

М.Ю. Савельев, М.Г. Савельева

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК ПРЕДВЕСТНИК НОВОЙ ПАРАДИГМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ: ЧТО НУЖНО ДЕЛАТЬ С ОБРАЗОВАНИЕМ ВЫСШИХ УПРАВЛЕНЦЕВ

В статье рассмотрены некоторые обязательные требования, предъявляемые к подготовке управленцев нового типа. Показано, что высшее образование, как инструмент подготовки менеджеров, способных решать задачи управления целостно в отношении всего объекта управления, ныне отсутствует как таковое и вузы сейчас готовят только специалистов среднего звена управления. Современная высшая школа неспособна подготовить востребованных практикой управленцев высшего управленческого звена с развитыми методическими способностями, так как изначально нацелена на подготовку экспертов, роль которых в современной системе управления определяется как менеджмент среднего и нижнего звеньев управления. Важнейшие причины этого находятся в основной снабжающей профессиональное образование отрасли – науке. Единственным адекватным ответом на вызов кризиса господствующей экспертной культуры управления является появление методологической культуры. Современное проявление методологической культуры в управлении отмечают в двух аспектах: организационном и мыслительном. Обеспечение снабжения рынка труда управленцами-методистами и методологами может быть осуществлена только созданием особых точек роста внутри или вовне существующей системы образования. Показано, что Россия, обладая передовыми теоретическими разработками в этой сфере и возможностями их практической реализации, имеет потенциал создать важнейшее, не имеющее аналогов в мире конкурентное преимущество в сфере образования, которое, скорее всего, является единственным и последним ресурсом выживания российской цивилизации.

Ключевые слова: управление, культура, общая методология, высшее профессиональное образование, уровни управленческой культуры, управленцы нового типа, методологическая культура, экспертная культура, постбюрократический менеджмент, управленческие бизнес-процессы

Проблемам развития профессионального сообщества управленцев уделяется намного меньше внимания, чем проблемам научного сообщества. В основном исследуются рынок труда и вклад менеджмента в стоимость фирм в части организационного капитала. Качество этого сообщества, уровень его профессионализма исследуются реже, несмотря на то, что именно профессионализм менеджмента, качество его труда являются основой и состоянием рынка труда и стоимости организационного капитала.

Вот результаты некоторых исследований профессиональных качеств управленцев и их подготовки, проведенных еще во второй половине 80-х годов: «...была выявлена стихийность управленческого мышления, его некритериальность, отсутствие ценности рефлексии, а также сопутствующие этому отсутствие ценности учета и формирования личностных качеств исполнителей, самих управленцев, незначимость профессионализма управленческой деятельности, отсутствие стремления и способности формировать коллектив на основе самоорганизации и саморазвития, неумение учитывать стратегические факторы в оперативном управлении, правильно соотноситься друг с другом в построении совместной деятельности, с содержанием заказа. В то же время и учебные процессы, фактически, никак не согласованы с необходимостью формирования и развития рефлексивных и личностных качеств будущих управленцев, способности к критериально организуемому управленческому мышлению, к коллективообразованию, к правильно налаженным межличностным отношениям» [1. С. 11]. Современные проблемы ситуацию вряд ли улучшили, так как за истекшие тридцать лет качество образования в лучшем случае не повышалось, а сложность решаемых задач возросла.

Какого уровня задачи способен решать современный выпускник вуза? Насколько отличается то, что он изучал в вузе от реальной действительности? Что пишут в учебниках, по которым учатся будущие профессионалы? Откуда и как попадает в них информация? Что отфильтровывается авторами учебников? Как формируется профессиональный язык? Вот важнейшие вопросы, ведущие к выявлению проблем профессиональной подготовки менеджеров.

Кризис высшего профессионального образования управленцев

Высшая школа не преодолела затруднения в повышении качества менеджмента. Важнейшие причины этого находятся в основной снабжающей профессиональное образование отрасли – науке:

- научное сообщество не отражает в продукции своей деятельности то, что не соответствует его ценностным установкам и концепциям, не имеет отражения в научном языке, т.е. то, что априори считается «неправильным»;
- дифференциация научных дисциплин породила высокое разнообразие профессиональных языков, имеющих не объектные, а предметные онтологические основания; например, вместо объекта – общества ныне изучаются отдельные предметы: право, экономика, политика и т.д., каждый из которых имеет свое предметное разнообразие (например, в экономике – языки различных школ и направлений экономической теории и менеджмента);
- если в эпоху Просвещения научные языки, описывающие отдельные объекты исследования (душу, природу, человеческое тело, общество), были высшими языковыми уровнями профессионального сообщества, культивировавшимися четырьмя факультетами классического университета; в XIX веке появились наднаучные языки частных методологий каждого из этих научных языков, что породило возможность дифференциации научных языков и формирования отдельных научных языков каждого предмета исследования; то в XX веке началась дифференциация частных методологий, что поставило практически непреодолимый барьер на междисциплинарном взаимодействии даже между научными группами, исследующими один предмет, но стоящими на разных методологических основаниях, не говоря уже о сверхсложном взаимодействии между исследователями разных предметов;
- с одной стороны значительное количество исследований большинства элементов социальной системы не позволяет сделать какие-либо корректные научные обобщения, так как эти элементы существуют как единичные, уникальные феномены (такowymi являются, например, цивилизации); с другой стороны, большинство проектов, осуществленных с профессиональной точки зрения на очень высоком уровне, даже более высоком, чем значительная часть научных разработок, тем не менее, не обладают признаками научности, так как они неповторимы из-за уникальных средств управленческого воздействия в условиях конкретной управленческой ситуации; при попытке же выдачи этих проектов за научные результаты их тиражирование приводит к существенному снижению их результативности, что нередко дискредитирует и сам проект, и науку;
- скорость верификации научных выводов в различных предметных дисциплинах социальных наук существенно различаются; если в большинстве микроэкономических и значительной части макроэкономических разработок для верификации достаточно двух больших экономических циклов (один – на экспериментальное, второй – на массовое применение), после которых эти разработки попадают в учебники, то в большинстве социологических разработок срок верификации измеряется поколениями (как это было, например, с экспериментом строительства коммунизма); это приводит к тому, что в практике управления одновременно применяются и научно верифицированные разработки, и экспериментальные, и гипотетически истинные, что существенно искажает, затрудняет, а нередко и вообще исключает верификацию на истинность научных выводов;
- значительная часть научных исследований и разработок в силу существующего методологического и предметного разнообразия по сути не обладают признаками новизны, а являются или новыми классификациями всем известных фактов, или применением всем известного способа в отношении нового объекта и т.д., т.е. ни чем не отличаются от решения обычной сложной профессиональной задачи, которую по действующим стандартам должен уметь решать любой выпускник вуза, это создает огромный и малоприменимый в практике объем научной информации;
- объем научной (а тем более профессиональной) информации по каждому существенному предмету исследования таков, что значительно превысил индивидуальные возможности его усвоения.

Таким образом, профессионалы, занятые подготовкой будущих профессионалов, не обладают надежными основаниями для выбора тех или иных знаний для трансляции, не имеют критериев определения структуры этого знания, не способны успевать за изменениями знаний. Такая ситуация

порождает один из двух сценариев развития вузовского образования. Или в основу образовательного фильтра кладется ненаучное, обычно пропагандистско-идеологическое основание, как это было в СССР, и сейчас можно наблюдать в западных бизнес-школах, обслуживающих идеологему «обналичивания» любой идеи. Или фильтр, по сути, отсутствует, и образование приобретает ярко выраженные эклектические черты и в итоге утрачивает границу с непрофессионализмом, как это произошло сейчас в вузах России.

Итогом такой эволюции вузовского образования стало существенное изменение профессионального сообщества менеджеров:

- если в XIX веке выпускник классического университета обладал всеми существовавшими в то время знаниями об одном из четырех объектов научного исследования и мог самостоятельно решать любые стандартные задачи по управлению этим объектом, то современный выпускник вуза априори не обладает полнотой знаний не только об объекте, но и о предмете исследования, не способен самостоятельно решать даже простые задачи управления этим объектом, и, в лучшем случае, он может под руководством опытного профессионала выполнить отдельные исследования и разработки в узкой предметной области;
- возникло множество узких профессиональных сообществ в значительной степени решающих задачу обеспечения собственной занятости и не обладающих сколь либо приемлемыми инструментами трансляции языка решаемых ими задач в языки других, в первую очередь смежных сообществ; например, сообщества аудиторов и профессиональных бухгалтеров, адвокатов и практикующих юристов, оценщиков и плановиков, кадровиков и экономистов по труду, конструкторов и технологов, маркетологов и пиарщиков хоть и решают единую задачу управления организацией, но не обладают инструментами перевода текста со своего профессионального языка на язык любого другого из названных сообществ;
- система управления любой из существующих крупных организаций состоит из набора узких специалистов и неизбежно обретает широко исследованные и уже вошедшие в фольклор черты бюрократического управления;
- проектирование организаций в этих условиях сводится к привлечению каждым руководителем экспертных сервисов из тех профессиональных сообществ, к которым этот руководитель не принадлежит, при этом проверить качество работ своих подчиненных-смежников он не может, а размеры такой управляющей системы нарастают лавинообразно;
- решение крупномасштабных управленческих проектов в условиях экспертной культуры управления неизбежно натывается на проблему взаимодействия экспертов различных профессиональных групп, нередко ставя при реализации таких проектов непреодолимые препятствия, как это случилось, например, с неспособностью Госплана СССР организовать плодотворное взаимодействие между различными отраслевыми группами, которое было заменено отраслевым лоббизмом, фактически и подорвавшим плановое хозяйство [2. С. 413-414] (292, С. 413-414).

Обобщая, можно констатировать, что высшее образование, как инструмент подготовки менеджеров, способных решать задачи управления целостно в отношении всего объекта управления, ныне отсутствует как таковое. Действительно: высшее образование всеобщим не бывает. Вузы сейчас готовят только специалистов среднего звена управления.

Постбюрократический менеджмент: методологическая культура вместо экспертной

Единственным адекватным ответом на вызов кризиса господствующей экспертной культуры управления является появление методологической культуры. Современное проявление методологической культуры в управлении отмечают в двух аспектах: организационном и мыслительном.

В условиях **экспертной культуры управления** деятельность управленцев акцентируется на выполнении трех **бизнес-процессов**:

- *принятие заказа*, в ходе которого потребности заказчика преобразуются в норму результата деятельности – цель;
- *построение проекта*, в ходе которого цель разворачивается в проект деятельности (проект как совокупность цели и пути ее достижения, т.е. процесса достижения цели);

- *обеспечение реализуемости проекта*, в ходе которого в соответствии с проектом управленец корректирует отклонения исполнителей от проекта при достижении ими цели или корректирует проект.

В результате сложилось три подхода экспертной культуры управления к оценке деятельности и ее результатов:

- *заказно-целевой*, характерный для микроорганизаций, в которых роли управленца и исполнителя нераздельны, результат деятельности меняется при каждом возобновлении деятельности в зависимости от заказа, решения принимаются ситуационно-стихийным образом (например, предприятия самозанятости, сферы личных бытовых услуг);
- *целевой*, характерный для малых организаций, в которых управленец находится в непосредственном (личном) контакте с исполнителями, описание результата деятельности документально зафиксировано и не зависит от ситуации, решения принимаются преимущественно в форме решения задач (например, малые производственные предприятия, небольшие государственные и муниципальные организации);
- *программно-целевой*, характерный для крупных организаций, в которых существует развитая внутренняя бюрократия, документально зафиксированы не только описания результатов, но и процессов деятельности, а уровень принятия решений усложняется до проектно-проблемного.

Современный кризис управления крупными корпорациями и территориальными комплексами связан именно с тем, что программно-целевой подход не позволяет превзойти проектно-проблемный уровень принятия решений и порождает все широко известные недостатки бюрократического управления. Менеджеры крупных организаций – эксперты по принятию заказа, проектированию и реализации проекта – не обладают способностями технологично преодолеть затруднения в осуществлении своей управленческой деятельности.

Организационный аспект методологической культуры управления заключается в том, что ведущую роль в некоторых передовых организациях занимают уже не эксперты, а методисты, функция которых заключается в снятии затруднений в осуществлении экспертных функций с помощью обеспечения экспертов соответствующими средствами труда – методами исследований и проектирования. «Наряду с «традиционной» производственной подфункцией в управлении, вносящей содержательность управленческого вклада в кооперацию, возникают подфункции **развития личности** всех участников производства; **становления и развития коллектива** с механизмами самоорганизации и саморазвития, **культурного оформления** всех процессов и развития, **социального самоопределения** коллектива и **способности его к саморазвитию** с критериальным обеспечением» [1; 3-4].

Мыслительный аспект методологической культуры управления заключается в том, что рефлексивность, которая в разной мере характерна и для целевого и для программно-целевого подходов, приобретает культурную оформленность в виде применения специальных средств организации рефлексии – понятий и категорий теории деятельности и мышления, и преодолевает тем самым «дурную бесконечность» рефлексивных надстроек над мышлением управленца, которая неизбежно возникает при применении экспертных средств при преодолении затруднений в деятельности экспертов. Такой подход к оценке деятельности и ее результатов называют рефлексивным [1. С. 9].

Появление методологической культуры, распространение в менеджменте рефлексивного подхода к оценке деятельности и ее результатов с одновременным выдвижением на первые роли в организациях методистов в корне меняет технологию проектирования систем управления. Технология проектирования систем управления превращается из «кустарного» производства, которым ранее занимались «по совместительству» высшие менеджеры организаций и кадровики, в «индустриальное». Вот некоторые признаки этой новой технологии:

- общая системо-мыследеятельностная методология (СМД-методология) и теория деятельности и мышления выходят за пределы объектов и предметов исследования социальных, гуманитарных, технических и естественных наук, принося в сознание управленца объект иного рода – знания; вместо гносеологической пары «субъект – объект» возникает эпистемологическая пара «субъект – знание»;
- тем самым изначально стираются основания границ между языками разных профессиональных сообществ и возникает основание построения общеуправленческого языка на базе понятий и категорий теории деятельности и мышления;

- исключение бытия из области «оперирования» не позволяет проверять выводы и проекты решений на истинность, что стирает границу между научной (в смысле повторимой другими исследователями) и творческой (в смысле неповторимой, исключительной) деятельностью, это в свою очередь резко повышает значение этических границ – ценностей и позволяет проверять выводы и проекты решений только на реализуемость в том или ином ценностном пространстве;
- проверка выводов и проектов решений на реализуемость не требует периода верификации, который необходим для проверки на истинность, что резко повышает скорость поступления теоретических разработок в практику управления и не ставит ни каких границ между ранее применявшимися и инновационными проектами и разработками;
- управленцу-методисту, владеющему теорией деятельности и мышления и соответствующим языком, не предъявляются требования к способностям и знаниям в отдельных предметных областях; ему достаточно, используя язык теории деятельности как универсальный, переводить выводы и проектные решения эксперта одной предметной специализации на языки других профессиональных групп и тем самым формировать комплексные управленческие проекты, в которых эксперты выступают исполнителями его проектно-методического замысла;
- такая методическая работа в организации позволяет преодолеть барьер информационной избыточности для высших менеджеров, которые, пользуясь языком теории деятельности, не нуждаются в обязательном использовании языков всех профессиональных групп экспертов, находящихся в их подчинении; при этом число экспертов разных профессиональных групп, эффективно взаимодействующих в рамках одной организации при посредничестве квалифицированного методиста может быть значительно больше, чем ныне существующее их отраслевое многообразие;
- проектная работа самих методистов – производство новых методов – порождает полноценную языковую иерархию внутри языка теории деятельности и мышления:
 - это профессиональный методологический сленг, консолидирующий профессиональное сообщество и отделяющий его от других языковыми средствами,
 - устный и письменный официальные методические языки, выполняющие функцию трансляции научных и профессиональных экспертных языков между ними и в язык теории деятельности,
 - нормативный язык теории деятельности, зафиксированный в соответствующих профессиональных словарях и знаковых формах [5-6],
 - научный язык теории деятельности, в котором содержатся все существующие альтернативы и спорные вопросы теории, обеспечивающие развитие теории деятельности и мышления и тем самым снабжающие нормативный язык новыми разработками,
 - язык общей методологии, выполняющий функцию рефлексии самой теории деятельности и мышления,
 что говорит о сформировавшемся профессиональном сообществе методологов, представители которого уже сейчас занимают достаточно влиятельные места в системах государственного управления, науки и высшего образования России, Украины, Белоруссии и Казахстана;
- такая проектная работа отделяет методологическое сообщество от сообществ профессиональных экспертов, а менеджмент организаций позволяет разделить на две неравных части: экспертов, осуществляющих три экспертные функции управления и методистов, выполняющих функцию снабжения этих экспертов соответствующими средствами – методами и критериями принятия решений; при этом вторая группа является основой для формирования высшего менеджерского состава организации, так как именно она фактически и осуществляет проектирование (и перепроектирование) систем управления организацией;
- современная методическая работа в организациях (проектирование систем управления) позволяет перейти от разового и индивидуального проектирования на непрерывный и коллективный процесс проектирования, что влечет за собой не только появление особой профессиональной менеджерской группы, но и её дифференциацию и специализацию в осуществлении этой методической работы; так, например, перепроектирование системы учета

и контроля в организации в связи с автоматизацией управления требует появление достаточно длинной технологической цепочки, осуществляющей этот сервисный бизнес-процесс:

- методиста (методолога-консультанта) в области управления, контроля и бухгалтерского учета,
 - постановщика задачи на программирование,
 - программиста,
 - настройщика и/или администратора программного продукта,
 - тренеров, готовящих управленцев для работы с этим программным продуктом;
- проектирование систем управления превращается в отдельную профессиональную деятельность, отличную и относительно независимую от самого этого (проектируемого) управления, с одной стороны, и, с другой стороны, от науки управления, которая является для данной проектной деятельности служебной функцией, снабжающей проектную деятельность определенными инструментами проектирования;
 - разработка методов проектирования систем управления – технологий мышления, психологической саморегуляции и групподинамики – потребовала разработки особых форм творческой работы и особых, «надметодических», т.е. методологических способностей деятелей этой сферы; так из разных профессиональных групп: методистов образования и консультантов по управлению, философов и логиков, социальных психологов и аналитиков, режиссеров и преподавателей менеджерских дисциплин сложилось сообщество методологов;
 - языковое, профессиональное, организационное, функциональное и иерархическое отделение проектирования системы управления от собственно этой системы управления позволяет результативно преодолевать неизбежный кризис бюрократизации системы управления;
 - наличие теории деятельности и мышления и соответствующего профессионального методологического сообщества позволяет снимать проблему взаимодействия экспертов различных профессиональных групп при реализации крупномасштабных управленческих проектов, что позволяет выдвинуть гипотезу об отсутствии нереализуемых проектов, находящихся в рамках современного общедоступного знания.

Итак, **рефлексивный уровень управленческой культуры** характерен для организаций, где первоочередное внимание уделяется не деятельности лиц принимающих решения, а рефлексии (исследованию, проблематизации и проектированию) их деятельности, основной управленческий вопрос: «Как мы принимаем решения?», большая часть разрабатываемых высшими управленцами норм направлена на снятие противоречий в системе управления, а не в исполнительской деятельности. **Методологический уровень управленческой культуры** характерен для организаций, где первоочередное внимание уделяется критериальному (концептуальному и ценностному) обеспечению рефлексии деятельности лиц принимающих решения, основной управленческий вопрос: «По какому критерию мы принимаем решения?», большая часть разрабатываемых высшими управленцами норм направлена на разработку критериев принятия решений для системы управления.

Новое высшее управленческое образование

Современная высшая школа неспособна подготовить востребованных практикой управленцев высшего управленческого звена с развитыми методическими способностями, так как изначально нацелена на подготовку экспертов, роль которых в современной системе управления определяется как менеджмент среднего и нижнего звеньев управления. Более того, происходящие сейчас интернационализация и международная унификация образования исключает создание конкурентных преимуществ территорий в этой сфере, что программирует гарантированное отставание в развитии бедных и менее развитых территорий от богатых и более развитых. Доказано, что методы подготовки управленцев-методистов, а тем более методологов в корне отличаются от подготовки управленцев-экспертов [1. С. 256-342; 7. С. 266-368; 8. С. 9-390]. В связи с этим ожидать существенных результатов от проводимых реформ высшего образования в целом нет никаких оснований. Долгосрочная тенденция обесценивания высшего экспертного образования продолжится.

Обеспечение снабжения рынка труда управленцами-методистами и методологами может быть осуществлена только созданием особых точек роста внутри или вовне существующей системы образования. В числе примеров таких точек можно назвать существующий с 1978 года Московский методолого-педагогический кружок (ММПК) и делегирующий в различные вузы России группы своих представителей, формирующих полноценные кафедры, как это произошло в 1988 году с

созданием кафедры методологии и психологии управления нынешней Российской академии менеджмента и агробизнеса.

Вот некоторые обязательные требования, предъявляемые к подготовке управленцев нового типа:

- отказ от непосредственной трансляции знаний, как неадекватной формы подготовки управленцев-методистов и методологов, и подчинение всей педагогической деятельности принципу «выращивания» [12. С. 68-69];
- основной метод подготовки – игромоделирование ситуаций, обеспечивающих саморазвитие будущих специалистов с опорой на рефлексивные средства и внесение в педагогическую деятельность мыслетехнического, психотехнического и группотехнического действия;
- реконструкция теоретических курсов путем их конкретизации таким образом, что они становятся средствами практического самоопределения учащегося, решения им практически значимых задач и проблем; это позволяет в учебном процессе приходиться к профессионализации от общих ко все более частным содержаниям деятельности, тем самым обеспечивая возможность понимания друг друга специалистами различного типа, формируя у них одинаковые и долговременные средства видения мира;
- в связи с отказом от критерия истинности знания и высокой результативности методологических технологий резко возрастает значение нравственного воспитания учащихся, присоединения их к культуре, усвоения ими ценностей общества [9. С. 682-686], без чего специалисты такого уровня могут нанести обществу непоправимый и невосполнимый ущерб.

Россия, обладая передовыми теоретическими разработками в этой сфере и возможностями их практической реализации, имеет потенциал создать важнейшее, не имеющее аналогов в мире конкурентное преимущество в сфере образования, которое, скорее всего, является единственным и последним ресурсом выживания российской цивилизации.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в Удмуртском государственном университете (г. Ижевск, Россия), проект № 15-18-00049

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анисимов О. С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования : моногр. / Науч.-метод. центр по исслед. пробл. и обобщению опыта повышения квалификации и переподгот. кадров, Инновац. об-ние АН СССР, Всесоюз. методол. центр, Рос. акад. кадрового обеспечения агропром. комплекса. – М. : Экономика, 1991. – 352 с.
2. Экспертный институт: Избранные доклады (1992–1997). – М. : Изографус, 2002. – 688 с.
3. Анисимов О. С. «Духовность» и «религия» как средства принятия государственных решений. – М. : [б. и.], 2007. – 528 с.
4. Анисимов О. С. «Метод работы с текстами» и интеллектуальное развитие : моногр. – М. : [б. и.], 2001. – 461 с. : ил.
5. Анисимов О. С. Методологический словарь : (Для акмеологов и управленцев) / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М. : [б. и.], 2001. – 168 с. – (Методология).
6. Анисимов О. С. Методологический словарь для стратегов. Т. 2. Методологическая парадигма и управленческая аналитика. М., 2004. – 364 с.
7. Анисимов О. С. Основы методологического мышления / Всерос. высш. школа упр. АПК РСФСР. Каф. методологии и психологии упр. – М. : Внешторгиздат, 1989. – 412 с.
8. Анисимов О. С. Методологическая культура педагогической деятельности и мышления : моногр. / Инновац. об-ние АН СССР, Всесоюз. методол. центр. – М. : Экономика, 1991. – 416 с.
9. Щедровицкий Г. П. Избранные труды / ред.-сост. А. А. Пископелль, Л. П. Щедровицкий. – М. : Шк. культур. политики, 1995. – 800 с. – URL: http://www.e-reading.club/bookreader.php/1025597/Schedrovickny_Izbrannye_trudy.html (дата обращения: 13.10.2015).

Поступила в редакцию

M. Yu. Savelyev, M. G. Savelyeva

METHODOLOGICAL CULTURE AS A PRECURSOR OF A NEW PARADIGM OF ECONOMIC SCIENCES: WHAT TO DO WITH HIGHER EDUCATION MANAGER

The paper describes some mandatory requirements for training managers of a new type. It shows that at the moment the system of higher education fails to train managers able to solve management task in an integral way in respect of the whole object under their control, and universities now train middle managers only. Modern higher education is unable to train senior manager with advanced methodological skills, who are much in demand in the market, since it is initially focused on the training of experts whose role in the modern management system is defined as middle and low level management. The most important reasons for this are connected with something that underlies education, i.e. research. The only adequate response to the challenge of the prevalence of the expert management culture is the emergence of the methodological culture. Today methodological culture in management is revealed in two ways – organizational and intellectual. Ensuring the supply to the labor market of managers-methodists and managers-methodologists is only possible through creating special growth points inside or outside the existing education system. The papers shows that Russia, with its advanced theoretical developments in the field and possibilities of their implementation, has the potential to create an important unique competitive advantage in the field of education, which is likely to be the only and last resource for the survival of the Russian civilization.

Keywords: management, culture, general methodology, higher vocational education, levels of administrative culture, new type of managers, methodological culture, expert culture, post-bureaucratic management, managerial business processes.

Савельев Михаил Юрьевич, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Удмуртский государственный университет, 426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, д. 1, корп. 1, доцент, Ижевский государственный технический университет имени М.Т.Калашникова, 426069, Россия, г. Ижевск, ул. Студенческая, д. 7, председатель совета директоров, Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 426008, Россия, г. Ижевск, ул. Пушкинская, д. 241.

savelievmihail@mail.ru

+7-3412-433115

+7-9508-292517

Савельева Марина Геннадьевна, кандидат педагогических наук, доцент, Удмуртский государственный университет, 426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, д. 1, корп. 1,

savelievamarinatich@mail.ru

+7-9524-001628

Mikhail Saveliev, Ph.D.,

Senior Researcher, Udmurt State University
Universitetskaya st., 1/1, Izhevsk, Russia, 426034

Associate Professor,
Izhevsk State Technical University
Student's st., 7, Izhevsk, Udmurt Republic, 426069
Board Chairman, Association of methodological support business and community development "Mitra", Pushkinskaya st., Izhevsk, Udmurt Republic, 426007,

E-mail: savelievmihail@mail.ru

+7-3412-433115

+7-9508-292517

Savelieva M.G., , Ph.D.,

Associate Professor, Udmurt State University,
Universitetskaya st., 1/1, Izhevsk, Russia, 426034

savelievamarinatich@mail.ru

+7-9524-001628