

Л. Д. Гительман, д-р экон. наук, проф.
А. П. Исаев, канд. экон. наук, доц.
ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, Екатеринбург

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЮ

Рецензия на книгу: Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / В. В. Годин, Л. И. Евенко, А. М. Зобов [и др.]; Под общ. ред. С. Р. Филоновича. М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2004. 690 с.

За пятнадцать лет российское бизнес-образование сделало большой шаг вперед в своем развитии. Связано это прежде всего с высокой востребованностью квалифицированных руководителей, популярностью управленческого и экономического образования, а также его коммерциализацией. Однако, несмотря на действительно впечатляющие достижения, все более острым становится вопрос качества обучения, поскольку пока в этом отношении недостатков больше, чем достоинств. Сегодня трудно найти вуз, который бы не занимался подготовкой менеджеров. В большинстве из них отмечается стремление и к организации поствузовского бизнес-образования, причем происходит это обычно по аналогии с учебным процессом для студентов. Не случайно многие бизнес-школы и институты переподготовки и повышения квалификации мало чем отличаются от экономических (управленческих) факультетов университетов. Да и преподаватели в них, как правило, одни и те же.

Однако бизнес-образование рассчитано в первую очередь на людей бизнеса, уже имеющих собственный опыт управленческой работы. В таких случаях вузовский опыт – слабая опора для дальнейшего развития профессионализма обучающихся. Для организации эффективного бизнес-образования необходимы иные подходы, о которых до выхода рецензируемой книги было известно немного. В этой связи актуальность рецензируемого издания, своевременность выхода его в свет трудно переоценить. Здесь системно освещен мировой и российский опыт современного бизнес-образования, обобщенный учеными-практиками, которые стояли у истоков создания российских школ бизнеса.

С удовлетворением можно констатировать, что в отечественной бизнес-литературе появилась уникальная книга, которая может одновременно служить справочником, учебником, своеобразной базой знаний для исследовательской и проектной работы в сфере подготовки управленческих кадров, а также настольной книгой для практиков, занимающихся совершенствованием процесса обучения менеджеров. В фундаментальной монографии весьма авторитетных ученых, организаторов бизнес-образования представлены основные проблемы подготовки руководителей для отечественной экономики. Поэтому она будет полезна и для совершенствования университетской подготовки студентов, будущих менеджеров.

Книга отличается целым рядом практических и теоретических достоинств. В ней полно и всесторонне рассматриваются вопросы подготовки управленческого персонала на основе анализа опыта зарубежного и отечественного бизнес-образования. В результате читатель не просто уточняет свои представления об обучении менеджеров, – у него формируется широкий, целостный взгляд на бизнес-образовательное пространство, которое оказывается весьма разнообразным по видам и уровням, содержит различные модели, соответствующие конкретным условиям и обеспечивающие обучающимся те или иные конкурентные преимущества. Но самое главное – складывается представление о бизнес-образовании как о *системе*, которая готовит не просто квалифицированных специалистов, а социально зрелых людей, способных создавать бизнес и управлять им, чувствуя ответственность перед другими людьми и обществом в целом.

В книге сделан серьезный методологический анализ развития мирового бизнес-образования и выделены его парадигмы. Это особенно важно, так как современный этап как раз характеризуется их очередной сменой, что необходимо учитывать и в работе бизнес-школ. Новая, так называемая *сетевая парадигма* предполагает серьезные изменения в подготовке менеджеров, в частности, внедрение новых принципов, реорганизацию учебных планов, модернизацию технологий обучения, создание новых форм взаимодействия с корпоративными системами развития персонала. Сделать это одновременно нельзя, к этому необходимо готовиться и осуществлять планомерно, поэтому авторами ставятся приоритетные задачи развития современных бизнес-школ, некоторые из них логично вытекают из традиционных функций – «активизации работ по созданию нового знания и преобразованию его в обучающие программы». Другие задачи относятся к разряду инновационных: «управление знаниями внутри самой школы бизнеса», «интеграция опыта и знаний с другими школами», которые являются конкурентами в сфере образовательных услуг, но, с другой стороны, и неизбежными партнерами в повышении качества подготовки менеджеров.

В связи с этим авторы большое внимание уделяют обучающим программам. При этом приводится обзор не только существующих программ, но и анализ различий в зависимости от их назначения и содержания. Особенно необходимо отметить разделы, посвященные разработке программ, начиная с оценки потребности в обучении персонала и заканчивая определением их стоимости и эффективности применения. Все эти вопросы, казалось бы, знакомы опытным вузовским работникам: они всегда обсуждаются при создании новых программ. Но проблема в том и состоит, что чаще все обсуждением и заканчивается. Обычная программа оказывается сжатым текстом, полученным на основе изучения научной информации, преломленной через опыт автора. В результате уровень концептуальности и системности такой программы соответствует его профессиональному уровню.

В книге представлен методический подход к решению этих вопросов, из знакомства с которым становится понятно, что программа для бизнес-образования имеет более

широкий круг требований и все ее элементы должны разрабатываться на основе определенного алгоритма, а затем уже обсуждаться и корректироваться. Предложенный анализ разработки программ подводит к мысли, что обучающая программа – это *эксклюзивный, интеллектуалоемкий проект*, успешность реализации которого нужно просчитывать, планировать, как это и делается в каждом бизнес-проекте.

Наличие готовых обучающих программ (тех же MBA) сопряжено с соблазном сэкономить на разработке проекта, что, к сожалению, сказывается на его эффективности. В условиях отсутствия конкуренции это легко осуществляется и дает дополнительный коммерческий эффект организаторам. Но при этом ведет к потере престижности, а в перспективе – и конкурентоспособности конкретных учебных заведений на рынке бизнес-образовательных услуг. Было бы весьма полезным создание при РАБО банка образовательных программ, в котором бы сохранился и анализ опыта их реализации.

В книге отмечено значение программ бизнес-образования, ориентированных на потребности конкретных компаний – от учебно-консультационных программ, реализуемых школами бизнеса «вахтовым методом» (на территории компаний), до создания стационарных корпоративных университетов. По нашему мнению, эти вопросы заслуживают более тщательного рассмотрения.

Появление корпоративных университетов и быстрое их увеличение в последние годы как раз связано с неудовлетворенностью бизнеса академическими бизнес-школами. В зарубежном управленческом образовании бизнес-школы и центры корпоративного обучения чаще рассматриваются в качестве конкурентов, имеющих различные принципы и идеологию. Но в то же время несомненно наличие взаимосвязи между ними, поэтому наиболее интересным и полезным для совершенствования обучающих программ является вопрос о характере взаимовлияния классического бизнес-образования и корпоративного обучения менеджеров, которое, к сожалению, осталось за пределами содержания анализируемой книги. Появление в нашей стране корпоративных университетов, причем довольно разнородных, повышает актуальность такого анализа. Хотя необходимо признать, что пока корпоративные центры

подготовки управленческого персонала (из-за малого их количества) не стимулируют бизнес-образование к качественному росту. Однако оптимистический вариант прогноза показывает быстрое изменение ситуации.

В книге сделан классический – в самом хорошем смысле этого слова – анализ зарубежных программ MBA, включающий выделение различных видов, современных вариантов и тенденций развития, а также отечественных с конкретными данными мониторинга и результатов эксперимента по внедрению программ MBA в российских образовательных учреждениях. Особый практический интерес представляет анализ международных стандартов программ бизнес-образования и современных требований к российским вариантам программ MBA. Соответствующие разделы можно использовать как удобное справочное пособие, позволяющее получить целостное представление о состоянии образовательных программ MBA и конкретные данные, необходимые для принятия организационных решений.

В рецензируемой работе сформулировано немало новых идей, реализация которых может существенно повысить качество обучения управленцев. В частности, интерес представляет анализ различных видов знаний, имеющих особое значение для профессионального становления менеджеров: явных и скрытых, научных и ненаучных. Повышение эффективности бизнес-образования за счет расширения разнообразия учебных знаний (в одном ряду с научными предлагается рассматривать квазинаучные и обыденные, наряду с явными – неявные) является интересной научно-методической новацией, но пока, к сожалению, недостаточно конкретной и практичной. Эти идеи взяты из опыта корпоративного обучения, которое осуществляется в совершенно иных условиях по сравнению с бизнес-школами. При наличии непосредственной и постоянной связи содержания обучения с содержанием производственной деятельности все эти виды знаний могут актуализироваться и быть предметом передачи от одних работников к другим. Отсутствие такой связи не удастся заменить даже самыми совершенными информационными технологиями, тем более что специфика этих новых знаний состоит в том, что они осознаются и формируются главным образом в процессе непосредственного межличностного взаи-

модействия. Поэтому вопрос о том, как использовать разнообразие знаний в учебном процессе академических образовательных центров, остается нерешенным.

Заслуживает специального внимания и раздел о дистанционном бизнес-образовании, в котором подробно описан концептуальный подход и опыт внедрения в российском масштабе. Этот раздел содержит полезную информацию для самых разных специалистов – организаторов, преподавателей, исследователей, методистов и технологов информационных систем.

Отрадно отметить внимание авторов к проблеме преподавательских кадров бизнес-образования. В настоящее время это одна из наиболее острых и сложных задач. Чтобы учить менеджеров, имеющих конкретный опыт управленческой работы, знающих актуальные проблемы менеджмента лучше тех, кто их учит, необходимы преподаватели экстра-класса с более широким кругом профессиональных компетенций и более высоким их уровнем. Как убедительно показано в книге, в бизнес-школах необходимы специальные программы подготовки своих преподавательских кадров, требующие вложения значительных средств. К сожалению, во многих образовательных учреждениях такие идеи пока воспринимаются как непроизводительная роскошь, ведущая к нецелесообразным затратам (хорошо оплачиваемые преподаватели должны сами обеспечивать необходимый уровень профессионализма). Однако потери окажутся более значительными: снижение престижа, потеря имиджа стоят дорого и часто невозможны.

В книге справедливо выделены основополагающие компетенции преподавателей бизнес-образования: знание своего предмета, знание бизнеса, преподавательское мастерство. Но способы обеспечения этих компетенций в предложенном читателю обзоре весьма ограничены. Реальный опыт, накопленный отечественными учебными заведениями, намного шире и разнообразнее. В частности, можем предложить подход и опыт, имеющийся на кафедре систем управления энергетикой и промышленными предприятиями УГТУ-УПИ¹. Уверены, что и у других учебных заведений имеются наработки, которыми можно поделиться с коллегами.

Одной из наиболее важных идей книги

является идея *междисциплинарного подхода* в организации бизнес-образования. Однако специальному анализу этого вопроса посвящено менее одной страницы. Полностью согласны с тем, что междисциплинарность нельзя рассматривать как примитивное объединение областей знаний, ранее не связанных между собой. Вместе с тем трудно согласиться, что междисциплинарный подход к организации обучения менеджеров сводится к расширению этической и эстетической подготовки и формированию соответствующих ценностей. Конечно, важно, чтобы управленческое мышление включало нравственные и эстетические ориентиры, но этого недостаточно для эффективного управления современным бизнесом. Необходимы знания и способности, обеспечивающие комплексный подход к решению задач, соответствующий их реальной многоаспектности и сложности. Для формирования этих знаний и способностей необходимы соответствующие междисциплинарные программы.

Следует признать, что чем разнообразнее вопросы, чем шире круг задач и более универсальной является деятельность, тем больше специалисту необходимы междисциплинарные знания для повышения своей квалификации. В этом отношении наибольшей универсальностью и разнообразием спектров деятельности характеризуется как раз управленческая деятельность, особенно топ-менеджеров. Поэтому более всего они необходимы первым руководителям и членам советов директоров компаний, проблемы обучения которых подробно рассмотрены в монографии. Наш собственный опыт по решению проблемы междисциплинарности при обучении менеджеров позволяет сделать необходимые акценты.

1. Создание практической междисциплинарной обучающей программы принципиально отличается от традиционной программы по конкретной дисциплине по следующим критериям:

- источникам учебного материала – для междисциплинарной обучающей про-

граммы необходима информация не только из учебной и научной литературы, но в большей мере из конкретного опыта менеджеров, работающих в современных условиях;

- уровню системного мышления – системность построения добротной традиционной программы учебного курса основана на формальной логике вывода и обобщения (дедукции и индукции) и хорошем знании предмета. Системность построения междисциплинарной обучающей программы обусловлена логикой практической деятельности. В ней преобладает логика функциональных связей и логика перехода от абстрактных знаний к конкретным условиям, которые необходимо учитывать для эффективных действий. Важное место в ней занимают также критерии, позволяющие различать ситуации с наличием достаточно традиционного логического анализа и тех, в которых необходим выход в логику надпредметных связей.

2. Нами используется несколько типов практических междисциплинарных программ: функциональных компетенций, ключевых компетенций, генерирования новых знаний. С опытом их разработки и реализации можно ознакомиться в недавно вышедшей книге².

3. Для разработки и реализации междисциплинарной обучающей программы необходимы специалисты, не только владеющие различными междисциплинарными знаниями, но и способные генерировать и развивать экономические, управленческие, инженерные и психолого-педагогические идеи, а также являющиеся носителями необходимых этических и эстетических ценностей.

Весьма полезным является сделанный в книге анализ недостатков зарубежного управленческого образования, с которого многие российские университеты, ИПК и бизнес-школы слепо копируют организацию

¹ См.: Гительман Л. Д. Учим менеджеров в партнерстве с бизнесом: Опыт кафедры систем управления энергетикой и промышленными предприятиями / Л. Д. Гительман, А. С. Семейков, Т. Б. Гаврилова. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2005.

² См.: Гительман Л. Д. В команде – менеджеры и профессора: От традиций к корпоративному университету и инновациям / Л. Д. Гительман, А. П. Исаев. М.: Дело, 2005.

учебного процесса и обучающие программы. Понимание недостатков должно способствовать формированию более реалистичного и в то же время оптимистичного взгляда на собственные возможности в подготовке менеджеров. Однако критический взгляд на системы подготовки менеджеров, к уровню которых мы еще только стремимся, вполне рационален, потому что показывает причины допущенных ошибок и предупреждает возникновение новых. Ведь не желательно, чтобы собственные недостатки (излишняя склонность к методологии и теоретическим схемам) накладывались на недостатки, характерные для западного бизнес-образования: разрыв между содержанием обучающих программ и практикой (обучение бизнес-функциям, а не решению реальных проблем и организации бизнес-процессов); подготовка менеджеров, ориентированных на повторение прошлого опыта, а не на инновации. В результате руководители не способны к развитию инновационной деятельности на своих предприятиях и негативно относятся к возможностям повышать свою квалификацию в школах бизнеса.

Коренной недостаток отечественного управленческого образования, на наш взгляд, состоит в том, что оно ориентировано на общий, универсальный менеджмент без учета отраслевой специфики. Если это в какой-то мере прощительно университетской системе образования студентов, то для бизнес-образования неприемлемо вовсе. Наши наблюдения свидетельствуют, что программы подготовки менеджеров для бизнеса, предприятий разных масштабов и отраслей, например для менеджеров «пивного бара», швейной фабрики и крупного машиностроительного завода, мало чем отличаются.

Причины понятны: большинство преподавателей изучили общие основы рыночной экономики из книг зарубежных авторов и сумели выхватить общие моменты, но у них нет главного – опыта применения знаний в промышленности. В то же время менеджмент конкретных предприятий требует учета специфики производства, его технико-технологических основ, сложнейших производственных взаимосвязей. Особенно это

актуально для России, страны с традициями управления промышленностью по отраслевому принципу, где 99 процентов руководителей были технари, хорошо знавшие производство. Еще более важным аргументом является низкий уровень технологической организации производства и неудовлетворительное качество оборудования, поставляемого отечественным машиностроением. Это вынуждает менеджеров получать соответствующие знания. Как убедительно сказал директор одного из энергетических предприятий, «на Западе на электрической подстанции проводят экскурсии, а у нас качество изготовления оборудования таково, что, выгрузив его с железнодорожной платформы, от него нельзя отходить до конца срока службы». Конечно, менеджмент вынужден держать проблему в поле зрения.

В связи с этим контекст отечественного бизнес-образования должен быть тесно связан с минимальной инженерной подготовкой. К чему приводит игнорирование этого тезиса, наглядно продемонстрировали известная авария в электроэнергетике, да и другие техногенные катастрофы последнего времени. Кстати, и на Западе практика распределения должностей топ-менеджеров для сложных высокотехнологических производственных комплексов меняется в пользу лиц с базовой инженерной подготовкой и дополнительной в соответствующей сфере деятельности.

В заключение отметим, что книга «Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация» отличается не только фундаментальностью, но и тем, что побуждает читателя думать, сравнивать свой опыт обучения менеджеров с тем уровнем, который существует у лидеров современного отечественного и зарубежного бизнес-образования. В этом ее главная ценность. Наверняка со временем появятся другие книги на данную тему, будут сделаны новые обобщения. Но эта заложила основы системного подхода к развитию бизнес-образования в России.