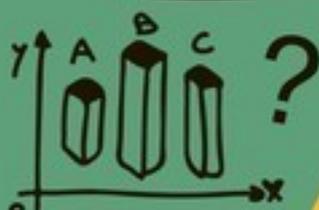




Менеджмент —
это совокупность
науки, искусства
и спорта



С. В. ПЯТЕНКО



Запросы
и претензии
работодателей

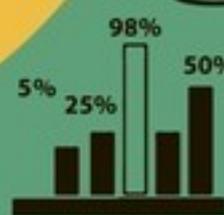


ДЕЛОВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ

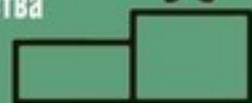
Диверсификация
и стратификация –
формы разрешения
противоречий



Зачем
идут
учиться?



Запрос
государства
и общества



Сергей Пятенко

Деловое образование в России

«Олимп-Бизнес»

2017

УДК 378.4
ББК 74.04

Пятенко С. В.

Деловое образование в России / С. В. Пятенко — «Олимп-Бизнес», 2017

ISBN 978-5-9693-0383-6

Это первая в России книга, посвященная систематизации и анализу проблем отечественного делового образования. Автор вводит читателя в мир российского образования. Его проблемы рассматриваются с позиций всех заинтересованных сторон: «образователей» и работодателей, студентов и слушателей, государства и общества. Обобщен и систематизирован сложный процесс эволюции взглядов на задачи и функции образования в современных российских и международных реалиях. Книга адресована как обучающимся и преподавателям-практикам, так и организаторам и менеджменту в сфере образования – всем тем, кто интересуется вопросами отечественного делового образования.

УДК 378.4

ББК 74.04

ISBN 978-5-9693-0383-6

© Пятенко С. В., 2017
© Олимп-Бизнес, 2017

Содержание

Введение	6
Глава 1. Образование в современном обществе	9
1.1. Основные термины и понятия	10
1.2. Специфика спроса и «образовательного производства»	11
1.3. Общественные функции образования	16
Глава 2. Кто is who в системе образования	20
2.1. Место и структура российского образования	21
2.2. Корпоративные университеты и обучение внутри компании	27
Глава 3. Запросы и претензии работодателей	31
3.1. Выпускникам: мнения и советы работодателей	32
3.2. О вузах и бизнес-школах замолвите слово	38
Глава 4. Зачем идут учиться	42
4.1. Пожелания и претензии студентов	43
Конец ознакомительного фрагмента.	47

С. В. Пятенко
Деловое образование в России

© С. В. Пятенко, 2017

© Издание, оформление. Издательство «Олимп-Бизнес», 2017

* * *

Введение

Образование – это то, что остается, когда мы уже забыли всё, чему нас учили.

Дж. Сэвил Галифакс, английский государственный деятель XVII века

Образование занимает особое место в современном мире. Оно выполняет многоплановые функции: как прикладные – приобретение знаний и навыков, так и фундаментальные – развитие интеллектуальных, нравственных и культурных традиций. В России серьезным прогрессом является укрепляющееся понимание: качественное образование – это главный фактор становления цивилизованной нации и формирования будущего страны. Провозглашение образования важным направлением государственной политики свидетельствует о существенном продвижении нашего общества к зрелости.

Предмет нашего разговора – это в первую очередь деловое образование для взрослых. Структурируя общие проблемы, автор стремился сосредоточить внимание на вопросах образования, так или иначе связанного с бизнесом. Анализ ряда смежных проблем осуществляется лишь в той мере, которая необходима для нашей темы. Это касается, например, таких вопросов, как специфика подготовки инженерных специалистов, особенности школьного образования и т. д.

В целом за последние 20–30 лет бизнес-образование, как и образование в целом, заметно изменилось в нашей стране. Бизнес-образование существует в мире 100–150 лет, а у нас оно появилось только в конце 1980-х годов. Затем российское деловое образование эволюционировало очень быстро, зачастую за пару лет формируя то, на что другим требовались десятилетия. Сегодня ведущие российские бизнес-школы вышли на хороший, заметно выше среднего, уровень, существующий в развитых странах.

Есть свои достижения и у образования в целом, несмотря на (скажем очень мягко) весьма спорные реформы, резко возросшую забюрократизированность и обременение никому не нужным бумаготворчеством. Но всё-таки за последние десятилетия многое в процессах обучения серьезно модернизировано и технологизировано.

Российское общество постепенно осознаёт: задачей образования является не только получение обучающимися актуальных знаний/навыков, но и передача социокультурных кодов нации, развитие ее лучших традиций, а также воспитание патриотизма и бережного отношения к своему культурному наследию. Но за последние десятилетия обострился и ряд весьма серьезных проблем. На фоне лучшей подготовки в отдельных университетах/вузах, бизнес-школах и возросшего осознания специфики образования общий уровень понимания проблем данной сферы остается неудовлетворительным.

Обсуждение образовательных проблем идет активно. В части недовольства положением дел – почти полное единодушие, а вот в отношении желаемого будущего согласия нет даже в принципиальных вопросах. Поэтому не широк консенсус и в практических предложениях. Много говорится про развитие самостоятельного мышления и креативности, но представления о конкретных шагах противоречивы и весьма туманны. *«Кто не знает, в какую гавань плыть, никогда не имеет попутного ветра» (Сенека, древнеримский философ).*

Явно недостаточен и масштаб профессионально грамотной дискуссии. Качественных публикаций в СМИ немного. Еще хуже с книгами. По проблемам образования есть разумные переводные издания, с отечественными – сложнее. В итоге маловато серьезных источников стереоскопического понимания сферы образования, в том числе проблем адаптации

международного опыта к национальной культуре. Поэтому очень медленно растет уровень осознания обществом реальных проблем и функций образования.

Это заметно тормозит развитие данной сферы. Преобладающие в обществе мнения всегда накладывают заметный отпечаток на формирование национальной системы обучения. Бывает, что необходимость некоторых шагов профессионалы считают уже банальностью, но общество до них еще не созрело. Поэтому очень важно формулировать для общественности такие аспекты образовательных проблем и их неизбежные последствия, которые требуют неотложного осознания, в том числе и для принятия не всегда популярных решений. *«Мало быть правым, надо быть правым вовремя» (Э. Кроткий, сатирик)*. Это относится к большинству социально-экономических реформ. Но к образованию особенно.

Ряд образовательных дискуссий имеет практически вечный характер. Это касается, например, таких проблем, как соотношение знаний и нравственности, соотношение между прикладными знаниями и широтой кругозора, между объемом заучивания необходимых знаний и развитием мышления и т. д. В каждую эпоху и в любой стране могут быть свои особенности как ответов на новые вызовы, так и рационального решения традиционных проблем. При этом сейчас жизнь меняется стремительно, и зачастую цикл обновления господствующей методологии короче, чем цикл ее внедрения.

Для разработки адекватных решений необходимо прежде всего широкое общественное обсуждение проблем. Затем – внедрение согласованного, и через некоторое время возможен результат. Образование подобно земледелию: нужно найти плодородный участок, распахать, засеять и запастись терпением. Урожай будет получен позже. Но главное делается тогда, когда никаких результатов еще не видно.

В данной работе автор стремится проанализировать и обобщить основные направления современных российских дискуссий по проблемам образования в целом, а также делового и бизнес-образования. *Задача* – помочь заинтересованному читателю понять характер и преемственность отечественных дискуссий по вопросам образования. *Цель* – содействовать расширению понимания актуальных проблем и ускорению процесса формирования отечественной парадигмы сферы образования.

По традиции, существующей уже почти в десятке работ автора, на помощь читателю призваны смысленные зверушки – еж и мишка. Они активно содействуют реализации «концепции ежа» при анализе сферы образования. «Концептуальный еж» концентрирует всё вокруг схематизированной (словом, даже ежу понятной) идеи. Для «ежа» то, что не является важным, не имеет значения. Такие «ежи» отличаются особым умом и сообразительностью. «Ежи» знают: суть глубокого понимания проста; за всей сложностью мира они различают основополагающие принципы и факторы. «Ежи» упрощают мир, стремясь отделить главное от второстепенного, видят главное и не обращают внимания на частности. Мишки же слушают и помогают анализу проблем.

Автор стремился изложить весьма серьезные вопросы образования в максимально доступной форме. Вместе с тем необходимо честно предупредить читателя, что определенные умственные усилия от него потребуются. Если кому-то они покажутся чрезмерными, то можно порекомендовать ознакомиться с отдельными главами, эпиграфами или соображениями «ежа» по любой теме. Так тоже можно получить определенное представление о проблемах российского образования и бизнес-образования. *«Если человек лишен чувства юмора, значит, было за что» (Д. Рудый, афорист)*.

Разномыслие – неотъемлемая часть обсуждения образовательных проблем. Поэтому на основе проведенного анализа вдумчивый читатель, несомненно, сумеет расставить свои акценты в видении образовательных проблем и их решений. И если в результате знакомства с данной работой он сможет это сделать чуть более осознанно, то автор сочтет, что достиг

своей главной цели. *«Значимость публикации измеряется количеством более ранних публикаций, которые теперь уже не нужно читать» (Д. Гилберт, английский драматург).*

При написании этой книги существенно помогли опыт и профессиональные знания многих людей, в том числе их публикации и мнения, высказанные в различных дискуссиях. Всем им большое спасибо. Так, в формировании авторского видения образовательных проблем большую роль сыграли С. М. Шапигузов и Е. Г. Проскурня, с которыми автор уже не один десяток лет с удовольствием обсуждает различные вопросы теории и практики сферы обучения. Особую признательность автор также выражает В. В. Годину и А. А. Савину, которые высказали свои замечания к данной рукописи. Но, разумеется, ответственность за содержание книги несет исключительно автор.

Любые замечания и предложения читателей будут восприняты с благодарностью и помогут автору в дальнейшей работе над темой.

Все соображения можно направлять по адресу Экономико-правовой школы ФБК (ЭПШ ФБК):

101990, Москва, ул. Мясницкая, д. 44/1

Телефон: (495) 737-53-53

Факс: (495) 737-53-47

E-mail: els@fbk.ru или pyatenkos@fbk.ru

Глава 1. Образование в современном обществе

*Образование стоит денег. Невежество – тоже. К. Мозер,
британский специалист по маркетингу*

Сфера образования заметно отличается от большинства областей человеческой деятельности. Эти отличия связаны с особенностями спроса на образование, его функциями, а также со специфическими чертами «производственного процесса». Без учета этих особенностей практически невозможен адекватный анализ образовательных проблем и их вероятных последствий.

1.1. Основные термины и понятия

Не будем спорить о терминах, нам надо либо приспособиться, либо умереть.

Лесная народная мудрость

Нет смысла добиваться точности там, где неизвестно, о чем речь.

Дж. фон Нейман, американский математик

В любой сфере знания существует своя терминология. Зачастую используемые в повседневной жизни слова имеют в профессиональной среде иной смысл. Когда же речь идет о социально-политической проблематике, то иногда жонглирование понятиями может носить и целенаправленный характер. Для читателя прежде всего необходимо дать четкое определение ряда понятий и терминов, используемых в дальнейшем изложении. Кроме того, некоторые определения даны в соответствующих разделах книги. Оговоримся, что по ряду вопросов будут изложены собственные позиции автора.

Так, например, термины *вуз* и *университет* в данной работе почти всегда используются как синонимы. Хотя в официальных документах российского образования существует разграничение между вузами, университетами и академиями (см. главу 2), для целей данной работы эти отличия не принципиальны.

Аналогичным образом, используемый автором термин *деловое образование* шире понятия *бизнес-образование*. Кроме программ школ бизнеса, деловое образование включает вузовское и иное обучение, связанное с приобретением знаний/навыков, необходимых для работы в рыночной среде.

Под организациями *краткосрочного дополнительного профессионального образования (КПО)* подразумеваются организации, занимающиеся краткосрочными образовательными программами (менее 500 часов обучения). Под *обучающимися* подразумеваются студенты вузов, а также слушатели бизнес-школ и программ дополнительного образования.

Термин *рынок образования* или *сфера образования* может употребляться как в узком смысле – система организаций, занимающихся обучением, так и в широком – совокупность отношений, возникающих в процессе обучения. Для целей данной работы эти отличия не очень существенны, но в большей степени разговор идет о сфере образования в широком смысле.

Также отметим: есть отрасли (образование, медицина), представители которых очень не любят, когда их относят к сфере рыночных услуг. Трудно сказать, чего в этом больше: небезосновательной веры в некую возвышенность своей профессии или определенной недооценки интеллектуально-нравственной составляющей в некоторых иных профессиях, даже если они относятся к сферам высококвалифицированного умственного труда.

Многое, наверно, зависит и от традиций. Так, например, аудиторы, юридические или управленческие консультанты совершенно спокойно относятся к тому, что их причисляют к сфере услуг. У работников образования взгляд иной. Возможно, это потому, что образование только тогда образование, когда оно немножко больше самого себя. Так, деловые компании и их квалифицированные специалисты могут работать в офисных зданиях, похожих на помещения вузов или научных институтов. Однако в вузах/институтах склонны утверждать, что они не работают в офисе, а служат в Храме науки. Со всеми вытекающими из этого последствиями. Именно поэтому вместо спорного термина «рынок образовательных услуг» в данной работе говорится исключительно о сфере или рынке образования.

1.2. Специфика спроса и «образовательного производства»

Если не высказаны противоположные мнения, то не из чего выбрать наилучшее.

Геродот, древнегреческий историк

Конфликты являются необходимым элементом и единственной гарантией того, что организация продолжает развиваться. Все новые идеи могут быть воплощены в жизнь только путем конфликтов.

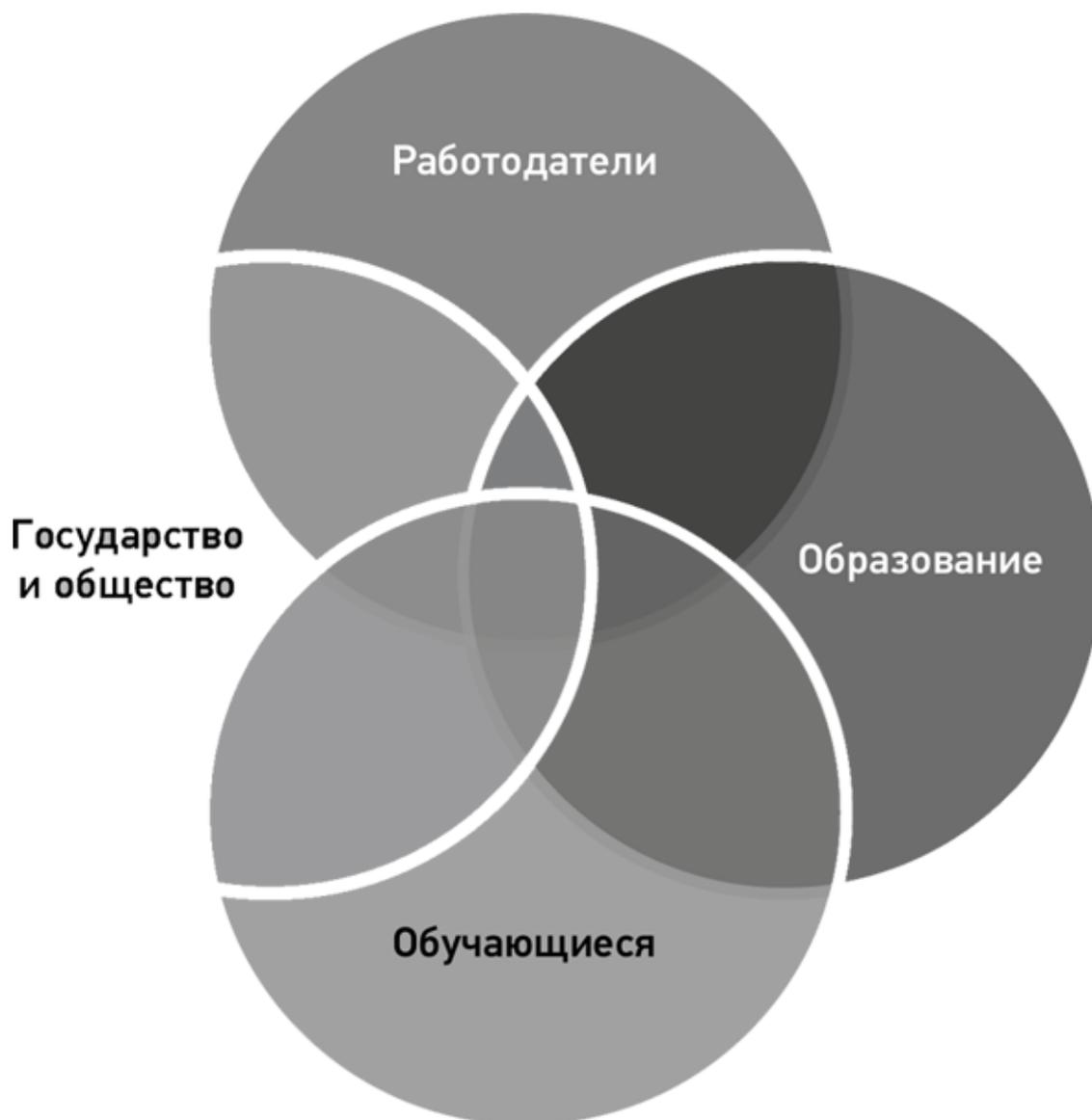
М. Биркенбиль

Особенности спроса на образование. Важнейшая особенность, которой во многом определяется уникальность сферы образования, связана с тем, что спрос на различные качества образовательных продуктов формируется под влиянием разнонаправленных запросов, исходящих от четырех разнородных групп потребителей: 1) работодателей; 2) самих обучающихся;

3) государства и общества; 4) самого образования (требования к кадрам для себя плюс свое представление о том, что нужно остальным группам потребителей от образования).

Требования и запросы, исходящие от каждой из этих групп, в значительной степени не совпадают, а зачастую являются прямо противоположными. При этом внутри каждой из данных групп имеется определенное количество достаточно четко очерченных и многочисленных подгрупп со своей спецификой требований к качеству образовательных продуктов. Пересечения, конечно, тоже имеются, и иногда также весьма значительные. Но существенно больше различий и противоречий. Схематично это можно изобразить так.

Схема сфер требований к образовательным продуктам



Разумеется, в реальной жизни всё гораздо сложнее, но и эта простая схема показывает противоречивый характер спроса на образовательные продукты. Спрос этот и должен быть разнонаправленным по сути – слишком несхожи запросы потребителей. Поэтому образовательные учреждения разных типов должны привлекать учащихся, ставящих перед собой разные цели, – и учить их разному. Конечно, предлагаемые всеми типами учреждений системы знаний должны пересекаться, образуя то самое общее ядро, без которого странно и говорить о национальной системе образования, но и различия должны быть существенными.

Итак, фундаментальное положение, которое должно быть в основе анализа проблем данной сферы: *запросы на образование со стороны различных заинтересованных сторон носят весьма различный, а иногда и прямо противоположный характер*. Эти противоречия являются главной причиной многих процессов в сфере образования. Без предварительного осознания этих общих закономерностей любой анализ образовательных проблем будет на каждом шагу неминуемо сбиваться на частности и путаться в причинах, следствиях и последствиях.

Проблема противоречий между мало пересекающимися запросами носит общемировой характер. Например, вывод о том, что европейские работодатели, молодые европейцы и образовательные учреждения существуют в непересекающихся сферах, делался в различ-

ных авторитетных западных исследованиях. В частности, в работе под эгидой McKinsey Global Institute (MGI) пытались определить причины высокого уровня молодежной безработицы в Европе. Выяснилось: молодые европейцы не могут найти работу, а работодатели в то же время испытывают острую нехватку кадров с нужными им навыками¹.

Типичный результат существования этих двух групп потребителей в разной реальности.

Очень важным для понимания сущности многих процессов (и образование – не исключение) является то, что наличие противоречий не обязательно носит негативный характер. Наоборот, во многих системах противоречия дают импульс к развитию. Несостоятельными оказались учения вроде марксизма-ленинизма, которые рассматривали лишь один способ разрешения противоречий – одно из них съест другое. Более соответствуют реальной жизни те подходы, которые утверждают, что *противоречия в процессе своего разрешения ведут к формированию чего-то нового и позитивного*.

Разномыслие является условием и важнейшим фактором эффективного развития. Противоречия между многочисленными запросами к сфере образования вполне могут способствовать ее здорово-консервативному развитию и совершенствованию. Возможно, именно поэтому образование является одним из самых инерционных институтов в мире, устойчивых к конъюнктурной турбулентности.

Важно только понимать наличие и объективный характер этих несомненно существующих противоречий. Каждой из четырех сторон нужно принимать во внимание наличие объективных, законных и разумных интересов трех других групп потребителей образовательного продукта. В связи с этим перекокс в сторону «рыночнизации» отношений в сфере образования создает определенные проблемы.

В ситуации, когда именно деньги позволяют получить статусное образование, которое котируется на рынке, получается искажение самой сути системы образования. Как только возникает однозначное ощущение: если я плачу столько денег за обучение, значит, я являюсь обычным клиентом, – меняется что-то очень важное. *Университет – это не рынок: система образования работает на несколько иных принципах*.

Специфика «образовательного производства». В современном обществе главный образовательный продукт – знания и навыки выпускников. Образование, формируя знания/навыки, одновременно производит, грубо говоря, три продукта: улучшенный человеческий капитал, более цивилизованные поведенческие модели и набор инструментов для определенных профессий (чем дольше длится образование, тем шире спектр и выше сложность возможных профессий).

В образовании очень многое зависит не от того, чему учат, а от того, *кого* учат, *кто* учит и, самое важное, как это формирует синергию результата. То есть главными факторами являются способности и общая культура обучающихся, а также профессиональные качества тех, кто преподает.

Но главное – удастся ли образовательному учреждению создать то, что в управлении называют «скрытые, или неявные, знания» (tacit knowledge), то есть сформировать у выпускников своего рода синергетический набор знаний, умений и навыков, необходимых для выхода на новый уровень цивилизованности. Иными словами, эффективная совместная работа преподавателей и обучающихся должна выводить выпускников на более высокую ступень культурного и интеллектуального развития. В итоге *чем продолжительнее образование, тем большее значение приобретают знания/навыки, скрытые от поверхностного взгляда*.

¹ Education to Employment: Getting Europe's Youths into Work (MGI). 2014.

Синергия «неявных знаний», довольно широко описанная в зарубежной литературе, трудно поддается схематизации и формализации. Она иллюстрируется известным примером, когда современные технологи попытались воссоздать скрипку Страдивари. Провели компьютерное исследование ее дизайна, скопировали всё с точностью до микрона, сделали лабораторные анализы клея и лака, точно подобрали древесину, высушили до той же консистенции. В итоге получили точную копию-клон с одним лишь отличием: не удалось придать ей звучания Страдивари.

Формируемые упорным трудом, общей культурой и способностями «неявные знания» плохо поддаются копированию даже при использовании современных технологий. В связи с этим практически во всех видах образования формирование «неявных знаний» не определяется только описанием программ, признаков соответствия тем или иным стандартам и государственным аккредитациям. Это лишь инструменты, по которым можно отсечь откровенную халтуру от нормального, усредненного качества образования.

Качество же во многом определяется духом образовательного учреждения, стилем отношений, всем тем, что можно определить понятием «уклад». Специфическая атмосфера университета или бизнес-школы в не меньшей степени определяет качество образования, чем набор учебных предметов, специализации, объем изученного материала и т. д. Для определения этого феномена многие западные исследователи пользуются термином «скрытое содержание образования».

Специфика «образовательного производства» способствовала тому, что в последние пару веков для цивилизационно продвинутого человечества характерно увеличение времени обязательного образования. Если 150 лет назад нормально грамотным мог считаться человек, проучившийся года четыре, лет 70 назад хорошим считалось восемь лет обязательного образования, то сейчас в порядке вещей 10–12 лет школы.

В нашей стране системной проблемой в конце XIX – начале XX века была массовая малограмотность за пределами очень узкого слоя элиты и весьма распространенная неграмотность: множество людей вообще не умели читать/писать. Затем одним из векторов политики советского государства стал переход ко всеобщей грамотности. Есть точка зрения (не бесспорная), что в 1930-е годы в России фактически были продолжены те процессы в сфере образования, которые происходили еще при жизни последнего нашего императора.

Потом, во второй половине XX века, двинулись к обязательному восьмилетнему образованию и, как следующий шаг, взялись за введение всеобщего среднего образования. Создавались вечерние школы, причем работников всячески стимулировали к повышению своего образовательного уровня. В итоге уже в середине 1970-х годов почти у 90 % молодежи было полное среднее образование, при этом четверть из них могла поступить в вузы. Можно по-разному относиться к советскому периоду нашей истории. Но несомненно, что именно в это время произошло масштабное распространение образования на все слои населения. Это качественно изменило уровень мышления народа нашей страны.

Но и мир не стоял на месте. К концу XX века во многих развитых странах школьное обучение стало длиться заметно больше нашего. Попытка ввести в России 12-летнее обучение в школе предпринималась в конце 1990-х годов. Она вызвала яростное общественное отрицание, и в итоге от идеи отказались. Наверное, это было правильно: школа очень инерционна, ее кадры значительно слабее, чем в вузах. Общество как-то инстинктивно почувствовало, что из удлинения школьного обучения ничего хорошего не выйдет.

Но проблема осталась. Западная 12-летняя школа со 120 месяцами обучения готовит к университету лучше нашей 99-месячной (11 лет по 9 месяцев). В нашей усредненной средней школе не успевают дать основ многих важных знаний – например, в сфере экономики и права. Не обеспечивают у нас на должном уровне и владение иностранными языками. Не усвоив многого в школе, 75–90 % выпускников школ идут в вузы или колледжи/техникумы

(вообще-то техникумы, похоже, остались только у нас, во всем мире это прикладные вузы). Далее, в вузе вынуждены обучать языкам, основам философии, экономики, права и т. д. – всё это общее образование в развитых странах дается в старшей школе. Пару лет в вузе человеку приходится повышать свой культурный уровень и завершать общее образование.

Проблема необходимости «удлинения» образования есть везде. В развитой части мира (страны ОЭСР) доля среднего класса кратно больше (до 70 %), чем в России. Культура населения этих стран (как и стран Востока) не растеряла черт ответственности, трудовой дисциплины, правопослушания, усердия и т. д. Профессионализм населения также заметно выше, но его дальнейшее повышение требует увеличения числа лет образования сверх двенадцати, то есть предусматривает уже разные формы высшего образования.

1.3. Общественные функции образования

*Любой огурец, попавший в банку с солеными огурцами, сам становится соленым огурцом.
Лесная народная мудрость*

Уже несколько столетий образование выполняет в обществе ряд функций, требующих весьма различных подходов и технологий. Противоречивость функций порождает различные представления об основных принципах функционирования сферы образования. Еще на рубеже XVIII и XIX веков возникли три основные точки зрения на функции образования вообще, университетов в частности и, соответственно, на особенности организации высшего образования. У истоков каждой стояли неординарные личности: Адам Смит, Наполеон Бонапарт и Вильгельм фон Гумбольдт².

Согласно Адаму Смиту, рынок сам определяет, зачем нужны университеты: государство им платить не должно. Университетам платят студенты, в результате спрос формирует предложение. Наполеон, наоборот, считал, что университеты должны производить специалистов в конкретных областях. Государство готово их финансировать, но и не оставит это «производство» без контроля. А наука должна быть отделена от университета, поскольку выбрать, что там оплачивать, – это слишком тонко и непонятно.

Вильгельм фон Гумбольдт создал неоклассическую модель университета, в котором главным является образование, соединенное с наукой. Университет трактуется как содружество студентов и преподавателей и при этом обладает автономностью, то есть определенной свободой и преподавания, и научных исследований.

В современной российской реальности дискуссии об образовании, с небольшой модернизацией, в основном ведутся вокруг этих трех основных позиций. Позиция догматиков всеобщей «рыночнизации» основана на платформе А. Смита, правительственные чиновники базируются на логике Бонапарта, а «образователи» отталкиваются от идей В. Гумбольдта.

Чисто рыночная бизнес-позиция преобладала в 1990-е годы. Но российское общество и государство достаточно быстро эволюционируют, взрослеют и умнеют. Постепенно меняется и понимание образовательных процессов. Сейчас мейнстримом, пожалуй, является логика Бонапарта: если государство платит деньги, то оно должно понимать, за что платит, и контролировать того, кому платит. Но общество уже осознало: да, надо производить не только тех, кого запрашивает рынок. В обществе должен быть определенный обязательный набор профессий, особенно если исторически сложилось общество большое, разумное и поэтому стремящееся к опережающему развитию.

В России не очень хорошо пока с пониманием необходимости учитывать особенности национальной культуры и «генетического кода» (подробнее см. главы 11–13). Также неважно обстоит дело с адекватным представлением о госконтроле над образовательным процессом (подробнее см. главу 5).

Однако гумбольдтовское видение функций образования тоже постепенно получает признание. В общественных дискуссиях оно в основном артикулируется представителями образовательного сообщества, но постепенно начинает реализовываться и в жизни. Например, в расширении доли населения, получающего высшее образование.

Как отмечалось выше, образование в целом производит три продукта: человеческий капитал, набор профессий и поведенческие модели. Важным результатом высшего образования становится набор неких культурных ценностей и поведенческих навыков, отражаю-

² Подробнее см.: Вопросы образования. – 2013. – № 3.

щих менталитет (культуру) среднего класса. Грубо говоря, люди, которые себя причисляют к среднему классу, знают: фитнес – это полезно, а денатурат – вредно. А главное, следуют этому знанию на практике.

Образование вообще и университеты в частности погружают человека в более высокую социальную среду, и чем дольше он в ней находится, тем более глубокие изменения в нем происходят. Большая часть людей, получивших высшее образование, имеют принципиально иное отношение к жизни, качественно более цивилизованное, – и, таким образом, массовое, практически всеобщее высшее образование кардинально меняет само состояние общества в той или иной стране.

Кстати, в этом плане мы не одиноки. Например, некоторые наши тренды очень похожи на ситуацию в Южной Корее. Там тоже нет потребности в таком количестве специалистов с высшим образованием. Однако корейцы, похоже, сознательно увеличивают число выпускников вузов. Они это делают, понимая, чего хотят от образования: постепенно изменить менталитет нации, который до самого последнего времени был по большей части ограниченно-тяжеловато крестьянским.

Вот и мы «перерабатываем» нашу нацию. Почти всеобщее высшее образование – важный фактор трансформации россиян в современную цивилизованную нацию. Большой участок пути уже пройден. В 1990 году в России было 2,8 млн студентов, а в 2012-м – уже более 6,3 млн. В результате: если к концу 1980-х высшее образование имели 20–25 % населения, то в 2016 году уже 54 % (в возрастной группе от 25 до 64 лет).

И здесь наши показатели вполне сопоставимы с самыми развитыми странами. Россия наряду с Канадой входит в число государств, имеющих самые высокие доли людей с высшим образованием в общей численности населения³. Хотя его доступность сильно различается в отдельных регионах России. В целом положительного в массовости высшего образования явно больше, чем отрицательного. Тем более что отчасти это восполняет пробелы среднего образования. Мир меняется. Так, например, в ФРГ уже есть предприятия, где трудятся семь рабочих и три тысячи инженеров.

Говорят, что высшее образование у нас резко ухудшилось. Действительно, качественных вузов мало, но всё-таки их стало больше. Образование ухудшилось в среднем, из-за его взрывного количественного роста: в 1991 году было чуть более 500 вузов, а в 2016 году уже около 900 (из них около 300 негосударственных). Доля качественного образования осталась примерно такой же, как в Советском Союзе: 15–20 % выпускников школ поступают в хорошие вузы.

Конечно, возникает вопрос: что лучше – мало кому доступное, но очень хорошее образование или массовое разнокачественное? С известным основанием можно утверждать: *плохой университет лучше отсутствия университета*. Если человек идет в вуз – хоть как-то, хоть чему-то, но его там будут учить. В регионах, даже там, где вузы не могут обеспечить качественное обучение, они выполняют важную функцию – являются ключевым элементом социальной среды. Они дают возможность получить образование тем людям, которые по каким-то причинам не могут уехать в другой город. В общем, адаптация населения к современному миру, повышение общего уровня культуры и цивилизованности является важнейшей функцией нашего высшего образования.

В то же время массовизация высшего образования у нас, как и в других странах, порождает особый круг проблем. Например, на Западе безработица среди выпускников университетов выше, чем среди молодежи, не получившей высшего образования. Это свидетельствует об определенном перепроизводстве людей с высшим образованием. Общее повышение образовательного уровня во многих странах привело к тому, что для выполнения

³ Подробнее см.: Коммерсант. – 2017. – 1 февраля.

неквалифицированной работы туда массово прибывают гастарбайтеры. Как следствие – социальная напряженность, которая начинает уже ощущаться и в России.

Отметим также, что одной из функций образования является постоянное и регулярное повышение квалификации работающего населения. В современном мире работающий человек за пять лет выходит на качественно иной уровень подготовки, даже в самых консервативных профессиях. Грубо говоря, раньше все знали, что, приняв сверхдозу знаний до 25 лет, следующие 40 лет можно эксплуатировать полученные знания и благополучно выйти на пенсию. В современных условиях знания устаревают очень быстро – даже работая на одном предприятии, человек постепенно лет за пять должен получить качественно иной уровень подготовки.

Ну и, наконец, самая неоднозначная функция образования, относящаяся к вузам/университетам, – научные исследования. Теоретически, если слепо копировать западную модель, то хороший университет должен генерировать новые знания на современном уровне развития науки. Безусловно, наука очень важна для университета, но абсолютизация этого может привести к совершенно нежелательным последствиям.

В России ситуация всё же совершенно иная, чем, например, в США. У нас исторически есть мощная научная база вне университетов – прежде всего в Академии наук и в отраслевых исследовательских институтах. Исторически также существует другая модель преподавания. Хороша она или нет, но еще долго учебная нагрузка на преподавателя будет у нас многократно превышать аналогичную в США. А раз так, то когда же преподавателю заниматься исследованиями? Потом, совершенно очевидно, что уметь учить и уметь двигать науку – это две совершенно разные профессии.

Людей, способных быть эффективными одновременно в этих двух ролях, считаное количество. Конечно, Запад, заинтересованный в ослаблении конкурента, настойчиво советует нам копировать свою модель и продолжать рыночными методами «реформировать» отечественную науку и образование⁴. Сейчас уже мало кто сомневается, что без адаптации к российским традициям и культуре это приведет к их окончательному развалу.

ЕЖ ПОНЯЛ

Образованный человек должен не только приобрести определенные знания/навыки, но и впитать интеллектуальные, нравственные и культурные коды своего народа. Главный результат образования – много знающая и умеющая личность, освоившая лучшие интеллектуально-культурные традиции нации.

Противоречивость функций образования плюс отсутствие общественного консенсуса по фундаментальным особенностям образовательного производства приводят к тому, что в качестве целей перед российским образованием ставятся наука, цитируемость или мало кому понятная инновационность и коммерциализация, безликая эффективность и прочее. Большая часть из этого имеет весьма опосредованное отношение к качественному выполнению образованием своих функций в современном обществе.

В очередной раз стоит задуматься: на протяжении последних 150 лет Россия регулярно поставляла миру высококачественный человеческий капитал. Возможно, это есть наше важное место в мировом разделении труда – и не следует ограничиваться исключительно потребностями своей

⁴ Конечно, есть и российские сторонники подобной точки зрения. Некоторые из них даже бывают бескорыстными и искренними. Такие вполне подпадают под определение В. И. Ленина «полезные идиоты» (это, по его словам, те, кто продает веревку, на которой их потом повесят).

страны и своей экономики. Уже довольно много людей высказывают мысль, «крамольную» с точки зрения некоторых «западноклонников»: постоянное воспроизводство талантливых людей основано на нашей культуре и заложено в генетическом коде нашего народа.

Действительно, россиянам пора перестать смущаться подобных мыслей. Монополия на право гордости за свою страну не принадлежит узкой группе западных государств, провозглашающих собственную исключительность. Другой вопрос: а) что надо делать, чтобы побольше талантов оставалось в России; б) как научиться извлекать выгоду для себя из особенностей нашего культурно-генетического кода.

Нужно всерьез попытаться проанализировать: как же так получается, что в стране, где непрерывно то проводят не очень удачные реформы, то вообще расстреливают и сажают учителей, то учеников учат чему-то несусветному, – всё время рождаются талантливые люди, и мы оказываемся конкурентоспособными в целом ряде достаточно передовых сфер? Если мы сможем приблизиться к пониманию причин и следствий этой особенности нашего развития, то нам станет значительно легче обсуждать, в каких направлениях двигаться различным сегментам российского образования.

Внутренние противоречия имманентно присущи сфере образования. Именно они накладывают отпечаток на всю образовательную деятельность и являются наиболее характерной чертой образовательных процессов.

В целом противоречия, заложенные в особенностях спроса на образование, в отчетливой форме существуют и в особенностях функций образования. Выполнение одних функций зачастую противоречит выполнению других. Каждая функция требует своих методов и инструментов. Например, производство поведенческих ценностей (культуры) требует иных технологий, нежели «производство» конкретных специалистов (подробнее см. главы 8 и 9).

Поэтому в практической деятельности возникают разнообразные противоречия, требующие сложных компромиссов. Главное – понимать ценность разномыслия, объективный характер возникающих проблем и противоречий и находить компромиссные решения, в том числе путем стратификации образовательных учреждений.



Глава 2. Кто is who в системе образования

Я знаю, что ничего не знаю, только благодаря высшему образованию.

Д. Рудый, афорист

Современный этап формирования нового российского образования начался на рубеже 1980-х – 1990-х годов. Вся страна начала осваивать основы рыночной экономики. Соответственно стал меняться и спрос на образование, и сам процесс обучения. Постепенно также начало развиваться бизнес-образование. Сначала был интерес к узкоконкретной информации, затем к задачам прикладного характера, потом начинается осознание полезности систематического бизнес-образования. Быстрая по историческим меркам трансформация всего социально-экономического уклада российской жизни накладывает заметный отпечаток на процессы в сфере обучения. Всё это привело к появлению самых разнообразных, иногда очень болезненных проблем в отечественном образовании.

2.1. Место и структура российского образования

*Прогресс нашей страны не может быть более быстрым, чем прогресс нашего образования.
Дж. Ф. Кеннеди, президент США (1961–1963)*

Образование в целом. Признание наличия самых разнообразных проблем не означает исключительно негативный взгляд на состояние нашего образования. Наоборот, для страны нашего уровня развития (примерно 50-е – 55-е место в мире)⁵ мы имеем весьма приличную национальную систему обучения. Если в отношении экономического развития существует определенный, достаточно четкий набор индикаторов (ВВП на душу населения, продолжительность жизни, детская смертность), то с показателями развития образования сколь угодно адекватных ориентиров нет. Все они носят весьма субъективный характер.

Для системы в целом возможность обучать самым разным образом и самым разным профессиям, вне зависимости от их видимой прикладной ценности, – это, пожалуй, лучший показатель развития и хорошего позиционирования страны на мировом рынке образования, а также фактор повышенной конкурентоспособности. Очень небольшое количество стран в мире располагает сопоставимым образовательным комплексом, со всеми работоспособными элементами системы (школы, вузы, университеты, наука, бизнес-школы, организации КПО).

Есть страны с хорошей организацией обучения в школе, но не имеющие заметных университетов и бизнес-школ (например, Финляндия), есть с приличными университетами, но без широкого спектра научных исследований и т. д. Россия располагает полным циклом образовательно-научных учреждений. Ее место в общемировом масштабе можно оценить по некоторым косвенным признакам.

Так, Россия на втором месте в мире по космическим коммерческим пускам, на втором в высокотехнологичной сфере экспорта вооружений, на шестом по числу иностранных студентов, на 15-м по выпуску патентов на изобретения, на 22-м по цитируемым научным текстам, на 25-м по совокупному рейтингу университетов, на 35-м по расходам на программное обеспечение, на 44-м по насыщенности экспорта высокотехнологической продукцией, на 45-м по глобальному индексу инноваций, на 49-м по индексу человеческого развития⁶. В итоге, не претендуя на научную точность, можно с известным основанием предположить: наш «образовательный комплекс» входит в число 20–30 лучших.

Но для улучшения нашего места по уровню экономического развития мы должны заботиться об опережающих темпах формирования новой науки и образования, создающих наше будущее. Здесь наблюдаются явные резервы для улучшения ситуации. Например, если по общему объему бюджетных трат на исследования и разработки (ИР) мы на 10-м месте, то по доле затрат на науку в ВВП (1,1 % ВВП) Россия находится на 35-м месте в мире.

Относительно приличное место нашего «научно-образовательного комплекса» – во многом результат прошлых заделов и генетического высококачественного человеческого потенциала нашего народа. Но для опережающего развития, конечно, необходимы продуманные целенаправленные меры. В ряде развивающихся стран это уже осознали. Так, если в странах ЕС суммарные расходы на науку за 1995–2016 годы выросли в 1,9 раза, в России –

⁵ В мире чуть меньше 250 стран. Если усреднить результаты сравнения по обычно используемым в ООН показателям развития (ВНП на душу населения, средняя продолжительность жизни, детская смертность и т. д.), то при любом здравом подходе будет около 50 более развитых и почти 200 менее развитых, чем Россия, стран.

⁶ Global Innovation Index Report, 2017 и UNDP Human Development Report. Цит. по: Российская газета. – 2017. – 12 июля.

в 2,6, то в КНР – в 21,9 раза, в Южной Корее – в 3,7⁷. Конечно, процесс качественного улучшения науки/образования не быстрый, многое решают вложения и потенциал, накопленные за длительные периоды. Но чем раньше начать, тем раньше будет результат.

Многие страны активно совершенствуют разные элементы системы образования. Так, в докладе ОЭСР было отмечено, что расходы стран-участниц и партнеров⁸ на образование с 2005 по 2014 год непрерывно росли и в среднем составляют 5,2 % ВВП (в России – 3,3 %, увеличившись с 2,5 % в 2005 году, но эта доля остается самой малой в анализируемых 40 странах)⁹. Поэтому очень важно если не помогать, то хотя бы не мешать приходу частных денег в образование. Рост спроса на образование и обучение является индикатором динамичного развития страны. Но как только появляется сама потребность в знаниях, неизбежно встают вопросы – где, чему и как учиться. Сегодня российский рынок образования для взрослых можно разделить на ряд сегментов. Среди них:

- вузы/университеты;
- второе высшее образование;
- бизнес-школы;
- краткосрочное профессиональное образование;
- дистанционное образование.

Предлагаемая классификация не претендует на строгую научность. Здесь одновременно представлены виды организаций и виды обучения. Но для целей нашего разговора это не очень существенно. Содержательный анализ на такой основе вполне возможен. Обучение внутри компаний, конечно, тоже является частью системы образования. Но оно ниже будет рассмотрено отдельно, поскольку осуществляется на нерыночной основе.

Университеты, академии и вузы. В целом это самый крупный и массовый сегмент образования для взрослых, во многом определяющий характерные черты системы образования и одновременно сам испытывающий максимальное воздействие различных социально-экономических факторов.

В 2016 году в России насчитывалось более 600 государственных и более 300 частных вузов. Есть три типа учреждений высшего образования. Университеты предлагают образовательные программы в широком спектре; программы поствузовского образования (аспирантура, докторантура) совмещают исследования и методическую работу. Университеты разделяются на федеральные (их девять) и национальные исследовательские (их 29). Статус федерального дает возможность получать госфинансирование, в том числе на проведение фундаментальных научных исследований. Статус национального присваивался в 2008–2009 годах на конкурсной основе и на 10-летний срок и также дает возможность некоторого госфинансирования исследований. Академии отличаются от университетов более узким спектром программ и научных областей, где ведутся исследования. У вузов набор программ и исследований еще уже.

Структура высшего образования сегодня стихийно сложилась так, чтобы удовлетворить потребность 75 % выпускников школы в получении высшего образования. Как отмечалось выше, эта потребность вполне разумна по целому ряду причин: очень короткий период обучения в общеобразовательной школе, необходимость большей цивилизованности населения и т. д. (см. главу 1).

⁷ Коммерсант. – 2017. – 12 сентября.

⁸ ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития) объединяет 35 развитых государств. Несколько стран, включая Россию, находятся на разных стадиях переговоров о вступлении и также являются объектом анализа в исследованиях ОЭСР.

⁹ OECD. Education at a Glance. 2017.

К сожалению, сегодня потребность населения в получении высшего образования удовлетворяется не только нормальными программами, но и программами очень низкого качества – на уровне профанации. Это основное противоречие быстрого роста высшего образования, и оно характерно не только для России. Но у нас это противоречие является крайне острым.

И здесь своя специфика. С одной стороны, например, справедливо отмечается, что примерно 80 % филиалов российских вузов – это машины для зарабатывания денег. Людей просто обманывают: это не высшее образование. Зачастую там не соблюдаются минимальные стандарты, нет своего коллектива преподавателей и т. д. В итоге предлагается перевести студентов на заочное обучение в ближайший региональный вуз.

С другой стороны, не менее справедливо говорится, что для многих мест, где находятся филиалы, они являются важнейшим элементом социальной среды. Они дают возможность повысить свой образовательно-культурный уровень людям, которые по каким-то причинам не могут покинуть предприятие, не могут уехать из города. Для непосвященных есть вопрос: как отличить диплом, полученный в Москве, от диплома всеми забытого филиала? Те, кто понимают проблему, знают и ответ: профессионалы в своей сфере хорошо представляют примерную ценность различных дипломов.

Второе высшее образование. Как самостоятельная категория, имеющая свою специфику, это во многом уже тупиково-отмирающий вид. Он родился и расцвел в специфических российских условиях 1990-х годов. Была потребность чуть ли не половину населения обучить базовым знаниям рыночной экономики, которые в развитых странах усваиваются в школе и в процессе домашнего воспитания.

В наших конкретно-исторических условиях эту функцию во многом выполнили программы второго высшего образования. Эти программы зачастую открывались в технических вузах на базе кафедр, к примеру, научного коммунизма, с соответствующим профессорско-преподавательским составом. Конечно, со временем эти институции приобрели опыт, чуть-чуть профессионализировались. Ведущие вузы тоже ответили на запрос рынка и открыли подобные программы, в основном в вечерне-заочном формате.

Очевидно, что невозможно представить лечение у врача, который вообще-то агроном, но врач «по второму высшему», или представить этого же агронома в качестве командира дальнемагистрального авиалайнера и т. д. Постепенно точно так же становится сложно представить выпускника второго высшего юридического/экономического факультета «текстильно-аграрно-заборостроительного» вуза, претендующего на профессиональную деятельность в серьезной организации. На ассистентскую должность – может быть, а далее через несколько лет работы – посмотрим. Нет в мире такого понятия – второе высшее. Есть вуз – и всё. Основы знаний по рыночной экономике наше население уже освоило. Пропадает и необходимость специальных программ второго высшего.

Так, работодатель, выбирая между инженером, получившим второй диплом о высшем экономическом образовании, и молодым специалистом с одним, недавно полученным дипломом, скорее всего, примет на работу второго. Пусть у недавнего студента еще нет опыта работы, но он изучал свою специальность в течение пяти лет, а второе высшее обычно подразумевает два-три года занятий по несколько раз в неделю вечером либо вообще заочное обучение. В итоге второе высшее образование дает очень мало конкретных знаний. И, конечно, еще меньший результат получается в освоении «скрытых, или неявных, знаний», то есть в формировании синергетического набора знаний, умений и навыков, необходимых для профессии и выхода на новый уровень цивилизованности. Грубо говоря, *благодаря второму высшему получить диплом и освоить введение в специальность можно, но получить специальность нельзя.*

Специалисты по подбору персонала советуют получать второе высшее только ради дипломов и еще одной строчки резюме. Если вы действительно хотите показать, что получили новую специальность, то к дипломам полезно приложить сертификаты о прохождении различных связанных с профессией образовательных курсов. Это поможет и освоить специальность, и убедить работодателя, что вы реально заинтересованы в своей новой профессии.

Бизнес-школы. Программы MBA являются ключевым элементом бизнес-образования. В России работает около 150 школ бизнеса и менеджмента. Из них более 80 находятся в Москве, 10–12 в Санкт-Петербурге, по пять организаций в Нижнем Новгороде и Екатеринбурге, по две в Волгограде, Иркутске, Краснодаре, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Томске, Тюмени и Ярославле. По оценкам экспертов, на их программах различного уровня и продолжительности ежегодно обучается до 100 тысяч человек. Много это или мало? Если вспомнить, что 30 лет назад бизнес-образования просто не было, это много – есть уже до полусотни крепких школ бизнеса. Если же учесть масштабы нашей страны – это мало.

Россияне достаточно быстро усваивали знания в области бизнеса. То, что западное бизнес-образование накапливало в течение всего XX столетия, наиболее продвинутой частью наших менеджеров освоено за 10–15 лет. Это является косвенным подтверждением высоких интеллектуальных способностей заметной части российского народа.

Для многих компаний возможности экстенсивного роста, характерного для 1990-х – начала 2000-х годов, исчерпали себя. Далее необходимы качественные изменения, прежде всего внутри самой организации. В наиболее продвинутых компаниях появляются собственные структурные подразделения, занимающиеся обучением персонала. Постепенно повышается спрос и на бизнес-образование, что является своего рода индикатором зрелости в развитии отечественного бизнеса. Отметим: наши люди, получив базовые знания в своих профессиях, на этом не останавливаются. Дальнейшее непрерывное повышение квалификации становится осознанной необходимостью.

Программы MBA в последние годы привлекают к себе всё больше внимания в обществе и критики со стороны бизнеса.

Иногда заслуженной, иногда – нет. Само по себе внимание – это позитивно. Программы MBA получили общественное признание.

Ведущие российские бизнес-школы вышли на хороший (заметно выше среднего) уровень мирового бизнес-образования. Косвенным образом это можно подтвердить даже в рамках навязанной западным миром системы образовательных и бизнес-образовательных рейтингов (подробнее о малой осмысленности образовательных рейтингов см. главу 7). Российские бизнес-школы уже в достаточно большом количестве получают аккредитации ведущих мировых ассоциаций, а также вступают в стратегические альянсы, где их партнерами становятся бизнес-школы, входящие в группу 50–60 лучших школ мира.

Конечно, чтобы подняться до уровня лучших, предстоит еще очень многое сделать. Во-первых, самим пройти большой путь. Во-вторых, научиться понимать, что места в рейтингах не могут быть самоцелью, ибо сами рейтинги в основном составляют как инструмент продвижения одной единственно правильной модели обучения (как и единственно правильного «глобально либерального учения»).

Но в любом случае очевидно, что российским школам бизнеса можно гордиться достигнутым. Только 30 лет назад россияне начали осваивать основы бизнес-образования: понимать, что оно требует иной, чем у вузов, подготовки преподавателей, своих методических материалов и книг, своего целеполагания и т. д., – и сегодня хорошо видно, какой колоссальный путь пройден.

Организации краткосрочного дополнительного профессионального образования (КПО). Это особый сегмент образования, в котором вузы и бизнес-школы участвуют в весьма ограниченной степени. Это сегмент краткосрочных программ и тренингов. Сегодня

в нем работают тысячи сравнительно небольших, но часто ярких и высокопрофессиональных тренинговых, консалтинговых и коучинговых компаний. Они приносят на рынок краткосрочные программы и семинары, анализируют конкретные и горящие проблемы. Здесь действует принцип: чем проблема острее, тем быстрее создается семинар или программа – и тем, как правило, они короче. Это важный и востребованный сегмент рынка, который успешно развивается в последние годы.

Необходимость постоянного повышения квалификации очевидна. За 30–40-летний период трудовой деятельности человек проходит масштабное обучение не более двух-трех раз (вуз, аспирантура, бизнес-школа). Как отмечалось выше, знания устаревают очень быстро. Качественное отличие мира индустриального от постиндустриального состоит в том, что вы не можете получить специальность на всю жизнь. Учиться теперь надо постоянно.

За свою карьеру человек может полностью переучиваться четыре-пять раз. Непрерывное образование становится нормой и стилем жизни. Всё это меняет подход к образованию и профессиональной подготовке. В современном мире образование – это оружие в конкурентной борьбе, как для индивидуумов, так и для компаний. В этих условиях образование должно стать непрерывным и продолжаться всю жизнь. Значит, роль организаций КПО продолжает возрастать.

Другим фактором потребности в постоянном обучении становится рост мобильности рабочей силы. Так, согласно статистике, в США наемные служащие меняют место работы раз в три-четыре года, в Европе – раз в пять – семь лет. В России подвижность рабочей силы также заметно растет. Чем выше профессионализм, тем более мобилен специалист. В связи с этим предприятие должно создавать механизмы быстрой адаптации новых сотрудников. Обучение является одним из инструментов данного процесса. Исследования показывали, что 70–80 % работодателей отдавали предпочтение корпоративному обучению перед открытыми мероприятиями, где обучаются 20–30 представителей различных компаний.

В связи с этим вопросы организации сотрудничества с КПО и качества услуг по краткосрочному образованию становятся особенно острыми. Как и везде, очевидно – слишком дешевое качественным быть не может. Для стабильного обеспечения качества необходимы существенные затраты по ряду направлений: информационно-методологическая поддержка, техническое обеспечение, расходы на повышение квалификации преподавателей и т. д. Многие компании проводят массу разнообразных корпоративных тренингов. Однако продвинутые компании уже осознают недостаточную эффективность таких «сборных солянок». Появляется потребность в стратегическом сотрудничестве с учреждениями, специализирующимися на краткосрочном дополнительном бизнес-образовании.

Дистанционное образование. С одной стороны, всё чаще говорят, что заочное образование – это форма торговли дипломами¹⁰; с другой стороны, столь же часто можно услышать, что дистанционное образование – это веление времени и наше будущее. Нет ли тут противоречия? Как ни странно – противоречия, видимо, нет. Надо только корректно определить, что подразумевается под дистанционным образованием.

Как справедливо отмечают видные специалисты по бизнес-образованию, например председатель совета Российской ассоциации бизнес-образования (РАБО) В. В. Годин, есть очевидный факт продвижения общества к «электронному образу жизни» во всех сферах, включая образование. Есть быстрое распространение дистанционных обучающих технологий (ДОТ). За последние 10 лет рынок ДОТ в России увеличился в 30 раз. Это больше общемировых темпов роста в 2,3 раза.

¹⁰ «В лесу» говорят, что заочное образование – деревообрабатывающая отрасль: обрабатывает дубы и выпускает липу.

В свою очередь, потребность в непрерывности требует новой организации образования: оно должно становиться как можно более приближенным к обучаемому; отсюда необходимость развивать дистанционные формы, внедрять новые технологии, от онлайн до разного рода симуляторов, тренажеров.

Конечно, возникает соблазн удешевления и быстрого распространения образования с помощью «образовательных подделок» – изъятия важных элементов из программ и процессов обучения под видом перехода к ДОТ. В то же время существуют специальности, которыми нельзя овладеть дистанционно.

Можно, конечно, задать актуальный вопрос: уйдет ли образование в онлайн полностью? Но ответ будет: это вряд ли. Полное вытеснение университетов и бизнес-школ с рынка – скорее модные «страшилки», чем реальность. Точно так же театр вряд ли когда-нибудь целиком «уйдет» в телевидение.

Серьезное образование и тем более бизнес-образование – это общение, обмен опытом, а не только трансляция знаний или их выработка под руководством профессора. Обмен знаниями – это создание группой на основе обмена опытом некоего нового практически применимого продукта. Это то, что делается в аудитории. Вышеупомянутые «скрытые, или неявные, знания» (см. главу 1) формируются в результате совместной работы преподавателей и обучающихся. Это часто самый главный результат образования. Получить его дистанционно весьма проблематично – и в первую очередь когда речь идет о бизнес-образовании.

Бизнес всегда имеет очень личный характер. Строится он на взаимной симпатии, уважении и доверии, которые сложно сформировать, работая онлайн на образовательных платформах. Особенно справедливо это в «полувосточном» обществе, к которому мы принадлежим. Доверие на Востоке – важнейшая составляющая. Оно может возникнуть, когда вы работаете с такими же, как вы, бизнесменами в аудитории программы МВА на протяжении длительного периода и обсуждаете важные проблемы. Здесь вы не только получаете знания и делитесь опытом. Здесь вы заводите новые знакомства, проникаетесь доверием, узнаете о сопредельных бизнесах. Всё это дает именно личный контакт.

Бизнес-школы, как и образование в целом, в традиционной форме сохранятся в ближайшие десятилетия. Но вполне реален, например, перевод на ИТ-технологии 30–40 % программ МВА в течение ближайшего десятилетия. Это действительно потребность времени. Поэтому весьма вероятен уход значительной части даже долгосрочного, элитного образования и бизнес-образования в дистанционную сферу. Некоторые уже предлагают новый термин: «образование, основанное на технологиях». ИТ-технологии позволяют перенести в онлайн и заметную часть долгосрочных программ.

Та часть обучения, которая подразумевает относительно простую передачу знаний, будет всё более переводиться в электронную сферу. Так, например, возникают по всему миру программы МВА, где часть преподается в режиме онлайн, часть – в аудитории. Ищется тот рыночный баланс цены и качества, к которому сфера образования будет переходить в ближайшее десятилетие. По всей видимости, это станет одним из аспектов диверсификации и стратификации образования (подробнее см. главу 9).

В результате будут сосуществовать в различных пропорциях все методы получения образования: традиционное обучение; обучение, основанное на технологиях; смешанное обучение с разделенными функциями – что-то осуществляется как и раньше, что-то с использованием новых технологий. В общем, эдакая конвергенция традиционного очного обучения и онлайн-образования.

2.2. Корпоративные университеты и обучение внутри компании

Иному создай все условия, а он всё равно будет хорошо работать.
М. Генин, юморист

В XXI веке практически все современные компании, даже если они об этом не подозревают, конкурируют друг с другом, стремясь обладать наибольшим объемом хорошо структурированных знаний. Но... знания недолговечны. Кроме долгосрочных программ по развитию руководителей среднего или высшего эшелона, краткосрочных продуктов, ориентированных на спрос «здесь и сейчас», есть еще конкретные цели подготовки команд, задачи построения корпоративной культуры, а также массовой подготовки специалистов с нужными именно этой компании компетенциями.

Корпоративные университеты (КУ). Для реализации этих потребностей в тех или иных крупных компаниях создаются корпоративные университеты (КУ). Они имеют свою специфику, преимущества и недостатки. В корпоративных университетах рамки обмена опытом и возможности для получения универсальных управленческих знаний и навыков объективно сужаются и фокусируются на нуждах компании. При этом они связаны с практикой, специализацией и конкретизацией знаний.

Таким образом, практическая ориентация и технический характер получаемых знаний являются несомненным плюсом по сравнению с программами вузов и бизнес-школ. Но есть и минусы – они связаны с недостаточностью общеуправленческой подготовки, невозможностью получить полный спектр навыков личностного развития.

Целенаправленное корпоративное обучение заметно повышает конкурентоспособность компании. Сейчас корпоративные программы непрерывного повышения квалификации разрабатываются во многих организациях. В крупных компаниях создаются корпоративные университеты и учебные центры. *Корпоративный университет* – это система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией в рамках стратегии развития организации и разработанная для всех уровней сотрудников. Существует множество точек зрения на различия между корпоративными университетами и просто учебными центрами компании. Для реальной жизни вполне достаточно осознать, что *корпоративный университет – это учебный центр, достигший определенного состояния «души» и системности.*

Большинство корпоративных университетов – это те же тренинг-центры с краткосрочными программами, только очень осмысленно и масштабно адаптированные к нуждам конкретной компании. Это позволяет решать проблемы применительно к нуждам компании и с учетом ее специфики. Такая система обучения, как правило, не нацелена на приобретение глубоких и разносторонних знаний.

Но от обычного учебно-тренингового центра крупной компании корпоративный университет отличается масштабом, широтой мышления, осознанностью и целеустремленностью своей работы. Поэтому решение вопроса, с какого момента учебный центр заслуживает статуса корпоративного университета, от количественно объективных факторов практически не зависит.

В большинстве стран мира КУ фокусируют свою деятельность на коротких, реже среднесрочных (продолжительностью до полугода) программах. Сложные образовательные программы и консалтинговые проекты обычно заказываются ведущим бизнес-школам и специализированным консультационным фирмам. Более того, КУ во всем мире часто прибегают к аутсорсингу даже для удовлетворения вполне конкретных потребностей компании при

формировании коротких программ, заказывая их составляющие в бизнес-школах или брендовых тренинг-центрах. Но при этом КУ, конечно, выполняют весьма важную роль в процессе непрерывного образования, в том числе помогая структурировать и конкретизировать запросы крупных компаний в сфере обучения.

Обучение внутри компании. Многие российские организации уже начинают понимать истинную ценность знаний. Если специалистов и менеджеров стали активно обучать примерно с конца 1990-х годов, то сейчас уже идет рост в геометрической прогрессии. Растущий спрос рождает предложение. Поэтому сегодня бизнес-менеджеры и специалисты, получив базовые знания в своих профессиях, ощущают потребность на этом не останавливаться.

Сегодня повышение квалификации персонала становится важнейшей задачей не каждого отдельного специалиста, а компании в целом. Мировой опыт показывает, что в крупнейших компаниях появились новые топ-менеджерские должности: скажем, директор по знаниям или директор по обучению. В развитых странах школы бизнеса сталкиваются с конкуренцией со стороны крупных компаний. Создаются корпоративные университеты, с выпускниками вузов работают в форме стажировок и активно привлекают учреждения КПО.

Главные вопросы, которые ставит время, – чему учить и как дать качественное образование? Пропорция тех или иных знаний должна меняться в зависимости от функций, выполняемых сотрудником данной организации. Можно сказать, что соотношение общеделовых и специальных знаний для топ-менеджеров должно составлять 80 % и 20 %, для менеджеров – 50 % и 50 %, для специалистов – 20 % и 80 %. Обобщая, можно сказать, что организациям необходимо иметь два вида обучения внутри компании.

- Первый – разновидность армейской «учебки», где пытаются привить базовые армейские навыки и стремятся сформировать из деревенского подростка некое подобие солдата.
- Второй – «курсы красных командиров» военных времен, где пытаются развить командирско-менеджерские навыки и стремятся сформировать из сержантско-специалистского состава некий офицерско-менеджерский корпус.

При организации процесса обучения компаниям также полезно отдавать себе отчет в следующем. Объективно существует противоречие между интересами сотрудников и компаний. Оно заключается в том, что знания и дипломы принадлежат конкретному человеку, а не компании. Фирма оплачивает обучение сотрудника, при этом увеличивая его стоимость на рынке труда. У абсолютного большинства отечественных организаций нет финансовой возможности противостоять перекупке сотрудников. Поэтому следует осторожно подходить к обучению универсальным знаниям/навыкам. Конечно, КУ может быть престижно, иметь программу подготовки МВА или обучать сотрудников английскому языку. Но финансирование подобного «пакета» следует соотносить с реальной сиюминутной пользой.

Проблемы российского бизнеса связаны не только с недостатком знаний, но и с тем, что организации не знают, что именно они знают. Знания разбросаны по всей компании, по каждому сотруднику, – и никому не ведомо, сколько их, как и куда они перемещаются, где они складываются и каков реальный интеллектуальный потенциал организации.

В идеале изучение информационно-интеллектуальной составляющей производственного процесса должно быть столь же неотъемлемой частью бизнеса, как, например, анализ основных фондов или динамики денежных потоков. Но реальность такова, что пока лишь в наиболее продвинутых компаниях делаются первые шаги в данном направлении. И, как правило, они опираются на корпоративную систему обучения персонала.

ЕЖ ПОНЯЛ

Многие проблемы нашего делового образования – это болезни роста, которые будут постепенно преодолены в течение ближайших полутора-двух десятилетий. Опыт показы-

вает, что сейчас многие реальные достижения мирового образования приходят в нашу страну с уже небольшим временным лагом, примерно в 7–10 лет. То есть последствия нашей 70-летней закрытости и отсутствия бизнес-образования уже практически преодолены.

Исследования спроса работодателей показали, что наши вузы/университеты, при всех их болячках, вполне еще конкурентоспособны на международном рынке. И это следует не из хитроумных рейтингов или рассуждений отъявленных русофилов, а из простого и очевидного факта: их выпускников охотно берут на работу ведущие корпорации по всему миру. И с этим спорить, пожалуй, невозможно: главный продукт вуза всё же не статьи, исследования, отчеты, патенты и мониторинг эффективности (или неэффективности), а студенты. А главная их оценка – это не мнение абстрактных экспертов, а востребованность, наем на работу. Реальную работу, в компаниях и научных центрах. За деньги. Вот тут-то и проявляется действительный расклад сил¹¹.

Но появляются и новые проблемы, связанные, например, с распространением тестирования как единственного способа оценки во всех сегментах образования. Это сильно напоминает ситуацию из рассказа американского фантаста А. Азимова «Профессия».

Обучение почти всех людей там осуществляется путем «зарядки» мозга нужными знаниями/умениями. Это здорово, пока что-то не поменяется. Например, появляется новый прибор, и тогда требуется «перезарядка». Лишь немногие обучаются по книгам, собирая знания по крупицам. Именно они потом изобретают новые приборы. «Заряженные» специалисты ничего изобрести не могут. Чем-то наша ситуация уже начинает напоминать этот рассказ. Мало утешает, что так практически у всех в мире. Нам всё же следует быть умнее.

В соответствии с общемировыми трендами в России появляется еще одно место для образования: крупные компании (и по закону, и по жизни они могут учить тому, чему считают нужным). Бизнес уже осознал значение образования и пошел в эту сферу по нескольким направлениям, начав: а) объяснять, что ему, бизнесу, надо; б) вкладывать деньги, но с четкими целями; в) формировать свои кафедры и иные проекты в вузах; г) создавать сеть партнеров; д) учреждать образовательные структуры для удовлетворения своих потребностей; е) популяризировать науку. Производственники используют как проверенную цепочку школа – вуз – предприятие, так и новые форматы, выходя за рамки своих кадровых задач. Проекты крупного бизнеса по популяризации науки и образования становятся инвестициями в развитие «территорий присутствия».

¹¹ Подробнее см.: <http://raexpert.ru/rankings/vuz/vuz2013/part1/>



Глава 3. Запросы и претензии работодателей

Не выбирай профессию только ради денег. Профессию нужно выбирать, как жену, – по любви и из-за денег.
Дж. Хьюстон, американский кинорежиссер

Имеющие опыт преуспевают больше, нежели те, кто обладает отвлеченным знанием.
Аристотель, древнегреческий философ

Работодатели предъявляют свои запросы и претензии как к главному результату образовательного процесса – знаниям/навыкам выпускников вузов и бизнес-школ, так и к собственным творцам этого результата – участникам рынка образования.

Автор попытался обобщить и схематизировать мнения и пожелания работодателей. При этом он должен честно признаться: обобщенные мнения и пожелания не всегда совпадают с его личной точкой зрения. Кроме того, в ряде случаев можно сформулировать возражения, связанные с запросами других участников образовательного процесса – самих обучающихся, общества и т. д. Однако обобщение, структуризация и артикуляция мнений различных работодателей важны для получения более объективной картины.

Следует отметить, что иногда высказываемые претензии и пожелания носят не столь категоричный характер. Но некоторая полемическая заостренность суждений также весьма полезна для лучшего понимания позиций сторон. Разумеется, такой список не является исчерпывающим, не претендует на полноту и истину в последней инстанции. Каждый читатель может дополнить его по своему усмотрению. Но, думается, в целом данный перечень позволяет понять характерные особенности позиции работодателей по отношению к выпускникам и участникам рынка образования.

3.1. Выпускникам: мнения и советы работодателей

Разница между профессией и карьерой – это разница между 40 и 60 часами работы в неделю.

Р. Фрост, американский поэт

Мало любить деньги, нужно еще, чтобы деньги тебя полюбили.

Барон Ротшильд, миллиардер

Работодатели о выпускниках. Работодатели достаточно активно высказывают свою позицию как на различных форумах, так и в частных беседах. От работодателей постоянно слышатся жалобы: выпускники вузов не соответствуют минимально предъявляемым требованиям. Причем как по навыкам и практическим знаниям, так и по личностным качествам. Эти жалобы звучат из любых отраслей – от консалтинга до промышленного производства. Конечно, проблема эта вечная, и полностью никогда не удастся преодолеть разрыв между реальным качеством «продукции» образовательных учреждений и потребностями рынка. Смягчить противоречия, однако, можно, но для этого прежде всего необходимо понять проблемы. Претензии работодателей к подготовке выпускников попробуем структурировать по нескольким направлениям. *Первое.* Российские выпускники не имеют навыков работать в условиях постоянной перегрузки. Западный студент престижного университета знает, что его норма сна – шесть часов. Всё остальное время он учится или работает. Наши же не напрягаются, имея массу свободного времени. В вузе привыкают к тепличной жизни, совсем не свойственной для работающего и желающего чего-то достичь человека в странах нашего уровня развития.

Второе. Выпускники слабо ориентированы на увеличение доходов путем упорного труда. Чаще хотят «всё и сразу», поменьше работать, побольше получать. Выпускники не желают понимать реальность: личного благосостояния в стране нашего уровня развития можно достичь, только работая по формуле 8–2–70. Это означает восьмичасовой рабочий день – с 8 утра до 8 вечера, два выходных (один зимой, другой летом), остальное в отгулы, отгулы к пенсии, а на пенсию с 70 лет.

Только тогда дети сегодняшних выпускников имеют шанс иметь обеспеченных, а внуки – богатых родителей. Только 30–40 лет упорного труда малообеспеченных родителей открывают детям возможности вступить на путь к богатству. В развивающихся странах это верно для 99 % населения. Иного не дано. Так работают везде во всех быстроразвивающихся отраслях: за пределами «золотого миллиарда» иначе не получишь достатка в своем доме и процветания в стране.

Третье. Выпускники не имеют навыков командной работы. А в любом деле практически никто не работает сам по себе – все достижения связаны с усилиями коллектива. И ценность работы каждого существует только в рамках общего дела. Проецируя это на учебный процесс, нужны задания, когда зачет ставится по итогам работы группы, например, из 10 человек. Зачет получают все или никто. Конечно, кто-то сделает больше, а кто-то вообще ничего не сделает. Однако у тех, кто приложил усилия к результату, будет больше шансов преуспеть и в работе. А у лентяев ничего, кроме пустого диплома, не будет.

Четвертое. Неумение работать в команде часто связано с отсутствием умения коммуницировать с коллегами, выражать свою точку зрения, принимать участие в обсуждениях, совещаниях, готовить презентации. Очень часто выпускник даже не видит различия между жанрами общения: не отличает, что и как можно обсудить с коллегами, а что – с клиентом; как общаться с начальником, а как – с равными по должности.

Пятое. Работе очень мешает отсутствие у выпускников навыков решения реальных проблем. Часто они обладают лишь абстрактно-теоретическими знаниями и не готовы сразу включиться в конкретную работу. Даже если студенты и подрабатывают во время учебы, очень редко это работа по специальности. И в итоге у нового сотрудника нет никакого понимания, как решаются реальные профессиональные проблемы.

Шестое. Выпускники вообще не имеют адекватного представления о своей профессии. Приходя на работу, они попадают в «зону неизвестности»: из чего на самом деле складывается рабочий день, каковы их обязанности, каковы должны быть приоритеты, о чем следует думать в первую очередь, во вторую и т. д.?

Седьмое. Выпускники не умеют думать – не только в рамках профессии, а вообще думать. Не приучены, даже не хотят пытаться понять взаимосвязи и соотношения различных факторов в любой ситуации. Конечно, кроме генетики и результатов школьного обучения, это в основном связано со спецификой реального вузовского образования. Но, возможно, здесь есть и связь с привычкой к плагиату. Говорят, в приличных западных университетах выгоняют за первый доказанный факт плагиата и не допускают к обучению в ближайшие пять лет. У нас же скачанная из интернета курсовая, где даже не изменены слова «в нашей компании была разработана», – это всего лишь повод для улыбки преподавателя. Не будем за это выгонять – будем выпускать серых людей, не способных хотя бы чуть-чуть подумать.

Мнения работодателей о выпускниках вузов и их рекомендации к образовательному процессу (претензии к продукту и пожелания к производителю)

Выпускники не умеют	Пожелания к обучению
Работать с перегрузкой	Объем загрузки во время учебы должен быть таков, что шесть часов сна — норма
Настраиваться в течение 40 лет работать по формуле 8–2–70: восьмичасовой рабочий день (с 8 утра до 8 вечера) — два выходных (один зимой, второй летом) — пенсия с 70 лет	Объяснять реальность в стране нашего уровня развития: если человек хочет подняться за свою трудовую жизнь хотя бы на одну социальную ступеньку, то такая формула работы неизбежна
Работать в команде	Как можно больше учебных заданий на групповую работу — зачет всем десяти или никому, тренировать умение самоорганизовываться, договариваться, как совместно делать работу и получать результат
Конструктивно общаться	Развивать «мягкие навыки»: коммуникативные, участие в обсуждениях, дискуссиях, в совещаниях, презентации и т. д.
Решать реальные проблемы	Больше навыков практического консалтинга
Думать	Максимально учить думать и жестко выгонять за плагиат. Не научатся думать, если не выгонять за плагиат
Не понимают реалий своей профессии	Организовывать взаимодействие с профессионалами-практиками
Не знают иностранных языков	Наладить реальную языковую подготовку

Работодатели в целом и студенты достаточно серьезно расходятся в оценках стоимости труда выпускников. В Высшей школе экономики (ВШЭ) подсчитали: зарплатные ожидания выпускников российских вузов в среднем составляют 56 тыс. руб., что на 15–50 % выше фактических зарплат молодых специалистов. По данным рекрутинговых сервисов, работники до 30 лет получают в среднем не более 30 тыс. руб. в месяц. При этом за 2016 год динамика роста зарплат таких специалистов не превысила 1 %, в то время как по рынку труда в целом она составила 5–7 %.

Согласно информации «Мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов» Минобрнауки, такие ожидания будущих специалистов можно назвать завышенными – средняя зарплата выпускника в Москве не превышает 40 тыс. руб. Схожие оценки

зарплатам молодых специалистов дает «Банк данных заработных плат Headhunter». По его данным, средняя зарплата молодого специалиста по России – 22,7 тыс. руб.¹²

Но если в оценке стоимости труда хотя бы можно измерить уровень расхождений, то в некоторых случаях работодатели настолько не понимают выпускников, что складывается впечатление, будто они живут в разных странах на разных планетах. Например, сильно прагматичные работодатели не очень представляют, за какими знаниями и с какими карьерными планами выпускники средней школы идут на бакалаврские программы по менеджменту. И нужны ли вообще бакалаврские программы по менеджменту?¹³

Практикам очевидно, что вчерашний школьник/студент, не имеющий опыта работы, вряд ли будет назначен на руководящую позицию в любой занятой реальным делом организации.

Аналогичным образом, работодатели скептически относятся к получению образования по некоторым абстрактным специальностям, когда в принципе не очень понятно, чему обучался данный выпускник и какая в этом может быть польза для компании.

Но всё-таки большая часть критики со стороны бизнеса в отношении вузовского образования связана с отсутствием навыков командной работы и эффективных коммуникаций с людьми. Выпускники подавляющего большинства вузов, как отмечает бизнес, имеют неплохую базу профессиональных знаний, но в теоретической форме, которая часто не соотносится с реальной жизнью. По мнению работодателей, они инфантильны, не готовы брать на себя ответственность, подчиняться правилам командной работы, выполнять функции руководителя пусть небольшого и несложного, но самостоятельного проекта.

Достаточно распространенное мнение работодателя о выпускниках высказала В. Петрова, заместитель гендиректора группы «Базовый элемент»: «Они ленивы, незаинтересованные, не обладают никакими ценными знаниями, легко и непринужденно угробят любое порученное дело. Правда, большинство из них можно адаптировать к квалифицированному труду, и наши трудовые коллективы, в общем, с этим справляются. Но почти каждый такой „специалист“, не понимающий своего места в жизни, своих способностей и склонностей, не подготовлен еще и к социальной, жизненной ответственности, к тому, что после долгого и дорогостоящего переобучения он и сам должен приносить пользу обществу, предприятию, своему коллективу, семье, а он категорически не научен даже думать об окружающих. Даже о родных и близких. В лучшем случае будет делать что-то для себя»¹⁴.

Советы работодателей. Найти работу после окончания вуза непросто, особенно если студент не успел во время учебы и стажировок зарекомендовать себя как многообещающий сотрудник и предварительно договориться с нанимателем. У многих молодых поиски затягиваются из-за недооценки нескольких важных обстоятельств.

Первое. Начало работы во время учебы. С учетом всех вышеизложенных пожеланий и претензий становится понятно, почему при прочих равных условиях работодателям симпатичны студенты, начинающие работать на третьем-четвертом году обучения. Как правило, у таких студентов значительно более адекватные представления о практических проблемах, возникающих в реальной трудовой деятельности.

Второе. Выбор приоритетов: деньги или другие важные вещи. Зачастую выпускники хотят как можно быстрее стать финансово самостоятельными, заработать не только на

¹² Коммерсант. – 2017. – 8 июня.

¹³ Справедливости ради отметим, что представители бизнес-образования здесь скорее согласны со студентами, чем с работодателями. См. также главу 4 «Зачем идут учиться».

¹⁴ Эксперт. – 2013. – № 47. – С. 45 (<http://raexpert.ru/rankings/vuz/vuz2013/part2/>)

аренду комнаты, но и на машину или новый гаджет. Поэтому они оценивают первое место службы главным образом по предлагаемой зарплате. Им кажется, что если начать с достойного дохода, то он будет автоматически расти на протяжении всей карьеры. Но уровень компании и ее соответствие вашей ментальности обычно важнее зарплаты.

Компания с прочными позициями на рынке, с хорошим менеджментом, с налаженной системой обучения – лучшая платформа для дальнейшего роста. Если у выпускника есть выбор между хорошо оплачиваемой должностью в компании с черной бухгалтерией, странноватым руководством и большой текучкой кадров – и вакансией с небольшой зарплатой (или вообще речь идет о бесплатной стажировке) в компании с хорошей репутацией, с белой зарплатой и возможностью обучения, то практичнее выбирать второй вариант. Погоня за деньгами в начале карьеры слишком часто приводит к тому, что специалист не нарабатывает нужных навыков, да еще и обзаводится невыигрышной строчкой в резюме в виде работодателя с негативной репутацией.

Третье. Искать подходящую именно вам компанию. Разумно выбирать, прежде всего, соответствующих своей ментальности работодателя и корпоративную культуру, а не зарплату и трудовые обязанности. Грубо говоря – выбирать коллектив и начальника, а не зарплату. Очень важно в начале карьеры попасть в команду квалифицированного руководителя, который считает своей обязанностью развивать сотрудников.

Приходилось неоднократно наблюдать, как те, кто попал под начало деспотичных, не уверенных в себе руководителей, не способных ставить задачи и управлять людьми, в дальнейшем испытывали сложности в карьере. А счастливчики, оказавшиеся в цивилизованной корпоративной культуре, в команде эффективного руководителя, постоянно вспоминают уроки, которые они получили в начале своего пути. Возникает своего рода импринтинг – устойчивое запечатление образа действий первого начальника. Приемы, навыки первого руководителя интуитивно воспроизводятся подчиненными в дальнейшем. Даже в такой простой по сравнению с жизнью модели, как футбол, найти свое место на поле и свою команду является важнейшим фактором успеха.

Четвертое. Стараться стратегически планировать карьеру. Так же рекомендуется оценивать содержание работы. Начальная позиция в солидной компании с неинтересным, казалось бы, набором функций может предоставить в будущем больше возможностей продвигаться по службе. Даже если вам не удастся подняться на много ступенек по карьерной лестнице, опыт работы в известной и эффективной структуре поможет в дальнейшем успешно выживать в деловой среде.

Пятое. Анализировать несколько карьерных вариантов с самого начала. Вероятность того, что вы на первом же месте службы найдете свое жизненное призвание, мала, особенно теперь, когда профессии быстро меняются. Поэтому сформулируйте несколько карьерных альтернатив – в разных отраслях, в коммерческих компаниях, госструктурах или некоммерческих организациях. Обдумайте возможность карьеры не только специалиста, но и руководителя проекта, небольшой группы или виртуальной команды. Спустя два-три года можно будет определиться с карьерой. А бывает, что выбор требует даже больше времени. В течение трудовой деятельности таких ситуаций окажется несколько.

Шестое. Объективно оценивать реальную ценность своих знаний и навыков. В частности, не переоценивайте западный диплом. Работодателям прежде всего нужны специалисты, понимающие специфику российской действительности. Человеку без национального трудового опыта зачастую очень сложно ориентироваться в российской реальности. Поэтому *если планируете жить в России, то для начала, пожалуй, лучше получить российское образование – во всяком случае, до уровня бакалавра.*

Седьмое. Мыслите конечными, стратегическими категориями. Очень важно понять: кем вы хотите стать, к чему вы стремитесь, какие у вас способности, что получается лучше

всего, где вам хочется применять свои знания и навыки. Почаще задавайте самому себе эти вопросы¹⁵. Невозможно преуспеть в постылой, нелюбимой работе, для которой вы не созданы самой природой. Работающие с удовольствием гораздо чаще достигают успеха.

Разумеется, это далеко не полный перечень важных факторов и обстоятельств при поиске работы выпускниками. Можно добавить многое другое: выработка навыков прохождения собеседований и подготовки к ним, умение пользоваться услугами рекрутеров и анализировать ситуацию на рынке труда и т. д. И всё это тоже не гарантирует быстрого результата. Важно понять главное: действия выпускника должны быть целенаправленными, основанными на постоянном анализе быстро меняющейся ситуации и базирующимися, в том числе, на адекватной оценке своих индивидуальных качеств.

¹⁵ Разумеется, можно следовать девизу: «Жить всё время перспективно даже ежику противно». Но «если ты идешь по пути, создаваемому своими руками, то в конце концов придешь туда, где должен быть» (древнеегипетская мудрость).

3.2. О вузах и бизнес-школах замолвите слово

Образованный человек зарабатывает больше. И на получение образования редко требуется больше десяти лет после окончания университета.

«Вашингтон пост», американская газета

Работодатели о вузах. Имеются свои проблемы и в отношениях работодателей с образовательным сообществом. Регулярно высказываемые претензии работодателей к «образователям» также можно структурировать по нескольким направлениям.

Первое. «Образователи» не осознают: главная их «продукция» – выпускники. И именно по их качеству можно судить о работе вуза. Всё остальное: научные статьи, звания и т. д. – побочный продукт, весьма опосредованно отражающий качество главной работы.

Второе. Вузы могли бы более акцентированно учить работать в условиях перегрузки. В абсолютном большинстве вузов система недостаточно требовательна по отношению к студентам. Нужен принцип большого отсева неуспевающих, жесткие обязательства студента – если выбрал определенную специализацию, то осваивай ее до конца. Всё это на нынешней стадии нашего развития необходимо. Ведь мы ленивы. В России в крупных городах нет безработицы. Сама жизнь мало приучает человека упорно трудиться. Это плохо для будущего нашей страны. Давайте уже в образовании создавать стимулы, побуждающие студента ответственно работать. Должен быть жесткий подход и риск отчисления.

Третье. Вузы не жаждут понять тренды в развитии тех отраслей, для которых готовят выпускников. Нормальной была бы ситуация, когда вузы приглашали бы представителей отрасли-заказчика с просьбой рассказать, каков будет рынок через пять – десять лет и каких выпускников нужно готовить. Кто-нибудь знает о такой практике? Зато известны случаи, когда бизнес готов прийти и рассказать об этом. Но маловато желания его выслушать.

Четвертое. С образователями сложно сотрудничать из-за не менеджерского подхода к управлению. Вузы, как правило, плохо переводят любую идею в четкий план реализации: задача, кто ответственный, какие сроки и т. д.

Пятое. Часто встречается иждивенческая позиция как по отношению к государству, так и по отношению к бизнесу: «дайте денег и не лезьте в наши дела, мы сами знаем, что делать». Бизнес уже пошел в образование, он готов вкладывать деньги, но разясняя, что ему надо, и с требованием ясного отчета.

Шестое. Работодатели вынуждены тратить на доучивание сотрудников больше, чем государство на всё высшее образование.

Конечно, этот список проблем – не исчерпывающий. Но их обсуждение необходимо. Образование инерционно, и не приходится ожидать резких скачков качества обучения, даже при существенных государственных усилиях. Тут требуется многолетнее возвращение и целенаправленные действия всех участников процесса.

Мнение работодателей о проблемах вузов и их пожелания как потребителей к производителю продукта

Проблемы образовательных организаций	Пожелания к образовательным учреждениям. Они должны:
Они не осознают, что главная продукция — выпускники, их знания и навыки	Понимать, что публикации/статьи, научные исследования, ученые степени — всё это абсолютно не интересует потребителя
Не понимают и не очень хотят понимать тренды в развитии тех отраслей, для которых готовят выпускников	Слушать и слышать прогнозы представителей отраслей
Не понимают и не хотят понимать стратегические проблемы корпораций	Взаимодействовать с отраслевой и производственной экспертизой
Неорганизованность, неспособность перевести идею в четкий план (мероприятие — ответственный — сроки и т. д.)	Внедрять общеменеджерские подходы к управлению. Учиться самим тому, что преподают: менеджменту, маркетингу
Своя управленческая парадигма и нежелание ее совершенствовать	Уметь учиться у представителей других сфер и внедрять общеменеджерские подходы к управлению
Иждивенческий подход к государству и бизнесу: «дайте денег и не лезьте в наши дела»	Слушать и слышать тех, чьи средства хотят привлечь

Работодатели и бизнес-образование. Во всем мире бизнес недоволен бизнес-образованием. Это естественно: всегда довольных своими поставщиками и вообще самодовольных выбраковывает сам процесс эволюции. Управленческое и бизнес-образование создавалось в ответ на потребности бизнеса. По идее, оно и должно прежде всего обслуживать интересы заказчиков.

В деловой среде скорость изменений непрерывно растет. И бизнесу хочется, чтобы бизнес-образование адекватно реагировало на эти изменения, было в большей степени ориентированным на практику. Давало практические знания, которые помогают решать проблемы «здесь и сейчас». Множество бизнесменов приходят в бизнес-школу и говорят: «Нам нужно то, что ответит на наши вопросы сегодня; то, что мы сможем уже завтра использовать в своей работе».

Упреки в отрыве от практики бизнес-образование слышит во всем мире. В наших условиях эти проблемы усугубляются относительно небольшим возрастом и бизнеса, и бизнес-образования. Естественно, бизнес-школы создавались на базе обычного образования со всеми его плюсами, минусами и определенной академичностью.

Здесь возникает некоторое противоречие, во многом связанное с фундаментальными особенностями образовательных продуктов и образовательного процесса. Бизнес-школы отвечают, что они не есть управленческие консультанты; их задача – не давать готовые

рецепты для решения сегодняшних проблем, а вооружать клиентов инструментарием для самостоятельного анализа и решения непрерывно возникающих проблем, а также развитие способностей к самостоятельному мышлению и решению завтрашних и послезавтрашних проблем (подробнее см. главу 4).

Но есть и множество совпадающих позиций бизнеса и бизнес-образования. Например, они согласны, что должны совместно работать над тем, чтобы сделать профессии менеджера и предпринимателя одними из самых уважаемых в обществе. Недооценка важности этих профессий на протяжении 70 лет объективно формировалась в стране, где предприниматель – основатель и собственник предприятия – считался эксплуататором, подлежащим экспроприации. Эти настроения по-прежнему достаточно сильны и во многом формируют отношение к частному предпринимательству и менеджменту.

Точно так же бизнес, с одной стороны, мягко скажем, не склонен преувеличивать значение степени MBA при выборе сотрудника. Но, с другой стороны, при прочих равных условиях готов признать ее определенным плюсом, особенно при работе на ряде позиций. Некоторые исследования, например проведенное сайтом Hedhunter и бизнес-школой «Сколково», показали, что, по мнению работодателей, степень MBA полезна при работе: в топ-менеджменте, продажах, управлении персоналом, маркетинге, телеком- и ИТ-индустрии.

Еще позиции бизнеса и бизнес-образования во многом совпадают во взглядах на зарубежное обучение. Обе стороны склонны считать, что в большинстве случаев бизнес-образование надо получать там, где ты предполагаешь вести бизнес или работать в нем.

ЕЖ ПОНЯЛ

Мир отечественного бизнеса требует новой генерации культуры образования. Можно сказать, что самая часто встречающаяся проблема – это большое недоверие работодателя к знаниям/ навыкам выпускников. В подавляющем большинстве случаев они получают позиции уровня стажеров. Многим выпускникам кажется, что это не соответствует их статусу обладателя университетского диплома.

При этом работодатели вынуждены тратить огромные ресурсы на доучивание выпускников хотя бы до минимального уровня современных требований к сотрудникам. Крупнейшие же работодатели вынуждены даже создавать собственные образовательные центры – корпоративные университеты, чтобы готовить специалистов под свои нужды.

У каждого древа свои плоды. Отечественное образовательное древо каждый год дает урожай полуфабрикатов – специалистов, плохо востребованных рынком. В вакансиях повсеместно пишут: нужен «опыт работы». Иными словами, нужны люди, прошедшие практическое обучение реальным знаниям и навыкам.

Конечно, работодатели иногда склонны испытывать завышенные ожидания и иметь определенную аберрацию зрения: им может казаться, что они сами и их кадровые сотрудники всегда умели думать, коммуницировать с другими и вообще изначально располагали знаниями/навыками, которые на самом деле являются приобретенными в ходе упорного многолетнего труда. Но при этом отметим: вышеизложенные требования работодателей ведь не содержат ничего сверхъестественного. Многие из этого можно постичь и самообразованием. Было бы желание.

Развитие бизнес-образования отражает развитие и взросление российского бизнеса, следует за бизнесом, за его потребностями. Нет потребностей – нет спроса на образование и бизнес-образование, нет и качественного предложения. А поскольку бизнес-образование в последние

годы бурно развивается, становится более зрелым и качественным, можно сказать, что более зрелым и «взрослым» стал бизнес страны.

Похоже, в бизнес-образовании, как и в российской экономике, наметились новые тектонические перемены. Они пока мало заметны для теоретиков образования. И почти не находят отражения в печати. Однако ведущие бизнес-школы их всё более ощущают по тому, насколько грамотнее, мотивированнее и требовательнее становятся их клиенты.



Глава 4. Зачем идут учиться

*Некоторые идут в университет, чтобы научиться думать, но большинство – чтобы научиться думать, как думают профессора.
Из книги «20.000 Quips & Quotes»*

Начиная получать образование, человек не всегда может четко сформулировать, чего же он хочет. Более того, в процессе обучения его запросы меняются. Но некоторые пожелания носят более-менее постоянный характер и могут быть структурированы. Отметим: пожелания студентов вузов и бизнес-школ в некоторых случаях совпадают. Но в целом те, кто обучается в бизнес-школах и имеет не только высшее образование, но и опыт практической работы, как правило выражают отличные от студенческих пожелания к процессу обучения и его результатам. Поэтому мы рассматриваем их отдельно.

Как уже отмечалось, в данной работе мы сосредоточимся на проблемах и противоречиях в образовательной сфере. Поэтому большой пласт тем, связанных с позитивным и плодотворным взаимодействием участников образовательного процесса, остается на периферии нашего внимания.

Наша задача: определить проблемы, постараться их структурировать, помочь их дальнейшему осмыслению и тем самым – расширению и развитию сотрудничества в сфере образования. В связи с этим составленные нами обобщающие «таблицы мнений» имеют несколько односторонне-критичный, негативный уклон. Но подобная аналитическая схематизация, концентрируя внимание на узких местах, может помочь в разработке путей улучшения ситуации.

4.1. Пожелания и претензии студентов

Никто не хочет хорошего образования. Все хотят хороший диплом.

Р. Ли, кинопродюсер

После окончания школы выпускники пару лет в бакалавриате заняты тем, что завершают общее образование и повышают свой культурный уровень. Только после этого студент начинает уже лучше ориентироваться и может более-менее осознанно выбирать траекторию будущей карьеры.

И тут еще одна серьезная проблема – узкоспециализированный бакалавриат. Так сложилось исторически. Кроме того, к третьему курсу часто оказывается, что человек поступил не туда. Большинство абитуриентов выбирают специальность без учета своих способностей и будущей ситуации на рынке труда. Грубо говоря, половина людей, поступающих в медицинский, не обладают качествами, абсолютно необходимыми медикам. То же самое происходит с другими специальностями. Например, на инженерных факультетах добрая половина студентов-бюджетников имеют в аттестате тройки по физике и математике. То есть у них нет базы для обучения. Тем не менее они поступили на эти направления – просто чтобы куда-то поступить. И их приняли – просто чтобы заполнить бюджетные места.

Пожелания и претензии студентов к вузам (пожелания потребителя к производителю)¹⁶

Что хочет получить обучающийся	Претензии к образовательному процессу
Трудоустройство	Результат обучения (выпускник) не пользуется спросом на рынке

¹⁶ Автор отнюдь не всегда считает отраженные в таблице пожелания объективными, а претензии обоснованными. Задача автора – структурировать реально имеющуюся ситуацию с аналитическими целями.

Что хочет получить обучающийся	Претензии к образовательному процессу
Профессию	Непонятно, где и как можно применить то, что усвоил в вузе
Востребованность на рынке труда	Полученный диплом не значится в списке пользующихся спросом профессий
Знания	Теория/практика преподавания не отвечает реалиям современной жизни
Навыки	Оказывается, «образователи» не подозревают о существовании многих реально необходимых в работе навыков

Очевидно, что претензии обучающихся далеко не всегда справедливы. Иногда они могут быть связаны с инфантильностью студентов вузов, иногда с завышенными ожиданиями или с недопониманием особенностей процесса образования.

Например, среди выпускников средней школы весьма популярны бакалаврские программы по менеджменту. Но очевидно, что выпускник вуза, не имеющий опыта работы, вряд ли будет назначен каким-либо руководителем в любой здравомыслящей организации.

В целом, вузовские программы бакалаврско-магистерского уровня по менеджменту – это очень специфический сегмент, в котором количество мифов и заблуждений, пожалуй, больше, чем в бизнес-образовании для взрослых. В этом сегменте бизнес- и управленческого образования, как правило, работают другие, нежели в бизнес-школах, профессора и преподаватели. А вузовские преподаватели крайне редко могут эффективно обучать тому, что нужно в реальном бизнесе «здесь и сейчас».

На программе вузовского бакалавриата профессор должен ярко и доступно донести до студентов базовые понятия, теории и подходы в ряде областей науки. Его задача – сделать, по сути, достаточно скучное формирование категорийно-понятийного аппарата бизнес- и управленческих дисциплин увлекательным по форме, разложить сложные категории на простые схемы. В бизнес-образовании нужно иное – то, что помогает руководить живыми людьми и развивать реальный бизнес.

Не случайно до бизнес-образования «доходят» не более 10 % вузовских педагогов. Вообще, очень невелико число преподавателей, которые могут успешно работать и на вузовских программах, и на «взрослых» программах для менеджеров с опытом. Обычно хорошо получается или одно, или другое. А вчерашний школьник, проучившись несколько лет, получает модный диплом менеджера и становится практически никому не нужным специалистом «ни о чем».

Еще одна проблема связана с тем, что закончившие курс обучения могут закономерно хотеть немедленного результата. Однако избыточная прагматизация вузовского образования способна облегчить выпускнику первоначальное трудоустройство, но затруднить или ограничить дальнейшее развитие карьеры. Сам студент этого во многих случаях не осознаёт.

Представители бизнес-образования считают обязательным в вузовских программах по менеджменту изучение базовой управленческой теории, знакомство с современными теориями лидерства и эмоционального интеллекта, кросскультурных основ поведения в обществе,

современных методов проектной работы. «Образователи» исходят из того, что ключевое в обучении бакалавра и магистра менеджмента – это развитие вкуса к новому, к предпринимательской деятельности, к самостоятельности в принятии решений и ответственности за то, что делаешь.

Студенты должны учиться самостоятельно искать нужную для проектной деятельности информацию, анализировать ее, делать выводы, презентовать и отстаивать результаты. И это не полный круг задач и проблем, которые должны решаться в рамках хорошей бакалаврской программы по менеджменту¹⁷. Студент же зачастую не ощущает потребности во всем этом. И реагирует соответственно: «Я не знаю, зачем и кому это нужно».

Здесь можно провести такую аналогию. Если вы хотите стать классным профессиональным баскетболистом, вы должны иметь рост не меньше, чем 185 см. С ростом 165–175 см классных баскетболистов не бывает. При прочих равных условиях 190 см лучше, чем 185 см; 192 см лучше 190 см. Но после определенного роста сантиметры перестают быть столь существенными. Игрок ростом 202 см не обязательно лучше, чем тот, кто имеет 198 см. Просто есть некий порог «входа в высшую лигу». Только после этого настает черед разных знаний/умений, таких как ловкость, понимание тактики, других игровых премудростей.

Вот так и хорошее образование должно «вырастить» мозг (мышление) выше пороговой величины, обеспечивающей достаточную способность к адаптации к новому на протяжении всей 40-летней трудовой жизни. На этом фундаменте конкретные знания значительно эффективнее «укладываются» и структурируются в голове. Получивший достойное образование зачастую понимает это лишь через некоторое время.

Постепенное осознание напоминает эволюцию взглядов некоторых детей на родителей: «Когда мне было пятнадцать, я с трудом переносил глупость своего отца; в двадцать с удивлением отметил – этот старый человек иногда говорит очень здраво. В двадцать пять я с изумлением осознал, насколько поумнел этот зрелый мужчина; к тридцати годам я стал очень часто прислушиваться к словам этого много повидавшего на своем веку человека. Мне было тридцать пять, когда он умер, и с тех пор мне всегда не хватает мудрых мыслей этого одного из самых достойных людей своего времени. Особенно остро я ощущаю это, когда общаюсь со своими детьми».

Для понимания реалий практической деятельности вообще и своей профессии в частности (а не только ради заработка) многие студенты начинают работать неполный рабочий день уже на третьем-четвертом курсе. Таких людей обычно с удовольствием берут на работу. В дальнейшем их карьерный рост, как правило, не задерживается.

В то же время вузы должны учитывать пожелания студентов. Например, многие обучающиеся говорят о необходимости координировать преподаваемые курсы. Сегодня зачастую педагог не только не знает, что говорят его коллеги, но и вообще смутно представляет, какие еще дисциплины изучают его сегодняшние студенты.

Отметим: в отечественных бизнес-школах ситуация уже лучше. Во многих местах ведется работа по координации преподавания различных дисциплин. Речь, разумеется, не о том, что все должны исповедовать некое единомыслие. Но любому преподавателю весьма полезно ориентироваться в том, что излагают его подопечным коллеги, ведущие смежные дисциплины.

Для повышения качества образования, а значит, в долгосрочном плане и для укрепления своего авторитета в обществе вузам нужно привлекать более подготовленных студентов. Ключевая проблема университета – это способности студента. Кстати, современная социология это подтверждает. По некоторым оценкам, успешность университета на 40 % зависит от качества студентов.

¹⁷ Подробнее см.: Управление персоналом. – 2016. – Август. – № 30.

Отсюда и очень непростая проблема отбора абитуриентов. Грубо говоря, хорошие студенты важнее, чем хорошие профессора. Чуть заостря ситуацию, можно сказать, что там, где есть хорошие студенты, появятся и достойные преподаватели, а вот там, где по определению нет достойных студентов, не появится и критическая масса прекрасных педагогов.

В последние годы студенты стали более ответственно относиться к учебе. Они теперь более прагматичны: если раньше вопросы о трудоустройстве задавали обычно на старших курсах, то теперь даже абитуриенты стали всё чаще интересоваться, с какими компаниями сотрудничает вуз, на какую зарплату они могут рассчитывать и т. д. Это подтверждают и социологи: опрос Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) показал, что в 2017 году 37 % жителей России отметили улучшение отношения студентов к учебе.

Также заметно изменилось соотношение учебы и одновременной работы студентов. Преподаватели старшего поколения говорят, что в советские времена старшекурсники учились и немного подрабатывали, а сейчас наоборот – работают и немного подучиваются. Как ни странно, в таком отношении студентов к учебе есть своя логика – значительная часть выпускников не находит работы по полученной специальности, многие просто не желают по ней работать, а работодатели больше ценят тех, кто уже имеет опыт реальной деятельности. (Инфантилизма меньше, реализма больше.)

Одновременно всё больше российских вузов осознают, что совместная подготовка специалистов университетами и компаниями – это весьма эффективно работающая модель. Если раньше договоры с компаниями заключали вузы, то теперь фирмы сами идут в аудитории и общаются напрямую со студентами.

В целом на рынке труда предложение и спрос на выпускников вузов не сбалансированы. Двадцать пять процентов выпускников впоследствии выполняют работу, не требующую высшего образования, а почти 30 % имеющих диплом работают не по профессии¹⁸.

¹⁸ Коммерсант. – 2017. – 8 февраля.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.