

Л.Р. Мхеидзе

К вопросу о становлении бизнес-образования в России

Роль управления в развитии общества в целом и экономики в частности сложно переоценить. Она определяется в первую очередь тем, что в сложных современных условиях социально-экономического кризиса профессионализм менеджера является ключевым звеном при решении многих проблем. В этой связи общество связывает перспективы своего развития, свою безопасность с состоянием системы образования, ее способностью обучать, информировать, готовить и поддерживать высокий профессиональный уровень управленца.

Острый дефицит квалифицированных менеджеров привел к появлению разнообразных школ бизнеса, многочисленных факультетов не только в структуре государственного высшего образования в области менеджмента, но и в структуре послеопытного дополнительного профессионального образования. Поэтому на первый план сегодня выдвигаются вопросы качества бизнес-образования.

Бизнес-образование (business education) – это профессиональное образование и обучение людей, участвующих в выполнении функции управления на предприятиях и в хозяйственных организациях, которые действуют в условиях рынка и ставят своей главной целью получение прибыли [1: 38].

Бизнес-образование в России – это порождение переходной к рынку экономики. Переход к нему от прежде существовавшей системы

подготовки управленческих кадров – это смена парадигм, поскольку изменяются очень многие фундаментальные предпосылки деятельности, начиная от теоретического и эмпирического осмысливания экономической системы и кончая методами передачи знаний, развития умений и навыков [1: 8].

Что происходит с российским бизнес-образованием на современном этапе? Каким образом можно построить бизнес-школу мирового уровня? Какие примеры брать за образец? И вообще, существуют ли такие примеры? В каком направлении нужно совершенствовать систему обучения руководителей высшего звена и как реализация компетентностного подхода влияет на качество российского бизнес-образования?

Серьезная дискуссия на эту тему пока не началась. Точнее, дискуссия началась, но ведется она в логике, традиционной для большинства дискуссий по социально-экономической тематике. Обсуждение разворачивается практически исключительно на основе уже накопленного опыта: мы знаем лидеров бизнес-образования последних пятидесяти лет и мы должны в исторически короткие сроки догнать и перегнать эти школы, используя их опыт, скопировав формы организации и принципы функционирования этих школ [2]. Более того, новый толчок к развитию бизнес-образования в России дало предложение В.В. Путина о создании в рамках приоритетных национальных проектов Московской и Санкт-Петербургской бизнес-школ, от которых требуют стать школами мирового уровня.

Развитие бизнес-образования, по сути, было преемственным отечественным традициям начала XX в., но в большей степени развивалось под давлением стереотипов системы подготовки кадров для управления советского периода, где в большей степени доминировала ориентация на развитие производства, хотя важное значение придавалось многоуровневому характеру обучения, в том числе освоению значительного объема теоретического знания в разных отраслях.

К началу перестройки Россия, имевшая достаточно развитую в экстенсивном отношении, но совершенно не соответствующую требованиям рыночной экономики систему подготовки руководителей, столкнулась с реальной проблемой профессионального образования и обучения менеджеров, коммерческими организациями, действующих в условиях рынка и ставящих своей главной целью получение прибыли. Именно такой смысл вкладывается сегодня в понятие бизнес-образование и именно эта проблема, примерно в аналогичной постановке встала перед западными странами на четыре десятилетия раньше, чем в России, которой и в этой области приходится преодолевать серьезное отставание,

ускоренно проходя уже проторенный путь, но уже в новых специфических для нашей страны условиях.

На сегодняшний день существует три точки зрения относительно определения путей становления российского бизнес-образования.

Первая состоит в том, что России не нужно самостоятельно создавать систему обучения руководителей, а следует быстро внедрять эффективные зарубежные формы и методы образования. Достаточно взять западную модель бизнес-образования в готовом виде и использовать ее, тем более что огромные финансовые и интеллектуальные ресурсы для развития бизнес-образования, сосредоточенные в США, не сравнимы даже с ресурсами развития бизнес-образования в странах Европы.

Но простота этого подхода – кажущаяся. Дело не только в том, что успешное воспроизведение лучшей мировой практики является серьезным вызовом, и даже не в том, что за лучшими западными образцами стоят серьезно отличающиеся и трудно совместимые друг с другом бизнес-модели, но и в том, что жизнеспособность бизнес-школы в конечном счете определяется ее инновационностью – систематическим поиском происходящих вокруг перемен и внесением тех нововведений, которые эти перемены делают возможными и необходимыми [2].

Вторая, более амбициозная точка зрения, состоит в том, что России как самобытной державе с собственной уникальной историей, со своеобразным менталитетом народа не нужен ни западный, ни европейский опыт бизнес-образования. Россия в состоянии решить проблемы совершенствования подготовки управленческих кадров самостоятельно, опираясь на собственные традиции экономического образования.

Данный подход нам также кажется, очевидно, несостоятельным, в виду того, что у России сегодня нет времени «изобретать колесо заново». Чтобы не отстать навсегда от развитых в экономическом отношении стран мира, необходимо в ближайшей перспективе создать эффективную систему обучения управленческих кадров.

Третий подход, по нашему мнению, является наиболее приемлемым и заключается в разумной адаптации зарубежной теории и практики бизнес-образования. Он предполагает не слепое копирование, а синтез зарубежного опыта с учетом российской уникальности и самобытности. Специфика подхода также заключается в попытке выявить вызовы и потребности будущего и, опираясь на накопленный опыт наиболее передовых структур (на их институциональные, организационные и финансовые решения), построить существенно иную модель, имеющую свое специфическое содержание, методы и технологии, соответствующие российскому менталитету и ориентированную на будущие

вызовы и будущий спрос.

Это, разумеется, гораздо более сложная, гораздо более рискованная стратегия, нежели слепое копирование передовых образцов настоящего. Создание реплики современных лидеров дает определенные гарантии успеха, тогда как успех или поражение при поиске принципиально новой модели почти непредсказуемы и известны только историкам будущего. Однако стратегия рывка дает все-таки и шанс на создание принципиально нового института, уникального и высокоэффективного в логике будущих потребностей. Это особенно важно в условиях постиндустриального общества, для которого характерно резкое повышение динамизма социально-экономической жизни и неопределенности развития всех сторон жизнедеятельности общества.

Неопределенность долгосрочных тенденций позволяет сделать два вывода относительно построения системы бизнес-образования в России [2]:

1. Создаваемые структуры бизнес-образования должны быть максимально гибкими, адаптивными, т.е. способными подстраиваться под быстро меняющиеся вызовы времени. Поставщики бизнес – образования должны быть всегда готовы адекватно отреагировать на происходящие сдвиги.

2. Государство не должно играть главенствующую роль как в организации бизнес-образовательных структур, так и в решении проблем их функционирования. Государство обладает ограниченными возможностями адаптироваться к новым вызовам. В этой связи проекты, претендующие на инновационность, должны быть максимально дистанцированы от государства, во всяком случае, после создания новой структуры и отправки ее в свободное плавание. Государство должно быть способно решить так называемые «негативные задачи» – снять разного рода ограничения на данный вид деятельности. Но оно не должно пытаться решать «позитивные задачи», т.е. предлагать конкретные организационные и иные формы и решения [3: 19].

По нашему мнению, государственное регулирование в разумных пределах может быть эффективным при наличии следующих компонентов: качественно новых стереотипов деловой культуры и организованного активного профессионального делового сообщества в области бизнес-образования, устанавливающего и контролирующего следования высоким стандартам качества. В этой связи должны интегрально взаимодействовать следующие факторы: государство – рынок – профессионализм – инфраструктура – деловая культура [1: 79].

Таким образом, это предъявляет дополнительные требования к

бизнес-образованию, не только по отношению к содержанию учебных программ или к форме их преподавания, а по созданию особого рода конструктивистской атмосферы, когда на первое место выходит не только обучение цивилизованному бизнесу, но и приобщение к нему. С этой точки зрения позитивную роль играет освоение западного опыта трансформации стереотипов бизнес-образования.

Библиографический список

1. Филонович С.Р. Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация; под. общ. ред. С.Р. Филоновича. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004.
2. May В. Бизнес-образование рубежа веков: Вызовы времени и тенденции развития. URL: http://www.skolkovo.ru/images/stories/book/skolkovo_business_education_at_the_turn_of_centuries_rus.pdf.
3. Gerschenkron A. Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays. Cambridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University, 1962.