



М.Д. Сегаль, Е.М. Алымова

**Бизнес-образование
и человеческие ресурсы:
Российский и европейский опыт**

Человеческие ресурсы рассматриваются как основной потенциал конкурирующих компаний и государств, стремящихся занять лидирующие позиции в мировой экономике. Деградация российского научного потенциала описывается на фоне формируемой национальной системы бизнес-образования. Обсуждаются сильные стороны европейского бизнес-образования как основа развития российского.

Human resources are considered the main potential of competing companies and states in aspiration to get leading positions in the world economy. Degradation of Russian scientific potential is reviewed within the frame of a national system of business education. Positive aspects of European business education as the base for development of the Russian one are discussed.

Ключевые слова: технологии управления экономикой, мотивационная система, постоянное обучение, инновации, ориентированная на потребителя стратегия.

Technology of economy management, motivation system, lifelong learning, innovation, consumer oriented strategy.

В современном мире в условиях глобализации, нарастания экологических проблем и будущей ограниченности сырьевых ресурсов (углеводородного топлива, природного газа, запасов руд цветных металлов и питьевой воды) исключительно важную роль приобретает проблема развития человеческих ресурсов.

Очевидно, что будущее устойчивое развитие мирового сообщества и России возможно только на основе новых технологий в широком понимании этого слова. Речь идет как о новых технологических процессах, так и о новых технологиях управления экономикой.

По мере развертывания важнейших хозяйственных и технологических изменений в конце XX в. – увеличения доли услуг в экономике, опережающего развития производства уникальных и невоспроизводимых благ, формирования адекватных новым условиям производственных структур – создаются объективные предпосылки для трансформации системы общественных ценностей, расширения хозяйственной и личной свободы.

Вместе с тем современное производство обнаруживает все большую зависимость от творческого потенциала человека. Таким образом, впервые в истории хозяйственный и технологический прогресс воплощается уже не столько в наращивании объемов производства или совершенствовании выпускаемой продукции, сколько в изменяющемся отношении человека к самому себе и окружающему миру. Происходит становление новых мотивов деятельности в обществе.

Иной стороной формирования новой мотивационной системы и в определенной степени ее основой становится возрастающий уровень образованности современного человека. Стремление к образованию и знаниям впервые проявилось как один из важнейших социальных приоритетов непосредственно после Второй мировой войны. Ее окончание принесло понимание новой роли науки – как позитивной, так и разрушительной – и открыло период ренессанса научных исследований и популярного увлечения как естественно-научными, так и социальными проблемами. Именно это время ознаменовалось наивысшими количественными показателями, характеризующими прогресс образования и научных исследований.

Если говорить о современной России, то можно отметить возрастающую мотивацию к получению высшего образования и полное отсутствие мотивации к научной работе. В настоящее время в России число студентов в высших учебных заведениях практически равно количеству выпускников средних школ. Хотя объективно это скорее чисто количественная характеристика, которая абсолютно неадекватна качеству образования, не секрет, что огромное количество частных вузов не дает качественного образования и

служит скорее инструментом выкачивания денег у населения. Что касается научной работы, то разгром фундаментальной и прикладной науки в 90-е годы, колоссальный объем утечки умов из России и утрата многих научных школ и направлений пока что никак не повлияли на принятие действенных мер со стороны правительства. Однако понимание, что такие меры необходимы, уже созрело, о чем будет сказано ниже.

Особенности современного производства

Основной особенностью современного производства является то, что оно основано на знаниях. Характерной чертой экономики, основанной на знаниях, является превращение работников, занятых производством, передачей и использованием знаний, в доминирующую группу в общем числе занятых. Ее численность в промышленно развитых странах оценивается по-разному в зависимости от того, кого конкретно относят к этой категории. Но несомненно, что по своим размерам она превзошла группу индустриальных рабочих, и, по-видимому, правы исследователи, относящие к «рабочим знаниям» около одной трети занятых в экономике США.

Глобализация рынка, рост числа транснациональных компаний, новые технологии, облегчающие выход на новые рынки, растущее давление со стороны акционеров — все это породило гиперконкуренцию, вышедшую за границы национальных рынков. Так, если в 1965 г. корпорация ИВМ имела 2500 конкурентов, то к середине 90-х годов их насчитывалось уже 50 тыс.

Главными инструментами конкурентной борьбы в этой ситуации становятся: а) ориентация на потребителя, более полный учет его индивидуальных потребностей; б) постоянное совершенствование бизнес-процессов; в) передовые технологии управления бизнес-процессами, включая процессы продвижения на рынок товаров и услуг

Особенность экономики, основанной на знаниях, — значительное возрастание роли менеджмента в области интеллектуальных ресурсов [Щенников, 2007]. Об этом можно судить по «цене» стратегических ошибок, связанных с интеллектуальными ресурсами и продуктами, которые имели самые печальные последствия для совершивших их организаций.

Если рассмотреть недавние события, то очевидно, что одной из причин уже глобального нынешнего кризиса стали грубейшие ошибки и стратегические просчеты менеджмента ряда крупных компаний и банков в США и других странах, в том числе и России.

Очень важная особенность постиндустриальной экономики состоит в том, что в условиях постоянного обновления знаний и жесткой конкуренции люди оказываются перед необходимостью постоянного обучения (lifelong learning – обучения в течение жизни). Таким образом, современное производство испытывает все возрастающую потребность в высокообразованных специалистах, владеющих помимо глубоких профессиональных знаний современными информационными технологиями, требует от работников (человеческого ресурса) постоянного совершенствования профессиональных навыков, что может быть обеспечено системой непрерывного обучения.

Современной России необходима глубоко продуманная научно-техническая и образовательная политика, учитывающая реалии рыночной экономики, и в то же время практика управления интеллектуальными ресурсами. Научно-техническая политика может быть определена как комплекс мер, проводимых государством и направленных на расширение инновационной деятельности субъектов хозяйствования, развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, поддержание и развитие системы образования.

У высшего руководства России есть понимание того, что будущее страны полностью зависит не от цены на нефть и газ, а от человеческого потенциала. *«Какие бы идеальные законы и стратегии ни принимались на основе Конституции – реализация заложенного в них смысла зависит от конкретных людей. Их интеллектуальная энергия, творческая сила – это главное богатство нации и основной ресурс прогрессивного развития. Нам нужно организовать масштабный и системный поиск талантов и в России, и за рубежом. Вести, я бы сказал, постоянную “охоту за головами”. Содействовать приходу молодых, одаренных людей в фундаментальную и прикладную науку», – заявил Президент РФ Д. Медведев в своем Послании Федеральному Собранию Российской Федерации 5 ноября 2008 г. [Послание, 2008, с. 12]*

Роль образования в развитии человеческих ресурсов

В России ситуация достаточно сложная. Сегодня утрачены успехи российской образовательной системы, которая, по мнению многих специалистов, была признана одной из лучших в мире. Выдающиеся достижения в таких высокотехнологичных областях, как авиастроение, ракетно-космическая техника, атомная энергетика, создание новых материалов и т.д., были обусловлены эффективной системой подготовки специалистов в таких выдающихся учебных заведениях, как МГУ, Физтех, МВТУ, МЭИ, и многих других. К настоящему времени благодаря усилиям «реформаторов» лучшие традиции высшей школы утрачены, лабораторное и материальное обеспечение учебного процесса безнадежно устарело, нищенская зарплата профессорско-преподавательского состава оттолкнула молодых перспективных специалистов от педагогической деятельности.

Высшее руководство страны с огромным опозданием наконец осознало, что образование значит для России гораздо больше, чем строительство очередной трубы для перекачки за рубеж невозможных сырьевых ресурсов. Об этом свидетельствует фрагмент из Послания Президента Федеральному Собранию Российской Федерации от 5 ноября 2008 г.: *«Решающую роль в формировании нового поколения профессиональных кадров должно сыграть возрождение российской образовательной системы, ее прежние успехи были признаны во всем мире. Сегодня, несмотря на некоторые позитивные сдвиги, положение дел в образовании оставляет желать лучшего. Надо прямо сказать – с передовых позиций мы уже откатились. И это становится самой серьезной угрозой нашей конкурентоспособности. Кроме того, система образования в прямом смысле слова образует личность, формирует сам образ жизни народа, передает новым поколениям ценности нации. Стратегия развития российского образования в целом скоро будет утверждена правительством»* [Послание, 2008, с. 14]. Для полноты картины необходимо остановиться на такой важной составляющей российской системы образования, как среднее профессиональное. Именно по этому виду образования был нанесен самый сильный удар в начале 90-х годов. Этот важнейший резерв подготовки квалифицированных рабочих кадров был практически уничтожен. В результате сегодня страна испытывает колоссальный дефицит в квалифициро-

ванных рабочих кадрах, что неминуемо скажется и уже сказывается на темпах экономического развития. Конечно, это не приведет к снижению производительности труда на предприятиях отверточной сборки, но высокотехнологичные производства – авиационная промышленность, предприятия ОПК, атомного и энергетического машиностроения – держатся в основном за счет рабочих пенсионного возраста.

Бизнес-образование

Бизнес-образование – сравнительно новое для нашей образовательной системы понятие, всецело связанное со становлением рыночной экономики. Как уникальный социальный феномен, этот вид профессионального обучения превратился в междисциплинарную область образовательной деятельности, основу получения знаний, умений и навыков для предпринимательства и бизнеса. Социальная обусловленность и прагматическая направленность бизнес-образования вызваны к жизни масштабной экономической трансформацией, потребностями создания класса управленцев-менеджеров для рыночной экономики, формированием цивилизованных рыночных отношений и необходимостью поддержки субъектов бизнеса и предпринимательства. Предпосылки, корни и традиции бизнес-образования восходят к социально-экономическому возрождению, развитию предпринимательства и бизнеса, становлению в стране гражданского общества, тем более что каждая реформа требовала нового поколения кадров. Возникла необходимость освоения форм и методов обучения, ориентированных на потребности рынка, удовлетворение запросов регионов, муниципальных образований, предприятий и организаций различных форм собственности в качественных образовательных услугах, которые необходимы менеджерам и предпринимателям, ориентированным на личную инициативу, рыночные условия ведения хозяйства.

В системе подготовки кадров для управления советского периода (в условиях мобилизационной, а затем плановой, распределительной экономики) доминировала ориентация на развитие производства, что требовало многоуровневого характера обучения и освоения значительного объема теоретических знаний в разных отраслях. В ряде так называемых высокотехнологичных отраслей

существовали институты повышения квалификации (например, широко известный ЦИПК в системе Министерства среднего машиностроения в г. Обнинске, где перед слушателями выступали известные ученые-атомщики, специалисты в области прогнозирования развития атомной энергетики, радиационной медицины, организации научных исследований и т.д.). Курсы повышения квалификации для специалистов существовали на многих предприятиях. Для управленцев высшего звена проводилось обучение в Академии народного хозяйства. Поскольку советская экономика была ориентирована на выполнение валовых плановых показателей, от руководителей и специалистов не требовалось знаний в области оптимизации затрат, максимизации прибыли и других параметров, критичных для рыночной экономики и не играющих существенной роли для экономики плановой.

Переход к рыночной экономике потребовал пересмотра и внесения принципиальных изменений в систему подготовки управленческих кадров всех звеньев. За неполных два десятилетия в подготовке менеджеров, предпринимателей, кадров управления различного уровня произошли разительные перемены. Бизнес-образование наряду с профессиональным стало основным «поставщиком» кадров для рыночной экономики, от которых зависит развитие предпринимательства как основы рыночной экономики, достижение социально значимых целей и реальных результатов во всех отраслях. В современном российском законодательстве закреплены, хотя и постоянно эволюционируют, основы профессионального образования, в том числе дополнительного. Создана широкая сеть субъектов бизнес-образования – бизнес-школы, региональные и муниципальные учебные центры, корпоративные и виртуальные университеты, консультативные и обучающие фирмы, консорциумы и т.п. В итоге бизнес-образование получило статус самостоятельной части системы образования России.

Нельзя не отметить, что становление и развитие российского бизнес-образования состоялось и сохраняет свою позитивную динамику благодаря инициативе, целеустремленности и настойчивости ведущих вузов экономического и управленческого профиля: Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации; Государственного университета управления; Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации; Государст-

венного университета – Высшей школы экономики; Российской экономической академии им. Г.В.Плеханова; Санкт-Петербургского государственного университета; Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов; Московского государственного университета экономики, статистики и информатики; экономического факультета и школы менеджмента МГУ им. М.В. Ломоносова; Всероссийской академии внешней торговли и целого ряда других крупных вузов, имеющих большой научно-методический, материально-технический потенциал и традиции в области фундаментального экономического образования. Вместе с тем реальным локомотивом развития бизнес-образования стали отдельные учебные заведения (самостоятельные или в виде автономных подразделений крупных вузов), условно объединяемые понятием «бизнес-школы», которые сначала по своему замыслу, а затем уже на практике начали реализовывать современную модель бизнес-образования в российских учебных заведениях.

Как любая научно-практическая деятельность, бизнес-образование определяется методологией и организацией. Методологической основой современного бизнес-образования стали нацеленность на массовое обучение предпринимателей и бизнесменов в интересах формирования конкурентной среды как генератора рыночной экономики, кардинальные демократические и экономические преобразования, интеграция России в мировую экономику. Главные цели бизнес-образования состоят в формировании у обучающихся совокупности профессиональных знаний о законах функционирования рынка, выработке предпринимательских навыков, умения выстраивать тактику и стратегию ведения бизнеса в условиях жесткой конкуренции, изменения конъюнктуры на рынках, умения прогнозировать и принимать решения в условиях неполноты информации.

В методологии подготовки менеджеров важное значение придается инновациям, разработке и использованию различных форм интенсивной учебной работы. Все большее число бизнес-школ осваивают в учебном процессе такие методики, как тренинги, разбор конкретных ситуаций (кейс-методика), технологии обучения действием, «электронное обучение». В процессе реализации учебных программ слушатели обучаются решению конкретных бизнес-задач комплексного характера, что способствует развитию

их профессионального мастерства. Ориентация на потребителя образовательных услуг, диверсификация программ в области менеджмента и бизнеса, их гибкость, самостоятельность учебных заведений в проектировании учебного процесса стали отличительными чертами методологии бизнес-образования. Через современное бизнес-образование пролегает путь к достижению успеха любых компаний, организаций, предприятий в их экономическом развитии. Оно играет в последние годы ключевую роль в экономическом просвещении населения, развитии предпринимательских навыков, расширении ассортимента и повышении качества образовательных услуг. Важной функцией бизнес-образования стало развитие коммуникаций, укрепление связей между предпринимательскими структурами и обществом. В его задачу входит также содействие престижу и укреплению культуры бизнеса, формирование гражданских и нравственных стандартов. Одновременно, будучи рыночной структурой, бизнес-образование является самой представительной частью рынка образовательных услуг.

Основные особенности сформированной в России системы бизнес-образования

В современной России школы бизнеса уже зарекомендовали себя в качестве эффективного механизма формирования среднего класса предпринимателей и бизнесменов, обретения новых социальных ценностей, укрепления понимания сути бизнеса как деятельности по производству услуг и продукции, востребованных рынком и приносящих прибыль. Примечательный факт: российские менеджеры обладают не только высоким интеллектуальным потенциалом для овладения специальными знаниями, но и многие из них явно выраженными способностями к занятию предпринимательством. Однако одной из важных задач бизнес-образования остается формирование позитивных социальных ценностей у менеджеров, предпринимателей, бизнесменов (о социальной ответственности бизнеса много раз говорили и высшие руководители страны, и представители бизнес-сообщества). К числу основных принципов учебной и организационной деятельности отечественных бизнес-школ относятся: практическая конкретность и индивидуальная значимость программного материала, междисциплинар-

ный характер обучения, предусматривающий освоение экономико-управленческих и правовых дисциплин, тематических спецкурсов, теоретическое и эмпирическое осмысление экономической системы, ситуационный подход, моделирование реальных процессов, гибкость программ, диверсификация обучения, обусловленная разнообразием целей учебных программ, многообразие уровней, форм и методов обучения, включая подготовку преподавателей и консультантов для бизнес-школ и учебно-деловых центров.

Российское бизнес-образование имеет ряд существенных особенностей, отличающих его от принятой в странах Европы и США системы. Прежде всего, это заключается в том, что среди обучающихся преобладают люди с высоким уровнем образования и культуры, включая преподавателей и консультантов, лиц с инженерным и гуманитарным образованием, уволенных в запас офицеров, а также уже работающие в реальном секторе экономики предприниматели и специалисты. Нельзя не отметить масштабы рынка образовательных услуг, открытости российского бизнес-образования для сотрудничества с аналогичными зарубежными структурами. В годы становления рыночной экономики произошло кардинальное изменение структуры управленческого образования, появились различные формы программ дополнительного профессионального образования, началась и продолжается реализация программ МВА «Master of Business Administration», как продвинутой формы дополнительного профессионального бизнес-образования. Успешно осваиваются в России такие формы бизнес-образования, как корпоративный университет, различные формы тренингов, дистанционное обучение. Однако нельзя не отметить, что в России, по данным HeadHunter, доля вакансий топ-менеджеров с требованием МВА за 2006–2007 гг. составила всего 3% от общего числа предложений [Бизнес-образование, 2009].

Зарубежный опыт и его адаптация

Для развития отечественного бизнес-образования неопределимое значение имеет учет передового зарубежного опыта. Начиная с 90-х годов российскими учеными и экспертами этот опыт был не только детально изучен, но и адаптирован с учетом российской специфики и условий и освоен в образовательной практике. Это

относится не только к программам типа МВА, но и к опыту подготовки менеджеров, финансистов, маркетологов. В условиях глобализации и предстоящего вступления России в ВТО меняется конкурентная среда и соответственно необходимо не просто учить людей предпринимательству, но и развивать навыки к адаптации на рынке, решать сложные задачи современного менеджмента в условиях неопределенности и неполноты информации [Евенко, 1998]. С этой точки зрения весьма интересен опыт адаптации такой формы бизнес-образования, как корпоративный университет (КУ).

Опыт построения корпоративных университетов за рубежом насчитывает почти сорок лет. Корпоративный университет – это система программ по обучению и развитию, которая четко привязана, поддерживает и влияет на стратегию компании, распространяет и укрепляет корпоративную культуру, необходимую для достижения стратегии, является брендом (как минимум – имеет название), находится в полном владении материнской компании.

Основные факторы успеха КУ заключаются в привязке к стратегии компании, разнообразии методов и форм обучения и развития, выстраивании партнерских отношений с линейными менеджерами компании, оперативном реагировании на запросы бизнеса.

Интересен в этом отношении опыт работы корпоративного университета в системе Росгосстраха, который осуществляет подготовку стратегического кадрового резерва компании, управленцев высшего звена. Он служит основной базой развития профессиональных, мобильных, лояльных компании менеджеров среднего и высшего звена. Выпускники корпоративного университета – это не только обученные современным технологиям управления менеджеры, но и эффективные проводники изменений в компании. Обучаясь в корпоративном университете, слушатели наряду со знаниями и навыками получают самый передовой опыт от ведущих экспертов компании, имеют возможность участвовать в самых интересных и сложных проектах, затрагивающих все сферы деятельности Росгосстраха.

Университет сотрудничает с ведущими российскими школами бизнеса, тренерами и учебными центрами, для того чтобы слушатели получали современное бизнес-образование.

Для сопоставления приведем сведения о работе корпоративного университета известной компании «Procter & Gamble», которая имеет уникальную систему обучения, основанную на философии «развития изнутри». Попасты на работу в компанию можно только на позиции определенного профиля и уровня – это начальные менеджерские позиции или позиции специалистов. Новички должны иметь определенный потенциал, поскольку предполагается, что «завтра» руководство компанией будет осуществляться именно ими. Исходя из этой философии, основное внимание уделяется «on the job training». Обширная и разносторонняя корпоративная программа тренингов включает, например, общекорпоративные тренинги по таким позициям, как «Управление проектами», «Развитие творческого и логического мышления», по развитию личностных качеств и навыков (лидерства или навыков общения), по профессиональным направлениям – например, в маркетинге, тренинг «New product launch» – запуск нового продукта. В среднем в год сотрудник проходит порядка четырех тренинговых сессий. Курс разрабатывается глобальным подразделением обучения и развития и затем используется на локальных рынках. При разработке курсов, как правило, не изобретаются специальные модели, а изучаются и трактуются уже существующие модели и теории.

Еще одним важным составляющим «on the job training» является coaching, который широко используется компанией. Каждый менеджер должен не просто достигать высоких результатов в бизнесе, но и уметь вырастить лидеров следующего поколения. Такой подход способствует более быстрому обучению текущей работе, готовит к более сложным заданиям, способствует процессу эффективного обмена информацией между сотрудниками на основе открытых и доверительных отношений между менеджером и подчиненными, постоянной обратной связи, позитивной рабочей обстановкой, в которой принимается и ценится вклад каждого. В компании проводится ежегодное поощрение лучших наставников.

Новым сотрудникам это позволяет быстро войти в курс дел и чувствовать себя комфортнее, опытным специалистам – полностью реализовать себя и сделать максимальный вклад в бизнес, организации в целом – получать качественные бизнес-решения, конкурентное преимущество посредством принятия разнообразных подходов и высокую эффективность каждого сотрудника.

Все элементы обучения находятся в свободном доступе для всех сотрудников компании. Планирование назначений и тренингов (причем индивидуальное для каждого) превращено в систему. В «Procter & Gamble» ежегодно для каждого сотрудника составляется персональная программа развития под соответствующим названием «План работы и развития». Документ разрабатывается совместно сотрудником и его менеджером. Составление программы – комплексный процесс, который включает в себя как оценку работы за предыдущий период, так и планирование дальнейшего развития карьеры. На основе аудита существующего багажа и анализа амбиций на будущее разрабатывается план индивидуального развития сотрудника на 6–15 месяцев.

Бизнес-образование в Европе

Это некий сплав традиций, которые остаются незыблемыми уже много лет, и нововведений, без которых в быстро меняющейся социально-экономической и политической картине мира не обойтись.

Одна из ценностей европейского бизнес-образования – это возможность познакомиться с культурой и принципами ведения бизнеса других стран. Именно многонациональный состав студентов и обеспечивает это. Когда на курсе учатся студенты из нескольких десятков стран мира, это уже считается нормой. Естественно, все они имеют тот или иной опыт работы в бизнесе, в том числе в компаниях собственной страны. Многие школы предоставляют студентам возможность разрабатывать собственные кейсы, в которых и отображается этот опыт [Евенко, 1998].

В последнее время между европейскими школами обострилась конкуренция, что заставило их проявлять максимальную гибкость в построении учебных программ. Они открывают, к примеру, кампусы в азиатских и восточноевропейских странах и заключают партнерские соглашения с американскими бизнес-школами. Все чаще взоры представителей европейских бизнес-школ обращаются на Россию, где они ищут деловых партнеров. Именно поэтому сегодня в России уже достаточно большое количество программ MBA работает в партнерстве с европейскими и американскими университетами.

Наиболее известные европейские бизнес-школы находятся в Великобритании (London Business School, University of Cambridge, University of Oxford), Германии, Испании (IESE Business School), Франции (INSEAD, IMD).

Британская система бизнес-образования

В Великобритании 123 школы бизнеса, входящие в ассоциацию ABS, в том числе 42 аккредитованы ассоциацией AMBA. Характерные черты системы – ставка на заочное и вечернее обучение, углубленное изучение литературы, прикрепление индивидуальному наставнику к каждому обучаемому, значительный объем работы (порядка 700 часов), значительное внимание уделяется малому бизнесу.

Несколько иначе строится программа подготовки высшего управленческого звена. Во-первых, к поступающим предъявляются жесткие требования – наличие высшего образования и опыт управленческой работы не менее четырех лет.

Программа обучения имеет две ступени. На первой ступени есть две программы – менеджер-профессионал и корпоративный менеджер. На второй ступени изучаются два обязательных курса – стратегия и управление различиями. Кроме того, слушатели изучают еще два курса по выбору из следующих: финансовая стратегия, творчество, инновации, управление знаниями, управление человеческими ресурсами, маркетинг в изменяющемся мире. Примерно по таким программам проходят обучение слушатели Британского открытого университета – одного из ведущих мировых центров бизнес-образования.

Германская модель бизнес-образования

В Германии бизнес-образование нацелено на подготовку специалистов с учетом отраслевой специфики. Высшее профессиональное образование по инженерным, экономическим и т.д. специальностям осуществляется в университетах и вузах, а подготовка специалистов по ведению бизнеса – в системе послевузовско-го бизнес-образования.

Эта модель бизнес-образования очень похожа на систему повышения квалификации, которая была и в Советском Союзе. Для

такой модели наиболее конструктивным является широко распространенное деление управленческого образования на «доопытное» и «послеопытное» в зависимости от того, имел ли обучающийся уже опыт практической работы в области менеджмента: в первом случае – совсем нет; во втором – он уже находится на управленческой должности. К «доопытному» управленческому образованию относятся также разнообразные программы первичной профессиональной подготовки и среднего профессионального образования, которые дают специальность, но не дают диплома о высшем образовании.

Но основная область «доопытного» бизнес-образования, реализуемого в Германии, – это прежде всего очное высшее профессиональное образование, в процессе которого студенты изучают право, экономику, технические и точные науки параллельно с изучением маркетинга, организационного поведения или применения компьютеров в бизнесе, что делается главным образом на академическом, а не на прикладном уровне.

Послеопытное управленческое образование в рамках германской модели фактически складывается из регулярного участия руководителей и других практиков с высшим или средним специальным образованием в специальных краткосрочных и среднесрочных программах повышения квалификации, посвященных отдельным проблемам управления. Такие программы широко распространены не только в Германии, но и во Франции, Испании, Голландии, Италии.

Сравнение некоторых аспектов национального и европейского бизнес-образования

Европейское образование отличает высокое внимание к самостоятельной работе. Распространены различные методы самостоятельной работы как во время занятий, так и вне аудитории. Особенно это относится к подготовке управленческих кадров высшего звена.

В последние десять лет в странах Европы и США активно развивается такое направление, как Executive MBA – программа обучения топ-менеджеров, имеющих серьезный опыт управления. EMBA – это возможность получить качественное бизнес-образо-

вание, продолжая работать. Практически все программы этого формата построены так, чтобы давать слушателям возможность совмещать учебу с профессиональной деятельностью. Это принцип компактности обучения зачастую один-два дня в неделю в трех разных формах: суббота-воскресенье – полный рабочий день, еженедельно один полный день, одна рабочая неделя в месяц. При этом в дни учебы слушатели работают весьма интенсивно, по 13 часов, но программы несколько растягиваются (если очники обычно учатся один год, то вечерники и очнозаочники – до двух лет и более).

Системы отбора построены так, чтобы определить реальное наличие настоящего опыта у поступающих в школу бизнеса. Средний возраст студентов на EMBA выше, чем на других программах. В среднем им 35–37 лет, а опыт их практической деятельности составляет не менее десяти лет. Безусловное преимущество этой формы состоит в том, что слушатель может сразу же применять полученные знания в работе и решать задачи, стоящие перед ним в данный момент. Более чем в половине случаев обучение на EMBA оплачивают компании. Учебные тренинги и практикумы обычно проходят в разных странах, что позволяет общаться с лидерами крупных корпораций как развитых, так и развивающихся стран.

Российское бизнес-образование изначально ориентировалось на лучшие западные образцы, но существует национальная специфика.

Во-первых, это касается методов обучения. В России часто используется так называемый case-метод. Его суть состоит в том, что слушателям дается описание определенной ситуации, с которой столкнулась реальная организация в своей деятельности или которая смоделирована как реальная. Студент должен накануне занятия ознакомиться с проблемой и обдумать способы ее решения. В классе в небольших группах происходит коллективное обсуждение приведенного случая из практики. Зачастую эти ситуации носят академический характер и не учитывают изменяющихся социально-экономических условий и нормативно-правовой базы, которая в современной России имеет тенденции к постоянным изменениям, когда «правила игры изменяются во время игры».

Во-вторых, в России преподавательский корпус состоит в основном из теоретиков – бывших и действующих преподавателей экономики в вузах. Как правило, эти люди не сталкивались с ре-

альными проблемами в реальном бизнесе и не очень уверенно ориентируются в условиях, в которых действует российский бизнес. А эти условия зачастую имеют мало общего с идеализированными представлениями преподавателей. Они зачастую не очень четко представляют систему принятия решений в условиях доминирующего административного ресурса и значительной неполноты информации, а как раз основной задачей бизнес-образования является подготовка специалиста широкого профиля, способного к анализу и синтезу информации и выработке квалифицированных управленческих решений. Этот недостаток постепенно исправляется, преподавателей-практиков становится все больше, многие из них – действующие консультанты и руководители консалтинговых компаний и менеджеры-практики, добившиеся успеха и готовые поделиться опытом.

Уже говорилось о том, что в лучших бизнес-школах основной упор делается на самостоятельную работу. Многие российские преподаватели не умеют, не знают, как эту работу организовать. Значительная часть действующей профессуры не знает в достаточной степени английского языка, следовательно, многие источники для нее недоступны. Кроме того, в силу скудости бюджетного финансирования библиотеки ведущих вузов лишены возможности приобретать иностранные журналы и книги, не говоря уже о фирменных отчетах, которые являются ценнейшим источником информации практического характера.

Тем не менее в последние годы российские бизнес-школы начали активно интегрироваться в мировое образовательное сообщество, в 2007 г. ряд российских бизнес-школ получил престижную международную аккредитацию АМБА.

И наконец, нельзя не сказать о такой проблеме, как мировой финансовый кризис. По-видимому, кризис породит значительные изменения не только в мировой системе экономических и социальных отношений, но и в системе бизнес-образования. На встрече лидеров стран Европейского союза, которая состоялась 22 февраля 2009 г., были сформулированы некоторые тезисы, реализация которых будет иметь глубокие последствия. Один из них заключается в том, что свободный рынок, как саморегулирующаяся система, себя не оправдал, из чего следует, что либеральная доктрина оказалась несостоятельной. Было продекларировано, что назрела не-

обходимость установить государственный контроль за финансовыми институтами и ввести в той или иной форме государственное регулирование рынка. Другой тезис состоит в том, что ответственность ставится выше прибыли.

Этот тезис очень важный и знаковый сигнал для крупного бизнеса и финансового сектора, чья безответственная политика спровоцировала мировой финансовый кризис.

Очевидно, что мир после преодоления глобального кризиса будет иным. Соответственно изменятся правила и методы ведения бизнеса. Возможно усиление роли государства, национализация некоторых отраслей, значительное повышение роли государственного регулирования, повышение ответственности бизнеса перед обществом.

Бизнес-образование должно быть готово к грядущим изменениям, и задача преподавателей и специалистов в этой области сработать на опережение, своевременно внести необходимые коррективы в программы подготовки менеджеров и управленцев будущего мира. Интересно отметить, что многие бизнес-школы в последнее время наблюдают некоторое увеличение числа желающих получить хорошее бизнес-образование [Кризис, 2008], что лишним раз подтверждает справедливость положений о перемещении конкуренции в область знания и возрастании роли человеческих ресурсов в посткризисном мире.

Литература

Бизнес-образование. Тематическое приложение // Известия». – М., 2009. – № 35.

Евенко Л.И. Виды и модели бизнес-образования // Предпринимательство в России. – М., 1998. – Режим доступа: mamok.mesi.ru/.ru/files/vidi_i_modeli_biznes_obrazovaniya.doc

Кризис как возможность // The Moscow Times. – М., 2008. – November 26.

Послание Президента РФ Федеральному Собранию 5 ноября 2008 г. – Режим доступа: http://rylov.ru/president_poslanie2008

Щенников С.А. Победить в экономике знаний // Маркетинг. Менеджмент. – М., 2007. – № 11.