

МИФЫ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ В РОССИИ

Статья представляет собой краткое изложение некоторых исторических аспектов, свидетельствующих о динамических изменениях в управлении проектами и эволюции компетенций руководителей на примере компетенции «управление целеполаганием в проектной деятельности». Автор приводит примеры мифов в менеджменте, вводящих руководителей в методологические заблуждения, показывает, что чем выше уровень социализации сообщества, тем значимее роль руководителей и тем выше требования к уровню компетентности менеджера.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: подготовка руководителей, формирование компетенций, обретение компетентности, мифы в управлении, управление проектами



Неизвестный Сергей Иванович — д. т. н., профессор Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (г. Москва)

ВВЕДЕНИЕ

Область деятельности, которую можно обозначить как управленческая, уходит своими корнями к тому времени, когда человек как разумное существо начал осознавать самого себя. Соответственно, в этом виде деятельности возникло и управление, хотя некоторые специалисты считают, что, например, управление проектами возникло в начале XX в. Если же разобраться с содержательной точки зрения, то станет очевидно, что в течение последнего тысячелетия, и особенно в последнее столетие, возник и пополняется обширный терминологический корпус, который и отождествляется с появлением новой науки — «управление проектами».

При тщательном изучении «новизны» процессов, ролей в управлении проектной деятельностью выясняется, что содержание функций, процессов и методологий претерпевает незначительные изменения, которые не следует относить к появлению эвристически новой науки. Процессы эволюции управления проектной деятельностью изменяются примерно в том же объеме, что

и способности человеческого мозга¹. Глобальное заблуждение о прорыве в управлении проектами в последние годы подпитывается разного рода мифами менеджмента.

В данной работе автор затронул лишь некоторую их часть, касающуюся компетентности руководителей. Устранение мифологизации компетентности специалистов, обретение компетенций будущего с отложенным результатом в основном зависит от совершенствования критической государственной инфраструктуры — системы образования.

В современном менеджменте наблюдается глобальная тенденция к утилитарному рационализму, направленному на получение максимума прибыли, что диктует жесткие требования к процессу управления: фиксированные ограничения по времени, бюджету, материально-техническим и другим ресурсам.

Управление находится под дамокловым мечом макропараметров, таких как время возврата инвестиций, прибыль, показатель рентабельности. Перемены в управлении осуществляются в сторону соблюдения этих параметров и определенных сценариев [1]. В то же время в современном управлении наблюдается уклонение менеджеров от ответственности путем применения методов сценарного менеджмента [2] и стремления переложить ответственность на инструменты цифровизации [3].

Исторически к проблеме управления социальными объектами (обществом, сообществами, группами) исследователи подходили с разных сторон: социальной, антропоцентрической, производственной и т.д. Одним из основополагающих подходов к управлению является компетентностный: набор компетенций и уровень компетентности руководителей во многом определяют вектор развития менеджмента.

1. МИФЫ МЕНЕДЖМЕНТА И ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНЫХ В УПРАВЛЕНИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Современный менеджмент оброс мифами, которые в бизнесе зачастую воспринимаются как реалии. На практике менеджеры руководствуются этими мифами как методическими указаниями, что во многих случаях приводит к тупиковым ситуациям, усугублению проблем управления, подрыву самого менеджмента и как процесса, и как дисциплины. Многие методисты, преподаватели в области менеджмента, не утруждая себя проверкой достоверности той или иной информации, тех или иных методик, технологий, активно распространяют мифы как неоспоримые факты, дискредитируя менеджмент. Приведем для примера несколько самых типичных мифов.

1.1. Миф о профессиональных методологиях управления

Методический миф менеджмента состоит в том, что менеджмент трактуется как система, требующая изучения ради себя самой. Многие методисты, разработчики сводов знаний, учебных пособий, идя на поводу технологий декомпозиций, членения предметов обучения на узкие составляющие, соревнуются в представлении структуры дисциплины менеджмента и его поддисциплин: у кого девять, у кого 12, у кого 18 и т.д. «составных частей» менеджмента. Практически во всех таких подходах проявляется бессистемность, многие разделы менеджмента вообще не рассматриваются либо рассматриваются фрагментарно, т.е. говорить о полноте охвата дисциплины как об одном из основополагающих параметров системного принципа не приходится. Как результат применения

¹ Ведущие современные специалисты по антропологии и когнитивистике приходят к выводу, что за последние 50–80 тыс. лет мыслительные способности человека в среднем уменьшились, в частности, способность запоминания, скорость принятия решения, способность использования коллективного бессознательного в измененном состоянии сознания значительно деградировали. Практически все приращение новых (эвристических) знаний в документированный исторический период происходит благодаря резкому росту численности населения и связанного с этим численным увеличением мутационных случайных отклонений в генеральной совокупности, проявляющихся в появлении отдельных «ненормальных» гениальных особей. — *Здесь и далее прим. авт.*

данного мифа мы можем наблюдать устойчивый процесс отторжения менеджерами-практиками предлагаемых учебников, курсов обучения, повышения квалификации и т.п. Одно из подтверждений тому — типичная фраза работодателя при приеме на работу выпускника «А сейчас забудьте все, чему вас учили в вузе».

1.2. Миф о подготовке вузами руководителей для бизнеса

«Работодатели жалуются, что знания приходящих к ним выпускников даже лучших московских вузов не соответствуют требованиям рынка, и вынуждены создавать собственные корпоративные университеты. По разным данным, бизнес тратит на переобучение вчерашних выпускников 500 млрд рублей — вдвое больше, чем все расходы федерального бюджета на высшее образование» [4]. В эффективно работающих небюджетных (негосударственных) организациях в корпоративные университеты, как правило, не приглашают преподавателей высшей школы. Такие учебные центры комплектуются наставниками, профессионалами-практиками, вышедшими из реального бизнеса, а чаще работающими в нем. При этом основной акцент наставничества делается на развитии способности к самообучению. В условиях быстро пополняющихся объемов знаний, когда способности эрудита уходят на второй план, первостепенной становится способность определять потребности в знаниях, добывать знания, понимать их, классифицировать, анализировать, управлять ими.

«Не знание, но упражнение составляет суть всякого обучения», — писал И. Кант. Фактически профессионал высокого уровня в менеджменте — это всегда самоучка.

1.3. Миф об эффективности двухступенчатого высшего образования

«В России образование не является основным источником формирования профессиональной

группы менеджеров» [5]. Попытки перевести российскую систему образования в области менеджмента на европейские рельсы (бакалавриат, магистратура) пока заканчиваются внушительными объемами освоенного госбюджета без ощутимого влияния на качество процесса обучения. При обсуждении проблемы трудоустройства выпускников вузов с работодателями последние приводят лишь один аргумент: «С момента начала реформы системы образования в России в течение 20 лет я не встречал ни одного объявления «Нужен бакалавр». Бизнесу нужны специалисты» [6].

1.4. Миф о важности ФГОСов и ОПОПов

Как показывают исторические исследования и изучение организации и управления в изолированных племенах, сохранивших тысячелетние традиции, основным методом обучения управлению на заре становления первобытного человека было наставничество. В современных условиях, особенно с усилением цифровизации, роль наставничества сводится к нулю, а преобладающим форматом обучения является дистанционное.

Если в первом варианте доминантой в обучении было воспитание, то в современных системах образования за редким исключением воспитание практически отсутствует. Обучающиеся «воспитываются» цифровой «улицей»: Интернетом, соцсетями, явлениями типа «Синий кит», что приводит к формированию ущербной личности с неустойчивой психикой, не умеющей и не желающей брать на себя ответственность. Как правило, вся ответственность на предприятии переносится на гендиректора, а в масштабе государства — на главу государства. В результате высшее руководство вместо стратегического целеполагания и целедостижения занимается решением мелких ситуационных задач.

Как утверждают специалисты по сценарному развитию человечества, крайне маловероятно, что человек в ближайшие 10 млн лет погибнет от планетарных катастроф; люди погубят сами себя в течение 20 тыс. лет, и фундамент этого печального

сценария закладывает сейчас критическая государственная инфраструктура — система образования. Мало того, что современная система образования дает знания позавчерашнего дня (в лучшем случае сегодняшнего, а обязана давать знания завтрашнего), — она, подпадая под популистские влияния бессистемной цифровизации, стремится полностью перейти на дистанционное, «цифровое» обучение, неосознанно уходя от основной задачи — воспитания.

В современной системе образования РФ набирает распространение явление «одноразовый преподаватель»: руководство вузов стремится не брать на постоянную работу (в отличие от бухгалтеров, методистов, клерков) преподавательский контингент, переводя их на временные контракты в лучшем случае на пять лет, чаще — на год, а в некоторых вузах — на семестр. Преподаватель как основной носитель компетенции, увольняясь, уносит из вуза эту компетенцию. Основа накопления и передачи знания — коллективная база знаний — отсутствует. Расширяются и углубляются хаотические процессы в системе образования при внешнем «системно» выстроенном корпусе приказов, распоряжений, законов, учебных программ во ФГОСах. По поводу ФГОСов министр образования выразилась следующим образом: «Они сейчас пустые абсолютно» [7]. Вместо преподавания профессиональных дисциплин многие преподаватели разрабатывают объемные громоздкие документы — основные профессиональные образовательные программы (ОПОП), никому не нужные за исключением клерков, использующих эти документы для имитации большой занятости. Этому несмотря на многие положительные стороны способствует и непродуманный процесс цифровизации [3].

1.5. Миф об объеме знаний

Здесь интересно заметить, что в области банковского и проектного менеджмента значительная

часть высокопрофессиональных управляющих современной России являются не выпускниками финансово-экономических вузов или специализированных высших учебных заведений в области менеджмента, но выпускниками, казалось бы, совсем далеких от этой сферы деятельности технических вузов. Одним из лидеров в этой области является, например, МФТИ. Система образования МФТИ, в основе которой лежат принципы, заложенные П.Л. Капицей, являлась по существу лучшей системой в СССР. «Воспитание творческих способностей в человеке основывается на развитии самостоятельного мышления... Присутствуя на аспирантских экзаменах, я обычно наблюдал, что вузовской профессурой наиболее ценится не тот студент, который более всего понимает, а тот студент, который больше всего знает. А для науки нужны люди, которые прежде всего понимают», — говорил П.Л. Капица [8].

1.6. Миф о профессиональных учебных центрах менеджмента

Одной из базовых причин генерирования и распространения мифов является экономическая экспансия некоторых типов предприятий и организаций, которая по форме выглядит как «методологическая»².

Зная нравственно-психологические свойства паствы, с которой эти идеологи работают, и уровень «профессиональной подготовки» потребителей «методологических» услуг, такие «методологические» институты и учебно-образовательные центры весьма успешно осуществляют свою деятельность, быстро распространяя дилетантское отношение к менеджменту, дискредитируя саму его суть.

Основная цель таких организаций и предприятий — получение прибыли, причем большая часть подобных «профессиональных» организаций не заботится о последствиях процесса распространения заблуждений для потребителя.

² Методология как таковая в этих ситуациях отсутствует.

1.7. Миф о профессиональном соответствии формы и содержания управления

Часто мы ставим в угоду человекоцентризму прожектоцентризм — слишком много внимания уделяем форме управления в противовес содержанию. Опыт, накопленный в дисциплинах естествознания, можно и должно использовать в управлении. Это прежде всего относится к таким дисциплинам, как синергетика, социология, этнология. Условия самоорганизации этнических и социальных систем приводят к фильтрации, просеиванию составляющих внешнего окружения таким образом, что обеспечивается устойчивость и равновесие в ответ на отвод излишков накапливающейся энтропии.

Данные процессы характерны и для динамики методов управления в России. Элементы устойчивой системы находятся в гармонии между собой, и, как показывают естественные науки, величина дисгармонии в системе не может превышать 6% [9]. Если предположить, что бизнес- и социальные системы в России в данное время идут по пути стабилизации, то отклонения по внутреннему содержанию российских методов менеджмента от общего состояния традиционных национальных методов, обеспечивающих относительную гармонию этих подсистем, не должны превышать 6%, поскольку социальные и бизнес-системы не уникальны [10], а подчиняются общим закономерностям самоорганизации.

1.8. Миф о гарантии получения профессиональных компетенций и способности формирования объективного «зеркала»

Люди, не имеющие врожденной предрасположенности к проектной деятельности, будут себя вести так, как ведет себя типичный участник операционной / производственной деятельности, т.е. реактивно. Отсюда типичное поведение многих специалистов руководящего звена: они используют ситуационное управление. Большинство

специалистов, пришедших в руководство проектами из производства, принципиально путают две разные сущности — риски и проблемы. В принципе понятен один из источников этой путаницы: если процессы производства качественно проработаны, имеют выверенные регламенты, то внутри производства риски практически исключены, а большая часть возникающих проблем производства связана с изменениями входов в производственный процесс.

Один из основных инструментов реализации корпоративной культуры — самоанализ, рефлексия, т.е. способность выстраивать «некривое» зеркало. Рефлексия и самоанализ напрямую связаны с самооценкой. Некачественная или заниженная самооценка часто приводит к неуверенности, а порой неспособности принятия решения. Сотрудник в такой ситуации старается переложить персональные проблемы на ближайшего руководителя — делегировать ответственность, точнее, уйти от ответственности.

Как утверждают специалисты по антропологии и когнитивистике, уровень IQ на 80% определяется генетической наследственностью [11], а многие предрасположенности человека к той или иной компетенции — на 75%. Это означает, что система образования может дать / развить человеку до 25% определенной способности, т.е. если человек от природы не предрасположен к менеджменту, система образования может сформировать компетентность не более чем на 25%.

Одно из слабейших мест системы образования РФ — отсутствие формирования способности качественной самооценки (оценки компетентности), что особенно важно для школьников и студентов начальных курсов.

1.9. Миф о профессиональном управлении ситуацией менеджером и миф об MBA как о профессиональном руководителе

Как говорит один из мировых гуру в области менеджмента Г. Минцберг: «MBA — это не менеджер» [12]. Обучение на MBA может дать знания

в администрировании бизнеса, но не сформировать компетентность в управлении. Администратор — это не управляющий, даже если он мастер администрирования. MBA хорошо реализует тактическое управление, т.е. управление в зависимости от ситуации. Это свойственно административной деятельности, но не соответствует деятельности управляющего, задача которого — управлять не решением проблем³, а их упреждением, т.е. управлять рисками. К сожалению, методология MBA вводит практиков в заблуждение, подменяя понятие риска понятием проблемы. MBA зиждется на фундаменте реактивного управления, т.е. реализует философию «менеджер — это мальчик на побегушках у ситуации».

2. НЕКОТОРЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРИМЕРЕ ДИНАМИКИ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

В проектной деятельности, пожалуй, как ни в одной из других областей управления социальными объектами, процессы управления занимают главенствующее место. Представляет интерес рассмотрение исторического тренда одной из важнейших составляющих управления проектами (в частности, командой проекта как социальным объектом) — целеполаганием. Кратко рассмотрим некоторые вехи в этой области.

■ 30–25 тыс. лет до н. э. — переход от стихийной деятельности человека к осознанному планированию, направленному на повышение выживаемости групп и общин, на рост качества жизни; целеполагание управления в прообразах проектной деятельности — вынужденное обстоятельство выживания групп (команд). Целеполагание стимулирует формирование социальных субординационных отношений.

■ 15 тыс. лет до н. э. — экспансия азиатско-монголоидных рас в Америку. Целеполагание

закрепляет формирование социальных субординационных отношений. Целеполагание — следствие врожденного стремления к экспансии.

■ 8 тыс. лет до н. э. — проекты американских индейцев пуэбло по возведению Чичен-Ица, строительство мегаполисов Центральной и Южной Америки. Проявление целеполагания в управлении проектной деятельностью, близкое к методологическому пониманию в настоящее время.

■ 7 тыс. лет до н. э. — поселения Тель-Хассуна, Тель-Сотто. Проекты в культуре, искусстве, медицине и т.д.: создание музыкальных ударных инструментов, медицинских инструментов, проведение сложных операций, реализация ирригационных проектов и др. Системное формирование методологий управления проектной деятельностью в разных сферах жизни.

■ 5 тыс. лет до н. э. — проекты земледельческого освоения дельты Нила. Целеполагание управления в значительной степени направляется на улучшение качества жизни.

■ 4 тыс. лет до н. э. — проект производства хлопковых тканей, проекты ярусных террас, висячие сады (Месопотамия). Целеполагание управления берет вектор на повышение производительности труда и, как следствие, на развитие качества жизни.

■ 3 тыс. лет до н. э. — строительство пирамид. Количество членов команды проекта достигает 100 тыс. человек и более. Целеполагание масштабируется на значительные по численности команды проектов.

■ 2 тыс. лет до н. э. — постройка Стоунхенджа. Происходит переход от культового целеполагания к проектам глобального познания места человека во Вселенной.

■ III в. до н. э. — проекты римской экспансии. Целеполагание управления масштабируется на значительные человеческие ресурсы, дивергирует от проектов географической экспансии к мегапроектам накопления человеческого опыта

³ Проблема — это реализовавшийся риск.

(впервые создается самая обширная база знаний человечества на основе Александрийской библиотеки).

■ I в. до н. э. — «проекты» христианской и мусульманской экспансий. Целеполагание управления масштабируется на значительные религиозные кампании.

■ Последние три века — укрепление ключевой парадигмы целеполагания для развития человечества, а именно получения прибыли. Цель «сметает» окружающую среду, уничтожает живую и неживую природу, базовые духовные и нравственные гуманистические ценности. Вектор целеполагания в управлении базируется на принципе «цель оправдывает средства».

■ 1957 г. — проект начала освоения космоса. Целеполагание и целедостижение деятельности выходят за рамки Земли.

■ Конец XX в. — начало XXI в. — четвертая промышленная революция, глобальная цифровизация деятельности человека.

Задача управления в цифровой экономике представляет собой повышение производительности труда и качества жизни. Холистическая цель — максимальное предоставление человеку свободного времени.

■ Проект «Глобальное состояние планеты Земля» (стартовал в 2003 г.). Базы данных проекта содержат 1015 байт = 1 Пб. Цель — формирование генофонда живых организмов Земли (о. Шпицберген, Ковчег вечной мерзлоты) с целью регенерации жизни на случай глобальных катастроф планетарного масштаба.

■ 3000 г. (гипотетически) — проект строительства сферы Дайсона. Площадь сферы Дайсона, обращенной к Солнцу, будет в 109 раз больше, чем площадь Земли. В сфере смогут жить 8×10^{12} человек. Целеполагание переходит в плоскость выживания всего человечества.

В течение 50 тыс. лет наблюдается виток спирали целеполагания от выживания одного человека, отдельной группы до выживания всей биоты человека, динамика многовекторной эволюции ноосферы к антропоцентрической.

3. МОНЕТИЗАЦИЯ МИФОВ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ

3.1. Мифы о PMBOK

Многие современные менеджеры часто с подчёркнутым бравированием употребляют фразу «я управляю проектами по международному стандарту *PMBook*». Исключим из числа менеджеров людей, не понимающих смысла слов, которые они произносят, и рассмотрим суть некоторых мифов о PMBOK.

1. В мире существует несколько сводов знаний по управлению проектами (несколько PMBoK) [13], поэтому следует уточнять, о чем идет речь, например, о PMBOK Project Management Institute of USA (PMBOK PMI), у которого есть торговая марка PMBOK®.

2. В России не было и нет собственно свода знаний PMBOK PMI, есть лишь путеводитель — PMBOK Guide. Можно ли утверждать, что человек, ознакомившийся с путеводителем по Эрмитажу, знает все его экспонаты, залы, галереи, пинакотеки и т.д.? Ответ на этот вопрос зависит от методологической просвещенности человека. PMI никогда не допустит «людей с улицы» к реальному содержанию PMBOK PMI, этот институт монетизирует другие свои наработки.

3. Если менеджер все-таки удосуживается взять в руки PMBOK Guide, то на второй страничке он может узнать, что это не международный, а национальный стандарт США. Более того, как поясняет У. Дункан, один из основных разработчиков PMBOK, в соответствии с требованиями ISO PMBOK вообще не является стандартом [14].

4. «Успешность» применения PMBOK в России преувеличена. Вот что говорит У. Дункан в интервью журналу PC Week: «Вместо того чтобы приносить пользу, PMBOK в некоторых ситуациях стал в какой-то степени приносить вред. ...Люди совершенно не следовали изложенным в нем принципам или делали что-то совершенно другое, будучи при этом абсолютно уверенными в том, что идут в правильном направлении» [15].

Усилиями дилетантов управление проектами как научно обоснованный вид деятельности подверглось значительной дискредитации в России.

3.2. Миф о проектном и процессном подходах

У. Дункан и в первых изданиях своих разработок, и в последующем подчеркивает [14], что его методология построена на процессном подходе. В целом управление проектами — это особый вид процесса, и не следует противопоставлять проектный подход процессному.

3.3. Миф о методологии «Бережливое производство»

Технологии бережливого производства⁴ лишь с большой степенью условности можно отнести к методологиям УП. Во многих учебниках, курсах по управлению проектами указывается, что бережливое производство возникло в 1970-х гг. Однако эргономичность (читай — бережливость) в деятельности рабочего, инженера детально разрабатывал А.К. Гастев в 1924 г. в Центральном институте труда [16]. Метод карточек (карточка по-японски «канбан») широко использовался век назад в строительстве и других видах деятельности: задания работникам или группе работников бригадир / прораб (в современной терминологии менеджер) выдавал в виде записи на бумаге. Когда у команды проекта нет времени на разработку документов управления (техническое задание, устав, технорабочий проект и т.д.), она начинает работу — ситуационно «хватает»⁵ задачу. Программисты называют это гибким подходом к разработке продукта «на коленке». «Методологи» вместо термина «гибкий» используют английское слово agile. Не создавая принципиально ничего содержательно нового, а расширяя терминологический корпус, можно успешно монетизировать мифы.

⁴ Для бережливого производства на Западе используется термин lean, почти тождественное понятие в Японии — кайдзен.

⁵ Scrum (англ.) — хватка.

3.4. Миф о времени возникновения управления проектами

Во многих учебниках и монографиях указывается, что управление проектами возникло в начале XX в. Однако историки, антропологи, архитекторы, строители на научной базе доказывают, что управление проектами как вид человеческой деятельности возникло задолго до строительства, например, египетских пирамид.

Здесь не следует путать «новейшие» достижения в изобретении терминологий с сущностью явления, ведь управляющего содержанием проектной деятельности не очень волнует, когда появилось словосочетание «менеджер проекта». Для управления проектом строительства пирамиды Хеопса с численностью команды более 100 тыс. человек нужны были и знания, и опыт в том, что мы сегодня называем компетенциями в методологии управления портфелем, программами и проектами. Очевидно, что управление проектной деятельностью должно возникнуть в тот момент, когда человек осознает себя как творческая личность. Что же касается систематизации знаний в проектной деятельности в России, то первые ее научные основы можно найти в книгах М.М. Сперанского в начале XIX в. [17–19], задолго до того, как этим стали заниматься Ф. Тейлор и его соратники.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Если в процессе динамического развития менеджмента отойти от его утилитарной составляющей, то однозначно можно проследить корреляцию между уровнем социализации сообщества и значимостью роли менеджера в проектной деятельности. Однако в последнее время эта корреляция становится менее заметной, что, по-видимому, связано с новыми тенденциями в менеджменте, такими как:

- рост масштабов, комплексности, сложности проектов и конвергенция методологий управления;
- необходимость принятия управленческих решений в онлайн-режиме;
- оперирование большими объемами данных (big data);
- всеобъемлющее стремительное распространение цифровизации.

Управление начинает дивергировать в роли человека-менеджера и кибер-менеджера (искусственный интеллект). Это приводит к разделению ответственности за управленческие решения, и в конечном итоге возникает такая тенденция в управлении, как уход менеджера от ответственности.

Анализ тенденций общего целеполагания в управлении показывает превалирование целей текущего порядка отдельных государств над целями общечеловеческого развития. Эта тенденция в управлении может привести к неминуемому самоуничтожению цивилизации.

В целом прослеживается вектор текущего масштаба четвертой промышленной революции в целеполагании управления — на высвобождение времени у человека, в связи с чем актуализируется вопрос: куда человек будет использовать свободное время? Не приведут ли достижения управленческой деятельности к дальнейшей деградации развития человека как биоты?

Статья публикуется в редакции автора.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арпентьева М.Р. Сценарный менеджмент и маркеры перемен // Материалы XVII конференции по истории управленческой мысли и бизнеса. 30 июня — 2 июля 2016 г., Москва / Под ред. В.И. Маршева. — М.: МГУ, 2016. — С. 72–78.
2. Виханский О.С. Магия сценарного подхода и стратегичность поведения. Сценарный менеджмент и маркеры перемен // Материалы XVII конференции по истории управленческой мысли и бизнеса. 30 июня — 2 июля 2016 г., Москва / Под ред. В.И. Маршева. — М.: МГУ, 2016. — С. 96–97.
3. Клименко Э.Ю., Неизвестный С.И. Трансформация управления проектами в цифровой экономике // Управление проектами и программами. — 2018. — №2. — С. 110–117.
4. Гуриев С. «Мои друзья хоть не в Болонье...» // The New Times. — 2008. — №22. — С. 5.
5. Абрамов Р.Н. Легитимация профессиональной власти менеджеров: историко-теоретический анализ института бизнес-образования в России. — <https://dlib.rsl.ru/01000297072>.
6. Илларионов А.В., Клименко Э.Ю., Неизвестный С.И. Самоучитель топ-менеджера. — М.: Альпина Паблишер, 2013.
7. «ФГОСы в настоящее время абсолютно пусты» — Васильева. — https://news.rambler.ru/education/35137330/?utm_content=rnews&utm_medium=read_more&utm_source=copylink.
8. Губарев В.С. Прощание с XX веком. Судьба науки и ученых в России. — М.: Наука/Интерпериодика, 1999.
9. Гарднер М. От мозаик Перноуза к надежным цифрам. — М.: Мир, 1993.
10. Давыдов А.А. Законы социальных систем. Системный подход в социологии. — М.: УРСС, 2004.
11. Попова А. Как интеллект передается по наследству. — <https://journal.atlas.ru/как-интеллект-передается-по-наследству-24f227c8f025>.
12. Mintzberg H. (2004). *Managers not MBAs: a Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
13. Неизвестный С.И. Конвергентные технологии развития методологий управления проектами. — М.: Нестор-История, 2019.
14. Duncan W.R. (1998). «Is the PMBOK Guide a standard?» *PM Network*, Vol. 12(4), p. 57.
15. Павлова О. «Главное в стандарте — это то, как люди его используют на практике». — <https://www.itweek.ru/idea/article/detail.php?ID=73140>.
16. Гастев А.К. Трудовые установки. Советский производственный менеджмент. — М.: УРСС, 2020.
17. Соковнин С.П. Сперанский // Русский архив. — 1890. — Книга 2. — №7. — С. 321–323.
18. Сперанский М.М. Руководство к познанию законов. — СПб.: Наука, 2002.
19. Сперанский М.М. Проекты и записки / Под ред. С.Н. Валка. — М.: Издательство Академии наук СССР, 1961.