

Идеи и смыслы

ПЕТРОСЯНЦ Даниэл Викторович – кандидат экономических наук, доцент департамента политологии факультета социальных наук и массовых коммуникаций Финансового университета при Правительстве РФ (125993, Россия, г. Москва, Ленинградский пр-кт, 49; dan-basa@yandex.ru)

О ВРЕДЕ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

Аннотация. В статье анализируется проблема использования методов и технологий применяемых практик так называемых эффективных менеджеров. Способны ли эти специалисты управления принести пользу стране или конкретному бизнесу? Какая селекция управленческих кадров показывает наиболее эффективные результаты на протяженных отрезках истории? Подготовка так называемых инновационных менеджеров, специалистов на стыке технических специальностей, знаний экономики и менеджмента, включая психологию, – вот портрет будущего современного управленца, деятельность которого способна привести к экономическому подъему в стране.

Ключевые слова: социальные лифты, искусственный интеллект, предпринимательство, инновационные менеджеры, рынок труда, психосоциальные факторы

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансовому университету.

Введение. Бытует мнение, что универсальный управленец может возглавить и упорядочить любой процесс, любое производство. Так ли это? Способны ли эффективные менеджеры (ЭМ) с отсутствием понимания в сфере, в которой пытаются оптимизировать процессы, например, творческие коллективы (артисты, художники и т.п.), научно-образовательные институты, ускорить работу сотрудников-профессионалов или повлиять на производство научного знания? Смогут ли ЭМ возглавить организации научного производства, государственные корпорации развития¹? Возможно, это будет профессиональный руководитель либо специалист в своем деле, берущий на себя и менеджерские функции. В качестве примера противоположного подхода можно привести пример ЭМ Л.П. Берии, возглавившего, и вполне успешно, «советский атомный проект» в конце 40-х гг. прошлого века, который не был специалистом в атомной физике, и ученого-экспериментатора С.П. Королева, который запустил первый в мире искусственный спутник Земли и отправил человека в космос, бывшего при этом корифеем в своей отрасли знания.

Одним из ключевых методов контроля эффективности своих подчиненных современные ЭМ считают различные *KPI* (*Key Performance Indicator*). Однако многочисленные исследования показали, что, выстраивая граничные показатели *KPI*, ЭМ не способны вычлнить ключевые результативные показатели. А подмена целей на *KPI* не ведет к успеху. «Убеждение в том, что, если проблема нельзя измерить, ее невозможно решить, – это дорогостоящий миф», – сказал «гуру» менеджмента Э. Деминг, которому часто приписывают обратное утверждение. Многие компании и государственные учреждения формализуют процессы и вводят разнообразные *KPI*, веря, что путь к успеху заключается в количественной оценке работы. Исходя из нее же определяют вознаграждение.

¹ Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2021 № 241-р «Об утверждении перечня федеральных институтов инновационного развития». Доступ: <https://base.garant.ru/400298520/?ysclid=1kl4nkg11b113416828> (проверено 28.07.2023).

Однако такой подход зачастую искажает действительность, расходует ресурсы и даже приводит к серьезному моральному и финансовому ущербу [Мюллер 2019].

«Формальный подход к КРІ сплошь и рядом приводит к тому, что оценивается объем работы, но не ее качество. Жесткие и четкие КРІ хорошо работают, как правило, только в теории, – считает Нэда Сонгин, генеральный директор консалтинговой компании *Korn Ferry Hay Group Russia*. – Основная причина в том, что они не связаны с реальными мотиваторами людей, а механизмы их внедрения, коррекции, исполнения очень редко бывают эффективными»¹.

Задача данного исследования – постараться выяснить, какие практики подбора и подготовки управленческих кадров смогут справиться с вызовами современного мира, когда все то, что работало в доцифровую эпоху, может не только не приносить успех, но и, наоборот, служить фактором торможения и неконкурентоспособности [Симонов 2023; Митрахович 2022]. Или перефразируем и попробуем ответить на вопрос, можно ли считать работу ЭМ успешной, если краткосрочные цели, поставленные перед ними, были достигнуты, но сопутствующий ущерб на длинной дистанции значительный, и он даже может перечеркнуть полезность результатов управления?

Исследование. В последние годы только ленивый не отметил своими наблюдениями про «отрицательную селекцию» в выборе руководителей различных уровней в современной России, когда руководят «свои и надежные», дети и иные родственники элитных семей начала XXI в. В качестве примера упоминают филолога Д. Рогозина в госкорпорации «Роскосмос», А. Чубайса, прошедшего вообще самые разнообразные управленческие и правительственные должности в постсоветской России и даже отмечившегося дважды на заседаниях Бильдербергского клуба. А ведь сопоставимой деятельностью с упомянутыми управленцами в былое время занимались такие столпы научпрома СССР, как уже упомянутый в статье С.П. Королев и академик АН СССР Л.Д. Ландау. По мнению научного руководителя Института океанографии РАН имени П.П. Ширшова академика Роберта Нигматулина, «в правительстве сидят переводчики, социологи, не разбирающиеся в экономике, законах развития страны. Нужны серьезные кадровые решения. Без кадров, специалистов в различных отраслях народного хозяйства страну не поднять»².

В принципе и в СССР на руководящие посты назначали не шибко профессиональные кадры [Шатилов 2022]. Однако тот же Генеральный секретарь Коммунистической партии Л.И. Брежнев, будучи умелым чиновником плюс немного удачи, смог и в военной карьере дорасти до генерал-майора, и на целине отметиться, и поучаствовать в возрождении после войны металлургического завода «Запорожсталь», и в строительстве Байконура в Казахской ССР, и во многих других проектах и начинаниях. И вполне себе справлялся, хотя специфика деятельности была очень разнообразная. Другое дело, он проявил умение выстроить взаимоотношения с руководством и подчиненными, что, понятное дело, дано далеко не каждому.

¹ Утомленные КРІ: как формальная оценка эффективности подрывает работу. Доступ: https://www.rbc.ru/own_business/01/02/2018/5a7037b49a79477933030037?ysclid=iftbqs64ah35513581 (проверено 28.07.2023).

² Роберт Нигматулин: Качество образования нашего народа рухнуло. Это серьезная проблема для будущего страны. Доступ: https://sputnik.mirtesen.ru/blog/43334437034/Robert-Nigmatulin-Kachestvo-obrazovaniya-nashego-naroda-ruhnulo-?utm_referrer=mirtesen.ru (проверено 28.07.2023).

Еще одна проблема — это практически очень слабые механизмы социальных лифтов кооптации талантливых управленцев не из числа узкого круга элитных слоев населения. Программы формирования и развития кадрового резерва России самого высокого уровня и им подобные («Россия — страна возможностей» и т.п.), казалось бы, призванные улучшить качество управленцев, на самом деле способны, с точностью до наоборот, разрушительно воздействовать на управляемые их выпускниками процессы. В чем причина? Ведь намерения вполне себе благие.

Говоря о влиянии на формирование программ подготовки кадрового резерва высшего управленческого звена в современной России, нельзя обойти вниманием деятельность основателя школы методологов Георгия Щедровицкого и его последователей. «В последние годы интерес к методологическому движению возник в новом контексте, поскольку в высший эшелон власти выдвинулись несколько членов выращенной “главным методологом” элиты» [Жежко-Браун 2023].

Могут ли «оптимизаторы» методологии грамотно выстроить объективные критерии оценки труда всех сотрудников коллектива таким образом, чтобы сам механизм вверенного им производства получал рефлексию от ими вменяемых *KPI*? Ведь практика показывает, что стремление все подсчитать и сделать формализованным приводит к отрицательным результатам: любая модель всегда ущербнее реальности.

Великий предприниматель Генри Форд нашел интересное решение для мотивации персонала. Например, ремонтный отдел, на котором лежала высочайшая ответственность, «получал зарплату лишь тогда, когда... ничего не делал. Счетчик зарплаты исправно начислял им заветные доллары до тех пор, пока сотрудник подразделения в полном составе прохлаждалось в комнате отдыха. Но как только загоралась красная лампочка, что свидетельствовало о поломке, счетчик переставал начислять зарплату, и вся команда, кровно заинтересованная в обратном, мчалась на производственные линии выяснять, что случилось»¹. Таким образом, мотивацию к результату можно реализовать при помощи совершенно разных методических подходов.

«Подлинная научная экономика и социология труда немыслима в отрыве от системного подхода, от экономико-математических методов анализа и моделирования, от компьютерных технологий» [Завельский 1998]. По мнению профессора М.Г. Завельского, очень трудно найти подготовленных менеджеров, способных эффективно руководить трудом. И это проблема не только постсоветского пространства, но всего мира в целом. «Главная причина этого — отставание образования от требований технологической революции и связанных с ней социальных инноваций. Менеджерам приходится иметь дело с неизвестным ранее, а к созданию подходов к управлению трудом они зачастую не подготовлены» [Завельский 1998].

Еще более насущный вопрос современности — как быстро искусственный интеллект (ИИ) совершит революцию по перехвату у человека профессиональных умений в самых разных сферах? И сфера управления — далеко не самый сложный барьер, который преодолевает ИИ. Собственно, почему мы так уверены, что ИИ отнимет у *homo sapiens* именно те профессии, перехват которых мы заранее пытаемся спрогнозировать? Не только теоретики тактики и стратегии готовятся к прошедшей войне. Тем же грешат и большинство бизнес-ана-

¹ Почему Генри Форд платил своим рабочим только тогда, когда они ничего не делали. Доступ: <https://fishki.net/3734103-pochemu-genri-ford-platil-svoim-rabochim-tolyko-togda-kogda-oni-nichego-ne-delali.html> (проверено 28.07.2023).

литиков, прогнозируя рынок труда ближайшего будущего из представлений сегодняшнего дня, и это в лучшем случае, а в основном – по представлениям дня вчерашнего. При этом, по прогнозам Реймонда Курцвейла, «к 2045 году искусственный интеллект станет умнее в миллиард раз и превзойдет возможности человеческого мозга. Роботы и ИИ смогут делать все без участия людей, начиная с научных открытий и заканчивая сложными расчетами» [Курцвейл 2015].

В практически любом учебнике по менеджменту можно найти сентенции о разделении менеджеров на эффективных и неэффективных. «Неэффективный менеджер начнет все делать сам, совмещая задачи разного масштаба в своей деятельности, и с высокой вероятностью сосредоточится на рутинных операциях, текучке, вместо того чтобы озадачиться наиболее важными стратегическими проблемами. Крайнее проявление неэффективной работы менеджера – это имитация бурной деятельности» [Удалов, Алехина, Гапонова 2013]. Более того, можно отыскать и характеристики этого эффективного менеджера.

1. «ЭМ может отличить важное дело от срочного.
2. ЭМ выращивает команду хороших управленцев.
3. ЭМ не приносит профессионализм в жертву лояльности – даже ценой должности.
4. ЭМ берет на себя ответственность при данных ему полномочиях.
5. ЭМ мыслит масштабами всей компании, а не отдельного участка» [Удалов, Алехина, Гапонова 2013].

К этим характеристикам есть немало вопросов – насколько эти критерии соответствуют реальности. Постараемся кратко проанализировать вышеперечисленные пункты:

– на основе каких знаний и показателей своего плана ЭМ сможет отделить «важное от срочного». У него нет возможности не решать сиюминутные задачи, иначе он не будет признан «эффективным», и скорее всего будет уволен с должности;

– как «не специалист» в конкретной сфере деятельности сможет «вырастить» команду «хороших управленцев»? На основе интуиции?

– много ли найдется ЭМ, способных потерять теплое место, и «не будут приносить профессионализм в жертву лояльности»?

– «ответственность», конечно, взять можно, но отсутствие позитивного результата деятельности скорее всего также не будет способствовать продолжению работы на занимаемой должности;

– здорово, конечно, что ЭМ мыслит «масштабами всей компании», но если его полномочия не распространяются на управление всей компанией, сможет ли он донести до руководства свои «масштабные идеи»?

Большинство гипотез социального поведения работника, важных для стимулирования трудовой деятельности, исходят из представления о нем как об «экономическом человеке», который действует на основе соображений эквивалентного обмена. Такова теория «удовлетворения – вклада», «рассматривающая в качестве единственного реального стимула трудового участия в деятельности предприятия вознаграждение, которое работник ожидает получить за свой вклад» [Завельский 1998]. Социологии труда известны и иные конструкты-концепции «физического», «биологического» и «социально-психологического» человека. Задача эффективного управленца – найти пути и методы стимулирования рабочего коллектива в плане нахождения согласования интересов по достижению поставленных целей в самом широком их понимании.

Заключение. Ограниченные рамки формата статьи не позволили привести больше кейсов и примеров, подтверждающих основную мысль данного исследования, а именно то, что «методология» ЭМ как таковая не способна в условиях сингулярности и всеобщего применения ИИ давать положительный результат (быть эффективной и конкурентоспособной).

Система высшего образования при подготовке современных управленцев недостаточное внимание в междисциплинарных программах подготовки инновационных менеджеров уделяет технической составляющей их подготовки, что является одной из ключевых задач перестройки высшей школы. Тем более, что механизмы, заложенные в программе «Приоритет-2030», создают предпосылки к серьезной интеграции университетов и реального сектора экономики.

В работе и управлении авторскими коллективами происходит революция, и уже нельзя использовать так полюбившиеся ЭМ *KPI*. Например, мощный инструмент генеративного письма, такой как *ChatGPT*, может полностью заменить определенные виды авторов, таких как авторы грантов или маркетологи, позволяя компаниям напрямую автоматизировать создание заявок на гранты, отчетов, пресс-релизов. При этом необходимость во вмешательстве в эти процессы специалистов-людей будет только сокращаться.

Список литературы

Жежко-Браун И.В. 2023. «Трудно быть Богом», или игровое движение до и после перестройки. — *Идеи и идеалы*. Т. 15. № 1. Ч. 1. С. 197-231. DOI: 10.17212/2075-0862-2023-15.1.1-197-231.

Завельский М.Г. 1998. *Экономика и социология труда*: курс лекций. М.: Catallaxy. 196 с.

Курцвейл Р. 2015. *Эволюция разума. Как расширение возможностей нашего разума позволит решить многие мировые проблемы* (пер. с англ. Т.П. Мосоловой). М.: ЭКСМО. 352 с.

Митрахович С.П. 2022. Эффекты цифровизации как вызовы для эффективности демократии и «массовой политики» на современном этапе. — *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. Т. 12. № 5. С. 57-62. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2022-12-5-57-62>.

Мюллер Д. 2019. *Тирания показателей: Как одержимость цифрами угрожает образованию, здравоохранению, бизнесу и власти* (пер. с англ.). М.: Альпина Паблишер. 266 с.

Симонов К.В. 2023. Госуправление на распутье: ручная вертикаль, институты или технологии? — *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. Т. 13. № 1. С. 15-20. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2023-13-1-15-20>.

Удалов Ф.Е., АLEXИНА О.Ф., Гапонова О.С. 2013. *Основы менеджмента*: учебное пособие. Н. Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета. 363 с.

Шатилов А.Б. 2022. Статика и динамика политической культуры России в XX–XXI веках (к вопросу о ДНК России). — *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. Т. 12. № 6. С. 6-11. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2022-12-6-6-11>.

PETROSYANTS Daniel Viktorovich, Cand.Sci. (Econ.), Associate Professor of the Department of Political Science, Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, Moscow, Russia, 125993; dan-basa@yandex.ru)

ABOUT THE HARM OF EFFECTIVE MANAGERS

Abstract. The article analyzes the problem of using the methods and technologies of the applied practices of the so-called effective managers. Are these management specialists able to benefit the country or a particular business? What selection of managerial personnel shows the most effective results on the long segments of history? The preparation of the so-called innovative managers, specialists at the junction of technical specialties, having knowledge in the economy and management, including psychology, is a portrait of the future of a modern manager, whose activities are able to bring an economic rise to the country.

Keywords: social elevators, artificial intelligence, entrepreneurship, innovative managers, labor market, psychosocial factors

The article is prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment for the Financial University.

НОЧВИНА Белла Анатольевна — кандидат исторических наук, доцент кафедры международных отношений и зарубежного регионоведения Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова (603155, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Минина, 31а; bella.nochtvinina@mail.ru)

КОНЦЕПЦИЯ ХРИСТИАНСКОГО СОЦИАЛИЗМА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: КРИЗИС ИЛИ ОБНОВЛЕНИЕ?

Аннотация. Данная статья посвящена трансформации католической доктрины христианского социализма в условиях современных вызовов глобализации. В статье дан анализ причины падения влияния традиционных религий на современное западное сообщество, а также истоков либерализации социального учения католической церкви. Автор предпринял попытку оценить перспективы эффективности доктрины глобализации солидарности папы Франциска I. В этой связи предложенный понтификом «третий путь» рассматривается не только как способ сохранения гражданского мира в странах ЕС, но и как метод стабилизации европейской модели социальной демократии.

Ключевые слова: христианский социализм, глобализация, миграция, католицизм, социальная демократия, популизм

Концепция христианского социализма была оформлена на рубеже XIX–XX вв. как ответ католической церкви на вызовы необходимости решения рабочего вопроса путем создания стратегии широкого социального законодательства. В противовес марксистской интерпретации роли социального государства главным тезисом концепции христианского социализма стал принцип субсидиарности. На протяжении всего XX столетия он оставался неизменным в оценке католической церковью методов разрешения трудового