

The EURAM (European Academy of Management)
Блед 2008



Гусева Лариса Константиновна

**Генеральный директор УСИБ,
преподаватель, консультант по управлению,
онтопсихолог**

Отрыв бизнес-образования от бизнеса: решение проблемы

1. Введение.

Мы живем в эпоху глобализации. Она, не спрашивая нашего разрешения, приходит в наш дом, влияет на наше мышление и образ жизни. Открывает двери в колоссальные возможности и вместе с тем унифицирует нас, делает одинаковыми. Делит людей на бедных и богатых, на лидеров, управляющих ситуацией и подчиненных, выполняющих задания. Мир глобализации сложен и быстр.

Современный мир бизнеса претерпевает стремительные изменения: новые технологии, молниеносное распространение информации, феномены нового менеджмента: китайский, русский, японский, европейский их слияние и преобразование.

2. Проблемные точки роста бизнеса.

По-мнению передовых консультантов по управлению бизнес переживает несколько важных проблем (на основе исследований Сергея Филоновича):

Первая проблема бизнеса - это **проблема целеполагания**. Точное предвидеть развитие ситуации и придавать выигрышнее направление действию и инвестициям,

Вторая проблема – это **мотивация руководителя, менеджера**. Человек стремится занять определенную руководящую позицию для придания наилучшей функциональности предприятию или его стремление к должности связано с желанием властвовать над людьми, командовать и быть «на виду». Первая мотивация отличает естественного лидера, вторая невротического.

Третья проблема связана со **способностью руководителя менять стиль управления** в соответствии с этапом развития предприятия. Реализация такого изменения - дело непростое, поскольку человек, способный сыграть такую роль, должен обладать исключительными личностными качествами, из которых основным является психическая гибкость.

Четвертая проблема связана с **необходимостью адаптации корпоративной культуры организации к условиям глобализации**. Смешение культур и народов, объединение вероисповеданий, молниеносно распространяющаяся информация требуют толерантной или гибкой корпоративной культуры. А это требует от лидера не только способности меняться самому, но и способности расширять культурный кругозор своих подчиненных.

Самая ключевая проблема развития современного бизнеса, которая является основной причиной всех предыдущих - это **самосаботаж руководителя**.

Убытки, отсутствие прибыли или результативности объясняются не столько внешними факторами, сколько заранее неосознанно проектируются самим лидером, даже если на сознательном уровне индивид делает все, чтобы «выиграть». В основе всех экономических поражений и неудач лежат не внешние причины, а неизменная постоянная человеческой психики, которую можно определить как самосаботаж.

Самосаботаж - это бессознательное сопротивление собственному росту, в результате которого человек делает ошибочный выбор каждый раз, когда для него возникает возможность роста, жизни, или, говоря иначе, видя лучшее, выбирает худшее.

Формы проявления самосаботажа могут быть самые разные. Это может быть абсолютная вера в какой-либо стереотип, следствие психической травмы детства,

принадлежность нефункциональной референтной группе, инфантильная слабость или привычка и, наконец, душевная лень, отсутствие силы воли.

В любом случае это приводит к фиксации предприятия на определенном уровне развития и порождению организационной психосоматики, которая проявляется как экономический неуспех предприятия.

3. Решение проблемы развития бизнеса – это лидер.

От чего же зависит подлинный реальный экономический успех предприятия? Что может гарантировать рост: технология, собственность, закон, общественное мнение, бизнес-образование, политическая ситуация?

Экономический успех предприятия зависит от способностей лидера и ведущих топ-менеджеров предприятия. От того, насколько они могут понять, уловить и удовлетворить потребности общества в контексте собственного действия.

Ни одна политическая партия, ни одна самым тщательным образом разработанная стратегия, ни одна технология, и даже огромные финансовые вложения не могут обеспечить успех предприятию. Успех предприятию могут обеспечить только люди, и более того человек, один человек, если этот человек-лидер.

4. Кто такой лидер.

Лидер – это оперативный центр множества отношений и функций. Это личность, которая, поставив перед собой цель, находит средства и создает коллектив, способный ее достичь.

Лидер — это человек, который, удовлетворяя собственный эгоизм, реализует общественный интерес. Развивая собственную деятельность, он обеспечивает работой сотни людей, стимулирует прогресс в обществе, вносит оживление, диалектику, дающие толчок эволюции.

5. Базовые компетенции лидера в современном мире.

Но какие качества и компетенции отличают Лидера от других?

Урал-Сибирский Институт Бизнеса разработал и опробовал список базовых компетенций лидера.

Таблица 1. Базовые компетенции лидера

Компетенция	Определение компетенции
<i>1. Ответственность</i>	<i>Ответственность</i> – психологическая ситуация, в которой субъект вынужден отвечать, откликаться либо экзистенциально, либо юридически, либо морально. Речь идет о необходимости адекватного ответа, позволяющего сохранить целостность субъекта.
<i>2. Воля в работе и в решении проблем</i>	<i>Воля</i> – (от лат. <i>voluntas</i>) – способность начинать и совершать действие определенным способом, в определенное время. Практическое исполнение интенциональности.
<i>3. Автономия</i>	Способность человека действовать свободно и независимо, руководствуясь исключительно своим внутренним критерием
<i>4. Позитивное решение проблем и сложностей (конструктивное мышление)</i>	Умение правильно сформулировать проблему и решить ее таким образом, чтобы выиграть самому и чтобы выиграл контекст. Способность учитывать требования действительности, достигать своих целей, не нарушая принятых в обществе норм, правил, моральных ценностей.
<i>5. Хозяйственная решительность (инициатива + предприимчивость)</i>	Способность выдвигать ценные для бизнеса идеи и нестандартные решения, браться за их исполнение и воплощать в реальность. Предпринимать действия для выполнения задач, не дожидаясь указаний и инструкций. Демонстрация высокого уровня приверженности, энергии, энтузиазма и упорства в работе. Неудовлетворенность застывшим положением вещей. Установление высоких стандартов и сложных задач и постоянное стремление к их выполнению и перевыполнению.
<i>6. Креативность</i>	<i>Креативность</i> (лат. <i>creative</i> – творческий, лат. <i>creatio</i> – создание) – способность порождать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления, быстро решать проблемные ситуации.
<i>7. Способность функционально взаимодействовать с рабочей группой</i>	Слово «функциональный» означает, что способ выстраивания отношений должен приносить определенные преимущества, поддерживать некую цель. Уметь функционально взаимодействовать с другими (друзьями, коллегами, начальником) – значит разрешать

	затруднительную ситуацию, не устраивая полемики, не прибегая к ассистенциализму или чужой жалости, но создавая гармонию между людьми, функциональными для цели. Управлять собственными социальными отношениями разумно, используя дипломатию.
<i>8. Коммуникация и межличностное понимание</i>	Способность четко и продуманно выражать свои мысли и давать информацию в устной и письменной форме. Способность изменять речь и терминологию в зависимости от состава и потребности аудитории. Способность понимать восприятие и потребности других, а также подобрать ключ к пониманию невыраженных мыслей и чувств других людей, а также осознание лежащих в их основе жизненных установок и норм поведения.
<i>9. Влияние</i>	Способность воодушевить других, «повести за собой». Процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок и т.п. в ходе взаимодействия с ним
<i>10. Эмоциональная устойчивость (самоконтроль)</i>	Способность держать эмоции под контролем и сдерживать негативные действия в случае соблазна, при встрече с сопротивлением или враждебностью со стороны окружающих, или при работе в стрессовых условиях.

Все эти компетенции очень важны для предприятия.

Но они ничего не стоят без ключевой компетенции Лидера предвидеть, угадывать, точно прогнозировать, какой товар выпустить, с каким человеком поговорить, кому поручить, чтобы получить задуманное, как себя будет вести тот или иной человек, как лучше его использовать, в каком банке держать деньги, и в банке ли – то есть компетенции принимать точные решения.

Без этой способности можно выстраивать орг.структуру, нанимать людей, мотивировать их, делать много другой очень трудоемкой серьезной и тяжелой работы, но при этом бог экономики и денег не повернется к тебе лицом, просто потому, что ты его не угадал, а соответственно пресловутая удача уйдет к другому.

Многие успешные предприниматели сходятся в том, что во многих ситуациях бизнеса, где опыт и рациональность не способны решать или находить выход, интуиция является единственной поддержкой, единственным инструментом, с помощью которого можно что-то решить.

Интуиция является естественным знанием человека. Она не появляется из опыта рациональной проверки или с одобрения других, но идет из сущности самого себя. Благодаря ей мы постигаем очевидность реальности, здесь и сейчас.

«Интуиция это нормально. С нею не трудно угадывать, зарабатывать, знать, как идут дела, и выбирать те, которые более подходят самому себе, абсолютно и полностью. Как только мы выбрали позицию по отношению к определенному

событию, внезапно возникает интуиция». – А. Менегетти «Личность предпринимателя».

То есть интуиции как способу принятия решения риск и вероятность в отличие от других техник принятия решений не знаком. И интуиция - это даже не способ принятия решения, так как она уже содержит решение.

Каковы области приложения интуиции в принятии решений:

1) интуиция указывает на то, *как обстоят дела* в данный момент.

2) интуиция *указывает* потенциальную *выгоду* в разворачивающейся деловой ситуации или бизнес-контексте, и в данном случае интуиция возникает тогда, когда уже *есть* возможность реализовать то, о чем она возвещает. То есть интуиция то, ЧТО нужно делать.

2) также интуиция указывает каким образом, КАК лучше совершить действие.

Интуиция проявляется как очень четкое видение, которое не вызывает эмоций, нейтрально, однако ощущение остается: «да, это так и именно так, это так очевидно...».

Интуиция не принадлежит мышлению, поэтому очень часто ее можно и не заметить. Эта вспышка, которая не цепляет эмоции, может показаться случайностью и можно ею не воспользоваться. Это именно вспышка и мгновенное озарение ситуации целиком.

Наибольшая проблема в использовании этого естественного и простого знания состоит в том, что интуиция лежит в бессознательной части личности.

«Бессознательное» (открытое Фрейдом и изучаемое многими другими психологами, медиками и консультантами) - это квант жизни и ума, посредством которого мы существуем, но который совершенно не знаем. Все психологи, неврологи, психиатры сходятся в том, что человек использует только 10-20 % собственного интеллектуального потенциала, и что большая часть нейронов головного мозга остаются неиспользованными. Весь этот неиспользованный квант принадлежит бессознательному. Бессознательное — это интуиция, экстрасенсорное восприятие, духовность, интеллектуальная логика.

Вследствие многих исторических фактов, человек потерял большую часть его интуиции и врожденного ума, вот почему восстановление личностной целостности даст человеку возможность знать все то, что соотносится с его личным интересом.

6. Бизнес-образование в кризисе

Бизнес совершенно обоснованно говорит о том, что бизнес-образование отстает от реального бизнеса и в рамках самого предприятия менеджеры растут лучше, чем в рамках какой-либо школы бизнеса.

Бизнес-образование сегодня ставит своей целью воспитывать и готовить бизнесменов и руководителей по нескольким аспектам:

Это:

Управленческая компетентность

Лидерство

Стратегическое мышление

Принятие решений

Но если мы объективно посмотрим на настоящее, современное бизнес-образование, на программы MBA, программы по менеджменту и другие длинные и короткие программы подготовки руководителей, то мы обнаружим, что на самом деле

бизнес-образование удовлетворяет только первому аспекту подготовки руководителей – это формирование управленческой компетентности. Остальные аспекты подготовки руководителей не производятся на должном уровне.

Вот почему, говоря словами Миленко Гудича, произнесенными на конференции «Психология управления», прошедшей в 2007 году в Екатеринбурге, «Большая часть проблем современных компаний состоит в том, что в них слишком много менеджмента и слишком мало лидерства».

Это происходит потому, что сегодня бизнес-образование является средством передачи мнемонических¹ знаний из одной головы в другую. То есть современное бизнес-образование представляет собой передачу хорошо проанализированных, структурированных знаний от одного человека другому, но не содержит в себе элемента развития способностей человека стратегически мыслить, прогнозировать, быстро и правильно принимать решения, т.е. реагировать на ситуацию и, в конечном итоге, лидировать.

По словам Уоррена Бенниса «... в бизнесе, где решения принимаются на основании неполных, неточных и разрозненных данных, статистическая и методологическая премудрость скорее сбивает с толку, чем выводит на правильный путь... Лидеры ошибаются не потому, что неверно интерпретируют цифры, их главный риск связан с привычкой ограничить проблему сведениями, имеющимися у них, и использовать стереотипные решения.

В реальном бизнесе руководители не занимаются сбором фактов, а используют те, что есть. Следовательно, будущих бизнесменов нужно учить тому, как интерпретировать факты и принимать решения, когда данных недостаточно».

Иными словами, задача бизнес-образования состоит не в том, чтобы дать студенту-предпринимателю набор фиксированной, мнемонической информации. Основная функция бизнес-образования в том, чтобы помочь студенту выстроить свой путь, свой способ получения достоверной информации. То есть необходимо научить человека, каким образом можно удостовериться, проверить полученную информацию и соотнести ее со своими реальными потребностями.

Очевиден вывод, что, сумев заглянуть в бессознательное субъекта, поняв принцип действия интуиции, изучая не мир следствий, а мир причин, наука, в том числе и бизнес-образование, сможет дать наиболее полный и правильный ответ на тот запрос, который формирует ежедневная реальность бизнеса.

7. Новый подход к бизнес-образованию

Исходя из описанных выше предпосылок, Урало-Сибирский институт бизнеса применил новый подход к подготовке руководителей, и он дал хорошие результаты.

Этот подход мы основали на последних достижениях в области психологии, зарекомендовавших себя как наилучших для развития лидера: на науке онтопсихологии.

¹ Меметика – это наука, основанная программистом Р. Броди и биологом Р. Докинзом. По определению Р. Броди «Мем – это единица информации, которая копирует себя в умах других людей. Мем – это вирус ума». Идея меметики была разработана Антонио Менегетти, основателем науки онтопсихологии. А. Менегетти дает следующее определение «Мем – это информационный модуль неприродного происхождения, имитация реальности. Образ, нацеленный на самое себя. Это определенная идея, которая, расположившись в приютившем ее мозгу, начинает влиять на события и копировать саму себя, имея приоритетный доступ к сознанию и воле».

Онтопсихология относится к экзистенциально-гуманистическому направлению психологии и занимается исследованием психической деятельности человека в ее первичной причинности.

Открытия онтопсихологии служат фундаментом для познавательной деятельности человека, ее базовый анализ применим в экономике, лидерстве, политике, педагогике, медицине, искусстве и т.д.

Онтопсихология, прежде всего, открывает знание сущности всех явлений, а затем, в зависимости от специфики цели и исследуемого объекта, наделяет человека точным методом, который уверенно приводит его к достижению успеха.

«Онтопсихология – это анализ всех исторических и социальных факторов, начиная с реальности человека в ее сознательных и бессознательных аспектах. Другими словами, онтопсихология анализирует позитивную и творческую ценность человека. Начиная с этого момента, исследование может быть формализовано в психологический или образовательный тренинг с целью предоставления возможности творческим людям сделать вклад в эволюцию социального и гражданского контекста» (меморандум Генерального Секретаря Комитета по неправительственным организациям при Экономическом и социальном совете ООН (ECOSOC). 1-18 июня 1999, стр. 9).

В 2003 году совместными усилиями преподавателей Урало-Сибирского института бизнеса, преподавателей кафедры онтопсихологии факультета психологии Санкт-Петербургского Государственного Университета, используя опубликованные научные достижения международной консалтинговой группы ФОИЛ, была разработана программа подготовки руководителей, лидеров, которая была апробирована в Урало-Сибирском институте бизнеса.

Целью этой программы мы ставили не столько передачу знаний, сколько аутентификацию личности слушателя, развитие предпринимательского потенциала личности и способности рационально использовать собственную интуицию. Цель достигается посредством онтопсихологических тренингов аутентификации, изучения аспектов бессознательного и принципов его функционирования, психологии лидера, освоения экзистенциального опыта успешных предпринимателей.

Всего по этой программе на сегодняшний день прошли обучение 5 групп по 14-16 человек. Мы вели наблюдение за слушателями и проводили сравнительный анализ при поступлении, при выпуске и через год после выпуска между студентами МВА, учащимися в нашем же институте, и студентами программы «Онтоменеджмент». При анализе мы использовали самые валидные и надежные классические методы диагностики, касающиеся личностных качеств человека, его самосознания, жизненных ценностей, уровня интеллектуального развития, стрессоустойчивости, мотивации, профессиональных навыков и т.д. В исследовании приняли участие 123 человека, из них 61% собственники, 32% топ-менеджеры и 7% специалисты предприятий.

Наши исследования позволили сделать много примечательных выводов в области понимания психологии современных бизнесменов и, в том числе, показали различие между результатами обучения по программам МВА и «Онтоменеджмент».

Представляю Вашему вниманию некоторые из этих различий:

Таблица 2. Развитие базовых лидерских компетенции как результат бизнес-образования (программы «Онтоменеджмент» и МВА)

Компетенция	Выпускники программы «Онтоменеджмент»	Выпускники программы МВА
<i>1. Ответственность</i>	Рассматривают результаты бизнеса как успешные, так и неуспешные, как результаты своей деятельности, и как следствие при неудовлетворительных результатах начинают анализ с себя и готовы к личностным изменениям.	При успешном развитии ситуации присваивают авторство себе, при неудачном развитии склонны обвинять либо политико-экономическую ситуацию в стране, либо своих подчиненных, тем самым, выбирая либо пассивную позицию при решении проблем, либо агрессивную.
<i>2. Воля в работе и в решении проблем</i>	Обе группы показывают очень высокий уровень развития этого качества, в результатах нет значимых различий.	
<i>3. Автономия</i>	Обладают внутренней независимостью и внутренним локусом контроля. При этом психически более гибки, способны менять точку зрения и модель поведения в зависимости от ситуации.	В принятии решений советуются с другими. Ценность любви, дружбы, семьи важнее ценности развития собственной личности.
<i>4. Позитивное решение проблем и сложностей (конструктивное мышление)</i>	Эффективно справляются с жизненными сложностями. В решении проблем ориентируются на настоящее и будущее.	Очень рациональны. В решении проблем полагаются на прошлый опыт.
<i>5. Хозяйственная решительность (инициатива + предприимчивость)</i>	Обе группы показали высокий уровень развития этого качества, в результатах нет значимых различий.	
<i>6. Креативность</i>	Нестандартность мышления. На первое место ставят ценность красоты природы и искусства, стремится к	Меньшая гибкость мышления. Нацелены на материальные ценности.

	познанию, развитию, свободе, творчеству, мудрости.	
<i>7.Способность функционально взаимодействовать с рабочей группой</i>	Обе группы в коммуникации просты, открыты, прямолинейны. Не хватает дипломатических навыков.	
<i>8. Коммуникация и межличностное понимание</i>	Не избегают взаимодействия с людьми, но в то же время их активность в построении взаимоотношений невысока. Разборчивы в контактах.	Более смелы, коммуникабельны и контактны.
<i>9. Влияние</i>	Обе группы показали высокий уровень развития этого качества, в результатах нет значимых различий.	
<i>10. Эмоциональная устойчивость (самоконтроль)</i>	Спокойны, толерантны, стрессоустойчивы. Оптимистичны, рассматривают проблемы как возможности для роста.	При столкновении с трудностями в большей степени склонны испытывать раздражение и стресс.

Ключевым отличием выпускников программы «Онтоменеджмент» является способность рационального использования интуиции и опора на нее при принятии серьезных решений. В то время как для выпускников программы МВА основой для принятия решений является рациональный расчет и опора на прошлый опыт.

8. Выводы

Полученные эмпирические факты могут свидетельствовать в пользу вновь созданной программы, как более подходящей для формирования лидеров, чем программа МВА. И позволяют сделать вывод, что использование достижений науки онтопсихологии в подготовке современных руководителей дает результаты, необходимые современному бизнесу.

На основании этого подхода:

1. Мы можем научиться отличать особо талантливых, способных и природнопредрасположенных к выполнению лидерской функции людей. Соответственно мы можем подойти к процессу выбора студентов более качественным образом.

2. Мы можем дать им правильную лидерскую педагогику, основанную на принципах гуманизма.

3. Мы можем заложить предпосылки решения проблемы бессознательного самосаботажа.

4. Мы можем дать лидеру креативное развитие на основе его потенциала. То есть решить проблему целеполагания.

5. Мы можем вооружить лидеров рациональным способом владения интуицией. Так как в свете онтопсихологии понятие интуиции переходит из разряда

иррациональных явлений в разряд рациональных, постижимых уму человека. Чем решаем проблему способности прогнозирования развития ситуации.

6. К тому же этот подход интернационален и может использоваться в любой стране и культуре, так как основывается на глубинном понимании психики человека, универсальном для всех жителей планеты.

Резюмируя весь доклад, можно сказать, что для того, чтобы решить пресловутую проблему разрыва между бизнес-образованием и бизнесом нам следует изменить сам подход к процессу организации обучения и содержательно, и методологически в сторону его большей психологизации. Нужно не столько вооружать человека энциклопедическими знаниями, примерами успешного бизнеса, технологиями управления, сколько привести человека к знанию самого себя. Все остальное он сделает сам.