

КРЕАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ МЕНЕДЖЕРА

Л.М. Андрюхина



Андрюхина Людмила Михайловна
доктор философских наук, профессор
Уральского гуманитарного института

Актуальность проблемы профессиональной идентичности менеджера определяется как минимум тремя факторами. Первый из них непосредственно связан с особенностями российской ситуации. По результатам исследования ассоциации менеджеров и Научного Центра «Социоэкспресс» института социологии РАН, опубликованного в журнале «Q-мир», в России менеджеры не определились как профессиональная группа. Нет четких критериев (например, наличие диплома менеджера) и социальных качеств, позволяющих решать, кто входит, а кто не входит в эту социальную группу. Наблюдается достаточно большая неоднородность по целому ряду характеристик, гетерогенность сознания и позиций сегодняшней российской управленческой прослойки.

Отсутствие общих социально-идентифицирующих признаков свидетельствует о преобладании индивидуальных локальных практик самоидентификации – что само по себе говорит не только о малой «толщине» и «мощности» менеджерского слоя, но и составляет большие трудности социального воспроизводства и пополнения этого слоя уже в силу отсутствия заявленных в культуре «матриц», «ценностных полей», «инкубационных сред», «культурных трендов» самоидентификации.

Второй фактор, определяющий актуальность проблемы профессиональной идентичности менеджера заключается в том, что как российская, так и международная практика менеджмента

все больше характеризуется нелинейностью своих характеристик, повышенной динамикой процессов, которые вызывают потребность самоидентификации не только на этапе входа в профессию, но неоднократную необходимость ее на протяжении всей профессиональной деятельности менеджера.

Менеджер, в отличие, например, от сталевара или прокатчика имеет дело с постоянно ускользающей и интенсивно изменяющейся реальностью практики менеджмента. Домны, мартены, прокатные станы совершенствуются, но не настолько быстро и не таким образом, чтобы сталевару или прокатчику приходилось сомневаться в базовых моделях своей деятельности или менять их. Менеджеру же это приходится делать неоднократно на протяжении своей профессиональной жизни, многократно наращивая и обновляя свой инструментарий, активно опираясь на интуицию, постоянно обновляя свой интеллектуальный ресурс в самом широком диапазоне (от технических до гуманитарных знаний).

Третий фактор, обуславливающий обращение к проблеме идентичности менеджера заключается в особенностях менеджмента в целом как социокультурной практики. К ним можно отнести:

- Высокую степень конкурентности менеджерской среды;
- Диверсификацию и специализацию, что формирует достаточно замкнутые по отношению друг к другу социальные пространства;
- Межкультурную разорванность (разобщенность) особенно на среднем (а часто и на крупном) уровне бизнеса, несмотря на процессы глобализации, а отсюда
- Большую степень многообразия культурных моделей менеджмента, которые часто оказываются малопроницаемыми друг для друга.

Эти особенности практики менеджмента в значительной степени затрудняют формирование социокультурных пространств самоидентификации в менеджменте в отличие от многих других профессий. Наверное, именно поэтому, например, научные и научно-практические конференции, собирающие более 800-1000 человек, более характерны для научной среды (где не столь высок уровень конкуренции, или он уступает место необходимости обмена информацией в целях научного развития) и совершенно не характерны

для бизнеса и менеджмента, где более характерны локальные и строго стратифицированные по категории участников мероприятия.

Возникает вопрос о возможности формирования пространств интеграции, «профессиональной сборки» как условия, поддерживающего социально-профессиональную идентичность менеджера. Без таких интеграционных механизмов и пространств может оказаться под угрозой сама профессия менеджера.

Просматривается три возможных гипотетических варианта решения этой проблемы, которые условно назовем *генетический, экзистенциальный и образовательный*.

Генетический подход. Бизнес, менеджмент, согласно М. Гольдману, ближе всего к искусству, а в искусстве врожденное гораздо важнее приобретенного. Талант быть менеджером или врожден или его нет.

Экзистенциальный подход. Менеджером может стать любой, кто обладает способностью свой жизненный опыт конвертировать в управленческий или бизнес-ресурс и умеет это делать на любом отрезке своей профессиональной деятельности.

Образовательный подход. Пространством формирования качеств, составляющих специфическую идентичность менеджера, а также условием самоидентификации в период профессиональных кризисов, а также пространством интеграции профессиональной «сборки» должно стать образование.

Аргументы в пользу первой гипотезы шокируют и завоевывают своих сторонников смелостью перенесения языка и объяснительных моделей генетики (включая понятия вид, клонирование, генная инженерия и пересадка органов) в сферу менеджмента. Мирон Гольдман предлагает «генетическую модель бизнеса», в основе которой лежит убежденность в том, что на любые возмущения среды бизнесмен (он же менеджер) реагирует в силу своих врожденных качеств, среди которых обозначаются: талант собственника, способность к обучению, способность подбирать команду себе подобных (своего рода «клонирование»), «сильный генотип», как сплав необходимых качеств в нужное время в нужном месте, и, наконец, врожденное чувство того момента, когда нужно вовремя уйти и передать свои полномочия другому, когда твой «генетический ресурс» исчерпан.

М. Гольдман считает, что любому бизнесмену, независимо от его успешности нужен «генетический консалтинг» для определения срока, когда будут исчерпаны его возможности и соответственно ресурсы компании.

О возможной передаче «по наследству» ресурсов менеджера, хотя и не в столь редуционистской форме делается вывод и в исследованиях Института социологии РАН. Речь идет о том, что в рядах менеджеров чаще встречается психологический тип, склонный к лидерству, и что становление этого

типа напрямую связано с влиянием родителей. В исследованиях была поставлена задача выяснить, кто входил в семью менеджера и существовал ли некий особый вектор межпоколенческой мобильности, стимулирующий вхождение человека в ряды управленцев? Исследования показали, что в семье респондента-менеджера основным кормильцем чаще всего был отец (75,2%), а в остальных случаях – мать (21,6%). Для населения в целом характерны иные показатели: отец присутствует в среднестатистической семье реже, чем в семьях менеджеров (68,1%) и чаще наблюдается ситуация, когда роль основного кормильца берет на себя мать (28,2%). Полученные данные позволили сделать вывод о масштабном наследовании менеджерами социальных ресурсов родителей, включая ресурс управленческой деятельности.

Однако речь идет не собственно о генетическом, как у М. Гольдмана, а о социальном наследовании. Отсутствие в современной науке критериев, позволяющих четко различить эти типы наследования, особенно у человека, является одним из аргументов, принципиально ослабляющих позиции «бизнес-генетиков». Кроме того, «генетическая модель бизнеса» не предлагает путей преодоления кризисов в практике менеджера, но, напротив, определяет жесткие границы деятельности менеджера, якобы заложенные природой (по существу, до первого кризиса), игнорируя, тем самым, практику преодоления подобных кризисов и существующие социальные и психологические техники. Генетический подход игнорирует и проблему интеграции практики менеджмента, предлагая полагаться только на все преодолевающую, заложенную природой уникальность талантливых одиночек.

Другая, «экзистенциальная» гипотеза опирается на более широкий круг аргументов, а не на поверхностные аналогии, как это происходит в генетическом подходе. Но в то же время и «экзистенциальный» подход страдает рядом принципиальных ограничений.

Во-первых, сам по себе жизненный опыт не представлен никакими социально обозначенными формами, кроме дискурсивных – книги, тексты с описанием индивидуальных практик менеджмента. Нет системных каналов трансляции индивидуального опыта. Включение или не включение опыта в деятельность зависит от индивидуальных предпочтений того или иного менеджера. По большому счету, опыт одного менеджера не может быть использован другим менеджером, так как содержит большую долю неявного персонализированного знания. Во-вторых, индивидуальный жизненный опыт локализован и ограничен, что предполагает возможность его достаточно быстрого устаревания. В-третьих, одна из тенденций развития менеджмента в целом заключается в том, что наряду с признанием жизненного опыта все большее значение отводится

специальной профессиональной подготовке менеджера.

В исследованиях российской профессиональной группы менеджеров было выявлено, что специальное образование менеджера не только как индикатор продвинутой подготовки, но и как условие консолидации группы в широком социальном контексте признается все больше и больше. 88,8% российских менеджеров имеют высшее, но не профильное образование. Лишенные возможности получить подготовку в рамках сложившейся, развитой системы бизнесобразования, российские менеджеры активно замещали ее интуицией и жизненным опытом, в котором также присутствовали разные управленческие практики, пусть даже нерыночного характера. Мигрируя в сферу управления из других сфер, российские менеджеры вынуждены были восполнять недостаток образования жизненным

опытом.

Большинство опрошенных отдадут себе отчет в том, что в недалеком будущем придется подтверждать право на свое место в системе управления более высокой профессиональной подготовкой. О том, что ситуация меняется в сторону признания большего веса образования по сравнению с жизненным опытом говорит следующий факт: 32,6% опрошенных считают, что сегодня без специального бизнесобразования не обойтись, а 67,1% рассматривают его как желательное условие деятельности любого менеджера.

Все это естественным образом подводит к выводу, что, возможно, именно третья гипотеза о роли образования как социокультурного пространства и формы идентификации менеджера имеет больше преимуществ перед «генетическим» и «экзистенциальным» подходами.

РЕГИОНАЛЬНАЯ МИФОЛОГИЯ В М.В. Назукина СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЫТА ПЕРМСКОЙ И СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТЕЙ



Назукина Мария Викторовна

студентка историко-политологического факультета Пермского государственного университета

В данной работе будет предпринята попытка анализа двух российских субъектов на предмет региональных мифологий: Пермской и Свердловской областей - регионов, тесно связанных историей, примерно равных по экономическому потенциалу и политическим предпочтениям избирателей в пользу реформистских сил. Подобная близость регионов не могла не наложить отпечаток на складываемой мифологии, что и выразилось в присутствии некоторых региональных мифов, идентичных в обеих областях. С этой точки зрения рассмотрим сложившиеся к настоящему времени

мифологические схемы двух соседних областей, выделив общие мифы, присутствующие в обоих регионах и специфичные для каждого из них.

Первым общим мифом, объединяющим оба региона, является *мифология соперничества двух областей* за лидерство, первопроходчество в плане внедрения различного рода инноваций. Столицы обоих регионов – Пермь и Екатеринбург – по замечанию известного исследователя Л.Е. Иофе – «в течение столетия развивались параллельно, дополняя друг друга в общем руководстве уральским хозяйством...».¹ Помимо дополнения такое развитие рождало конкуренцию.

«Одна из важнейших интриг уральской истории: живой, быстрорастущий, торговый, промышленный, de facto столичный Екатеринбург против навсегда провинциальной, сонной и унылой, чиновничьей Перми – столице de jure»² - такое отношение типично в Свердловской области по отношению к общему историческому прошлому с Пермским «соседом». Свердловчане не устают повторять, что Пермь – это провинция, которая просто физически не может выступать в роли значимого субъекта. Да, действительно, приходится признать, что большей частью Пермь уступала Екатеринбургу в данной «гонке за лидерство». Да и сами пермяки признают свое «историческое поражение»: «...Пермь – медвежий угол Свердловской области. И даже когда нас со Свердловском разделили – у Москвы осталось старое отношение. И, когда говорят, что Урал – опорный край державы, то надо еще