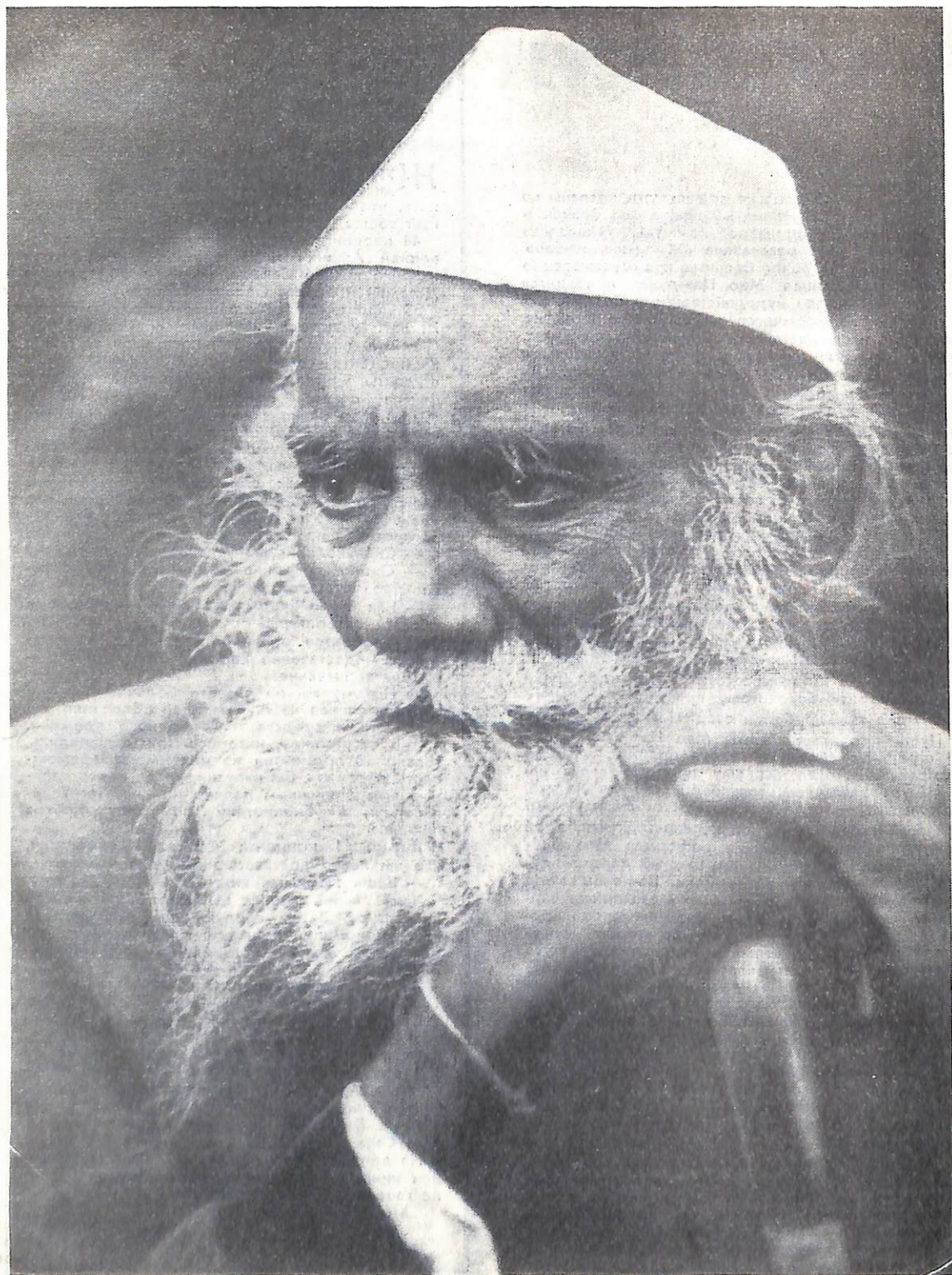




УПРАВЛЯЮЩИЙ В ТРЕТЬЕМ МИРЕ

Б. ЯРОШЕВСКИЙ

Кандидат экономических наук

ИНТЕЛЛИГЕНЦИЯ
И
СОЦИАЛЬНЫЙ
ПРОГРЕСС



ПРОБЛЕМА подготовки кадров управляющих — одна из самых важных проблем формирования интеллигенции в третьем мире. Это не узкоспециальный вопрос, это серьезная политическая проблема. От того, какие кадры командиров производства появятся в ближайшие десятилетия в третьем мире, во многом зависит и характер его развития.

Советский опыт социалистической индустриализации дает народам развивающихся стран много образцов творческих решений организационно-управленческих проблем: опыт соревнования трудящихся, ударного труда, выдвижения лучших кадров на руководящую хозяйственную работу. Путь развития советских среднеазиатских республик учит народы стран Азии и Африки чрезвычайно тщательно и бережно учитывать специфические условия своих стран, рассматривать сложные проблемы планирования и управления с научных позиций.

Серьезное осмысление особенностей организационно-управленческих проблем в условиях развивающихся стран, в частности ключевой проблемы — кадров хозяйственных руководителей, крайне необходимо сегодня, на пороге 70-х годов, когда практические задачи национального возрождения стран Азии и Африки обострены, осложнены, требуют радикальных решений.

ПЛАН И ЛЮДИ

Повсюду в Азии, Африке, Латинской Америке сегодня составляются планы экономического развития, и почти повсюду они полностью не выполняются. Что такое выполнить план? В конечном счете это значит максимально эффективно использовать людей данной страны в строительстве, выпуске промышленной и сельскохозяйственной продукции, административном аппарате. Чтобы эффективно использовать людей во всех этих процессах, нужно иметь организаторов производства на разных уровнях — от цеха, мастерской до министерств. Нужны руководители, которые могли бы поставить задачу своим подчиненным, решить возникшие в процессе работы трудности, проконтролировать выполнение заданий.

Мудрость.

☛ Фото В. Соболева

Третьему миру управляющие особенно нужны, потому что там люди часто не отвечают требованиям, предъявляемым современным производством, ни по дисциплине, ни по трудовым навыкам, ни по образовательному цензу. Предприятия здесь чрезвычайно разнородны — от автоматизированных линий до кустарных мастерских. Население стран, находящихся в процессе быстрых социально-экономических сдвигов, подвержено различным социально-психологическим «перегрузкам», и потому особенно ценны «командиры и сержанты» — управляющие.

Трагедия, однако, в том, что в развивающихся странах, по существу, нет источников, откуда можно было бы их черпать.

Сейчас, как и в колониальные времена, на многих объектах развивающихся стран управляющие (менеджеры) — иностранцы. Особенно много их на предприятиях, принадлежавших иностранному капиталу (что в общем понятно — например, из 67 миллиардов долларов капиталовложений США за границей около трети приходится на долю стран третьего мира). Но ставка на иностранца — вещь ненадежная. Так, например, исследования специалистов «Интернэшнл дженерал электрик компании», проводившиеся в течение 10 лет, показали, что 60 процентов случаев неудовлетворительной работы иностранного персонала являются следствием плохой приспособляемости к местной среде, ее обычаям, культуре. Обзор, проведенный по 70 крупным корпорациям США, выяснил: лишь три корпорации давали спецподготовку лицам, предназначенным для работы за границей. В результате об условиях развивающейся страны специалисты судят по стандартам своей родины.

С завоеванием независимости в странах третьего мира усилились требования замены иностранных специалистов собственными. Кто же может быть кандидатом? Кто они, менеджеры третьего мира?

ПОРТРЕТ УПРАВЛЯЮЩЕГО

Начнем с констатации неприятного факта: кандидатов в управляющие мало. Например, в Эфиопии, население которой составляет 22 миллиона человек, ежегодно кончают университет 500 молодых людей; в стране всего семь процентов грамотных взрослых. Откуда можно вербовать управляющих? Из высших слоев общества: военных, выпускников

университетов и средних школ. Из выпускников университетов мало кто идет на такую работу — многим обеспечены теплые места в госаппарате. Военные более других подходят — они лучше разбираются в технологии, дисциплинированы, на них можно положиться. Университетские студенты, особенно в африканских странах, косо смотрят на должность хозяйственного управляющего — их влекут посты правительственных чиновников. Выпускники школ — более приемлемый материал: у них нет университетского значка, и потому они готовы учиться и даже переучиваться (ведь не секрет, что многие студенты забывают материал, в то время как при обучении профессии управляющего упор делается на выработку способности принимать решения в условиях неопределенности).

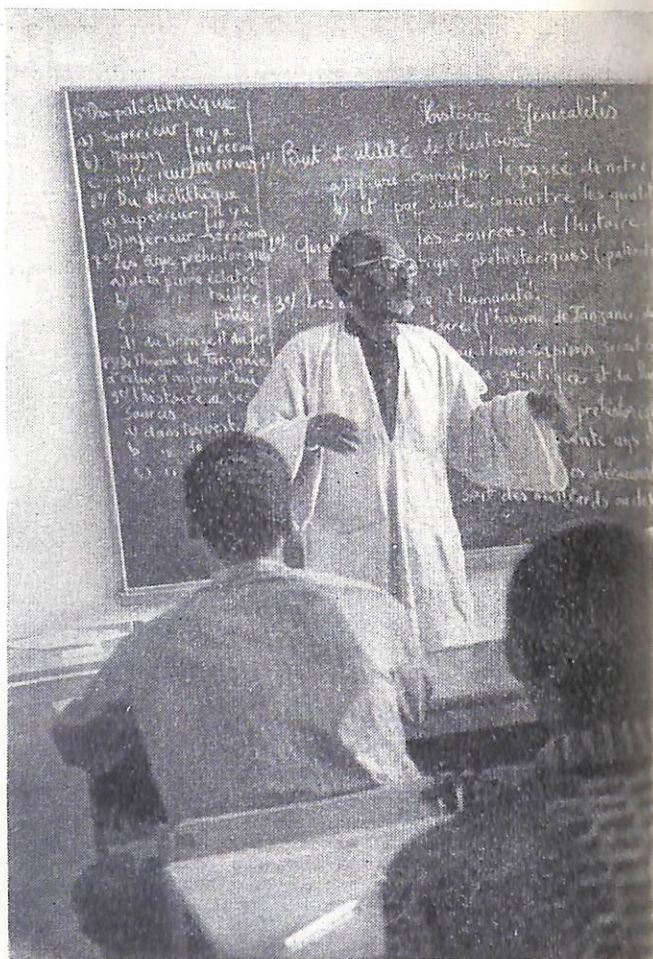
Вторая проблема, на которую обращают особое внимание специалисты по подготовке управляющих для развивающихся стран, — определенное культурное отставание кандидатов в менеджеры. Речь идет о специфическом понимании культуры как навыков, привычек.

Интересны результаты специальных тестов, проводившихся в университете имени Хайле Селассие I в Аддис-Абебе для 875 студентов-первокурсников, а затем для 38 эфиопов и 34 пакистанцев, занимающих управленческие должности. Это были тесты, которые используются в США при отборе на факультеты деловой администрации. Результаты оказались малообнадешивающими. Конечно, как в самой методике тестов, так и в том, что они проводились на иностранном (английском) языке, много спорного. Но в конечном счете пилоту реактивного пассажирского самолета можно предъявить стандартные требования, будь он американцем, филиппинцем или малайцем! Каждый из них должен уметь ориентироваться в необычной ситуации, быстро и вовремя принимать квалифицированные решения. Эта проблема культуры, аналитического склада ума — одна из ключевых при подготовке управляющих.

Надо учитывать также и такие вещи, как сложившиеся представления, традиции, духовные ценности народов развивающихся стран, их характер. В качестве примера можно привести высказывание одного из инструкторов молодежных строительных бригад на Кубе: «Жесткая на первых порах дисциплина необходима для быстрого формирования характера и выработки у ребят навыков к организованности, которыми, мы, кубинцы, надо признаться, особенно не отличаемся».

Наконец, важно отметить и такую особенность, как восприятие гражданами развивающихся стран, особенно афро-азиатских, критики со стороны руководителей. Например, четкая деловая критика, стимулирующая работу подчиненного, в условиях развивающихся стран может вызвать болезненную реакцию, оказаться неэффективной. Человек замыкается в себе, считает, что его наказывают, хотя и выжить.

Важно отметить и такой факт, как широкое распространение среди управляющих развивающихся стран антикапиталистических настроений. Так, опрос, проведенный среди управляющих среднего звена в нефтяной фирме, выпускников университета (Пакистан), служащих авиакомпании, студентов старших курсов факультета деловой администрации (Эфиопия), служащих фирмы по продаже электрооборудования в семи африканских странах, показал, что они высказываются против частного предпринимательства, сверхприбылей иностранных хозяев.



Республика Мали. Известный ученый-историк Мамби Сидибэ преподает всемирную историю в высшей Административной школе, построенной при содействии Советского Союза.

Фото ТАСС

ТАКТИКА ЗАПАДА

В прошлом году в США, в Гарвардской школе деловой администрации, Джеймс Ли защищал докторскую диссертацию. В диссертации рассматривались пути повышения квалификации управляющих развивающихся стран в системе американских компаний за границей. Знакомство с выводами Ли не безынтересно — ведь можно предположить, что в ближайшем десятилетии 70-х годов многие из этих рекомендаций станут практикой модернизированной неокOLONИализма. Каковы же они?

Во-первых, относительно кадров управляющих. Предлагается увеличить требования к кандидатам, шире использовать выпускников школ, имеющих небольшой практический опыт, и офицеров.

Во-вторых, об интеллектуально-образовательном уровне менеджеров. Повышение квалификации уп-

правляющих должно достигаться следующими мерами: американские компании полностью оплачивают вечерне-заочное образование управляющих местной национальности, обеспечивают их литературой, подпиской на американскую периодику («Ридерс дайджест», «Ньюсуик», «Лайф», «Лук», «Тайм»). Для этого требуется примерно 200—300 долларов на одного человека в год.

В-третьих, чтобы нейтрализовать критику в адрес американских компаний в среде местных управляющих, предлагается издавать для них специальную пропагандистскую литературу, содействовать их вступлению в местные клубы «высшего света», широко информировать их о делах компаний.

В-четвертых, чтобы сформировать управляющего, удовлетворяющего американским стандартам, следует поощрять «поиск», «инициативу» местного менеджера, веру его в способности подчиненных, умение определять последствия административных решений, особенно в стоимостных оценках.

Первое требование при оценке качеств менеджера — подготовка и повышение квалификации подчиненных. Сама оценка дается в зависимости от того, насколько менеджер соответствует пунктам профессиональной характеристики. Особенно важна этика в поведении управляющего.

В-пятых, упор делается и на пропаганду в поддержку местных правительств.

Наконец, особая проблема — взаимоотношения американцев и служащих местного аппарата. Рекомендуется избегать всякой критики в личной форме. Всю систему обучения надлежит привязывать к проблемам данной компании.

Такой курс неокOLONIALISTских сил намечает еще один участок ожесточенных антиимпериалистических

боев на фронте борьбы за экономическую независимость стран третьего мира в надвигающиеся 70-е годы. Сбрасывать со счетов эту перспективу — значит наносить урон всему национально-освободительному движению. Конечно, проблемы хозяйственных кадров имеют разную окраску в странах, вставших на путь радикальных социально-экономических преобразований, и в тех государствах, которые следуют в фарватере Запада. Например, в последних нельзя не видеть классового аспекта интенсификации труда — «выращивания» нового слоя управленческой элиты со всеми вытекающими отсюда последствиями. Но именно эта сложность проблемы заставляет уделить ей максимум внимания, прежде всего внимания демократической общественности развивающихся стран. Самого пристального изучения заслуживают, казалось бы, профессиональные вопросы: программа подготовки хозяйственных кадров, этика управляющего, стиль руководства, отношения с коллективом трудящихся. Совершенно особый характер приобретают все эти вопросы в странах, которые уже идут по пути некапиталистического развития. Необходимо решать такие задачи, как подбор и выдвижение лучших граждан страны на руководящие посты, эффективная подготовка их с применением самых совершенных научных методов (например, хорошо зарекомендовавших себя так называемых деловых игр), действенный контроль за работой управленческого персонала, пресечение бюрократизма, коррупции.

Во всех этих сложных и новых областях развивающиеся страны могут опереться на опыт СССР и социалистических стран, их все увеличивающуюся помощь в подготовке высококвалифицированных специалистов — плановиков, хозяйственников, администраторов.

Новое здание городской библиотеки в столице Замбии Лусаке.

Фото ТАСС

