

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ *Содержательно-институциональные аспекты*

Я.И.Кузьминов, С.Р.Филонович,
Государственный университет – Высшая школа экономики

Судьба социально-экономических реформ в России в подавляющем большинстве случаев рассматривается с точки зрения совершенствования законодательства, выработки промышленной политики, изменений системы государственного управления и т.д. Образование как системообразующий элемент функционирования общества в том же контексте обсуждается редко. Однако и при обсуждении модернизации российского образования больше всего копий ломается вокруг проблем содержания среднего образования, перехода к двенадцатилетнему среднему образованию, финансирования первого высшего образования – одним словом, внимание общества сконцентрировано на среднем и базовом высшем образовании. Гораздо реже и почти исключительно на страницах профильных изданий появляются обзоры программ бизнес-образования, обычно сводящиеся к прямому сравнению состояния дел в России и в развитых странах Запада. Между тем, состояние российского бизнес-образования, на наш взгляд, в существенной степени определяет и будет определять ход социально-экономических реформ в стране и поэтому должно стать предметом детального обсуждения специалистами и представителями бизнес-сообщества. В мировой практике можно привести несколько примеров, когда пересмотр парадигм бизнес-образования происходил синхронно с серьезными изменениями в самом бизнесе. В частности, огромное влияние на американское образование оказали два знаменитых доклада 1959 года¹, отразившие неудовлетворенность бизнеса, активно начавшего эксплуатировать возможности человеческих ресурсов для создания конкурентных преимуществ, состоянием подготовки менеджеров в бизнес-школах. Второй раз масштабный анализ состояния бизнес-образования в США был проведен в 1988 году², в период затяжного кризиса американской экономики. Этот анализ также привел к пересмотру многих подходов к обучению менеджмента (косвенным результатом этого стали изменение программы MBA в Гарвардской школе бизнеса и даже отказ этой знаменитой школы от построения программ исключительно на основе анализа конкретных ситуаций). Эти факты позволяют высказать гипотезу о наличии корреляционных отношений между сдвигами в бизнесе и ситуацией в бизнес-образовании. В связи с этой гипотезой представляет интерес анализ состояния и перспектив российского бизнес-образования.

Что такое бизнес-образование?

В высшем образовании можно условно выделить несколько компонент. Первая – общеобразовательная – нацелена на формирование общей культурной эрудиции, системы мышления и формирование ценностных ориентаций. Вторую компоненту можно назвать академической. Академическое образование ставит своей целью передачу фундаментальных знаний, а также подготовку к деятельности, связанной с навыками поиска, получения и развития *знания*. Ключевой элемент здесь - именно получение знаний, в то время как развитие умений (обслуживает процесс приращения и трансляции знания).

Под профессиональным образованием мы будем понимать образование, нацеленное на подготовку к определенной профессиональной практической деятельности.

¹ Pierson F.C. The Education of American Business: A study of University college Programs in Business Administration. – New York: McGraw-Hill, 1959; Gordon R.A., Howell J.E. Higher Education for Business. – New York: Columbia University Press, 1959.

² Porter L.W., McKibbin L.E. *Management Education and Development: Drift or Thrust into 21st Century*. – New York: McGraw-Hill, 1988.

Оно ориентировано на приобретение практически значимых знаний и формирование первичных профессиональных навыков.

В системе профессионального образования выделяется подготовка специалистов в области определенных технологий и компетенций (инженеров, врачей, учителей, психологов и пр.) и менеджеров.

Подготовка профессиональных менеджеров обладает отчетливой спецификой, поскольку, с одной стороны, она в большей степени ориентирована на получение практических навыков, а с другой стороны – в ней значительно больше элемент творчества, персональный элемент доля жизненного опыта. Соответственно обучение менеджменту не может в той степени, как «чисто профессиональное», опираться на шаблоны (мы не придаем этому понятию негативного значения – обучение в значительной степени опирается на шаблоны, на воспроизведение существующих логических конструкций и практических процедур). Иногда указанную специфику обучения менеджменту абсолютизируют, утверждая, что менеджмент есть искусство, а не наука. Это не совсем точно. В менеджменте есть и научные элементы и поэтому можно говорить об *образовании* в области менеджмента (или о *бизнес-образовании*). На рис. 1 показана общая схема профессионального образования в данной области.

Ниже мы попытаемся кратко описать текущее состояние бизнес-образования в России и оценить перспективы его содержательного развития.

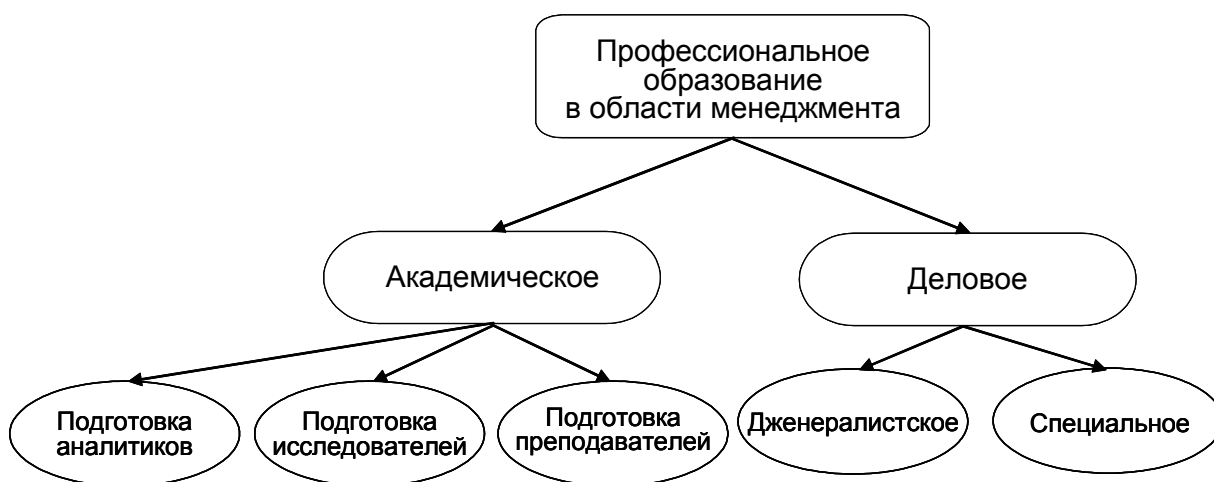


Рис. 1. Общая схема профессионального образования в области менеджмента

Структура бизнес-образования в России³

На сегодняшний день образование в области менеджмента в России можно получить несколькими способами.

Первый – формально-традиционный – способ состоит в получении степеней бакалавра или магистра менеджмента или диплома специалиста в этой области. Иначе говоря, речь идет о первом высшем образовании. Такой способ реализуется и за рубежом, однако он не очень популярен, например, в США, где считается, что обучение общему и функциональному менеджменту проходит гораздо эффективней, если обучающийся имеет опыт практической деятельности⁴.

³ Мы не будем обсуждать программы зарубежных учебных заведений, реализуемые в России, поскольку их число незначительно, сколь незначительно и влияние, которое они оказывают на российское бизнес-образование в целом.

⁴ Заметим, однако, что эта ситуация может в ближайшем будущем измениться. Ведущие профессиональные объединения в области бизнес-образования - американская AACSB (The Association to Advance Collegiate Schools of Business) International и европейский efmd (European Foundation for Management Development) – в последнее время все больше внимания уделяют

Второй способ является своеобразной производной от первого: он состоит в получении образования в области менеджмента в качестве второго высшего образования (в дополнение к любому первому). По действующим нормативным актам сделать это можно, обучаясь не менее трех лет, что сильно снижает привлекательность такого обучения для взрослых людей, уже работающих в качестве менеджеров.

Третий способ – профессиональная переподготовка по программам объемом не менее 500 часов, после которой выпускник программы получает право осуществлять новую для себя профессиональную деятельность. Эти относительно короткие программы не могут обеспечить фундаментальную подготовку специалиста в новой области, и поэтому их выпускникам не присваивается новая квалификация, что в России, с ее укоренившимся «доверием» к государственным документам, является серьезным недостатком.

Наконец, относительно новым типом образовательных программ в области менеджмента являются программы MBA, «узаконенные» Министерством образования в 1999 году по инициативе Российской Ассоциации Бизнес-Образования (РАБО)⁵. Программы MBA в соответствии с концепцией, одобренной МО, нацелены на подготовку менеджеров высшей квалификации, способных руководить организацией в целом, т.е. это «дженералистские» программы, правда, допускающие некоторую специализацию.

Таким образом, схематично структуру программ в области менеджмента можно представить в виде диаграммы (рис. 2). Здесь в качестве основы классификации выбраны знания (простые и сложные) и умения (простые и сложные). Предполагается, что знания получаются, в основном, в процессе обучения, а умения – при осуществлении практической деятельности (или ее достоверной имитации на соответствующих занятиях).

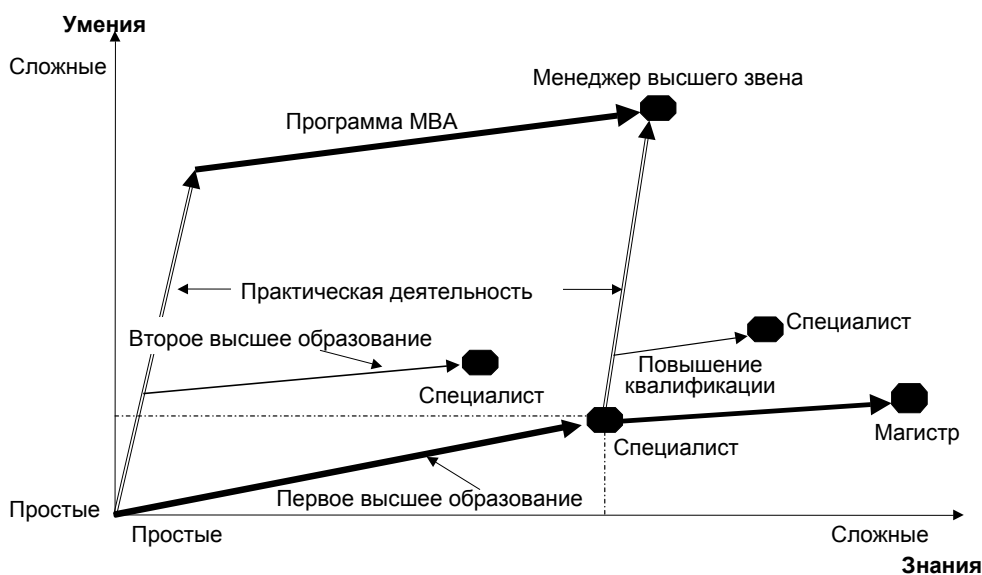


Рис. 2. Соотношение различных программ подготовки менеджеров в России в настоящее время

Из этой диаграммы видно, что второе высшее образование – в определенном смысле «тупиковая» форма обучения менеджменту: вряд ли получивший его захочет

первому высшему образованию. В частности, в сентябре 2003 года efmd провело специальную конференцию на эту тему; символично, что она прошла в Москва на базе Государственного университета управления.

⁵ Этот очень важный для страны результат получен в результате сотрудничества общественной организации и государственного органа, что, на наш взгляд, заслуживает особого внимания, поскольку он может и должен быть интерпретирован как свидетельство движения России к построению так называемого гражданского общества (civic society).

поступить на программу MBA (хотя бы из финансовых соображений), уровень теоретической подготовки здесь существенно ниже, чем при получении первого высшего образования, а исходный практический опыт учащихся явно не дотягивает до опыта слушателей программ MBA.

Кроме того, из диаграммы следует, что, с одной стороны, магистерские программы в области менеджмента дают выпускникам фундаментальные знания, существенно превосходящие по глубине *знания* выпускников программ MBA, но, с другой стороны, эти знания слабо связаны с практикой, поэтому выпускники магистратуры, приходя в деловые организации, могут осуществлять лишь аналитические функции, или же заниматься научно-педагогической деятельностью (т.е. генерировать и распространять знания).

Эта диаграмма, однако, не отражает функциональное разнообразие менеджмента: деловые организации остро нуждаются в менеджерах-маркетологах, финансистах, специалистах по информационному менеджменту и т.д. Для их подготовки программ MBA недостаточно, поскольку в их рамках возможна только относительно легкая специализация. Разработка «функциональных» программ MBA может привести к «размыванию» смысла этих программ и в конечном итоге отрицательно сказаться на их качестве. Представляется, что теперь нужно сделать следующий принципиальный шаг в развитии российского бизнес-образования.

Куда будет эволюционировать второе профессиональное образование?

В наши дни Россия сталкивается с трудностями, обусловленными наследием советской образовательной системы, настроенной на подготовку кадров для плановой экономики с акцентом на военно-промышленный комплекс. В связи с этим сотни тысяч, если не миллионы, людей, уже получивших высшее образование, нуждаются в переподготовке, фактически в стране происходит массовое переучивание людей и получаемое ими второе высшее образование часто оказывается практически компенсацией первого.

Приходится с сожалением констатировать, что существующая ныне система высшего образования продолжает поставлять на рынок труда невостребованных специалистов. Институциональные причины этого явления состоят в искажении структуры высшего профессионального образования в России, обусловленном отставанием его от рыночных реформ. Сохраняется прямое финансирование вузов по заявленным ими специальностям (фактически «планирование от достигнутого» по контрольным цифрам приема). Это сочетается с угрозой призыва в армию для всех, не являющихся студентами высших учебных заведений. В результате очень значительный контингент абитуриентов поступает не в те вузы и не на те специальности, куда бы они хотели – формируется специфическое для России отношение к высшему образованию не как к профессиональному, а как к общему⁶. Выпускники образовательных программ такого рода, получив диплом, находят любую работу и в значительной степени формируют контингент заинтересованных во втором высшем образовании.

В перспективе 3-5 лет мы можем ожидать снижения количества таких лиц – как в результате роста эффективности рынка профессионального образования, так и в результате демографического спада.

Однако, второе образование как смена жизненной траектории существует во всех странах; в демократических странах возможность его получения рассматривается как важное условие предоставления гражданам выбора в развитии карьеры практически на любом ее этапе. Доля получающих второе образование растет, прежде всего, в связи с ускорением темпа обновления профессиональных компетенций и исчезновения профессий. В оборот вошло выражение «период полураспада знаний», обознача-

⁶ Около 50% студентов медицинских, аграрных, педагогических вузов не собираются работать по специальности; это относится и к студентам инженерных и военных вузов, хотя динамика предпочтений по ним сейчас начинает меняться в лучшую сторону.

ющее период, в течении которого половина знаний в данной области устаревает (в высокотехнологичных областях этот период составляет 2,5-3 года).

Таки образом, в России в ближайшие 5-7 лет будет наблюдаться «смешанная» потребность в профессиональной переподготовке: отчасти она будет обусловлена не востребованностью первого образования, а отчасти – ускорением профессиональной динамики.

На наш взгляд, удовлетворение этого спроса должно осуществляться путем изменения структуры второго профессионального образования: громоздкие и длительные программы второго высшего образования будут сменяться более гибкими специализированными программами мастерского уровня, идеология которых описана в следующем разделе.

Функциональные программы мастерского уровня

Для построения логически полной системы бизнес-образования необходима разработка системы программ подготовки функциональных менеджеров (например, в области финансов, маркетинга, информационного менеджмента).

Основа для появления этих программ уже создана: утвержден государственный диплом нового типа – диплом о получении образования, дополнительного к высшему. Он должен выдаваться по окончании обучения по программам с объемом учебных часов не менее 1000 и только лицам, уже имеющим какое-либо высшее образование. Именно к дипломам такого типа относится диплом МВА, но, очевидно, что этот тип диплома не вполне соответствует программам подготовки функциональных менеджеров.

Первые шаги в этом направлении уже сделаны⁷. Например, Министерством образования одобрена программа «Менеджмент наукоемких технологий», пилотный вариант которой реализуется в Московском физико-техническом институте. В рамках этой программы готовятся менеджеры, способные работать в венчурных компаниях, занимающихся разработкой и внедрением научно-технических инноваций. Очевидно, что обучение по этим программам будут проходить лица, у которых первое высшее образование либо техническое, либо естественно-научное. Им необходима подготовка по общему и стратегическому менеджменту, маркетингу, управлению организационными изменениями, основам финансового менеджмента и другим управленческим дисциплинам. В ближайшем будущем, вероятно, будут открыты подобные программы и в других ведущих инженерных вузах.

Однако программа «Менеджмент наукоемких технологий» – это только первая ласточка. Сейчас специалисты Высшей школы экономики вместе с руководителями ведущих российских СМИ разработали программу «Мастер деловой и политической журналистики». Эта программа предназначена для тех, кто уже имеет определенный опыт журналистской деятельности и хочет повысить свою квалификацию, специализируясь в области экономики и политики. Эта программа реализуется в специально созданной в ГУ-ВШЭ Высшей школе журналистики. На подходе и более общая квалификация «Мастер журналистики». Она предполагает возможность совершенствования мастерства в разных жанрах.

Заметим, однако, что эти инновационные программы пока имеют отраслевую, а не функциональную направленность. Между тем, ощущается острая нехватка программ мастерского уровня по маркетингу, финансам, управлению человеческими ресурсами, информационному менеджменту. В рамках этих программ «дженералист-

⁷ В последние годы Министерство образования утвердило несколько программ такого рода, относящихся к менеджменту, но имеющих не функциональную, а отраслевую ориентацию. В качестве примеров можно привести программы с присвоением квалификаций «Менеджер наукоемких технологий» и «Менеджер образования высшей школы». Соответствующие документы можно найти в сборнике Соответствующие документы можно найти в сборнике «Высшее образование. Нормативные документы. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2002.

ская» часть должна быть существенно урезана, и за счет этого увеличен объем часов на специализированную подготовку.

Важной особенностью программ образования, дополнительного к высшему, является присвоение новой квалификации. Это отличает их от программ профессиональной переподготовки. Поэтому важно, чтобы обсуждаемые программы не были избыточно «заужены», хотя в их рамках и возможна определенная специализация. Например, программы «Мастер деловых финансов» могут иметь специализации в области корпоративных финансов, банковского менеджмента, управления финансовыми организациями.

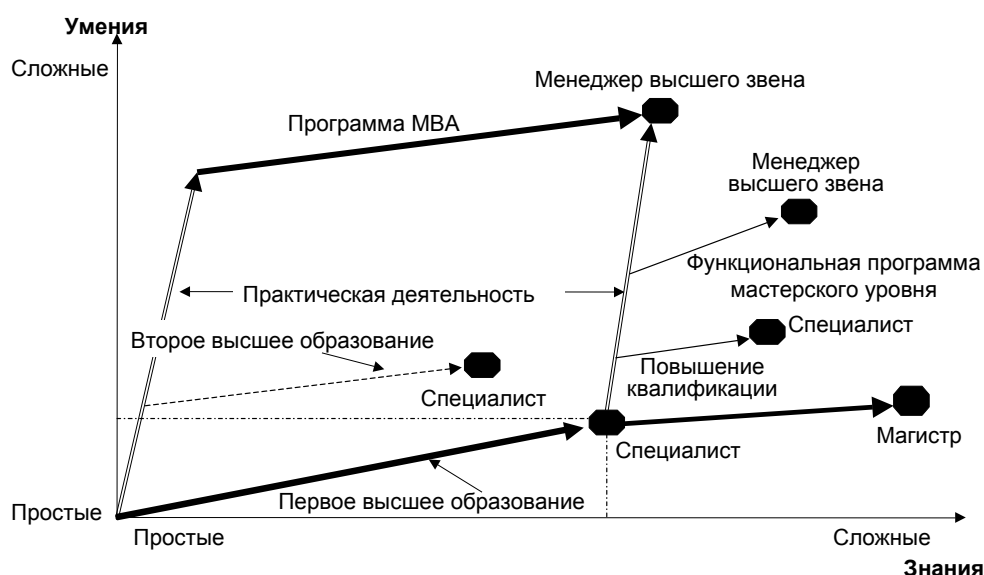


Рис. 3. Желательное соотношение различных программ профессиональной подготовки в России в перспективе

Для кого же предназначаются специализированные мастерские программы? Прежде всего, для людей уже имеющих практический опыт в конкретной функциональной области менеджмента. При этом вопрос о том, имеют ли они соответствующее базовое образование является второстепенным. На эти программы могут приходиться лица, имеющие профильное образование на уровне бакалавра или специалиста и желающие повысить свою квалификацию, прежде всего за счет приобретения практически значимых знаний и навыков.

Если будет разработана спектр таких программ, система бизнес-образования примет вид, показанный на рис. 3. Программы второго высшего образования показаны на рисунке пунктиром, поскольку их можно и нужно будет реализовывать лишь в тех вузах, которые не имеют потенциала ведения программ мастерского уровня.

Образовательные программы мастерского уровня в функциональных областях менеджмента помогут относительно быстро восполнить острую нехватку кадров высокой квалификации, без которых быстрое и успешное развитие российского бизнеса практически невозможно.

Что нужно сделать, чтобы не получилось «как всегда»?

Новации в области образования всегда воспринимаются общественностью с недоверием, если не сказать с подозрительностью. Еще помнятся неудачные реформы среднего образования в Советском Союзе в 1960-е годы, при которых был нарушен главный принцип управляемых организационных изменений – их последовательность. Тогда, вследствие эйфории от успехов в космосе, которые связывали (и не только у нас в стране) с достоинствами советской системы инженерного образования, было решено одновременно перейти ко всеобщему среднему образованию и повысить уро-

вень «научности» этого образования. Результаты этих преобразований мы испытываем и сейчас: нельзя «вливать» огромный контингент учащихся (ранее не получавших полного среднего образования, т.е., очевидно, не самых подготовленных) в старшие классы и при этом усложнить содержание образования в этих классах. Так благие намерения (в том числе и известных академиков) обернулись ухудшением качества среднего образования, развитием очковтирательства, снижением престижа профессии учителя и пр.

Надо сказать, что проблема расширения и развития системы образования при ближайшем рассмотрении оказывается не столь очевидной, как это может показаться на первый взгляд. Ей, например, посвящена недавно вышедшая в свет книга английского профессора, специалиста по проблемам образования Алисон Вулф «Значимо ли образование? Мифы об образовании и экономическом росте»⁸, в которой автор оспаривает принимаемый на веру большинством специалистов тезис о положительной связи между ростом числа людей, получающих высшее образование в конкретной стране, и ее экономическим ростом.

Все это означает, что успех образовательных нововведений может быть достигнут лишь при соблюдении важных условий, большая часть которых относится к менеджменту. Какие же условия должны быть соблюдены при открытии новых программ в области менеджмента?

Первое обязательное условие состоит в том, что *право открытия таких программ должны получать лишь те образовательные учреждения, которые располагают для этого необходимыми ресурсами*. Речь, прежде всего, идет о контингенте собственных преподавателей и материальной базе (помещения, компьютерное и демонстрационное оборудование, издательские мощности и пр.). Столь же значимым является и успешный опыт реализации образовательных программ для взрослой аудитории: далеко не все вузы, успешно работающие с молодежью, способны вести программы высокого уровня для взрослых.

Второе важное условие состоит в постоянном контроле качества предлагаемых программ. Рынок бизнес-образования в России еще только формируется. Кроме того, он неизбежно несет на себе отпечаток традиций российского образования в целом, главная черта которого – привычка ориентироваться на государственный диплом. Хорошо это или плохо, об этом можно рассуждать до бесконечности, но это реальность нашей страны. Поэтому, если диплом какой-либо программы имеет государственный статус, то качество этой программы должно контролироваться. При этом, однако, необходимо избежать бюрократизации самого процесса контроля и связанной с ней проблемы коррупции. В принципе, снизить соответствующие риски можно, создав систему государственно-общественной аккредитации, в рамках которой эксперты РАБО по заранее определенной программе проводят анализ реализуемой учебным заведением программы, а затем орган Министерства образования на основе заключения экспертов принимает решение об аккредитации программы. Технические детали этой процедуры давно отработаны за рубежом: самооценка, визит команды экспертов, подготовка отчета об этом визите... Главное – перейти к цивилизованным, профессиональным методам контроля и оценки.

Потребности в описанных процедурах уже сейчас ощущаются очень остро. Даже среди тех трех десятков учебных заведений, которым Министерство образования дало разрешение на ведение программ MBA в 1999-2003 годах, далеко не все в своей деятельности придерживаются установленных требований: сплошь и рядом в рекламе встречаются обещания провести программу за один год (хотя даже при очном обучении этого формально нельзя сделать менее, чем за полтора года), говорится о функционировании заочных программ MBA (что вообще не предусмотрено государственными требованиями) и т.д.

⁸ Wolf A. *Does Education Matter? Myths about Education and Economic Growth*. – L.: Penguin Books, 2002.

Третий аспект эффективного внедрения новых программ состоит в пересмотре ряда нормативных положений, регулирующих деятельность деловых организаций. В настоящее время существуют ограничения, в соответствии с которыми определенные позиции в организациях могут занимать только лица, имеющие специальное базовое образование (например, руководителем страховой компании может быть лишь человек с базовым экономическим или юридическим образованием). Сейчас эти требования приводят к тому, что люди стремятся получить второе высшее образование, соответствующее указанным требованиям. Как уже отмечалось выше, это приводит к либо непродуктивной затрате времени, либо фактически к покупке диплома. Новые программы, в силу их компактности и профессиональной ориентации могут и должны рассматриваться как дающие знания, достаточные для удовлетворения требований регулирующих органов.

Как учить высших руководителей?

В России на программах MBA сейчас учатся и собственники небольших компаний, и высшие менеджеры малых и средних предприятий, и менеджеры среднего звена крупных корпораций. Однако в целом, в силу того, что высшие руководители компаний не могут позволить себе в течение двух лет три раза в неделю посещать занятия в бизнес-школах, для них требуются иные программы, которые во всем мире получили название программ *executive MBA*. У нас в стране такие программы практически не реализуются, хотя в рекламных объявлениях этот термин и можно встретить (причем часто в них сообщается, что после прохождения программы *executive MBA* выдается стандартный диплом MBA!). Дело в том, что *executive* обучение требует принципиально другой организации: высшие руководители не склонны учиться в «смешанной» аудитории, они могут посвящать занятиям лишь выходные дни, им не нужны технические детали, обычно раскрываемые в курсах традиционной программы MBA...

На наш взгляд, программы *executive MBA* должны строиться как последовательность двух-трехдневных семинаров, посвященных определенной актуальной теме современного менеджмента, рассматриваемой всесторонне, т.е. с позиций стратегического менеджмента, финансов, маркетинга и управления человеческими ресурсами. Такой цикл из 15-20 семинаров должен длиться полтора-два года, что составляет по объему аудиторной нагрузки примерно 320-350 часов. Прошедшим такой цикл могут выдаваться специальные дипломы *executive MBA*, но не государственного образца, а того учебного заведения, которое реализует эту программу⁹. Государственный диплом здесь не нужен по нескольким причинам. Во-первых, наличие такого диплома требует стандартизации, что применительно к программам для высшего управленческого персонала бессмысленно. Во-вторых, сам диплом, в случае традиционных программ MBA, имеет самостоятельную ценность для выпускника программы как «ускоритель» карьерного роста. В случае программы *executive MBA* такая мотивация участия в программе практически отсутствует. В-третьих, контроль качества программы будут эффективно осуществлять сами участники: в отсутствие формальной мотивации к посещению семинаров удерживать их в программе может только интерес к ней, высокое качество материалов и самих занятий. Очевидно, что такие программы должны быть дорогими (около 600 долларов на человека за двухдневный семинар), и платить за посредственную программу никто не будет. Выдача диплома престижного вуза приблизит российскую систему бизнес-образования к западной, в которой нет «дипломов государственного образца».

Наконец, реализация программ *executive MBA* связана с еще одним направлением развития бизнес-образования для топ-менеджеров. Сейчас во многих ведущих

⁹ Первая программа, построенная на описанных принципах реализуется высшей школой менеджмента ГУ-ВШЭ. Ее подробное описание можно найти в статье: Денисова Д. Интеллектуальная тусовка // *Эксперт*, 2003, № 27-28, с. 20-24.

школах бизнеса эта категория менеджеров обучается по программам DBA – Doctor of Business Administration (доктор делового администрирования). Возникновение этих программ связано с интересом, который многие опытные менеджеры высшего звена проявляют к интеллектуальной деятельности, выходящей за рамки управления бизнесом. Нельзя не признать, что повседневный менеджмент – занятие сравнительно малоинтеллектуальное, но дающее огромный и ценный опыт. Программы DBA нацелены на структурирование и обобщение этого опыта в рамках определенных теоретических моделей. Следует подчеркнуть, что участник программы DBA не ведет научное исследование в строгом смысле этого слова. Однако, описывая или анализируя свой опыт или опыт своей организации, он выходит на такой уровень обобщения, когда этот опыт становится интересен другим. Иными словами, программы DBA принципиально отличаются от программ Ph. D., но, как показывает западный опыт, их популярность от этого не страдает.

Сейчас в России многие руководители компаний озабочены получением ученой степени кандидата или доктора наук. Это стремление, отчасти стимулировано соображениями престижа, но в определенной степени связано все с тем же стремлением насытить свою бизнес-деятельность интеллектуальным содержанием. Проведенный нами опрос российских менеджеров – участников семинаров высокого уровня – показал, что многие из них хотели бы стать участниками программ DBA. При этом, на наш взгляд, степень DBA не требует государственного признания: ее могут присваивать ведущие вузы, и в резюме человека будет указываться, от какого университета получена эта степень.

Однако в чем же связь программ MBA, executive MBA и DBA? Дело в том, что право поступления на программу DBA в западных бизнес-школах получают лишь те, кто прошли программу либо MBA, либо *executive MBA*. Без этого человек считается не готовым в течение двух-трех лет подготовить работу, за которую можно было бы присвоить степень «доктор делового администрирования».

Таким образом, расширение спектра программ в области менеджмента способно решить проблему сегментации услуг бизнес-образования и приближения российского рынка этих услуг к рынкам развитых стран Запада.

Международные стандарты бизнес-образования и российская практика

В последнее время все чаще проводится прямое сравнение российского бизнес-образования с западным, на основании которого делаются неутешительные выводы о перспективах развития российских школ бизнеса и неизбежности их «поражения» после прихода на российский рынок бизнес-школ «с мировым именем». Ситуация подогревается ускоренным «размножением» различных рейтингов бизнес-школ: еще пять лет назад имелось всего два авторитетных рейтинга, теперь же их число увеличилось в несколько раз.

Посмотрим, однако, на проблему международных стандартов бизнес-образования непредвзято. Прежде всего отметим, что каких-то общепринятых стандартов, применяемых во всем мире, не существует. Имеются стандарты аккредитации, но и они свои: в США, Великобритании, Италии и Франции системы аккредитации различаются весьма существенно. Даже две самые известные системы аккредитации AACSB International (США) и EQUIS (efmd – Европа) основаны на разной философии. Например, чтобы получить аккредитацию EQUIS, необходимо, чтобы значительная часть студентов школы были иностранцами. В России это требование относится к разряду фантастических, тем более, что европейцы не склонны считать студентов из стран СНГ, обучающихся в России, иностранцами. AACSB же проводит аккредитацию, основываясь на миссии бизнес-школы, и, если миссия ориентирована на подготовку менеджеров для национального бизнеса, то параметр «интернационализации» контингента студентов отходит на задний план.

Таким образом, о международных стандартах в бизнес-образовании можно говорить лишь условно. Конечно, мы не можем отрицать, что школы с мировым именем

накопили большой и полезный опыт подготовки менеджеров высшей квалификации. Их достоинства очевидны. Прежде всего, это закрепление стандартов профессионального (английского) языка и развитие навыков межкультурных коммуникаций, чрезвычайно важных для работы на международных рынках). Несомненным преимуществом известных западных школ являются их крепкие связи с относительно узкой группой транснациональных и глобальных компаний. Известность брэндов школ позитивно сказывается на трудоустройстве выпускников их программ MBA. Наконец, ведущие зарубежные бизнес-школы имеют прямой доступ к международному опыту ведения бизнеса; именно это позволяет эффективно применять так называемый метод конкретных ситуаций (case-study).

Однако нельзя сказать, что обучение в ведущих западных бизнес-школах имеет для людей, готовящихся к работе в российских компаниях, лишь одни преимущества. Совершенно естественно, что преподавание в этих школах практически полностью оторвано от реалий российского рынка (подавляющее большинство кейсов о российском бизнесе, депонированных в клиринг-хаусах, безнадежно устарели или вообще основаны на апокрифах о том «как делают бизнес в России»). Этот недостаток вряд ли может быть полностью компенсирован практическим опытом студентов, накопленным до их прихода на программу.

Однако самая большая проблема внедрения известных школ бизнеса на российский рынок состоит в ограниченности платежеспособного спроса. Стоимость самых дорогих российских программ MBA колеблется вокруг 10 тысяч долларов за двухлетнюю вечернюю программу, в то время как годовичная очная программа MBA в Европе стоит до 40 тыс. долларов; в США, где большинство очных программ MBA – двухгодичные их стоимость еще выше. Не следует забывать и о том, что в США и Европе более 90% программ MBA – очные, требующие полного отрыва от работы; опыт реализации вечерних программ в этих школах. В России же в силу социальных условий (нежелание слушателей замедлять темп карьерного роста и невозможность заплатить даже 10 тысяч долларов за программу и, уйдя с работы, лишиться дохода) подавляющее большинство программ MBA – вечерние или модульные.

Это означает, что выход бизнес-школ мирового уровня на российский рынок с точки зрения платежеспособного спроса ограничен 5-10% долей рынка даже в 5-летней перспективе.

Существует и другое, возможно более важное ограничение на открытие западных программ в России – это преподавательские кадры. Эффективные программы не могут быть реализованы без учета существующей в стране бизнес-среды, что означает неизбежность привлечения западными бизнес-школами российских преподавателей, без чего удовлетворенность слушателей будет весьма низкой. В условиях острейшего дефицита преподавательских кадров в российском бизнес-образовании решить эту задачу чрезвычайно трудно.

Таким образом, вряд ли можно рассчитывать, что «международное качество» будет привнесено в российское бизнес-образование извне. Расширяющаяся потребность в деловом образовании высокого уровня, по-видимому, должна привести к тому, что российские бизнес-школы будут совершенствовать качество своей деятельности путем освоения западного опыта аккредитации, стажировки преподавателей за рубежом, вхождения в международное образовательное сообщество через членство в соответствующих организациях и т.д. Всему этому государственная система образования может и должна способствовать.

Что мешает развитию бизнес-образования?

С укреплением и стабилизацией российской экономики усилился интерес предприятий и организаций к обучению и переподготовке персонала. Об этом свидетельствует реклама краткосрочных программ обучения, регулярно публикуемая на страницах центральных газет и журналов. Отмечая эту позитивную тенденцию, следует в то же время подчеркнуть один важный факт: среди предлагаемых программ обучения

программы высших учебных заведений составляют незначительное меньшинство – большая часть предложений исходит от коммерческих тренинговых структур. Не уменьшая значимость тренингов, следует признать, что пока доминирующий интерес бизнеса лежит не в сфере образования, а в области развития навыков. В том, что интерес к серьезному бизнес-образованию растет медленнее, чем хотелось бы, во многом виноваты сами вузы.

Между тем, краткосрочные программы профессиональной переподготовки (дополняющие программы MBA и второго высшего образования), на наш взгляд, могут и должны стать ключевой составляющей деятельности вузов по следующим причинам:

- поскольку они проводятся на коммерческой основе, то могут обеспечить существенное пополнение бюджетов вузов в условиях их недостаточного финансирования со стороны государства;
- разработка и реализация краткосрочных программ может обеспечить повышение квалификации преподавателей в условиях, когда соответствующие возможности, предоставляемые государством, оказались резко ограниченными;
- работа над короткими программами позволяет устанавливать более тесные связи с организациями реального сектора экономики, в чем вузы должны быть крайне заинтересованы, поскольку это обеспечивает спонсорскую помощь, помощь в организации производственной практики студентов и их трудоустройстве.

Почему же при вполне очевидных стимулах к развитию дополнительного образования вузы не спешат этим заниматься? Главные препятствия здесь видятся в следующем.

Во-первых, вузы слабо владеют методами анализа потребностей в обучении применительно к отдельным компаниям, что резко снижает привлекательность их услуг в глазах заказчиков.

Во-вторых, далеко не все вузы освоили разработку и реализацию не академических, а практически ориентированных программ.

В-третьих, преподаватели вузов слабо владеют методами андрагогики (науки об обучении взрослых), вследствие чего используют методы работы со студентами, получающими первое высшее образование, в работе с менеджерами-практиками, что вызывает у последних понятную негативную реакцию.

Все эти проблемы разрешимы, однако пассивность вузов создает впечатление их непреодолимости. Немалую роль в создании неблагоприятного имиджа российского бизнес-образования иногда играют и средства массовой информации, используя стиль публикаций, который можно было бы назвать «А как там в Гарварде?». Не обладая глубоким пониманием сути бизнес-образования, авторы этих публикаций напрямую сравнивают программы российских бизнес-школ с программами ведущих зарубежных школ бизнеса. Читая эти публикации так и хочется спросить: «А могут ли в Гарварде подготовить человека к управлению бизнесом в России?». Правомочен и другой вопрос: «Так ли плохо смотрится российское бизнес-образование по такому параметру, как соотношение «цена/качество»?».

Спекуляция на трудностях молодого российского бизнес-образования вместо серьезного анализа его перспектив и возможностей – вряд ли плодотворно с точки зрения ускорения социально-экономических реформ в нашей стране.

Будущее российского бизнеса и перспективы российского бизнес-образования

Изменения в российском бизнес-образовании неизбежны, поскольку развивается сам российский бизнес. Несмотря на апокалиптические предсказания в отношении его будущего¹⁰, бизнес в России развивается, постепенно повышается его эффектив-

¹⁰ См., например, публикацию интервью с О.Крыштановской «Происхождение VIPов» в журнале «Компания» (№ 263 от 12 мая 2003 года).

ность и растет интерес менеджеров к получению профессиональных знаний: наборы в российские бизнес-школы год от года растут, увеличивается спектр краткосрочных и среднесрочных программ, все больше компаний заказывают бизнес-школам кастомизированные программы обучения своего персонала, реализуемы in-company. Последнее обстоятельство является важным свидетельством неадекватности многих оценок российского бизнеса: многолетний зарубежный опыт свидетельствует, что в условиях кризиса и отсутствия перспектив бизнес не заинтересован в инвестициях в персонал и, более того, именно статьи бюджетов, связанные с обучением, урезаются в первую очередь. Пока в нашей стране наблюдается прямо противоположная тенденция.

Можно высказать несколько соображений, относительно хода изменений в российском бизнес-образовании. Отчасти он будет определяться национальной спецификой и особенностями протекающих в стране политических и экономических процессов. Одновременно на ходе изменений в образовании не может не сказаться иглобальные тенденции.

К страново-специфичным процессам можно отнести следующие:

- формирование профессионального сообщества, которое, в сотрудничестве с государством, должно взять на себя функции контроля качества бизнес-образования;
- расширение тематического спектра долгосрочных программ обучения;
- накопление конкретных ситуаций из практики российского бизнеса;
- формирование корпуса преподавателей бизнес-дисциплин, сочетающих академическую подготовку с глубоким знанием бизнеса;
- осмысление вузами дополнительного образования в области менеджмента *как бизнеса* и соответствующее изменение управление этой подсистемой.

Истоки глобальных тенденций в развитии бизнес-образования весьма разнообразны. Одним из них являются исследования, проводимые чаще всего преподавателями тех же школ бизнеса. Так, усилиями многих исследователей разрушена так называемая «матрешечная» модель менеджмента, в рамках которой считалось что менеджеры разных уровней в целом выполняют одну и ту же работу, а различаются только соотношением составляющих ее элементов. Выводы известной работы Бартлетта и Гошала¹¹ состоят в том, что на разных уровнях менеджмента акцент должен делаться либо на развитии предпринимательских качеств, либо навыков организационного развития, либо стратегического мышления. Это, по-видимому, означает грядущую *диверсификацию долгосрочных программ* бизнес образования. Как видно, в данном случае события, происходящие в России находятся в русле мировых тенденций, хотя побудившие их причины могут различаться.

В связи с развитием технологий облик бизнес-образования будет меняться, оно будет становиться все более информационно насыщенным, а значит, будет происходить его *интенсификация*. Произойдет ли полный переход бизнес-образования на дистанционные формы? Вряд ли. Специалисты уже были свидетелями эйфории по поводу так называемого «программированного обучения». Эйфория прошла, элементы программированного обучения интегрированы в современный образовательный процесс: то же, по-видимому, произойдет и с технически ориентированным дистанционным образованием, хотя для России с ее огромной территорией и растянутыми транспортными коммуникациями дистанционное образование имеет особое значение.

Это заключение представляется еще более правдоподобным поскольку в бизнес-образовании *продолжает расти роль «человеческой» компоненты*. Бум в связи с разработкой концепции эмоционального интеллекта или ведущиеся широким фронтом исследования по лидерству – доказательство этого процесса. А это лишь подчеркива-

¹¹ Bartlett C., Ghoshal S. The Myth of the Generic Manager: New Personal Competences for New Management Roles// *California Management Review*, Fall 1997, vol. 40, No. 1, pp. 92-116.

ет необходимость взаимодействия обучаемого и обучающего лицом к лицу.

Из тенденции углубления бизнес-образования в психологию и социологию следует еще один важный вывод: тренинговые методики будут все шире внедряться в учебный процесс бизнес-школ и их преподавателям придется осваивать соответствующие приемы. Это *приведет к росту профессионально-методической универсализации преподавателей.*

На наших глазах произошел переход от декларации о необходимости непрерывного «пожизненного» образования к его реализации. Однако эта реализация находится только в начальной фазе своего развития. Она будет закрепляться через расширение самообразования, распространения практики открытого дистанционного образования. Более того, она будет *непосредственно встраиваться в систему планирования карьеры.*

Этот вывод влечет за собой предчувствие еще одной тенденции, а именно: перехода *от реактивного подхода к образованию к подходу упреждающему* (проактивному). Действительно, в наши дни приход на программы бизнес-образования чаще всего связан с уже существующей необходимостью получить новые знания или повысить квалификацию. В будущем такое поведение окажется неэффективным, как неэффективна одинарная петля научения в сравнении с двойной петлей научения Арджириса.

Поиск новых идей в бизнесе неизбежно приведет к *расширению междисциплинарного характера* бизнес-образования. Все шире в курсы бизнес-школ входит эстетическая компонента¹². Эта тенденция должна расширяться и не только в методическом, но и в содержательном отношении. Одним из проявлений преодоления междисциплинарных барьеров может стать включение дисциплин, связанных с менеджментом, в программы обучения неменеджеров.

Неизбежно, естественно, *увеличение числа корпоративных университетов и усиление их взаимодействия с академическими институтами.* Заметим, что первые корпоративные университеты появились и в России («Вымпелком», «ЮКОС», Пермский корпоративный университет и пр.).

Даже беглый обзор тенденций развития бизнес-образования показывает, насколько тесно переплетены проблемы образовательной сферы и собственно бизнеса. Иначе и быть не может, ведь школа бизнеса, с одной стороны – это образовательное учреждение, а с другой – бизнес-структура. Внимание к состоянию и динамике образования в области менеджмента – это отражение внимания к развитию национального бизнеса.

¹² См., например, обзор: Nissley N. Arts-based learning in management education. In: *Rethinking Management Education for the 21st Century*. C.Wankel, R.DeFillippi (eds.). – Greenwich, CT: IAP, 2002, pp. 27-61.