

КЛЮЧИ ТВОРЧЕСТВА

С.Ю. Нарциссова

МЫШЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНЦА

Аннотация. В статье рассматриваются психологические особенности мышления успешного управленца, приводятся типы управленческого мышления (социально-обусловленный, экономический и инновационный) и объекты, соответствующие данным типам, описываются ряд характеристик мышления управленца, приводятся аргументы, демонстрирующие особенности управленческого мышления: способность провести маркетинговое исследование на предмет создания малых предприятий среди потенциальных организаторов; продумать и спланировать программу обучения будущих управленцев инновационных предприятий, включающие все управленческие функции и соответствующие им модули (среди которых: экономическая оценка инвестиций, анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия, управление интеллектуальной собственностью, управление персоналом). Методологию исследования составили диалектический подход в психологии, принцип взаимообусловленности мышления и речи (Л.С. Выготский, А.Р. Лурия); когнитивный подход лингвистической теории аргументации А.Н. Баранова; представления о мышлении как о процессе и деятельности С.Л. Рубинштейна и А.В. Брушлинского. При подготовке статьи использован анализ статистических данных по материалам Генеральной прокуратуры РФ и судов России о нарушениях в сфере труда, а также сравнительный анализ данных мониторинга инновационной деятельности вузов при подготовке современных управленцев. Среди деятельностно-ориентированных аспектов мышления современного управленца отмечается создание малых инновационных предприятий при высших учебных заведениях и меры их государственной поддержки, разработка и внедрение специализированных программ переподготовки современных управленцев. Отмечаются свойства мышления успешного управленца: адекватность и своевременность, способность взять на себя определенные обязательства и ряд других. При всех положительных факторах, должных отразить специфику мышления управленца, отмечается недостаток формирования правосознания управленцев. Предлагается обратить особое внимание на формирование корпоративной культуры организации, которую следует рассматривать как фактор повышения конкурентоспособности предприятия, а также на морально-психологическую обоснованность решений управленца.

Ключевые слова: типы управленческого мышления, психологические особенности мышления, управленческое мышление, малое инновационное предприятие, инновационная экономика, управленческая деятельность, аргументация, правосознание, деятельностно-ориентированные аспекты мышления, корпоративная культура.

Психологические особенности мышления управленца

По-прежнему перспективным и важным для психологической науки является следование диалектическому принципу единства сознания и деятельности в изучении мышления¹. Мышление – это социально обусловленный процесс, который позволяет обобщенно отражать явления действительности и познавать мир. Мышление выражается через абстрактные категории – анализ и синтез, обобщение и сравнение и ряд других, представляющих собой операции мышления. Характеризуя

мышление управленца, важно описать его цели и задачи, в которых оно задействовано, а также вербальный материал, в котором оно реализуется, поскольку мышление неразрывно связано с речью.

В российском обществе в последние годы происходит социальная трансформация, которая детерминирует принципиальные изменения в институте МИП, и менталитете российского управленца, в частности. Наиболее значимые разработки в заданном направлении исследования принадлежат зарубежным авторам: М. Веберу, М. Беккеру, Р. Кантильону, Ф. Котлеру, Ф. Найту, А. Нельсону, Т. Питерсону, Ф. Хайеку и др.

Управленческая деятельность динамична, она требует быстроты мыслительных процессов, способности почти мгновенно переключиться с

¹ Брушлинский А.В. Мышление как процесс и проблема деятельности // Вопросы психологии. 1982. № 2. С. 28.

одного объекта на другой. Решения руководителя обычно конкретны, поскольку такие решения не вызывают лишних вопросов и предполагают наличие конкретных и известных способов осуществления действий. Конкретное решение не будет искажено и его легче проконтролировать. Мыслительный управленческий процесс охватывает определенные способности: к запоминанию информации, необходимой для его плодотворной работы; способность к вычленению необходимой информации из опыта. Мыслительный управленческий акт формирует его личность и те качества, которые оказываются необходимыми для того, чтобы продолжить эффективное руководство, такие как способность взять на себя ответственность, получая взамен право распоряжаться определенным набором средств и ресурсов, подчинив свою деятельность (экономическую, общественную, инновационную) и цели получения прибыли и удовлетворения потребностей социума.

Интегрируя разные подходы к рассмотрению типов руководителей, выделим *типы управленческого мышления*:

- социально-обусловленный – мышление, объектом которого являются потребности общества во благах и рост уровня жизни, обеспечение социальной стабильности;
- экономический – мышление, объектом которого является поиск перспективных и конкурентоспособных факторов получения прибыли;
- инновационный – мышление, объект которого – новаторские качества подчиненных, поиск новых сфер приложения их способностей.

Мыслительный управленческий акт обладает качествами: многофокусности (т.е. способностью работать в различных направлениях одновременно); событийности (способен учитывать и прогнозировать план дальнейших действий по мере изменения самих событий); рефлексивности (способность к рефлексии прошлых собственных решений). Новые сведения подвергаются оценке на предмет успеха-неуспеха по прошлому опыту.

Учёт изменчивости объекта мышления управленца – еще одна особенность мыслительного управленческого акта. Мыслительный управленческий процесс оказывается шаблонным, если осуществляется по традиционной схеме, на уровне «здорового смысла», и новаторским, характеризующимся разработкой новых методов и подходов к делу.

Мышление современного управленца *креативно* – оно предполагает ориентацию на миро-

вой опыт, изучение и использование достижений; решений, направленных на развитие и углубление международной интеграции, выход на мировой рынок, создание совместных предприятий.

Результаты анализа вопросов руководителей² (тестов, где они давали определение эффективно-му руководителю), подтвердили наличие противоречия между сущностью управленческой деятельностью и сложившимся стереотипом мышления управленцев.

В исследовании мышления выделены типы управленческой ментальности³:

Поведенческий тип ментальности управленца ориентирован на процесс деятельности, руководитель всегда знает, как делать «правильно», он раздает распоряжения, которые зачастую противоречат друг другу, о конечном результате никто не говорит, важно создание образа «движущейся машины». Вопросы: «Как делать?», «Что делать?» (уровень конкретных действий). Направленность на прошлое, сохранение того, что нарабатывалось годами, ценность знаний.

Ценностно-личностный тип ментальности руководителя ориентирован на создание благоприятного климата в коллективе, первостепенное значение имеет индивидуальный подход к подчиненным и сохранение достигнутых результатов. Часто руководитель играет роль «отца, брата» и в поиске решения личных проблем работников теряется цель деятельности организации. Вопросы: «Почему я это делаю?», «Как делать?», «Зачем делать?», но в отличие от целевого типа ментальности, цель не на первом месте в порядке важности. Направленность на настоящее, ценность того, что уже достигнуто и всевозможные пути сохранения.

Целевой тип ментальности руководителя ориентирован на цель деятельности и на то, какими средствами её можно достичь. Он видит конечную цель и создаёт атмосферу, в которой подчиненные сами хотят достигать поставленные цели и развиваться для достижения других более глобальных. Вопросы: «Зачем мне это делать?» (цель), «Кто будет это делать?» (личностное определение), «Почему я это делаю?» (мотивация), «Как

² Косов А.В. Ментальность как мировоззренческая система и компонента мифосознания // Методология и история психологии. Т. 2. Вып. 3. М., 2007.

³ Вавилов О.О. Предприниматель как объект социально-экономического исследования: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. М., 2008. С. 10.

делать?» (способности), «Что делать? Каким образом?» (конкретные действия), «Где и с кем делать?» (внешний контекст). Последний вопрос отражает направленность на будущее, на развитие.

Избирательность в мышлении управленца характеризует содержательную сторону его действий. В многозначном предметном контексте управленцем избирательно вычленяются и выбираются признаки материала и отношения, опосредованные структурирующей их формой конкретного мыслительного действия. Мыслительный управленческий акт обращен и к самому содержанию и к способу его организации и преобразования.

Готовность руководителя действовать определенным образом в известной степени сближает предметную избирательность в мышлении и установку. Поскольку установка предполагает наличие фокусировки на определенную ситуацию в окружающей индивида среде, любое изменение этой ситуации ведет к разрушению имеющейся установки и развитию новой. Где бы ни произошло изменение - в потребности или ситуации, оно ведет к модификации установки. В отличие от предметной избирательности установка управленца не репрезентирует содержание мышления. Она лишь определяет его готовность реализовать тот или иной способ структурирования и реализации решения. Избирательность мыслительной установки управленца - это векторизованность способа его мышления.

Другой, не менее важной характеристикой мышления служит актуализация структур мыслительного действия руководителя, адекватно воспроизводящих предметную логику обрабатываемого содержания: осуществление мыслительного действия с необходимостью предполагает его сформированность в единстве операциональных и содержательных сторон. Актуализация релевантных предметному материалу мыслительных действий и их структур имеет ряд особенностей. Об устойчивой предметности мыслительного управленческого акта может идти речь в тех случаях, когда усвоенные им структуры мыслительных действий осуществляются как электоральная мобилизация. Это означает, что управленец не только должен овладеть логическими и предметно-специфичными вариативными компонентами мыслительного действия, но и уметь перестраивать их в направлении активно-избирательного поиска и вычленения материала.

Предметности мыслительного управленческого свойственна актуализация привычных, т.е. усвоенных в ходе переработки определенного кон-

кретного материала и отвечающих складу мышления субъектов структур мыслительных действий. Речь идет о мыслительных стереотипах. Мыслительный стереотип традиционно рассматривается в психологии как ригидное образование, шаблон мысли. Именно в таком его понимании стереотип в решении руководителя однозначно трактуется как шаблонное, нетворческое решение.

Деятельность управленца, как деятельность по обеспечению другой деятельности, представляет собой, в первую очередь, процесс мышления. От того, как думает руководитель, каков характер его мышления, зависит будущее организации. Управленческое мышление, таким образом, - форма выражения ментальности, форма проявления внутренней социально-психологической программы.

Задача, решаемая управленцем, может иметь различную сложность, быть конкретной, требовать высокого уровня абстракции, но выбор способа решения будет зависеть, прежде всего, от того, как субъект выделяет специфику предмета мысли. Очевидна неразрывная связь применения мыслительных действий широкой предметной ориентацией мышления руководителя.

Гносеология управления и его онтология, на наш взгляд, неразделимы. В самом деле, если мышление всегда направлено на что-либо предметно (интенционально), то мышление управленца может быть выделено и проанализировано лишь в момент управленческого действия. Таким образом, управленческая реальность не может быть исключена из управленческого мышления.

Но если мы осмысливаем управленческую реальность посредством управленческого мышления, то, как это самое средство сделать одновременно и предметом мышления? Иными словами, возможно ли рассмотреть предмет управленческого мышления - управление - и само управленческое мышление отдельно? Очевидно, что нет.

Формирование мыслительного управленческого акта как деятельность

Принятие решения управленцем, вне зависимости от задачи, в рамках которых оно осуществляется, представляет собой определенную мыслительную деятельность, совершаемую им с целью уменьшения неопределенности или неоднозначности. Анализируя необходимость осуществления задуманного, управленец следует алгоритму: рассмотреть процессуальный аспект ситуации, проанализиро-

вать факторы целесообразности и имеющиеся ресурсные возможности. В принятие решения, как мыслительный процесс, вплетается и волевой акт, приводящий к достижению цели.

Мыслительный управленческий процесс осуществляется поэтапно.

Управленцу важно осознать существование проблемы. Далее он фиксирует зону неопределенности события. В последующем ставит цели выбора и согласует ее с необходимостью ряда действий. Управленец всегда имеет некое свое представление – ситуационный образ, который он исследует как своеобразную модель решения. Ряд «промежуточных» мыслительных процессов может оставаться «за кадром» осознания самой личности управленца, или является более или менее осознаваемыми.

Управленец периодически ставит задачи:

- сформировать альтернативное множество способов преодоления форс-мажора;
- отсеять менее привлекательные варианты;
- оценить полезность решения;
- отобрать альтернативы (по критерию элиминации) и оценить вероятность их использования;
- сравнить позитив и негатив каждой альтернативы – производство максимизации альтернатив;
- оценить результаты реализации решения и определить достижимость цели.

В управленческой деятельности встречаются различные по своей типологии виды действий, которые требуют многофакторного подхода к анализу источников сведений. Окончательная форма определенного предлагаемого решения достигается не сразу: обычно сначала возникает принцип, функциональное значение решения и лишь с помощью последовательного воплощения этого принципа развивается окончательная форма соответствующего решения. Принимаемые руководителем решения во многом обусловлены структурой организации и распределением в ней функций. Характер принимаемых решений связан с диагностикой ситуации и с тем, насколько оперативно эта диагностика осуществляется.

Инертность в принятии решения характеризует управленца либо как неуверенного, либо как предельно осторожного. В последнем случае любая альтернатива сразу же подвергается контролю и уточнению.

В принятии решения подчеркивает возможность нахождения руководителем позитивных сторон решения. Рискованные варианты решений характерны зачастую для управленцев с низкой рефлексивностью.

При принятии решения управленец может основываться на собственном ощущении того, что его выбор правилен. Специфика такого «ощущения» заключается, с одной стороны, в том, что руководитель не может проконтролировать процесс его получения. В ряде случаев это связано с достаточным опытом при выходе из схожих ситуаций, а также с тем, что руководитель не может дискурсивно обосновать или логически доказать правильность возникшего «ощущения».

Это свидетельствует о наличии у данного управленца неких интуитивных компонентов мыслительности. Частое принятие решения с использованием подобного подхода говорит об ограниченности: во времени, в фактических знаниях; или постоянно изменяющихся условиях, а также о сложности решаемых задач или наличии малого числа известных переменных.

Среди переменных, которые приходится учитывать руководителю: производственно-технологические, социально-экономические, культурные, субъективно-психологические, демографические, социальные, финансовые, политические и множество других. Многие решения управленца не только прогностичны, но и диагностичны, они должны учитывать те изменения, которые могут произойти в будущем. На мыслительность управленца влияет и его собственная личность.

Характеристиками высокого качества решения управленца являются: ответственность, которую может взять за последствия выбора пути мыслительности, полнота ориентировки и развернутость мысли, вариантов решения, способность предвосхитить ситуацию, число альтернатив для выбора и осознаваемая и принимаемая.

В ряде случаев управленец не знает, какое решение следует принять по определенному вопросу, поскольку не ставил перед собой сам вопрос. Подчиненный, обратившийся к руководителю, даёт ему необходимую информацию – начинается процесс порождения управленческого действия, которое проходит ряд этапов. *Первый этап* – смутная мысль, понятая руководителем. *Второй этап* – сформулированная мысль для управленца. *Третий этап* – стадия внутренней речи, включающая смыслопостижение и смыслопорождение. На этом этапе мысль подчиненного переработана и начинает «жить своей жизнью» – независимой от подчиненного. Здесь управленец «взяв мысль», делает ее своим орудием. *Четвёртый этап* – стадия внешней речи, или высказывание вслух.

Совещательный подход в мыследеятельности управленца

Управленец прибегает к совместной мыследеятельности в тех случаях, когда от членов коллектива требуется общее решение, но у них – разные задачи, восприятие ситуации, оценка альтернатив и исходов или мировоззрение.

Реальная совместная мыследеятельность управленца и членов его коллектива предполагает: групповой выбор одной из множества альтернатив, заданных заранее или возникших в процессе совместной работы над проблемой; обмен представлениями и мнениями между участниками обсуждения в процессе групповой дискуссии; включенность механизмов социальной перцепции (социального познания) и социального влияния; затрагивание насущных интересов членов коллектива – полезность и важность для участников тех или иных исходов группового решения.

К принятию решения на совещании управленец прибегает и в тех случаях, когда стремится избежать в собственных глазах, прежде всего, ответственности за рискованное решение. Групповое мнение чаще может быть рискованным. В какой-то степени совещание «освобождает» или раскрепощает мнение. На совещании, в ходе коллективного обсуждения открыто приводятся аргументы. При этом члены коллектива склонны поддерживать позицию большинства. Совещание может использоваться управленцем для подавления собственных сомнений. Когда члены коллектива, уважающие мнения друг друга, достигают единодушия, каждый верит, что решение должно быть верным. Получается, что решение проверяется консенсусом, а не критическим мышлением. В сплоченных коллективах предполагается, что молчание – знак согласия, однако, молчание при группомыслии зачастую продукт группового давления. Давление на члена коллектива, пытающегося высказать другое мнение, часто принимает форму убеждения несогласного участника молчать, если он не может подогнать свое мнение под мнение группы.

Управленец в ряде ситуаций поощряет открытое выражение возражений и сомнений или приглашает экспертов со стороны. Если консенсус уже достигнут, он может быть подвергнут рассмотрению еще раз и подтвержден или отвергнут на совещании, проведенном после времени, достаточного для того, чтобы участники смогли собраться с мыслями и сформулировать свои сомнения или за-

мечания. Одной из причин допущения совещательности управленцем является стресс, связанный с необходимостью принимать решение.

Совещательность служит средствами повышения и сохранения самооценки, когда речь идет о серьезных решениях, за которые члены группы разделяют ответственность перед лицом общественного неодобрения и недовольства собой. Управленец может провести совещание, но не принять групповых решений по ряду причин:

- коллектив может не прийти к общему решению из-за серьезного конфликта;
- давление ситуации может привести к принятию первой попавшейся альтернативы при крайне условном рассмотрении проблемы;
- управленец может навязать коллективу свое решение;
- групповое решение может походить на театральную постановку, когда смысл действия сводится к обеспечению некой видимости;
- члены коллектива могут по разным причинам самоустраниться от группового решения, заняв позицию невмешательства и не включенности в процесс;
- управленец уверен, что принятое решение будет саботироваться членами коллектива впоследствии.

В процессе совещательного принятия решения формируется общегрупповой фонд информации.

Совещательный подход в мыследеятельности управленца имеет место по разным причинам. Например, в тех ситуациях, когда требуется максимизировать вероятность благоприятного для исхода конфликтной ситуации и подчеркивания демократичности управления организацией.

Существуют различные способы принятия таких решений. Например, – договоренность между руководителем и двумя или более членами коллектива, в соответствии с которой одни соглашаются поддержать позицию друг друга в одном решении, взамен на какую-либо услугу в другой ситуации.

Обычно такие договоренности скрыты от посторонних глаз. Если конкретное решение оказывается включенным в череду других, то, в последующем возникают длительные взаимовыгодные соглашения.

Основными способам принятия такого группового принятия решений является голосование и консенсус. Правило большинства, декларируемое управленцем, обеспечивает более полную реализуемость группового решения. Однако, под сомнение

может ставиться его справедливость и полезность: оно позволяет большинству игнорировать меньшинство.

Нельзя в исследовании мышления управленца обойти вопрос о том, что представляет собой управленческая деятельность и каковы могут быть ее конкретные деятельностно-ориентированные аспекты. Управленческую деятельность мы рассматриваем как деятельность, основная цель которой состоит в повышении производительности посредством создания благоприятных условий деятельности для сотрудников организации. Ряд деятельностно-ориентированных аспектов мышления управленца – тема нашего следующего раздела.

Деятельностно-ориентированные аспекты мышления современного управленца

Среди деятельностно-ориентированных аспектов современного управленца мы хотим отметить, прежде всего, создание малых инновационных предприятий при высших учебных заведениях и меры их государственной поддержки, разработку и внедрение специализированных программ переподготовки современных управленцев, а также формирование действующими руководителями корпоративной культуры организации.

Происходящие изменения в экономике и социально-политической сфере общества требуют появления управленцев нового типа, способных не только к своевременному принятию решений в постоянно меняющихся условиях, но и согласующих свое мировоззрение с принципами партисипативного управления и корпоративной культурой, а также обладающих развитым правосознанием. Психологическую основу поведения такого управленца в ситуациях принятия решения составляет мышление, которое постоянно требует творческого переосмысления традиционных методов осуществления деятельности, иначе – не сохранить конкурентоспособность организации.

Изучение организационных структур инновационной деятельности, целесообразности их образования базируется на системном подходе к выявлению многообразных взаимосвязей между структурными компонентами и элементами организаций как главных характеристик их целостности. При этом основным элементом целостных организационных систем является мышление человека и его личность, что во многом определяет

социальный статус систем и сложность управления предприятием. В частности, при изучении вопросов мотивации рыночной деятельности методами экономического и морального стимулирования особое внимание обращается на побудительные причины и потребности к творческому труду и познавательной деятельности.

Аргументируя необходимость повышения квалификации современного управленца, исследователи, выделим ряд приоритетных задач, которые должен оказаться способным выполнять руководитель инновационного предприятия, среди них:

- инновационное планирование деятельности;
- управление системой качества – внедренческая работа;
- нововведения на рынке – сбор конкурирующей информации о разработках продукции;
- организация маркетинговых исследований нового продукта;
- разработка, оценка и экспертиза инновационных проектов и программ;
- анализ патентования новых продуктов;
- продвижение новых продуктов на рынок;
- оценка коммерческого потенциала технологий;
- разработка бизнес-планов и презентаций инновационных проектов;
- расчет стоимости гудвилла и оценка интеллектуальной собственности (ИС) инновационного предприятия.

Задачи практического обучения будущего управленца в рамках образовательных модулей, связываются, в первую очередь, с экономически ориентированным образованием – с приобретением навыков работы с финансово-аналитическими программами, такими как «Финансовый анализ и оценка бизнеса», «Project Expert», предназначенными для расчета бизнес-планов и анализа финансовых показателей эффективности инвестиционных проектов, с обучением произведения расчетов и оценки нематериальных активов и стоимости предприятия, в том числе ИС; работой в программе Microsoft Project, предназначенный для описания бизнес-процессов малого предприятия (МП) и управления проектами, а также обучением кадровому менеджменту для обеспечения предстоящей инновационной деятельности соответствующими специалистами.

Проблема подготовки квалифицированных управленцев и предпринимателей, особенно руководителей малых инновационных предприятий, рассматривается в качестве одной из важных про-

блем инновационной деятельности в целом. Безусловно, построение и развитие инновационной экономики невозможно без создания системы подготовки кадров для инновационных сфер экономики. Кадровое обеспечение инновационной деятельности, по мнению исследователей, должно предусматривать: создание рынка труда в области инноватики; развитие подготовки, предусматривающей многоуровневый анализ; формирование программ ДПО (дополнительного профессионального образования); переподготовки и повышения квалификации специалистов для инновационной деятельности в научной и производственно-технологической и областях; оказание помощи предприятиям в переподготовке административно-управленческого персонала; подготовку и издание соответствующих сборников, справочников и пособий и ряд других аспектов.

Оказывается, что на сегодняшний день многие молодые директора компаний, задействованные в МИП, не имеют специального образования в сфере инновационного менеджмента. В рамках подготовки современного управленца разрабатываются многочисленные программы курсов обучения. Одна из таких программ⁴ представлена в таблицах 1, 2, 3.

Основные аргументы в данной программе – формулировки тем семинаров и бизнес-тренингов построены в виде крылатых выражений, закрепившихся в сознании людей как народная мудрость или убеждающие фразы современного поколения управленцев, например: «Один в поле не воин» (бизнес-тренинг искусству подбора персонала), «Кадры решают всё» (семинар по управлению персоналом), «Нашёл, подумал, оценил» (семинар по экономической оценке инвестиций), «Время – деньги» (семинар по логистическому менеджменту), «Команда, без которой нам не быть» (бизнес-тренинг по работе в командах и группах), «Делу время» (семинар по эффективному планированию времени) и т.п. Это глубоко психологичный подход с точки зрения аргументации в рекламе.

Один из модулей в данной программе посвящен психологическим аспектам обучения будущих управленцев инновационным предприятием. В рамках обучения по данному направлению разработаны тестовые методики, позволяющие производить отбор будущих успешных предпринимателей.

В одной из таких методик – вопросы группируются по четырем основным блокам, отражающим основные компетенции предпринимателя. Среди них: «Лидерские навыки», «Навыки менеджера», «Коммуникативные умения и навыки», «Навыки работы с информацией».

Так, в блоке «Лидерские навыки» заложена информация, позволяющая определить уровень развития умений ставить цели, воспринимать изменения, гибко адаптироваться к изменениям. В блоке «Навыки менеджера» заложено определение навыков управления временем, принятия управленческих решений, склонность идти на риск, а также умений делегировать полномочия, контроля, управления командой. Блок «Коммуникативные умения и навыки» содержит определение развития навыков влияния на аудиторию, умения слушать, управлять своим поведением в сложных конфликтных ситуациях, навыки публичного выступления. По блоку «Навыки работы с информацией» предполагается определение развития навыков ориентации в информационных потоках, умения планировать, навыки анализа, выделения главного и наиболее приоритетного, понимания основ маркетинговой деятельности.

Детально разработанные программы и тщательно подобранные аргументы, обосновывающие необходимость их введения, позволяют готовить менеджеров нового поколения, способных не только выживать в конкурентной среде, но и наращивать инновационный потенциал организации, производить интеллектуальные продукты и организовывать эффективную предпринимательскую деятельность.

По заданию федерального агентства по образованию исследователями образовательной политики⁵ был проведен опрос госвузов на предмет организации ими малых предприятий и обеспечение новыми рабочими местами в случае, если у вузов будет возможность на законодательном уровне становиться учредителями малых инновационных предприятий (МИП). Опрос проводился до принятия федерального закона №217-ФЗ. В опросе приняло 187 вузов из 123 городов. Полученные данные представлены на диаграммах 1, 2, 3.

В качестве инструментов поддержки данных инновационных предприятий⁶ рассматриваются

⁴ Митрофанов С.А., Митрофанов А.С. Инновационная деятельность учащейся молодежи. М.: РГУИТП, 2011. 401 с.

⁵ Там же.

⁶ Митрофанов А.С. Малые инновационные предприятия при вузах – первые результаты действия федерального закона № 217-ФЗ // Инновации. 2010. № 9. С. 28.

Таблица 1.

Программа ДПО «Инновационное и технологическое предпринимательство»
(модули: «Инновации», «Инвестиции», «Психология», «Менеджмент-маркетинг»)

Вид занятия	МОДУЛИ: РИСКИ, ИКТ, КАЧЕСТВО, ЛОГИСТИКА
	РИСКИ
Семинар	Рискуя не проигрывать (Управление рисками в предпринимательской инновационной деятельности)
Бизнес-тренинг	Кто не рискует... (Анализ рисков инвестиционных проектов)
Семинар	Риск риску рознь (Методы управления рисками)
	ИКТ
Семинар	Е-бизнес (Электронный бизнес)
Бизнес-тренинг	С информационными технологиями на «ты» (Информационные технологии в бизнесе)
Бизнес-тренинг	Быстро найти и договориться (Информационно-коммуникационные технологии)
Бизнес-тренинг	Товар «лицом» (Мультимедийные технологии)
	КАЧЕСТВО
Семинар	Нет качества – нет успеха (Управление качеством)
	ЛОГИСТИКА
Семинар	Что такое логистика? (Логистические концепции и технологии)
Семинар	Перевозка и хранение – без потерь (Функциональные подсистемы логистики)
Семинар	Время – деньги (Логистический менеджмент)
Бизнес-тренинг	Правильно купить, отлично обслужить (Рациональные решения в коммерческой логистике)
Бизнес-тренинг	Надежные Запасы (Оптимальное управление запасами)
Бизнес-тренинг	Склад, склад, склад... (Организация и управление складскими процессами)
Бизнес-тренинг	В пути с прибылью (Организация и управление транспортировкой)

такие меры как: государственная финансовая поддержка, в том числе кредитование, повышение кредитоспособности, субсидирование, стимулирование инвестиций, предоставление льгот при расчетах за приватизированное имущество МИП; организационные меры – обеспечение прав субъектов МИП при осуществлении госконтроля; упрощение ведения бухгалтерской отчетности для МИП; налоговые

(льготы на модернизацию и новое оборудование, инвестирование в реконструкцию предприятия, выпуск инноваций); установление особенностей участия субъектов МИП в качестве исполнителей (подрядчиков или поставщиков), помощь в осуществлении мер препятствующих банкротству, поддержка субподрядничества, инвестиции в трансферт технологий, результатов исследований по поиску

Таблица 2.

Программа ДПО «Инновационное и технологическое предпринимательство»
(модули: «Риски», «ИКТ», «Качество», «Логистика»)

Вид занятия	МОДУЛИ: ИННОВАЦИИ, ИНВЕСТИЦИИ, ПСИХОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ-МАРКЕТИНГ
	ИННОВАЦИИ
Семинар	Через интеллект к успешному инновационному предпринимательству (Основы теории инноваций)
Семинар	Проектов сила, проектов мощь (Управление инновационными проектами)
Бизнес-тренинг	Сделай сам (Разработка инновационного проекта)
	ИНВЕСТИЦИИ
Семинар	Имея сто, получи тысячу (Финансирование инновационной деятельности)
Семинар	Нашел, подумал, оценил (Экономическая оценка инвестиций)
	ПСИХОЛОГИЯ
Семинар	Конкуренты и партнеры (Социальная психология предпринимательства)
Семинар	Хорошие контакты – выгодные контракты (Деловая коммуникация)
Семинар	Люди и дело (Персонал организации в инновационной деятельности)
Семинар	Кадры решают все (Управление персоналом)
Бизнес-тренинг	Один в поле не воин (Искусство подбора персонала)
Бизнес-тренинг	Команда, без которой нам не быть (Работа в командах и группах)
Семинар	Делу время (Эффективное планирование времени)
	МЕНЕДЖМЕНТ-МАРКЕТИНГ
Семинар	Сохранение через развитие (Стратегический менеджмент в инновационных организациях)
Бизнес-тренинг	Выбор пути (Стратегический менеджмент в инновационных организациях)
Семинар	Инновации – потребителю (Маркетинг в инновационных организациях)
Бизнес-тренинг	От производителя до потребителя (Маркетинг предприятия)
Семинар	Новинки на рынке (Формирование и развитие спроса на рынке инновационного продукта)

Таблица 3.

Программа ДПО «Инновационное и технологическое предпринимательство»
(модули: «Предпринимательство», «ВТО», «Интеллектуальная собственность», «Право и налоги»)

Вид занятия	МОДУЛИ: ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, ВТО, ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ, ПРАВО И НАЛОГИ
	ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО
Семинар	Первые шаги предпринимателя (Основы предпринимательской деятельности)
Семинар	Фундамент твоего дела (Ресурсное обеспечение предпринимательской деятельности)
Бизнес-тренинг	Брать чужие, отдавать свои (Как получить кредит или привлечь инвестиции)
Семинар	Деньги счет любят (Финансовый, управленческий и бухгалтерский учет)
Семинар	Сохранение через развитие (Стратегическое развитие и управление фирмой)
Семинар	Золотые правила планирования бизнеса (Бизнес-планирование инновационных проектов)
Бизнес-тренинг	Рынок план подскажет (Разработка бизнес-плана организации)
Семинар	Анализируй дело (Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия)
Семинар	В ногу со временем (Организация инновационного предприятия)
	ВТО
Семинар	Параллели сотрудничества (Всемирная торговая организация)
	ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ
Семинар	Не только изобрести, но сохранить с прибылью (Управление интеллектуальной собственностью)
	ПРАВО И НАЛОГИ
Семинар	Без права на ошибку (Юридическая поддержка предпринимательства)
Семинар	Уплати налоги (Налогообложение субъектов малого предпринимательства)

партнеров в их реализации, стимулирование взаимодействия МП с научными кругами, обеспечение равенства стартовых возможностей, противодействие ущемлению интересов МИП, защита от стихийных бедствий и помощь пострадавшим от них предприятиям, меры по улучшению экономического положения регионов, в том числе тех, где проживают этнические меньшинства. По различным исследованиям наиболее перспективной средой возникновения и развития малых предприятий являются

технические вузы России. Поэтому, на наш взгляд, именно в программах технических специальностей должен быть в большей мере представлен блок дисциплин нравственно-правового и психологического содержания.

К этому необходимо добавить, что в соответствии с традициями управления инновационным предприятием необходимо связывать представление о нравственных нормах отношений – об этике фирмы или ее корпоративной культуре. Нормы та-

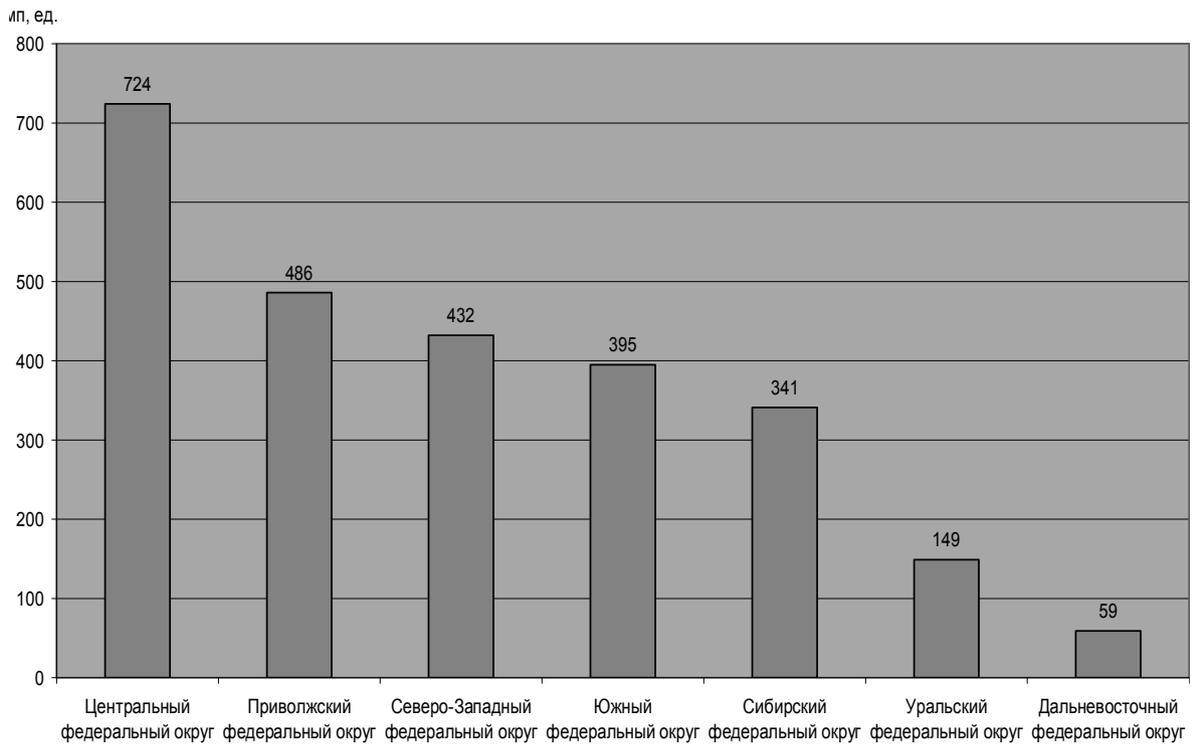


Диаграмма 1. Распределение количества новых малых инновационных предприятий по округам.

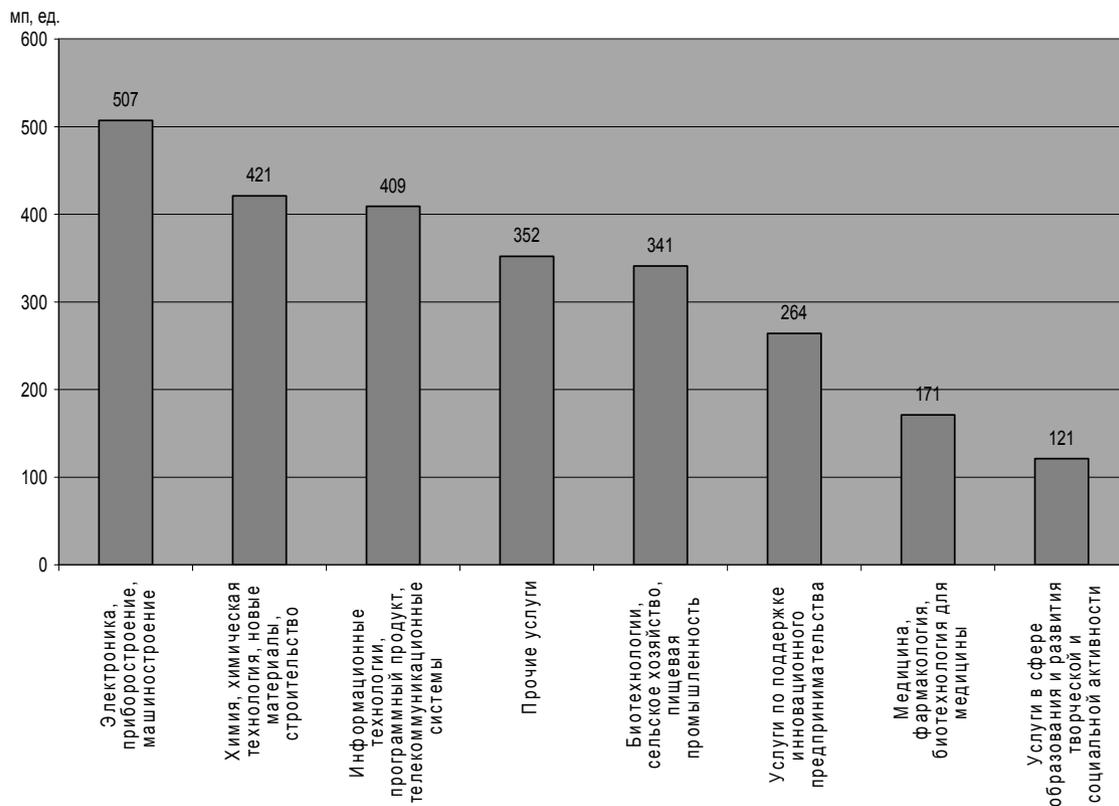


Диаграмма 2. Распределение количества новых малых инновационных предприятий по научным направлениям.

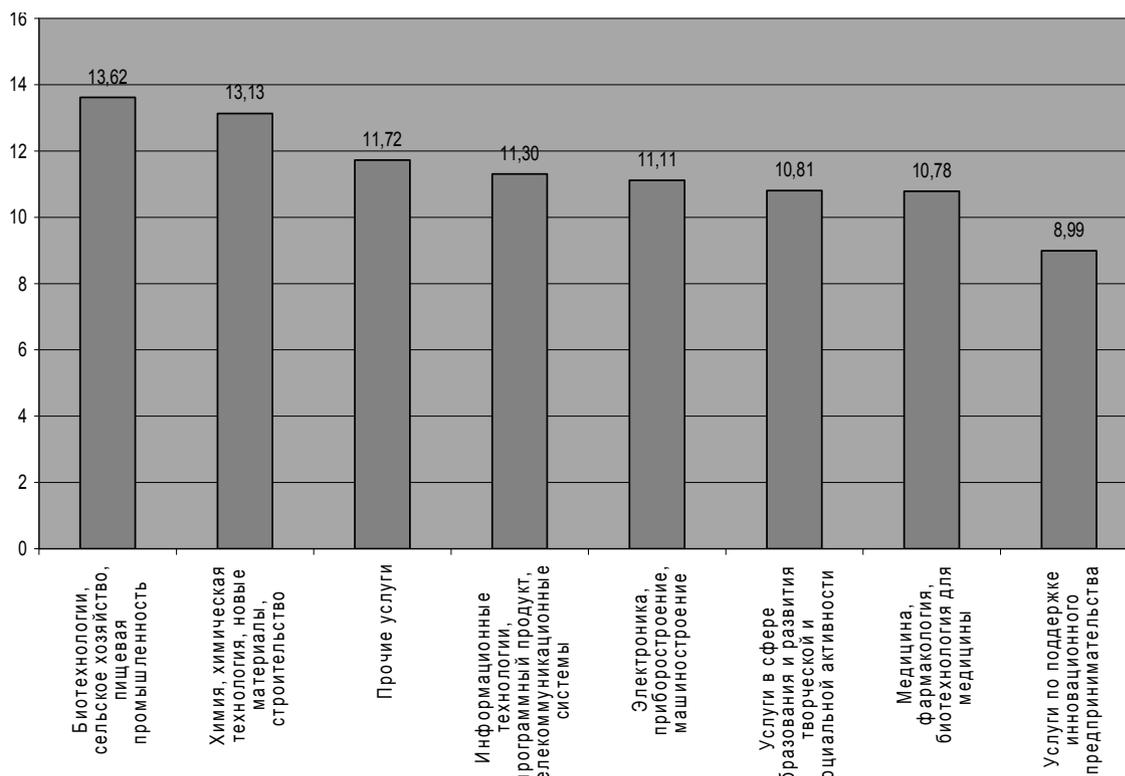


Диаграмма 3. Средний размер малых инновационных предприятий по научным направлениям.

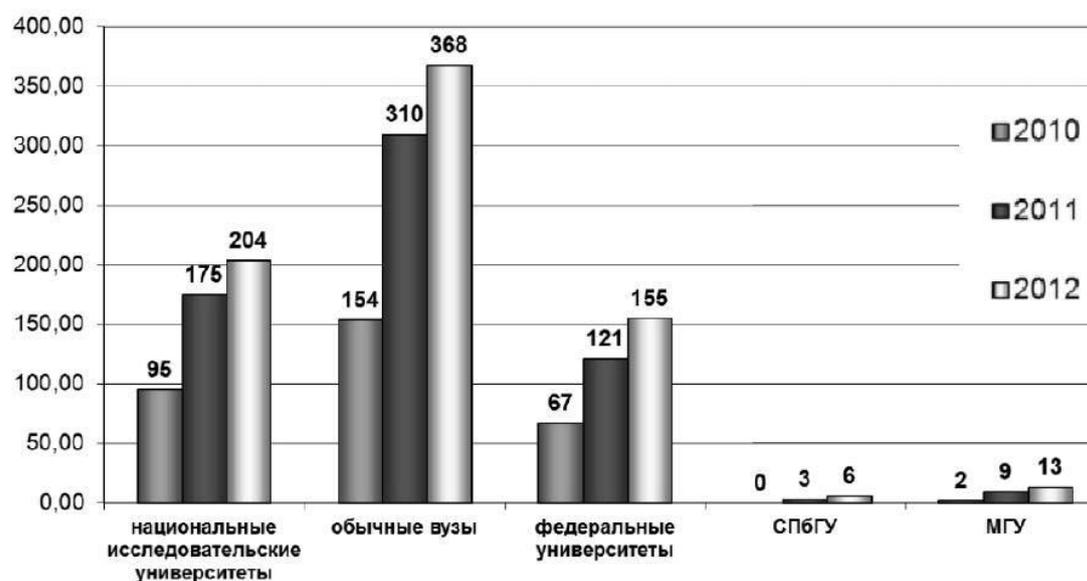


Диаграмма 4. Количество малых предприятий, созданных вузами.

кой культуры должны учитываться в стремлении к стабильности предприятия, они направлены на ограничение идей максимизации дохода, которые порождают конфликтогенный характер управления различными сферами деятельности, они расширя-

ют принципы нравственности и морально-психологическую обоснованность деятельности.

Объявленный Минобрнауки РФ конкурсный отбор программ развития инновационной инфраструктуры (ИИ), включающий поддержку малого

инновационного предпринимательства (МИП) федеральных образовательных учреждений высшего профессионального образования, и позволяющей реализовать поставленные цели в рамках реализации Постановления Правительства РФ от 9 апреля 2010 г. № 219, позволил получить вузам по его результатам в 2010 г. до 150 млн. рублей сроком на 3 года, а в 2011 г. – до 90 млн. рублей на развитие ИИ⁷. На диаграмме 4 представлено количество малых предприятий, созданных в 2010-2012 гг., распределённое по типам вузов.

Среди показателей оценки по показателям развития ИИ⁸ вузов такие показатели как: численность представителей профессорско-преподавательского состава, а также студентов и аспирантов, задействованных в работе малого инновационного предприятия (МИП); комплексность ИИ образовательного учреждения и объем выполняемых на ее базе работ и услуг; количество кадров, повысивших квалификацию по разработанным программам; наличие реализуемых МИП проектов при поддержке Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, объем внебюджетных средств; наличие зарегистрированных результатов интеллектуальной деятельности (ИД).

В соответствии с этим для вузов, создавших инновационные инфраструктуры и получивших поддержку в рамках Постановления № 219, определены плановые значения данных показателей реализации Программы на период 2010-2016 гг. (56 вузов-победителей конкурса 2010 г.) и на период 2011-2017 гг. (22 вуза-победителя конкурса 2011 г.). За 2011 г. 15 вузов из 74 вузов-участников Программы выполнили все запланированные показатели. К середине 2012 г. вузы создали 746 хозяйственных обществ, реализующих программу развития ИИ⁹. При этом доля вузов на рынке инноваций демонстрирует ежегодный рост в размере 15-40 %. Большое влияние инновационная деятельность вузов оказывает на инновационное развитие регионов. Инновационная продукция, производимая вузами в некоторых регионах, уже занимает более четверти рынка инновационных товаров, работ и услуг (диаграмма 5).

Положительно ли отразятся экономические ориентиры молодежи на ее духовно-нравственной составляющей и формировании правосознания? На этот вопрос современный управленец, в силу своей сложности, ответ не даёт.

Нравственность и правосознание, правовое общество и социальные гарантии, честь и достоинство – эти категории постепенно вытесняются из сознания современного управленца, хорошо подготовленного к предпринимательской деятельности.

Государственные и негосударственные вузы на сегодняшний день могут вводить дисциплины по выбору, однако, в учебных планах будущих юристов до сих пор отсутствует дисциплина «Правосознание», а уж студенты непрофильных специальностей, имеют весьма отдаленное представление о праве. Такие дисциплины как «Конституционное право», «Трудовое право», «Основы гражданского и уголовного законодательства» в программах вузов студентов неюридических специальностей отсутствуют¹⁰.

Правосознание современного управленца не должно ограничиваться аргументацией на тему «Как обойти закон» или «Для достижения цели все средства хороши», хотя именно такая аргументация будет присутствовать в сознании молодого специалиста, имеющего лишь экономическую мотивацию. Любой аргумент должен быть нравственно оправдан. Различные хозяйственные, организационно-технические операции или действия, лишённые нравственного содержания, дезорганизует деятельность любой сферы и тем самым наносят ущерб людям.

В процессе управленческой деятельности руководитель так или иначе, затрагивает интересы окружающих, которые отвечают им оценками и поступками. Только руководствуясь представлениями о нравственном и безнравственном, руководитель фирмы может поступать по совести. Сформированное правосознание не позволит управленцу обмануть рабочего, грубо с ним обращаться, лицемерить, поскольку оно базируется на нравственных нормах чуткого отношения к людям, осознании долга и справедливости. Руководитель, не обладающий правосознанием, не будет задумываться о моральной обоснованности его распоряжений, о гражданской ответственности, или уголовно-процессуальных нормах, он не нуждается и

⁷ Митрофанов А.С., Митрофанова И.П. Оценка эффективности инновационной инфраструктуры вузов // Качество. Инновации. Образование. 2014. № 1(104). С. 13.

⁸ Там же.

⁹ Там же. С. 16.

¹⁰ Попадейкин В.В., Ойцев А.А., Филиппов В.В., Нарцисова С.Ю. Формирование правосознания студентов непрофильных вузов // Lex Russica. 2014. № 8. С. 986.

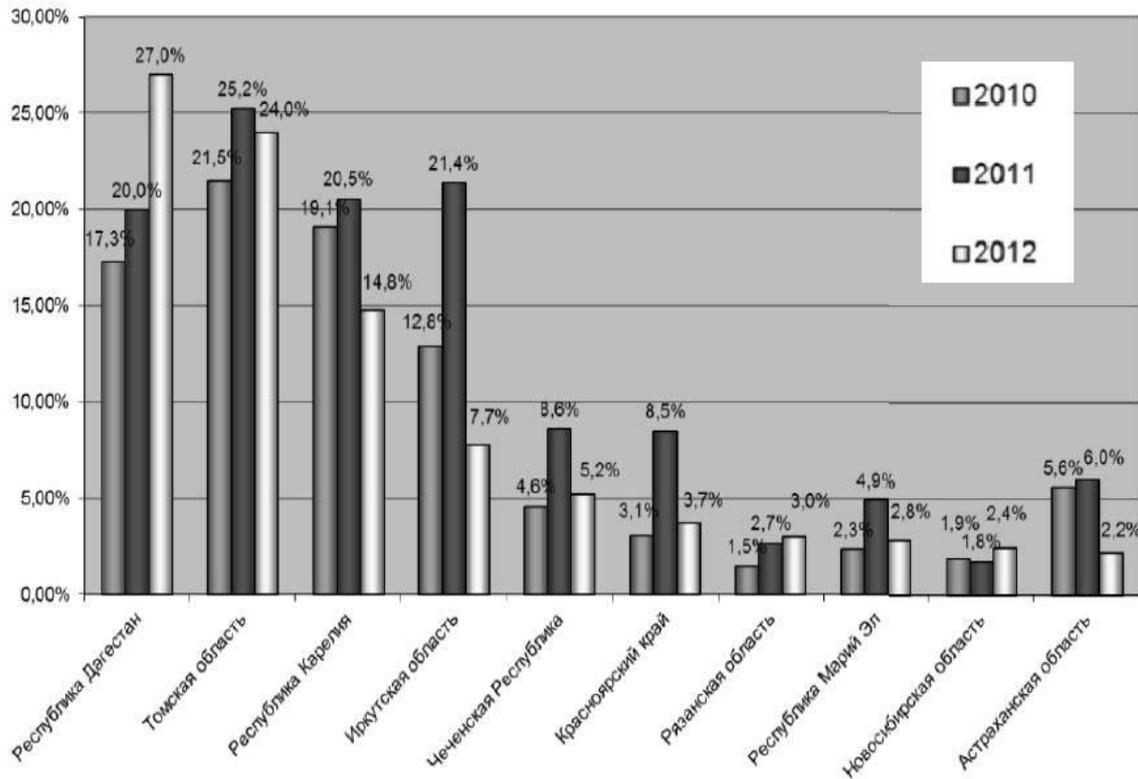


Диаграмма 5. Десять регионов – отношение инновационной хозяйственной продукции вузов к объему инновационной продукции, производимой в регионе.

в собственной нравственной безупречности, живя в безнравственном обществе, в обществе, где преобладают лишь законы рынка.

Управленец может полноценно осуществлять свою деятельность, лишь осознавая, что любой закон подлежит нравственной оценке, однако не все отношения закреплены в правовых нормах. Менеджмент, нравственность и право взаимодействуют: ряд норм морали превращаются в правовые нормы, правовые – в организационные, часто оформляются юридически, наполняясь этическим содержанием. Соблюдение нравственных ценностей по отношению к работникам организации могут включать: справедливое вознаграждение; предоставление социальных гарантий; доверие при сотрудничестве; учет личной ответственности; принятие во внимание индивидуальных особенностей; отказ от всякого рода необдуманных действий.

По отношению к деловым партнерам важно соблюдение гарантий на оптимальное снабжение; проявление внимания к потребителям; учет конкурентных преимуществ; соразмерность при распределении доходов; стремление к защите интересов собственников.

По мнению исследователей корпоративной культуры, в настоящее время в российских компаниях идет интенсивный процесс переоценки и дифференциации существующих и осознания новых интересов и ценностей¹¹. Формируются новые морально-нравственные, этические ценности работников наемного труда, творческой интеллигенции, предпринимателей, усиливается роль корпоративной культуры организации. Руководитель стремится соблюдать нормы права не только в силу санкций за их нарушение, опасаясь юридической ответственности, но и в силу убежденности в их разумности и целесообразности, усматривая в них выражение своих интересов.

Ценностное сознание управленца, образующее фундамент корпоративной культуры включает:

- экономическую компетентность;
- отлаженную организационную структуру;
- способность к новаторству;
- знание рыночных законов;
- нравственную и психологическую ориентацию.

¹¹ Мясоедова Т.Г. Организационная культура российских корпораций // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 3. С. 139-144.

Компьютерная революция придала большую значимость техническому оснащению организаций, сменился управленческий менталитет, произошла интернационализация менеджмента и векторизация в сторону гибкости и адаптивности к мировому рынку.

Один из аспектов мышления современного управленца связан с демократизацией в структурах менеджмента, с все чаще возникающими партисипативными формами управленческой деятельности. Важно задумываться о том, как привлечь персонал к организационной и творческоориентированной работе, а также вузовскую молодежь к инновационной деятельности, продумать как «разморозить потенциал группы»¹², сделать коллектив субъектом самоуправления и создать корпоративную культуру в организации (КК).

Корпоративная культура должна охватить: структурные элементы (миссия; ценности; условия труда); специфику внутренних коммуникаций (факторы аргументации, обосновывающие вынесение распоряжений); организационные ценности; психологический климат, различные аспекты социальной защиты работника организации. Миссия организации, глубоко продуманная, способствует решению ряда задач, таких как: интеграция людей в единое целое, высокий уровень защиты трудовых прав работников, удовлетворенность трудом и стремление приносить пользу другим.

За последние 15 лет сложившееся положение на рынке труда свидетельствует о том, что уровень защиты трудовых прав работников, гарантированный Конституцией Российской Федерации остается низким. Возможность защиты трудовых прав во многом зависит от того, как реализуется право на эффективное средство правовой защиты, а также от осведомленности работника организации о возможных способах защиты.

Руководство, стремящееся использовать корпоративную культуру как фактор повышения конкурентоспособности организации, должно иметь в виду, что работник организации может и должен знать о последних поправках в законах и современных научных достижениях правовой мысли, таких как, например, предложение И.И. Головки¹³ (предло-

жены изменения и дополнения в действующие организационно-распорядительные акты Генерального прокурора РФ (в приказ от 12 октября 2007 г. № 167 «Об организации взаимодействия территориальных и транспортных прокуроров при реализации полномочий в гражданском и арбитражном процессе» и приказ от 26 апреля 2012 г. № 181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе») по разграничению полномочий территориальных и специализированных прокуратур и уточнению обязанностей соответствующих прокуроров, а также определению порядка взаимодействия прокурорских работников прокуратуры города, района) и о других разработках.

Работник организации должен знать: о положениях, касающихся условий труда и трудовых соглашений; о том, что органы прокуратуры могут не только выявлять нарушения трудового законодательства, но и принять соответствующие меры; об осуществлении государственного контроля за соблюдением ТК РФ; должностные лица госинспекции труда могут помочь в устранении нарушений трудового законодательства – предъявить работодателю предписание о восстановлении трудовых прав работника.

Несмотря на возможную осведомленность, работник организации, ощущая подчиненность своего положения, не готов инициировать конфликт, боится потерять работу, долго мирится с нарушением его прав. Работодатель может игнорировать права работника, вольно или невольно нарушать безопасность условий труда, на получение достойного вознаграждения не случайно – он часто заинтересован в получении максимальной прибыли. Возможность защитить трудовые права во многом зависит от осведомленности человека о том, как должны защищаться права и о формах госконтроля за соблюдением норм ТК. Данные статистического анализа¹⁴ по нарушениям ТК свидетельствуют о необходимости пристального внимания к вопросам корпоративной культуры в организации.

¹⁴ В сфере труда в 2011 г. выявлены около 800 тыс. нарушений, в суды направлены 476,7 тыс. заявлений на сумму 7 млрд. р., в 2012 г. – 769 тыс. нарушений, 443 тыс. заявлений на сумму 7,69 млрд. р. (Генеральная прокуратура Российской Федерации: сайт. (URL: <http://genproc.gov.ru/news/news-74970>)). Судиами России в 2011 г. удовлетворены 9,9 тыс. заявлений о восстановлении на работе, в 2012 г. – рассмотрены 8,8 тыс., удовлетворены 4,4 тыс. (Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации: сайт. (URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=2/>)).

¹² Митрофанов А.С., Михайловский В.В. Индивидуальная форма управления поддержкой инновационной деятельности творческой молодежи // Инновации. 2010. № 6. С. 54.

¹³ Валицкий А. Философия права русского либерализма. М.: Мысль, 2012. 567 с.

Особенности условий труда выражают профессионализм руководства и подчиненных, а также определенную зрелость коллектива. Чаще всего решающую роль здесь играет личность руководителя, накладывающая отпечаток на стиль управления, режим и условия работы, ее ритм, распределение заданий и контроль исполнения. Культура внутренних коммуникаций, включающая проведение собраний, встреч с руководством, корпоративные издания и праздники, предполагает способность доверять подчиненными партнерам, отлаженную систему мотивации и стимулирования персонала. Она может являться важным и инструментом управления персоналом, способствующим развитию инновационной экономики, поэтому необходимо регулярно и целенаправленно заниматься поддержкой благоприятного социально-психологического климата и постоянно искать новые идеи.

Исследователи организационной культуры предлагают несколько подходов и соответствующих им способов, позволяющих управлять корпоративной культурой. Так, одним из аргументов, обосновывающих лояльный подход руководителя к новичку организации, является психологическая адаптация нового сотрудника. Для новичка множество незнакомых людей – стресс, поэтому важно помочь ему освоиться.

Что может сделать руководитель при появлении новичка? Во-первых: познакомить новичка с коллегами, провести его по офису. Во-вторых, в доступной форме донести информации о компании; поведать о ее истории и миссии.

Аргументом, обосновывающим необходимость информирования персонала о нововведениях и организационной структуре, является такой необходимый элемент корпоративной культуры как чувство сопричастности сотрудника к организационным аспектам деятельности компании. В тоже время, может возникнуть информационная перегруженность, если организация предоставляет своим сотрудникам больше информации, чем требуется для выполнения производственных функций. Традиционными средствами минимизации эффекта перегруженности является фильтрация информации и определение приоритетов в ее обработке. Однако, фильтрация может стать и серьезным барьером внутриорганизационной коммуникации в том случае, когда информация просеивается и корректируется в интересах отдельных сотрудников, а не целей организации. Для получения откликов от сотрудников действенным

каналом может явиться анонимное анкетирование. По результатам анкетирования составляется план действий по устранению проблем, заявленных в анкетах, используются наиболее интересные идеи, высказанные сотрудниками. Сплотить и объединить рабочий коллектив помогают разнообразные корпоративные мероприятия, такие как вечеринки в форме фуршета, спортивные мероприятия, а также публичное признание заслуг персонала.

Ощущая себя частью успешного коллектива, работник, тем не менее, стремится быть индивидуальностью, хочет, чтобы ценили именно его. Менеджер по персоналу в организациях с хорошо развитой корпоративной культурой следит за достижениями тех или иных сотрудников, поскольку человек, получивший положительную оценку своих усилий, стремится работать еще лучше. Важный момент в похвале – наличие четких и конкретных критериев. Это дает основание объяснить достижение сотрудника, а также возможность всем сотрудникам определить для себя планку, понять, что нужно сделать, чтобы быть ценным. Чтобы у работника не было желания покинуть организацию, ему четко объясняют, какие у него есть перспективы, как он может выстраивать свою карьеру. Важно, чтобы в компании не было препятствий для продвижения сотрудников, и была налажена система информирования об открытых вакансиях.

Как правило, КК не может быть сформирована мгновенно: отсутствие традиций, недостатки моральной мотивации – сдерживающие факторы ее развития. Важно обратить внимание на то, чтобы КК компании была оформлена документально, она не может ограничиваться написанием текста устава и декларированием отдельных его требований. Поэтому для того, чтобы документ действительно работал, еще на этапе его создания необходимо предусмотреть процедуры, включающие в процесс разработки документа по возможности всех сотрудников организации. Только при условии принятия каждым сотрудником документа, правила будут исполняться.

Нельзя не отметить тот факт, что государство уже сегодня начинает сталкиваться с рядом социальных проблем, законы зачастую не работают, довлеющий в умах отдельных работодателей принцип «рынок решит все» выражается в том, что государственные органы сегодня практически потеряли контроль над большей частью работающих, которые оказались во власти негосударственных структур, нарушающих права человека. В числе

мер предотвращения угроз национальной безопасности Указом Президента РФ «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» названо формирование действенных механизмов обеспечения реализации гражданами Российской Федерации права на труд.

Результаты исследования среди управленцев-предпринимателей говорят о том, что лишь 57 % управленцев считают должным строгое соблюдение законодательства; 23 % предпринимателей полагают, что «букву закона надо блюсти», но можно действовать в рамках не запрещенных законом порядков, а для 16 % главным является деятельность в рамках дозволенного законом с отклонениями от нормы. Почему механизм правовой ответственности используется работодателем в целях извлечения прибыли? Как институт недействительности сделок помогает избежать ответственность? Как шантажировать несговорчивого партнера, удерживая имущество?¹⁵. Формируя картину реальной действительности, а не иллюзорно существующего в кодексе права, можно отметить ряд исследований и социологических данных, например, о том, что пренебрежение законом в сделках, после нарушения прав собственности при толковании статьи 209 ГК РФ – достаточно известный способ злоупотребления правом.

Маскировка продажи доли акций уставного капитала организации или сокрытие имущества от требований кредиторов или в ряде случаев сопровождается договорными отношениями с определенно заниженной ценой на продаваемое имущество¹⁶. Права на имущество могут незаконно отчуждаются при соглашении об уступке прав за процент; запреты на изменения смет по муниципальному контракту – обходятся; под видом аренды за мизерную плату или безвозмездной ссудой фактически даром используется государственное имущество; с помощью мировых соглашений обходятся споры о признании права собственности на объекты недвижимости, подлежащие регистрации.

Например, когда речь идет об убытках, оказывается возможным конструирование ситуаций, дающих возможность подать иск с целью взыскать упущенную выгоду; льготы истца используются в

неустойках, что дает возможность избежать ответственности за причинение убытка; если речь о выплате процентов, то может эксплуатироваться право начислять проценты на любой денежный долг, в том числе, по неосновательному обогащению и т.д.

Руководитель и сотрудники организации, прошедшие подготовку в рамках современных инновационных обучающих программ, наподобие рассмотренной выше (таблицы 1, 2, 3) приобретают не только экономические знания, необходимые для работы в конкурентоспособной среде, но и навыки гибкого, широкомасштабного мышления, формируются необходимые психологические качества. Такие специалисты способны решить множество финансовых проблем, способны разобраться, в чем состоит причина тех или иных сделок в обход закона и «правовых» требований в злоупотребительных исках – в несовершенном законодательстве или в отсутствии нравственно-правовой и психологически ориентированной составляющей сознания и правосознания современного управленца.

Обобщая сказанное, необходимо подчеркнуть следующее:

1. Мышление успешного управленца, как правило, обладает свойствами адекватности и своевременности, оно формирует его личность и те качества, которые оказываются необходимыми для того, чтобы продолжить эффективное руководство, такие как способность взять на себя определенные обязательства – ответственность, подчинив свою деятельность (общественную, инновационную и экономическую) задачам удовлетворения потребностей социума. Основными типами управленческого мышления мы считаем: *социально-обусловленный* тип – мышление, объектом которого являются потребности общества во благах и рост уровня жизни, обеспечение социальной стабильности; *экономический* тип – мышление, объектом которого является поиск перспективных и конкурентоспособных факторов получения прибыли и *инновационный* – мышление, объект которого – новаторские качества подчиненных, поиск новых сфер приложения их способностей. Управленческое мышление – особая форма выражения ментальности, с присущей ей *многофокусностью, адекватностью и своевременностью, полипроблемным характером, устойчивостью к стрессогенным факторам и креативностью.*

2. Формированию должного мышления будущего управленца может помочь введение в высшей школе дисциплины «Правосознание», а также

¹⁵ Вавилов О.О. Предприниматель как объект социально-экономического исследования: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. М., 2008. С. 16.

¹⁶ Мурашко М.С. Притворные сделки в судебной практике // Российская юстиция. 2006. № 3. С. 8.

курсов «Конституционное право», «Трудовое право», «Основы гражданского и уголовного законодательства» для студентов тех специальностей, в программах которых они отсутствуют.

Аргументируя необходимость повышения квалификации современного управленца, создавая соответствующие образовательные программы и выделяя ряд приоритетных задач, которые должен оказаться способным выполнять руководитель инновационного предприятия, важно оставлять простор для формирования таких важных качеств мышления как правосознание будущего управленца и морально-психологической обоснованности его решений и инноваций. Руководитель, пытающийся создать корпоративную культуру организации, должен соблюдать гражданские нормы и стремиться к собственной моральной безупречности, а соблюдая нравственные нормы, стремиться наладить инновационную предпринимательскую деятельность. У общества есть общая цель - формирование нравственных отношений в деятельности, и в организации предпринимательской инновационной деятельности, в частности, на базе общечеловеческих нравственных ценностей. Управленческие решения, применяемые формально, стремление к финансовой целесообразности в отрыве от нравственных норм, от морально-психологического климата в обществе, могут отчасти способствовать техническому прогрессу или экономической эффективности, но в большей степени стимулировать нравственную деградацию. Что

Список литературы:

1. Брушлинский А.В. Мышление как процесс и проблема деятельности // Вопросы психологии. 1982. № 2.
2. Вавилов О.О. Предприниматель как объект социально-экономического исследования: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. М., 2008.
3. Валицкий А. Философия права русского либерализма. М.: Мысль, 2012. 567 с.
4. Веракса Н.Е. Диалектическое мышление. Уфа: Вагант, 2006. 212 с.
5. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Форум, 2009. 391 с.
6. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Альфа-Пресс, 2005. 352 с.
7. Корнилов Ю.К. Мышление руководителя и методы его изучения. Ярославль: Ярославский государственный университет, 1982. 79 с.
8. Митрофанов А.С. Малые инновационные предприятия при вузах - первые результаты действия федерального закона № 217-ФЗ // Инновации. 2010. № 9.
9. Митрофанов А.С., Митрофанова И.П. Оценка эффективности инновационной инфраструктуры вузов // Качество. Инновации. Образование. 2014. № 1(104). С. 11-17.

важнее? Исходя из своего менталитета, ответ на этот вопрос каждый управленец и руководитель инновационного предприятия, даст самостоятельно. Решать задачу развития инновационной экономики, необходимо опираясь на лучшие традиции русской либеральной правовой¹⁷ и психологической мысли¹⁸, следуя схеме: государство – мораль – справедливость – общество – субъект. Правовой опыт, накопленный в ходе реформ в России, охватывающий более столетия русской истории, может быть учтен при определении вектора развития образования новой России с элементами правосознания, а психологические знания, положенные в основу новых образовательных технологий помогут не только созданию корпоративной культуры организаций, но и развитию нравственно обоснованной инновационной экономики. Стремясь к идеалу, необходимо добавить: мышление современного управленца должно следовать логике – от формирования корпоративной культуры и правосознания в организации к построению и развитию инновационной экономики, а не наоборот.

3. Среди деятельностно-ориентированных аспектов современного управленца мы хотим отметить, прежде всего, создание малых инновационных предприятий при высших учебных заведениях и меры их государственной поддержки, разработку и внедрение специализированных программ переподготовки современных управленцев, а также формирование действующими руководителями корпоративной культуры организации.

¹⁷ Валицкий А. Философия права русского либерализма. М.: Мысль, 2012. 567 с.

¹⁸ Петражицкий Л.И. Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии. Изд. 2-е. СПб., 1907. С. 71.

10. Митрофанов А.С., Михайловский В.В. Индивидуальная форма управления поддержкой инновационной деятельности творческой молодежи // Инновации. 2010. № 6. С. 54-58.
11. Митрофанов С.А., Митрофанов А.С. Инновационная деятельность учащейся молодежи. М.: РГУИТП, 2011. 401 с.
12. Мурашко М.С. Притворные сделки в судебной практике // Российская юстиция. 2006. № 3.
13. Мясоедова Т.Г. Организационная культура российских корпораций // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 3. С. 139-144.
14. Нарциссова С.Ю., Носков Ю.М., Крупенников Н.А., Матвиенко С.В., Кондратьев В.С. Мышление как фактор развития личности: моделирование когнитивно-стилевых особенностей аргументации // ВБ: Национальная безопасность. 2013. № 5. С. 124-148. (DOI: 10.7256/2073-8560.2013.5.9871).
15. Петражицкий Л.И. Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии. Изд. 2-е. СПб., 1907.
16. Попадайкин В.В., Ойцев А.А., Филиппов В.В., Нарциссова С.Ю. Формирование правосознания студентов непрофильных вузов // Lex Russica. 2014. № 8.
17. Указ Президента РФ № 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» от 12 мая 2009 г.

References (transliteration):

1. Brushlinskii A.V. Myshlenie kak protsess i problema deyatel'nosti // Voprosy psikhologii. 1982. № 2.
2. Vavilov O.O. Predprinimatel' kak ob"ekt sotsial'no-ekonomicheskogo issledovaniya: Avtoref. diss. ... kand. sotsiol. nauk. M., 2008.
3. Valitskii A. Filosofiya prava russkogo liberalizma. M.: Mysl', 2012. 567 s.
4. Veraksa N.E. Dialekticheskoe myshlenie. Ufa: Vagant, 2006. 212 s.
5. Zankovskii A.N. Organizatsionnaya psikhologiya. M.: Forum, 2009. 391 s.
6. Kapitonov E.A., Zinchenko G.P., Kapitonov A.E. Korporativnaya kul'tura: teoriya i praktika. M.: Al'fa-Press, 2005. 352 s.
7. Kornilov Yu.K. Myshlenie rukovoditelya i metody ego izucheniya. Yaroslavl': Yaroslavskii gosudarstvennyi universitet, 1982. 79 s.
8. Mitrofanov A.S. Malye innovatsionnye predpriyatiya pri vuzakh – pervye rezul'taty deistviya federal'nogo zakona № 217-FZ // Innovatsii. 2010. № 9.
9. Mitrofanov A.S., Mitrofanova I.P. Otsenka effektivnosti innovatsionnoi infrastruktury vuzov // Kachestvo. Innovatsii. Obrazovanie. 2014. № 1(104). S. 11-17.
10. Mitrofanov A.S., Mikhailovskii V.V. Individual'naya forma upravleniya podderzhkoi innovatsionnoi deyatel'nosti tvorcheskoi molodezhi // Innovatsii. 2010. № 6. S. 54-58.
11. Mitrofanov S.A., Mitrofanov A.S. Innovatsionnaya deyatel'nost' uchashcheysya molodezhi: monografiya. M.: RGUIPT, 2011. 401 s.
12. Murashko M.S. Prityvornye sdelki v sudebnoi praktike // Rossiiskaya yustitsiya. 2006. № 3.
13. Myasoedova T.G. Organizatsionnaya kul'tura rossiiskikh korporatsii // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2009. № 3. S. 139-144.
14. Nartsissova S.Yu., Noskov Yu.M., Krupennikov N.A., Matvienko S.V., Kondrat'ev V.S. Myshlenie kak faktor razvitiya lichnosti: modelirovanie kognitivno-stilevykh osobennostei argumentatsii // NB: Natsional'naya bezopasnost'. 2013. № 5. S. 124-148. (DOI: 10.7256/2073-8560.2013.5.9871).
15. Petrazhitskii L.I. Vvedenie v izuchenie prava i нравственности. Osnovy emotsional'noi psikhologii. Izd. 2-e. SPb., 1907.
16. Popadeikin V.V., Oitsev A.A., Filippov V.V., Nartsissova S.Yu. Formirovanie pravosoznaniya studentov neprofil'nykh vuzov // Lex Russica. 2014. № 8.
17. Ukaz Prezidenta RF № 537 «O Strategii natsional'noi bezopasnosti Rossiiskoi Federatsii do 2020 goda» ot 12 maya 2009 g.