

Основная цель, которая была достигнута в результате дискуссии, может быть сформулирована следующим образом. При всем многообразии высказанных позиций и их определенной противоречивости все они обнаруживают общее в том, что ценность профессионализма состоит сегодня в умении своевременно предвидеть вероятные противоречия и находить конструктивные (на уровне кросскультурных связей) способы их разрешения. Данная ценность не может быть обеспечена отдельными навыками, умениями и тем более только знаниями; это — целостность, вобравшая в себя рациональное, интуитивное и нравственное начала в человеке.

**О.Н. Дунаев,
Ф.С. Исмагилова**

СРАВНЕНИЕ ОПЫТА АКАДЕМИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ И БИЗНЕС-ШКОЛ В ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В числе проблем менеджмент-образования можно выявить в качестве одной из основных проблему сравнения эффективности подготовки менеджеров в академических школах и бизнес-школах. Суть проблемы обозначают как противоречие, заложенное внутри существующей сегодня системы профессиональной подготовки менеджеров. Это противоречие заключается в том, что бизнесу, т. е. умению получать прибыль, зачастую обучают заведомо неприбыльные академические школы. Сравнивая традиционный опыт академических школ и опыт предприятий, ориентированных на рисковые прибыльные стратегии, их характеристики, можно отметить, что они принципиально отличаются (таблица).

Объединяющим в данном случае является понимание сущности обучения, признаваемое и разделяемое и академической школой, и корпоративной организацией: обучение – это процесс, в ходе которого человек приобретает и применяет навыки, знания, привычки, жизненные ценности и взгляды и под влиянием которого изменяется его поведение. При таком подходе становится возможным решить задачи, которые решаются академическими школами, и задачи, которые решаются бизнес-школами.

Для академической школы приоритетным остается решение задачи фундаментального, отвечающего современным требованиям профессионального образования специалистов.

Сравнение базовых принципов академической школы
и корпоративной организации

Академическая школа	Корпорация
Сохранение традиций	Готовность к риску
Внимание к содержанию	Эффективность
Стремление к сотрудничеству во всех сферах	Стремление к монополии
Нацеленность на передачу знаний	Нацеленность на получение прибыли
Научные исследования фундаментального характера	Изучение рынка
Хранение и передача социального опыта	Частные интересы

Бизнес-школы во главу угла ставят решение задач, направленных на формирование и развитие эффективного профессионального поведения специалиста. На этом фоне наблюдается непрерывно возрастающий интерес к поведенческим наукам в практике и проблематике профессиональной сферы. Организационная психология постепенно уступает место новой дисциплине — организационному поведению.

Организационное поведение как научная отрасль призвано изучать и предоставлять практически ценную информацию менеджерам, позволяющую управлять поведением: а) человека в организации, б) группы людей в организации, в) организации как социотехнической системы, г) двух и более организаций в ситуации их партнерства или конкуренции.

Профессиональный опыт накладывает, безусловно, отпечаток на поведение человека. В качестве одного из следствий опыта следует назвать формирование индивидуального стиля деятельности, который, впрочем, выступает основой только для поведения человека, занятого выполнением профессиональной деятельности. Вместе с тем жизнь человека в организации значительно шире, чем непосредственное исполнение закрепленных за ним функций. Эти стороны профессиональной жизни все чаще стремятся сделать управляемыми или, по крайней мере, отслеживаемыми со стороны менеджеров организации.