

Алимжан Дуйсенбаев: Методологическая грамотность для руководителя

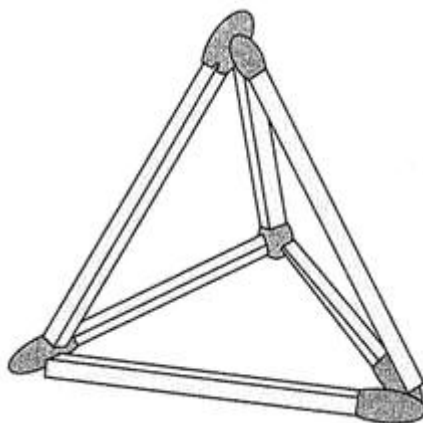
В наши дни, в условиях многократного обновления технологий, чтобы поддерживать свой общественный статус, человеку требуется постоянно воспроизводить свой профессионализм, а для этого необходимо всю жизнь думать, самообучаться и обучать других. В фокусе этого требования — своевременное принятие высоко качественных управленческих решений.

Существуют два типа образования:

- **Информационно-кодирующее** с передачей знаний и навыков в готовом к употреблению виде. Это в большей части знания по профессиональным профилям: связь, транспорт, металлургия, сметное дело и т.д.
- **Методологическое**, вырабатывающее культуру мировосприятия и мышления, способность к самостоятельному освоению знаний и навыков, ранее выработанных другими, и главное к самостоятельной выработке новых знаний и навыков.

Первое дает ответы на вопросы «что? где? когда?», но неизбежно приводит к ситуациям «не могу знать!». А второе направлено на исключение ситуаций типа «не могу знать!»

Задача: сложить из шести спичек только четыре равносторонних треугольника. Раскладывая спички на столе, вы придете к выводу, что задача не решается, и это верно. Но когда вы додумаетесь от плоскости перейти в трехмерную систему координат, от «плоского» к «объемному» и на равнобедренный треугольник из трех спичек поставите пирамидой еще три спички, то задача эффектно решается. То есть решение определяется не только логикой, а еще мировоззрением и культурой мышления.



По сути главным, но не афишируемым достижением человечества в прошлом веке была всеобщая грамотность, люди сели за парты, научились читать, писать и считать. В России в начале XX века 85% населения было абсолютно безграмотным, а уже в середине века большая часть ученых, главных конструкторов и директоров заводов были выходцы из деревни, т.е. управленческой кадровой базой стало всё население страны. Лучший в мире управленческий корпус – это в подавляющем большинстве дети крестьян – это Генеральский корпус СССР времен ВОВ.

В результате всеобщей грамотности мы видим индустриально технологический прорыв при отставании духовно-нравственного развития и как следствие — отставание в культуре. Составляющей культуры, как внегенетического наследия, является трудовая корпоративная культура, а она у нас не эталон совершенства, что подтверждается не здоровым психологическим климатом в большинстве коллективов. Наиболее значимо и чувствительно отставание именно качества управленческого труда руководителей от развития техносферы. В этом отставании человек стал похож на обезьяну с гранатой, чего нам стоит Чернобыль и Фукусима, а ведь за этими катастрофами стоят управленцы. «Верхи не могут, низы не хотят» - признак революционной ситуации, учили нас в школе. В нашей управленческой терминологии «верхи» не смогли дать требуемое качество управления, соответственно качество жизни народа снизилось до «не хочу». «Низы» привели к власти новых управленцев.



Методология предлагает рассматривать любую деятельность человека, как профессиональную, так и в семье, и в быту — с точки зрения управления.

Слова управление, менеджмент мы встречаем везде, в первую очередь мы никак не избавимся от моды на все иностранное, от так называемого западопоклонничества, от слов и выражений перевертышей: «тайм-менеджмент — как найти 25-ый час в сутках!», хотя по сути это культура самоорганизации, а не затормаживание вращения Земли. Еще хуже когда управленческая терминология переворачивает здравый смысл: «стресс-менеджмент — это мобилизация ресурсов!», если мы управляем стрессом, то почему бы со стрессом не управиться раз и на всегда и трудиться на максимуме личностных возможностей? Конечно, управленческая терминология встречается и используется во вполне адекватных терминах и понятиях: управление продажами, управление карьерой, судьбой и т.д. Заметим, что чем адекватней термин или словосочетание, тем полезней и работоспособней понятие.

Вывод, имея потребность управлять всеми сферами человеческой деятельности, человек стремился через управление понять суть всех вещей и мироздания в целом.

Действительно, именно с точки зрения управления удастся адекватно увидеть и описать мироздание, через управление открывается возможность расширить миропонимание, поднять культуру мышления. Очевидно, что если процессы нам отрываются с точки зрения управления, а не хауса или еще каких либо псевдо теорий, то человек должен войти в эти процессы управления на новом качественном уровне. Именно такие методологические управленческие знания нужны руководителям. Это и есть методологическая грамотность управленца.

В учебном заведении, в офисе продаж, в производственном цехе, дома на кухне мы, занимаясь производительным трудом в первую очередь управляем обучением, управляем продажами, управляем производством и управляем приготовлением пищи с ведением

домашнего хозяйства. Именно управленческая составляющая, как суть всех процессов, является определяющей по производительности труда и качества результатов труда.

Задача: труд бесполезно делить на умственный и физический. Труд рационально разделить на:

- Производительный (повар, токарь, инженер, ученый, писатель, художник и т.д.), который не сложно измерить количеством и качеством произведенных услуг, материальных, интеллектуальных и художественных ценностей.
- Управленческий, когда человек непосредственно ничего не производит, а управляет и объединяет, так же необходимо измерять для оценки его качества.
- Существуют три состояния подчиненного, в которые вводит его руководитель:
 - классическая мотивация «кнутом и пряником», когда сотрудник в полустрессовом состоянии становится тем самым осликом, который *ишачит* (сзади палка и впереди морковка);
 - сотрудник работает как «раб на галерах» от звонка до звонка;
 - каждый сотрудник и весь коллектив находится в соборном созидательном творчестве.

Вопрос: в каком режиме наивысшая производительность труда и наиболее комфортная для психики и благоприятная корпоративная культура? **В каком режиме наивысше качество управленческого труда?**

Управляя собственным производственным процессом на рабочем месте, своей жизнью, семьей, или коллективом прямо или опосредованно, каждому «рядовому» человеку и в первую очередь со статусом руководителя нужна **метрология качества управленческого труда**. Именно данный термин максимально адекватно описывает и позволяет соизмерять суть успешного человека, семьянина, эффективного, компетентного, (добавьте сами) руководителя через качество его управленческого труда.

Пора сформулировать вывод, что **управленческий труд обнуляет или приумножает производительный труд**.

Достигнув высокого профессионального уровня в своей отраслевой области, мы задумывается об общем руководстве, о том, что бы стать еще и профессиональным управленцем. Имеющихся профильно-отраслевых знаний и опыта явно не достаточно, требуются управленческие знания и адекватное мировоззрение. От главного инженера предприятия, которого назначили директором, уже требуется быть экономистом, бухгалтером, строителем, транспортником, возможно в общепите понимать, отвечать за социальный сектор и много еще за что. Все эти области за исключением управления и психологии не требуют очень глубоких знаний, но и поверхностный уровень не приемлем. «Кадры решают все!» — главный лозунг всех великих управленцев, кадровый вопрос определяющий и самый сложный.

Существует различные три типа управленцев:

- *профильные управленцы*, которые пришли из профессии;
- редкие универсальные *психологи управленцы*, по *наитию* определяющие кому можно доверять из профессионалов и лидеров, из кого собрать руководящий костяк предприятия и как его возглавить;
- *методологически грамотные управленцы* нового поколения сочетающего в себе профильный отраслевой профессионализм и вместо «наития» осознанный, формализованный управленческий профессионализм.