента вторичны. Истинные, внутренние (скрытые) пожелания руководства в российском менеджменте – первичны. Пока же логику умолчания в российских ВУЗах не преподают, но ее хорошо преподают по умолчанию в реальных условиях ведения бизнеса, в практике реализации проектов, именно там и формируются профессиональные компетенции менеджера.

Некоторые тенденции в российской системе образования в области менеджмента

В силу разных обстоятельств у российских работодателей сертификаты в области менеджмента разного рода не пользуются уважением. Более того, наличие большого количества сертификатов у менеджера-соискателя для рачитого опытного руководителя предприятия скорее признак поверхностного отношения к своей профессии. Обычно при приеме на работу такого специалиста основное внимание уделяется проверке практических компетенций и знаний реалий ведения бизнеса в России, а к сертификатам относятся как к красивым этикеткам – не более.

«В России бизнес-образование не является основным источником формирования профессиональной группы менеджеров, а профессиональная власть практикующих менеджеров лишь в небольшой степени опирается на обладание управленцами сертификатов о специальной подготовке» [1].

Попытки перевести российскую систему образования в области менеджмента на европейские рельсы пока заканчиваются внушительными объемами освоенного гос.бюджета без ощутимого влияния на качество процесса обучения.

«Работодатели жалуются, что знания приходящих к ним выпускников даже лучших московских вузов не соответствуют требованиям рынка, и вынуждены создавать собственные корпоративные университеты. По разным данным, бизнес тратит сегодня на переобучение вчерашних выпускников 500 млрд. рублей - вдвое больше, чем все расходы федерального бюджета на высшее образование» [2].

В эффективно работающих небюджетных (негосударственных) организациях в корпоративные университеты, как правило, не приглашаются преподаватели высшей школы. Такие учебные центры комплектуются наставниками, профессионалами-практиками, вышедшими (чаще работающими) из реального бизнеса.

При этом основной акцент наставничества делается на развитии способности самообучаться. В условиях быстро пополняющихся объемов знаний, в условиях, когда способности эрудита уходят на второй план, замещаясь компьютерным инструментарием и технологиями, на первое место выходит способность определять потребности в знаниях, добывать знания, понимать их, классифицировать, анализировать, управлять знаниями.

«Не знание, но упражнение составляет суть всякого обучения», - писал И. Кант.

Фактически профессионал высокого уровня в менеджменте – это всегда самоучка.

В современной России менеджеры-профессионалы зачастую вообще не являются выпускниками специализированных ВУЗов или учебных центров в области менеджмента.

Здесь интересно заметить, что в области банковского менеджмента, проектного менеджмента значительная часть высокопрофессиональных менеджеров современной России не являются выпускниками финансово-экономических ВУЗов или специализированных ВУЗов в области менеджмента, но, выпускниками, казалось бы совсем далеких от этой сферы деятельности технических ВУЗов. Одним из лидеров в этой области является, например, МФТИ. Система образования МФТИ, в основе которой лежат принципы, заложенные П.Л.Капицей, являлась по существу лучшей системой в СССР. «Воспитание творческих способностей в человеке основывается на развитии самостоятельного мышления... Присутствуя на аспирантских экзаменах, я обычно наблюдал, что вузовской профессурой наиболее ценится не тот студент, который более всего понимает, а тот студент, который больше всего знает. А для науки нужны люди, которые прежде всего понимают», - говорил П.Л.Капица [3].

Не знания и проверка способности ставить «птицу» в тестах при получении сертификата «менеджера», но практика в развитии способности самому обретать и применять знания, навыки, опыт, развивать способность самому проводить самооценку – вот что диктуют реалии в становлении профессиональных компетенций менеджера проектов! Вот что диктует здравый смысл, многовековой, тысячелетний опыт проектной деятельности человека!

Системы оценки качества высшего профессионального образования России, как правило, ограничиваются анализом удовлетворенности процессом обучения и оценками выпускных экзаменов преподавателей и студентов. Таким образом, система образования в значительной степени становится замкнутой, «варится в собственном соку» мало развивается и самое главное – плохо удовлетворяет потребности жизни общества, потребности бизнеса.

И дело в том, что жизненный цикл российской системы образования в менеджменте не системный, он не охватывает системно один из важнейших элементов завершающих процесс образования: динамически не учитывает актуальные входные требования тех самых потребностей бизнеса, потребностей общества.

Заключение

В значительной степени система образования, несет ответственность за «некачественный результат», за неэффективные судьбы многих ее выпускников.

Не обладая профессиональными навыками и компетенциями, менеджеры вынуждены прибегать к непрофессиональным инструментам менеджмента, как говорят в России «Брать в руки лом», т.е. недостаток ресурса компетенций компенсируется (чаще замещается) денежным ресурсом – взятками, откатами. В жизни общества уже складывается отношение к данным действиям, как к основному инструментарию современного менеджмента. И система образования в формировании этого имиджа занимает далеко не последнее место.

Литература

1. Абрамов Р.Н., Проекты/Бизнес-образование в России и легитимация власти менеджеров: историко-теоретический анализ, 1998-1999. Центр Социологического образования, <http://www.sociology.ru/oprabr98.html>.
2. Гуриев С., "Мои друзья хоть не в Болонье...", журнал «The New Times», No. 22, 2008, с. 5.
3. Губарев В.С., Прощание с XX веком. Судьба науки и ученых в России, "Наука/Интерпериодика", 1999, с. 316.