

РОССИЙСКОЕ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Доктор экономических наук Ю.П. КОЖАЕВ
(РГУФКСМиТ),
кандидат философских наук Л.П. ВЕРЁВКИН
(НИЯУ “МИФИ”)

DOI: 10.7868/S0233361919030042

Любая система управления компанией, государством – по определению существует в некоторой среде. В последнее время мы оказались в достаточно жёстких условиях. Это связано и с постоянно усиливающимся экономическим кризисом (не в том смысле, что нарастает скорость спада, а в том, что нарастают последствия, поскольку спад не останавливается). Кроме того, мы находимся в ситуации ужесточения экономических санкций и возрастающего политического давления. После 70 лет отрицания предпринимательства, заявлений о том, что управленческий процесс вторичен, сложно перестроить психологию общества на то, что менеджмент надо серьёзно и системно изучать. А между тем эффективность экономического развития и эффективность менеджмента крупнейших, крупных и средних предприятий имеют прямую корреляцию. Сегодняшняя производительность труда на значительной части предприятий страны вызывает чувство стыда. Пора к технологиям управления, лидерства и предпринимательства начинать относиться максимально серьёзно. И здесь намечился определённый позитивный сдвиг. Особенно радует, что лучшие технологии и методологии современного менеджмента сегодня входят не только в практику передовых российских компаний, но и в практику управления на государственной службе.

Долгое время считалось, что бизнес-образование, и диплом MBA¹ в частности, интересуют прежде всего управленцев, желающих улучшить свои карьерные преимущества в качестве наёмного менеджера. В нулевых в западные бизнес-школы был большой приток предпринимателей, под которых ведущие учебные заведения специально перестраивали программы. В последние годы меняются мотивы людей, бизнес-школы всё чаще интересуются политикой и геополитикой, международными отношениями. Результаты исследования, которое в апреле 2018 г. провели Московская школа управления “Сколково” и Executive.ru, показывают²:

- около 75% российских руководителей высшего и среднего звена планируют повысить свои бизнес-знания в 2018–2019 гг.;

¹ Диплом MBA – престижная степень в сфере управления бизнесом, подтверждающая мастерство её обладателя в области управления бизнесом. Впервые эта степень появилась в начале прошлого века в Америке в Гарвардском университете. Затем, в 1960-х гг., такую систему переняла и Европа. Первой европейской страной, внедрившей данную систему, стала Великобритания. Именно там, спустя полгода после того, как США внедрили курс MBA в свою программу образования, появились первые бизнес-школы в университетах Манчестера и Лондона (лидеры бизнес-образования Европы). Квалификацию MBA может получить только человек, уже имеющий одно высшее образование.

² Исследование проведено в апреле 2018 г. Московской школой управления “Сколково” // Executive.ru

- почти каждый второй намерен посетить краткосрочные курсы и тренинги для управленцев;

- примерно 40% в Москве и 50% в регионах планируют пройти онлайн-курсы для руководителей в будущем году, хотя в 2018 г. учились онлайн не более 10% управленцев;

- около 20% менеджеров собираются пройти одну из программ MBA, включая мини-MBA.

На разработанную исследователями "Сколково" онлайн-анкету ответили 1193 участника сообщества менеджеров Executive.ru, при этом 530 человек (45%) из Москвы и 663 (55%) – из российских регионов. Из них 42% – топ-менеджмент (владельцы компаний и руководители высшего звена) и 58% – средний менеджмент (руководители департаментов, отделов и рабочих групп)³.

В 2018 г. в топ-5 наиболее актуальных тем попали "Эффективные бизнес-процессы" и "Управление изменениями". Как и в прошлогоднем исследовании, наиболее востребованными темами остаются: "Управление людьми и командами (HR)", "Цифровая трансформация/цифровизация бизнеса", "Ведение переговоров" и "Искусство публичных выступлений".

Российское бизнес-образование как индустрия отстаёт от западного просто в силу своего возраста, и уровень проникновения культуры бизнес-образования в нашей стране существенно ниже, чем на Западе. Хотя и на Западе имеются значительные различия между странами: есть страны с более длительными традициями бизнес-образования, прежде всего англосаксонская культура, Великобритания и США; есть страны, где эти традиции не так распространены, например, экономически развитая Германия. Испания сегодня очень быстро наращивает эту культуру, во Франции существует пока единственная общепризнанная международная школа, нацеленная на весь мир, Insead.

По сути, сам по себе формат бизнес-образования – обучение на основе кейсов конкретных компаний – был выработан в самом начале прошлого века, когда была основана Гарвардская школа бизнеса.

В программе Гарвардской школы бизнеса записано, что "обучение нацелено на подготовку лидеров для общества, а не менеджеров для бизнеса". Важное определение, дающее представление о том, что же такое истинное бизнес-образование. Выпускник MBA – это руководитель высшего звена, определяющий не только политику компании, но и её дух, философию, стратегию, её будущее. Так должно быть в идеале. Но так ли обстоит дело на практике?

Бизнес-образование возникло как способ обучения наёмных менеджеров, которых в основном и можно увидеть среди слушателей западных бизнес-школ. Если говорить о бизнес-школах, учреждённых предпринимателями и их собственными компаниями, то в силу своего происхождения в их фокусе – развитие предпринимательской культуры как в корпорациях, так и в частных компаниях. Именно поэтому среди слушателей российских бизнес-школ достаточно большое число настоящих или бывших владельцев бизнеса. Например, в некоторых группах Executive MBA "Сколково" доля собственников бизнеса достигает 60%, тогда как, например, в Гарварде – их всего 7%.

В англосаксонской культуре для менеджера, достигшего определённого профессионального уровня, практически обязательно иметь степень MBA или PhD как подтверждение его высокой квалификации. А вот для других культур это не имеет решающего значения. Россия как раз относится к последним – у нас это не является необходимостью, без которой менеджер прекратит свой карьерный рост, что, конечно, сказывается на спросе на бизнес-образование (и, как следствие, на качестве его предложения тоже).

Наличие степени MBA престижно и для чиновника, особенно работающего в ведомстве с экономической или финансовой политикой. Но всё же в Европе эта

³ Чему и где хотят учиться российские руководители в 2018 году // Executive.ru, 5.05.2018.

тенденция варьируется в зависимости от страны. Например, в Германии, где очень хорошо развита система обучения для госслужащих, редко когда чиновники проходят обучение в бизнес-школах. Зато у каждого нашего депутата Госдумы хорошим тоном считается иметь один или несколько дипломов какой-либо американской бизнес-школы, который в рамочке висит на стене в его кабинете. Как правило, они привозят их в качестве сувениров из командировок. Они как бы подтверждают статусность хозяина кабинета, без этого никак.

Что касается России, то, например, в Московской школе бизнеса “Сколково” или бизнес-школе РАНХиГС учатся слушатели, которые являются государственными служащими, в том числе довольно высокого уровня, – заместители министра, вице-мэры, но их количество очень небольшое, это всё же единицы. Некоторые из них в принципе не допускают мысли поменять карьеру государственного служащего на предпринимательскую. Но есть и такая категория слушателей, которые рассматривают для себя обучение, в том числе как тестирование возможности серьёзного изменения жизненной стратегии и профессиональной траектории, посредством знакомства с предпринимателями, с которыми они оказываются за одной партией. В этом смысле такой состав очень полезный, потому что люди учатся друг у друга, смотрят на разные культуры – чиновничью и предпринимательскую, что даёт возможность лучше понимать эти два мира.

Социологический опрос показал, что устойчивое мнение среди руководителей бизнес-школ: в кризис растёт число слушателей, обучающихся по программам MBA, где они предпочитают пережить плохие времена, повышая свой потенциал, не совсем оправданно⁴.

Существует гипотеза о глобальных тенденциях, что в кризис количество слушателей в бизнес-школах увеличивается (естественно, в тех странах, где бизнес-школы занимают заметное место). В России, поскольку уровень проникновения бизнес-образования и его культуры на порядок отличается от развитых стран, мы видим лишь подобие тренда.

Сегодня на дипломные программы бизнес-школ, такие, как MBA, Executive MBA, “Практикум для директоров”, “Стартап Академия”, приходят корпоративные слушатели, которые не планировали учиться, но кризис их к этому подтолкнул. Один из мотивов связан с тем, что экономическая ситуация сложная и непредсказуемая, это затрудняет инвестиционную деятельность, высвобождается время, чтобы осмыслить себя и ситуацию, получить интеллектуальную перезагрузку.

Экономический кризис неизбежно отразился и на развитии бизнес-образования. За время кризиса спрос на MBA и EMBA снизился и вряд ли восстановится в ближайшем будущем. К тому же школам теперь приходится всерьёз конкурировать с корпоративными университетами. Чтобы выжить, нужно активнее нарабатывать связи с корпорациями, искать новые идеи и предлагать полезные курсы для среднего бизнеса.

После кризиса, начавшегося в 2014 г., число желающих получить диплом MBA или EMBA сократилось в среднем на треть, и о восстановлении спроса речь пока не идёт. По словам ректора ИМИСП С. Мордовина, стадия роста, когда доходы большинства бизнес-школ увеличивались на 20–30% в год, а иногда и больше, позади. Сегодня отрасль находится в переходной фазе – доминирует небольшое количество игроков, а рост традиционными методами затруднён. Запасы прочности постепенно тают, и консервативный рынок меняется на глазах.

Стали закрываться учебные заведения, чего в последние годы не наблю-

⁴ Социологический опрос руководителей, слушателей, выпускников MBA и работодателей проведён в марте 2018 г. Центром социологических исследований Министерства образования. Опрошено 513 слушателей и выпускников, 43 руководителя, 30 преподавателей бизнес-школ.

дальше. Например, прекратил работу Институт бизнеса и экономики (ИБиЭ) Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС), который предлагал программу MBA совместно с Калифорнийским университетом Ист Бэй, – по имеющейся информации, американский партнёр отказался от сотрудничества. Закрывает свой кампус в Санкт-Петербурге бельгийская Школа бизнеса Влерик.

Сегодня менеджеры не слишком охотно идут учиться, и дело не в том, что у людей нет денег. Скорее, есть сомнения в качестве программ и отдаче от подобных инвестиций. Бизнес-образование – отражение нашего бизнеса, и все прекрасно видят, что сейчас происходит с экономикой в России, как государство мешает предпринимателям, – рассуждает декан Высшей школы менеджмента (ВШМ) НИУ ВШЭ С. Филонович.

Молодые бизнесмены из России назвали десять главных проблем, препятствующих бизнесу. Об этом сообщили в Ассоциации молодых предпринимателей, которая в июне 2018 г. провела соответствующий опрос своих членов в возрасте до 35 лет в Москве и других регионах страны.

Наиболее частыми проблемами бизнесмены назвали недостаточную финансовую поддержку со стороны государства (16%), сложности с подбором квалифицированной команды (12%) и отсутствие опытного наставника (12%). Далее следуют высокие налоги (11%) и нехватка навыков в привлечении клиентов и рекламе (11%).

Кроме того, предприниматели сетуют на отсутствие стартового капитала (9%) и психологические барьеры в виде страха и неуверенности (8%). Замыкает десятку недостаток знаний в выбранной сфере (7%) и в бухучёте (7%), а также отсутствие поддержки в окружении (7%). Консалтинговая компания EY провела исследование активности малого и среднего бизнеса, согласно которому 84% российских компаний готовы продать свои активы из-за их неэффективности и рисков. При этом расширение бизнеса

планируют меньше трети инвесторов. Основная активность рынка связана с продажей малого и среднего бизнеса⁵.

В силу тех или иных соображений большинство готовы выходить, продавать, закрывать части своего бизнеса. Это тенденция, скорее, последних десяти лет. Сейчас приходит осознание, что лучше не будет. Это связано с двумя причинами. Прежде всего по некоторым секторам явно чувствуется конкуренция со стороны других, более успешных компаний. Методы ведения бизнеса меняются, компании понимают, что, не делая никаких инвестиций в новые сферы, они этот сектор потеряют. Ситуация характерна для российского рынка на протяжении уже около десяти лет. При этом очень часто желающие продать не готовы избавляться от активов на комфортных условиях, а желающие купить не готовы покупать по тем ценам, которые продающие назначают, включая ещё и ценовые пожелания к этой истории. Если посмотреть на перспективы развития подавляющего большинства публичных компаний, то мы увидим, что большая часть компаний не имеет серьёзных планов развития. Только 32% респондентов планируют приобретать какой-то бизнес.

Являются ли эти молодые предприниматели потенциальными клиентами бизнес-школ, сказать однозначно сложно. Анализ текущей структуры интереса со стороны клиентов к бизнес-образованию показывает, что в кризис резко теряют актуальность темы, связанные со стратегией, освоением новых рынков, разработкой новых продуктов. Все бросаются в операционную эффективность и думают о том, как сэкономить и сохранить тот бизнес, который есть. Со стороны компаний малого и среднего бизнеса, от которых сегодня исходит усиление спроса на бизнес-образование, растут запросы на получение максимально практических ответов на свои вопросы,

⁵ Более 80% российских компаний готовы продать свои активы. С чем это связано? // Business FM. 04.09.2018.

готовых решений. Их запросы в основном касаются процессов выстраивания команды, построения финансовой и организационной модели, понимания роли лидера в бизнесе.

Это два разных рынка, они не являются общающимися сосудами и потому не воюют за одного и того же клиента. Коучинг⁶ – в значительной степени привилегия уже состоявшихся руководителей или собственников бизнеса, и это дорогое удовольствие, поскольку речь идёт об индивидуальном сопровождении, развитии персональных компетенций и личности в целом. Молодые специалисты, менеджеры скорее выбирают для себя более доступные и понятные программы, связанные с получением необходимых знаний.

С учётом того, что у нас эти рынки не особо развиты, здесь всё равно существует долгосрочная тенденция к росту. Количество профессионалов, которые видят для себя ценность в бизнес-образовании и, соответственно, становятся клиентами различных школ и образовательных курсов – от однодневных открытых программ до двухлетних MBA, Executive MBA, вероятно, будет только расти. Хотя сейчас эта тенденция и подвержена влиянию кризиса.

Что касается коротких образовательных программ российских бизнес-школ, то в сети сейчас всё чаще мелькают объявления о неких мини-MBA, где предлагается обучаться от четырёх до восьми месяцев, причём чуть ли не заочно. Это – дистант-программы. После них слушатели не получают диплома магистра бизнес-образования установленного образца. Они получают дипломы о повышении квалификации, что не является стандартом MBA, который придуман не у нас и включает набор дисциплин с обязательным объёмом знаний. Что касается коротких программ повышения квалификации, то мы видим рост

интереса к ним, потому что они дешевле, компактнее.

С другой стороны, люди, которые никогда не пробовали, что такое бизнес-образование, предпочитают иногда начать с более лёгкой версии, чтобы понять, насколько это им подходит. И очень часто потом приходят уже на более продолжительные и дорогие программы, включая дипломные программы MBA, Executive MBA.

В нашем опросе мы интересовались мотивами получения степени MBA тех, кто уже учился или хотел учиться, и кто не планирует её получать. В опросе приняли участие 317 человек, из них 65% не имеют степени MBA и не планируют её получать. У 15% принявших участие в опросе уже есть степень MBA, и ещё 20% собираются получить образование в бизнес-школах.

Результаты опроса

Если вы уже имеете степень MBA или планируете её получить, то с какой целью? (можно было отмечать несколько вариантов)

– 42% ответивших на этот вопрос считают, что MBA даёт принципиально иное понимание бизнеса, способствует формированию системного мышления;

– 31% считают, что это поможет сделать профессиональную карьеру;

– 29% респондентов рассчитывают на гораздо более высокий, чем раньше, уровень доходов;

– 26% ценят образование MBA за возможность установить новые полезные бизнес-связи, которые пригодятся в будущем;

– 10% ответивших связывают получение степени MBA с возможностью работать за границей.

Если не планируете получать образование MBA, то почему?

– 40% ответивших считают, что получение степени MBA стоит слишком дорого;

– 27% ответивших полагают, что это никак не поможет в продвижении по карьерной лестнице;

⁶ Коучинг (англ. *coaching*) – метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называемый “коуч”, помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

- 25% полагают, что те же знания можно получить иным путём;
- 26% сослались на большие временные затраты;
- 20% не видят никакого смысла или возраст уже не тот.

Как показал опрос, слушатели и выпускники воспринимают MBA прежде всего как социальный лифт, все опрошенные респонденты смотрят в будущее с уверенностью и надеждой. Для 29% опрошенных диплом MBA – это способ повысить свою стоимость на рынке труда, а для 31% – шанс для быстрого карьерного роста. Каждый десятый полагает, что диплом MBA станет шагом к будущей эмиграции и трудоустройству за границей. Внушает оптимизм и 41% респондентов, для которых бизнес-образование способствовало принципиально иному пониманию бизнеса и формированию системного мышления. Результаты опроса показали, что в течение первого года 5–6% выпускников получают повышение по работе и около 17% – в течение первых двух лет. Ожидаемый размер зарплаты тоже сильно корректируется в сторону уменьшения. Слушатели MBA предполагали рост своей зарплаты от 50 до 150%, но реально их зарплаты выросли в первые 2 года после окончания бизнес-школы в среднем на 20–35%. Безусловно, есть примеры быстрого продвижения по службе и гораздо большей зарплаты, но их единицы.

Лучше всего учить собственный персонал среднего звена, который хочет совершенствоваться и двигаться по карьерной лестнице. На “топ-менеджеров” компания обычно расходует до 40% всех средств на обучение. Это, может быть, не очень большая сумма, учитывая, что от всего HR-бюджета на обучение тратится в среднем 20%.

Опыт обучения на программах MBA для компаний в целом является успешным особенно тогда, когда в этих компаниях уже работают выпускники со степенью MBA. В каждой второй компании, где они есть, руководство планирует обучение на программах MBA и других своих

сотрудников. Подготовка специалистов высшего звена в области менеджмента, управления персоналом для компании выгодна тем, что можно подобрать обучение со специализацией в различных областях менеджмента.

В западных бизнес-школах каждый выпускник к моменту окончания имеет несколько реальных предложений хорошей высокооплачиваемой работы. За выпускниками российских программ MBA работодатели и службы персонала не записываются в очередь, и соответственно, проблема трудоустройства или карьерного роста – в значительной степени проблема самого выпускника. Это происходит потому, что HR-сообщество⁷ часто не видит в российских выпускниках MBA людей, которые могут прийти в компанию и начать решать сложные вопросы. Причина – в инерционности системы образования. Однако многие опрошенные работодатели считают, что задумываться о получении степени MBA рядовым специалистам преждевременно. Каждый третий убеждён, что думать об этом стоит только руководителям департамента, 30% респондентов считают, что степень MBA нужна начальникам отделов, 28% – директорам направлений. А высшему руководству диплом MBA уже не нужен: лишь 2% считают, что классическое образование MBA нужно гендиректорам.

По данным опроса, 42% сотрудников российских компаний готовы полностью оплачивать курс MBA из собственных сбережений, а каждый десятый согласился бы взять кредит на эти цели. В Российской академии народного хозяйства и государственной службы 800 из 1000 студентов, которые учатся на программах MBA, платят за себя сами, и таких с каждым годом становится

⁷HR-менеджер – профессия нового тысячелетия. Можно сказать, что работа менеджера по подбору персонала – это хитрое сочетание рутинных и творческих задач, не каждому под силу. HR-менеджер (часто называют и пишут эйчар-менеджер) – это современное название сотрудника отдела персонала, который занимается подбором и развитием работников. HR переводится как “human resources” – человеческие ресурсы.

больше, говорит проректор (РАНХиГС) С. Мясоедов. Растёт число тех, кто больше не уповаает на щедрость работодателя, а, например, берёт образовательный кредит. И чуть ли не каждый второй-третий студент программы MBA ещё во время учебы меняет работу. Зачастую учиться в бизнес-школу идут те, кто уже решил сменить работу. Именно поэтому многие работодатели неохотно оплачивают классическое бизнес-образование персоналу. Это подтверждает и наш опрос: только 4–6% работодателей готовы финансировать курс MBA для сотрудников полностью, а 22% согласны компенсировать не более половины стоимости курса.

Хотя во многих компаниях говорят, что при найме отдают предпочтение сотрудникам с дипломом MBA, они неохотно отпускают их на учёбу. 56% работодателей готовы отпустить сотрудников, если те возьмут отпуск за свой счёт. Лишь каждый шестой разрешает сотрудникам учиться в рабочее время. И 18% не готовы отпускать людей в бизнес-школу вообще.

Более того, сотрудники часто скрывают от работодателей, что учатся в бизнес-школе, опасаясь, что работодатель заподозрит их в желании уйти из компании. Корпоративные заказчики программ MBA иногда даже просят не выдавать сотрудникам диплом, чтобы он не стал дополнительным козырем для перехода на другое место. Компании не очень охотно оплачивают MBA и настаивают, чтобы сотрудник подписал обязательство отработать после учёбы определённый срок в компании.

В некоторых компаниях считают, если сам сотрудник платит за MBA хотя бы частично, это дополнительный стимул для результативной учёбы. Компания оплачивает работникам часть курса MBA, но при соблюдении определённых условий. Он должен входить в кадровый резерв (как правило, это перспективные менеджеры и технические эксперты). Кроме того, сам человек должен защитить перед руководством своё желание пройти MBA, до-

казав пользу обучения для компании. Если оба условия соблюдены, компания компенсирует до 75% стоимости программы. Однако таких счастливицов немного.

Помимо опроса, где респонденты говорили о собственном отношении к MBA, мы задали несколько вопросов о бизнес-образовании руководителям и HR-специалистам из IT-компаний. Было интересно, насколько кандидаты с MBA привлекательнее (если это так) тех, кто не имеет подобного образования.

Мнения работодателей

1. Отдаёте ли вы предпочтение кандидатам с MBA?

2. Если да, то для каких позиций?

3. Какими дополнительными качествами, ценными для компании, обладают, на ваш взгляд, такие кандидаты?

4. Если нет, то почему?

Ниже приведены некоторые оценки и мнения работодателей по поводу необходимости для соискателя на вакантную должность в компании иметь диплом MBA.

Директор компании по персоналу OCS Distribution: «Особенного отношения к кандидатам со степенью MBA у нас нет. Успешность любого сотрудника в нашей компании – это сбалансированное сочетание двух вещей: профессионализма и “нашести”. Полученное образование MBA не гарантирует нам как работодателю профессиональности кандидата в своей области. “Нашесть” же – это набор тех личных качеств и моральных установок кандидата, позволяющих ему вписаться в нашу сильную корпоративную культуру, и на который MBA, на наш взгляд, не влияет, – либо эти вещи разделяются и принимаются на ценностном уровне человеком, либо нет, этому невозможно научиться на курсах администрирования».

Руководитель отдела по персоналу компании “Национальная платформа”:

«Наша компания занимается созданием продукта, относящегося к категории сложных информационных систем

управления данными, поэтому абсолютное большинство сотрудников – высококвалифицированные специалисты с высшим образованием. Многие руководители компании имеют кандидатскую степень и степень MBA. Можно сказать, что высокий уровень образования – скорее норма, чем исключение для нашей компании. Мы внимательно исследуем профессиональный опыт и обязательно проводим личные встречи, на которых пытаемся понять “наш” ли этот потенциальный сотрудник. Глубокая экспертиза и развитая коммуникация будут более приоритетны, чем наличие степени MBA».

Руководитель отдела управления персоналом компании Axoft: “Нет, какому-то особому предпочтению MBA не поспособствует. Это связано с несколькими предпосылками. Прежде всего, я сталкиваюсь с тем, что степень MBA зачастую лишает творческого мышления и гибкости. Когда ты располагаешь таким фундаментальным теоретическим бэкграундом, довольно трудно сделать от него шаг в сторону и наложить академические знания на суровые реалии бизнеса. Кроме того, диплом MBA вовсе не является гарантом высокой эффективности управленца непосредственно в работе. При выборе кандидата мы отдаём предпочтение прежде всего практическим навыкам, реализованным проектам, обращаем внимание на компетенции, определяющие эффективность реализации конкретных бизнес-задач”.

Начальник отдела качества фирмы “Рольф”: «Запрос в области зарплат и уровень амбиций у кандидатов с MBA, как правило, завышенный. И “переплачивать” только за наличие степени – не всегда оправданно. Безусловно, MBA способствует систематизации знаний, свидетельствует о заинтересованности кандидата в профессиональном развитии, о сознательном подходе к построению карьеры, но для нашей компании не является ключевым преимуществом».

Генеральный директор “ИНЛАЙН ГРУП”: «Кадровая политика “ИНЛАЙН

ГРУП” опирается на известный принцип – люди, их знания и опыт являются основным капиталом компании. Мы очень внимательно относимся к компетенциям специалистов и с гордостью отмечаем, что ряд коллег обладает различными учёными степенями и званиями. Что касается выпускников MBA, то наличие диплома не является определяющим при приёме на работу, хотя мы видим, что такие люди обладают “нестандартным” видением и прекрасно ориентируются в технологических и экономических трендах, определяющих завтрашний день ИТ-рынка и российской экономики в целом».

Зам. генерального директора торговой фирмы “Анкор”: “Во многом предпочтение отдаём кандидатам, понимающим специфику рынка, способным быстро адаптироваться к изменениям в нём, в экономике, новом коллективе, способных к гибкости в коммуникациях”.

Руководитель отдела подбора персонала, развития бренда работодателя и образовательных программ “Лаборатории Касперского”: “MBA может быть плюсом на должностях, которые подразумевают руководство большими проектами, например, на должности руководителя проекта, региона, большого направления. Однако мы не отдаём предпочтение именно кандидатам с MBA. Для нас важнее опыт потенциального сотрудника, соответствие нашим корпоративным ценностям, умение и желание отстаивать интересы компании, а также умение находить общий язык с коллективом и т.д. Конечно, благодаря MBA руководитель может шире смотреть на некоторые операционные процессы, однако если у человека нет достаточного, релевантного опыта, эта программа не будет иметь должного эффекта”.

Директор по персоналу Щербинского завода по производству лифтов: “Этот пункт не имеет значения в резюме, так как для всех кандидатов ключевым фактором является оценка их навыков и опыта. Нужен параллельный, с получением этого образования, опыт

руководства командой, бизнесом, иначе знания и навыки, приобретённые во время обучения, не могут реализоваться на практике, увидеть потенциал новых возможностей в роли лидера. Как показывает и печальная сторона такого опыта, бывают случаи, когда МВА не гарантирует успешного результата в бизнесе”.

Социологический опрос снял только первый срез внутренней кухни МВА, но уже эти полученные данные дают возможность оценить состояние и перспективы нашего бизнес-образования. Как мы видим, работодатели в очереди за выпускниками с дипломами МВА не стоят, им нужны не просто специалисты с опытом работы в данной сфере, но непременно разделяющие и принимающие ценности корпоративной культуры компании. Но где сейчас взять таких специалистов?

В советское время чётко работала система подготовки руководящих кадров, начиная с подбора кадрового резерва в каждом районе любого города. На номенклатурную должность подбирались несколько профессионалов в этой сфере. Быть профессионалом своего дела – значит, хорошо понимать процесс, который ты реализуешь, чувствовать детали, постоянно совершенствоваться.

В советское время стать министром можно было, только имея успешный опыт руководства крупным предприятием отрасли. Директором – если есть опыт руководства цехом, и т.д. Подобный порядок уже более тысячелетия используется в Японии в системе пожизненного найма. Такое построение может показаться достаточно жёстким, но именно оно не допускало к руководству крупными структурами непрофессионалов. Ни один министр в советское время не возникал ниоткуда, за каждым был опыт руководства цехом, заводом, объединением, главком и т.д., причём, как правило, в рамках одной отрасли. Директора совхоза никогда бы не назначали директором машиностроительного предприятия, и наоборот. Реалии нашего времени дают удивительные примеры карьерного взлёта людей, не имеющих ни знаний, ни опыта в отраслях, которыми они назначены руководить.

Сегодня у нас в стране очень многие руководители не знают и, что особенно печально, не хотят знать объект, которым они управляют. Отсюда в экономике самой богатой страны мира такие плачевные результаты, которые пытаются объяснить санкциями. Санкции и форс-мажор были всегда у каждого поколения нашей страны, а так много непрофессионалов в управлении экономикой – никогда. Циничная фраза “знание – сила, незнание – рабочая сила” работает у нас только в части знания, как устроиться на руководящую должность, не разбираясь в особенностях процесса, который осуществляет рабочая сила.

Было бы правильно любую работу начинать с “синего воротничка” и только потом при желании регулировать и управлять, надев “белый воротничок”. Этот путь снизу вверх, как показывает мировая практика, способствует успеху. Многие проблемы нехватки “рабочей силы” таким образом решаются естественным путём. “Мастера” задержатся на соответствующих уровнях, и только стремящиеся руководить будут организовывать, планировать, контролировать – и в конечном счёте управлять. Государству необходимо выстраивать систему приоритетов и технологий стимулирования. К сожалению, никто в нашей стране этим не занят. Помогут ли выпускники с российскими и зарубежными дипломами МВА сделать нашу экономику конкурентоспособной, науку престижной, промышленность инновационной, образование – лучшим в мире, зависит во многом от качества бизнес-образования, от создания модели карьерного роста тех, кто в ближайшем будущем возглавит ключевые позиции в экономике страны.

Уважаемые читатели!

В №2 за текущий год, авторов статьи “Теплоутилизаторы и очистители дымовых газов ТЭЦ” следует читать: кандидат технических наук О.С. Горфин, доктор технических наук А.Л. Яблонев, И.П. Щербаков. Редакция приносит свои извинения авторам.