

ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ

21—23 июня 2012 г.

**Российский потенциал в действии
ГЛОБАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ. НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
Брифинг**

22 июня 2012 г. — 12:00—13:15, Павильон 3, Амфитеатр

Санкт-Петербург, Россия

2012 г.

Модератор:

Дмитрий Песков, Директор направления «Молодые профессионалы»,
Агентство стратегических инициатив (АСИ)

Выступающие:

Эдвард Кроули, Президент, Сколковский институт науки и технологий
(Сколковотех)

Александр Ивлев, Управляющий партнер по России, Ernst & Young

Константин Коротов, Штатный адъюнкт-профессор, Европейская школа менеджмента и технологий (ESMT); директор, Центр исследований и развития лидерства

Иван Нечаев, Генеральный директор, ОАО «Русские Навигационные Технологии»

Д. Песков:

Уважаемые коллеги, приветствую вас на втором дне Санкт-петербургского экономического форума. У нас сегодня представление и обсуждение программы «Глобальное образование», которое подготовлено агентством стратегических инициатив. Я рад приветствовать всех вас в этой аудитории. Мы постараемся быть очень краткими и при этом абсолютно открытыми и честными. Это наша политика. Поэтому мы приветствуем самые сложные и неудобные вопросы. И у нас будет приз журналисту за самый неудобный вопрос, который мы сегодня услышим. Проявляйте воображение. То есть, если вы найдете в нашей программе дыру, возможности для коррупции, для того, чтобы она не состоялась, то, пожалуйста, задавайте такие вопросы, мы всячески их приветствуем.

Здесь сегодня присутствуют: Александр Ивлев, управляющий партнер по России компании Ernst & Young, Константин Коротнев, штатный адъюнкт профессора Европейской школы менеджмента и технологий, Эдвард Кроули, глава Сколковского института технологий, и Иван Нечаев, генеральный директор ОАО «Русские навигационные технологии».

Итак, с вашего позволения, мы начнем.

Программа «Глобальное образование» впервые была предложена на площадке Санкт-петербургского экономического форума два года назад группой инициаторов из так называемого Гарвардского клуба, которые организовали здесь соответствующую панель и дискуссию. Я вижу, что несколько представителей той инициативной группы даже присутствуют в зале. Надо сказать, что, несмотря на то, что программа как таковая не состоялась, почти все участники инициативной группы за два года сделали блестящую карьеру в России и стали ведущими сотрудниками институтов развития, заняли важные посты в системе государственного управления, некоторые создали свои компании. То есть в качестве социального лифта программа «Глобальное образование» в России уже сработала. Поэтому

вполне можно говорить о том, что она успешно состоялась. Но, тем не менее...

В сентябре прошлого года программа была подана в только что созданное Агентство стратегических инициатив. Мы проработали программу, провели ее стресс-тесты, существенно видоизменили за счет тысяч замечаний, которые были собраны в рамках российских проектов. В рамках работы правительства и администрации президента провели ряд обсуждений с крупными компаниями и корпорациями, со всеми российскими регионами. В настоящий момент структура программы сформирована и согласована. Проект указа Президента Российской Федерации в настоящий момент опубликован на сайте экономического развития и проходит экспертизу на коррупционность. Соответственно, мы предлагаем и вам максимально поучаствовать в этой экспертизе.

Мы надеемся, что в ближайшие недели, может быть, через пару месяцев указ будет подписан, и со следующего года по этой программе мы начнем отправлять первых участников на обучение за рубежом.

Я хотел бы коротко рассказать о структуре программы. Итак, программа формально нацелена на четыре направления, которые касаются интеграции выпускников ведущих мировых вузов в ключевые сферы российской экономики.

Первое направление — это управление высшим образованием и наукой. Мы считаем, что ключевым эффектом программы, с точки зрения соотношения затрат и результатов, будет подготовка в российских вузах управленцев, которые смогут обеспечить высокую конкурентоспособность наших вузов на мировой арене. То есть, сегодняшняя ситуация, когда сфера образования в основном является получателем денег от государства, категорически неприемлема. Мы хотели бы через определенное время выйти на ситуацию, схожую с Австралией, где сфера образования сегодня приносит доходов в национальную экономику больше, чем туризм, и находится на третьем месте после добывающей промышленности и сельского хозяйства. Для того чтобы

это сделать, мы хотели бы вкладывать в наши российские университеты не деньги напрямую, потому что практика показывает, что это неэффективно, а инвестировать компетенциями, то есть, людьми, которые получили очень качественное образование в ведущих мировых вузах.

Второе направление программы — это высокотехнологичные компании. Можно сказать, что программа «Глобальное образование» — это кадровое обеспечение ключевых технологических платформ. И мы позиционируем именно эту программу в плане подготовки высококвалифицированных кадров для таких платформ.

Третье направление — это учреждения социальной сферы.

Четвертое — государственное и муниципальное управление.

Как выглядит построение программы с точки зрения потенциального кандидата? Участник программы может учиться в одном из лучших университетов мира, входящих в три международных рейтинга, которые официально признаны сегодня правительством, министерством образования и Россией в целом. То есть, это QS, Times и «Шанхайский» рейтинг. На настоящий момент таких университетов, которые одновременно входят во все три рейтинга, правда, не 300, а 215.

Виды программ. Это магистерские программы, программы MPA, MPP, PhD и пост-докторские. Таким образом, наши программы не будут поддерживать обучение бакалавров. Почему? Мы считаем, что в этом случае наиболее высока вероятность того, что человек останется за рубежом, а не вернется в страну.

Есть два способа принять участие в программе. Первый способ — просто принять участие, то есть, направиться на обучение.

Второй способ: если вы уже учитесь, и вам предоставлен образовательный кредит, то вы можете предложить государству выплатить ваш кредит, обязуясь по итогам программы отработать три года в России. Мы проанализировали опыт аналогичных стран. Особенно внимательно мы изучали опыт Казахстана, Китая, Бразилии, где существуют в целом

аналогичные, но гораздо более масштабные программы. Они бывают либеральными в разной степени. Наименее либеральной является казахская программа, в которой необходимо оставить в залог квартиру. Наиболее либеральной, как ни странно, является китайская программа, в которой не требуется вообще ничего. В нашем случае мы выбрали схему, при которой кандидат заключает соглашение о процентном займе. Если человек по окончании обучения в иностранном вузе захотел остаться в стране обучения, то он должен единовременно выплатить весь заем с процентами. Если он возвращается в Россию, то в течение трех лет ему последовательно списывается предоставленный заем, то есть в первый год — 10%, во второй год — 20%, и в третий год — 70%. Вот примерно такая схема.

Идем дальше. Для того чтобы определить, какие люди могут принять участие в программе, а какие — нет, проводится предварительное тестирование. И это единственное тестирование, которое проходит до непосредственного самостоятельного поступления в вузы. При этом в качестве теста выбран экзамен General Evaluation. И тысяча человек, которые лучше выполняют этот тест, примет участие в программе.

После этого они должны самостоятельно поступить в один из университетов списка. Если они самостоятельно туда поступают, то государство, в лице уполномоченного фонда, обязано заключить с ними соответствующее соглашение.

Мы предполагаем, что программой будет создан попечительский совет из независимых экспертов с хорошей репутацией, признанных на международном уровне в качестве профессионалов в сфере управления наукой и образованием. Чтобы сделать эту схему максимально понятной и прозрачной, планируется, что он будет состоять из государственных служащих не более чем на 20%.

Мы заключили соглашения о намерениях с компаниями, корпорациями, региональными властями и университетами, которые готовы взять к себе на работу выпускников этой программы после ее завершения. Это несколько

десятков региональных администраций, крупные российские и международные компании, ряд ведущих вузов.

Вот, очень коротко, основа программы, как мы ее видим сегодня. Но мы понимаем, что масштаб программы, может быть, недостаточен. На начальном этапе до 2015 года программа предусматривает выделение пяти миллиардов рублей. Вероятно, в ней существуют риски. Может быть, существует неправильное понимание того, каких специалистов и где мы должны готовить, на кого следует делать ставку, как обеспечить возвращение участников, и будут ли этих участников действительно брать на работу.

Эти вопросы открыты, и мы хотели бы сегодня их обсудить с участниками нашего брифинга. Я бы хотел предоставить слово Александру Ивлеву. И у меня вопрос: Ernst & Young — компания, в которой, кроме образования, кажется, ничего нет, если понимать образование как способ развития человеческого капитала. То есть, образование — это основа капитализации компании. Как вы с этим справляетесь в ситуации, когда существует, как говорят, страшный дефицит кадров?

А. Ивлев:

Большое спасибо. Вначале, когда меня пригласили поучаствовать в этой дискуссии, я думал, что расскажу о том, как мы работаем с людьми, как берем на работу молодых специалистов, как организовываем процесс их обучения, как отправляем их за границу, как они возвращаются другими специалистами. Потому что, действительно, наш главный актив — это люди. Вернее, те знания людей, которые мы, прямо скажу, продаем нашим клиентам. Это все выражается в деньгах и в часовых ставках оплаты. И вчерашний день нашего форума подтолкнул меня к тому, чтобы выступить все-таки больше от души, более эмоционально, не в роли человека, представляющего в этой ситуации крупную международную консалтинговую компанию, а просто как человеку, который регулярно должен решать свои профессиональные проблемы, пытаюсь найти персонал.

Откровенно говоря, главным ограничителем роста компании на сегодняшний день является поиск персонала, поиск квалифицированных людей, причем по всем направлениям. Многие говорят, что у нас уже слишком много бухгалтеров и юристов. Поверьте, это не так. У нас просто много людей с такими дипломами. Но, если посмотреть на качество этих людей, то из тех ребят, которые приходят к нам на собеседование, процентов 90 не проходят даже по базовым формальным критериям. Если посмотреть на количество людей, которых мы берем на работу, то каждый год к фирме присоединяется порядка 300—400 человек. Это стоит сумасшедших усилий — проехаться по университетам, по региону, чтобы найти людей.

То есть, чтобы получить 200—300 человек, приходится провести 3 000 собеседований, предварительных интервью, чтобы взять действительно нужных людей.

Таким образом, главная проблема не в том, есть дипломированные специалисты в России, или их нет. У нас их много, именно людей с дипломами. Но специалистов как таковых, к сожалению, нет, и это ощущается не только на уровне бухгалтеров или профессиональных налоговых консультантов. Сложно найти в офис даже простого ассистента, который грамотно будет выполнять функцию ассистента секретаря.

Скажете, а как же дальше жить? Вот здесь и надо говорить об образовании. Как сказал Герман Оскарович вчера на завтраке Сбербанка, надо посмотреть на систему образования в целом и найти способы, как сделать ее лучше. Это действительно так. Посмотрите, что происходит, начиная с детского сада. 70-80% того, что человек формирует в себе, закладывается на уровне детского сада. И, как вчера было сказано Грефом: наши детские сады работают как камеры хранения, то есть, приводят детишек в детский сад, сдают, приходят вечером, забирают. И что там происходит в течение дня, мы не знаем.

Д. Песков:

Так у нас и со школами, и с вузами то же самое. У нас вся страна — камера хранения, что ли?

А. Ивлев:

Не надо так обобщать, у нас есть хорошие вузы, которые дают качественное образование, дают возможность людям уверенно приходить в бизнес. И бизнес потом продолжает инвестировать в этих людей, обучая их различным вещам. Мы тратим порядка 4% нашего дохода на то, чтобы обучить ребят, которые приходят к нам работать. При этом мы отбираем лучших из лучших — тех, которые говорят по-английски, сдают различные бухгалтерские и экономические тесты. Все равно инвестиции в них требуются очень серьезные.

Сейчас в российском бизнесе я знаю несколько крупных структур, крупных акционерных обществ, компаний, олигархических структур, где хозяин просто покупает обычные ПТУ и трансформирует их в обучающие центры. Потому что он не может найти простых рабочих, которые могут стоять у станка и работать, производя простую продукцию. Уже до этого доходит. Люди вкладывают десятки миллионов долларов для того, чтобы реорганизовывать те учебные заведения, которые у нас сейчас есть. И это факт.

Д. Песков:

А вы знаете, какая из российских компаний сегодня больше всего своих специалистов отправляет учиться за границу?

А. Ивлев:

Нет, не знаю

Д. Песков:

Я тоже никогда бы не догадался — это АВТОВАЗ.

А. Ивлев:

Наверное, АВТОВАЗ и автомобилестроение — это особая тема, я думаю, нам нужно еще и футболистов отправлять учиться за границу. У нас и с этим тоже проблема.

А по поводу нашей работы с людьми — мы действительно вкладываем много средств и знаний в то, чтобы наши специалисты обучались. Причем эта программа работает в течение всего периода, начинающегося с того, как студент приходит к нам на практику; он сразу ставится, что называется, «к станку», то есть, работает в отделе аудита, в отделе налогообложения, работает с менеджерами, со старшими специалистами, начинает участвовать в проектах. После того, как он проходит практику, мы смотрим и принимаем решение, берем ли мы его на работу. Если мы берем его на работу, то в течение нескольких месяцев он активно проходит курс, полностью окунаясь в мир образования и науки по Ernst & Young. И когда мы достигаем того уровня, что человек может работать с клиентом, как раз и начинаются сложности. Прежде всего, мы действительно являемся кузницей кадров, потому что вузы не выпускают таких специалистов, которых создаем мы. В результате приходят наши клиенты или компании с рынка, которые ищут штучный товар — хорошо подготовленного специалиста — и начинают перекупать его у нас. Дальше возникает вопрос, когда люди уезжают за границу. Это входит в программу обучения людей, это ее обязательный сегмент. Много наших специалистов выезжает на несколько лет работать в различных проектах за границей. И, честно сказать, раньше многие не возвращались. Простой пример. Кризис 1998 года. В компании у нас порядка 300 человек. После кризиса бизнес «просел» очень сильно. Надо было что-то делать. Увольнять людей жалко. Подумайте, сколько было вложено в то, чтобы в 1998 году иметь какое-то количество квалифицированных специалистов, которых на рынке в то время практически не было. Приняли решение отправить 60 человек работать в разные страны — в Германию, США, Англию, Францию, Австралию. Человек 40 через 4—5 лет вернулись, 20 остались там.

Д. Песков:

Это хорошая статистика. Александр, давайте мы спросим одного из невозвращенцев.

А. Ивлев:

Я бы не сказал, что он невозвращенец. Это наш коллега Константин Коротов, раньше мы с ним работали в Ernst & Young. В какой-то момент он решил уехать поучиться за границей, но он продолжает помогать нам в работе над российскими проектами.

Д. Песков:

У меня вопрос к Константину.

Константин занимается работой с лидерами. И постоянный вопрос критиков программы — а что вам мешает сделать такую уникальную программу, которая будет учить всему, в том числе, воспитывать лидеров внутри страны, зачем нам поддерживать российскими деньгами другие национальные экономики, когда все можно сделать внутри? Все ли можно сделать внутри? И если не все, то, что именно нельзя?

К. Коротов:

Наверное, здесь можно оттолкнуться от опыта учебного заведения, которое я здесь представляю. Я представляю Европейскую школу менеджмента и технологий, которая была создана 10 лет назад крупнейшими немецкими корпорациями.

25 немецких корпораций, 25 немецких «голубых фишек» озаботились одним вопросом: почему Германия, ведущая экономика Европейского Союза, не имеет ни одной бизнес-школы, которая входила бы в рейтинги «Файнэншл таймс». Собрались несколько людей и решили, что такую школу нужно создать. Создали школу, которая начала свою деятельность в 2004-2005 году.

А в 2008 году к учредителям школы присоединился «Газпром», первая иностранная компания, которая стала одним из основателей школы. На сегодняшний день мы входим в число 10 ведущих европейских бизнес-школ в области бизнес-образования для менеджеров, продолженного образования, и по данному показателю мы находимся на 13-м месте в мире.

Но вопрос: почему вдруг Германия решила создавать у себя такую бизнес-школу, которая, на самом-то деле, привлекает для обучения в первую очередь иностранных учащихся или руководителей. Наверное, для того, чтобы, с одной стороны, посмотреть на кадровый потенциал, который глобализованный мир сегодня предлагает для решения тех проблем, которые стоят перед организациями, а с другой — для того, чтобы немножко раскатать сложившуюся систему образования в Германии. Важно сказать, что мы находимся в Германии, работаем с большим количеством немецких компаний, но, в основном, на английском языке, что тоже очень интересно и важно. В состав профессорско-преподавательского корпуса школы входит 30 человек из 18 разных стран. Наверное, перед учредителями школы, как и сейчас перед нами, перед теми людьми, которые там преподают или ведут научную деятельность, стояла задача посмотреть, что существует в мире, чего не хватает в той же практике немецких компаний. И что можно получить из опыта компаний в других странах, или из опыта исследований, которые проводятся практически по всему миру. Поскольку перед нами стояла задача создать профессорско-преподавательский состав, который представлял бы максимальное количество ведущих программ подготовки к степени PhD, мы ищем людей по всему миру. И пытаемся с помощью этого опыта решить вопросы, которые, может быть, нельзя решить в рамках национальной системы образования

Д. Песков:

А сколько у вас российских студентов?

К. Коротов:

В программе MBA у нас в данный момент примерно из 50-ти студентов-очников, наверное, четверо или пятеро россиян. В программе MBA для руководителей у нас сейчас учится один россиянин. Количество людей не такое большое, но в программах краткосрочного обучения у нас за год участвуют несколько сотен россиян. Мы работаем с «Росатомом», с РЖД, мы работали с УЭК, с «Сибуром», с «Бритиш Американ Табакко Россия».

Д. Песков:

А вы верите в то, что можно реально поменять тип лидерства и модель компетенции на краткосрочных программах?

К. Коротов:

Вы знаете, я как раз думаю, что это не задача учебного заведения — менять тип лидерства в краткосрочных программах. Недавно я, как представитель нашего профессорско-преподавательского состава, участвовал в тендере с одной крупной глобальной компанией, где нас попросили создать двухдневную программу, по результатам которой менеджеры должны полностью поменять свой подход к организации бизнеса, к управлению процессами в компании. И когда мы представляли свою концепцию ограничения, в том числе, этой двухдневной программы, мне задали вопрос, а каков будет измеряемый результат от вашей деятельности, от вашего двухдневного курса? Я сказал, измеряемый результат будет очень простой: ваши люди наберут вес, потому что мы предоставляем замечательные кофе-брейки и замечательные ужины. И если компания и ее руководство на самом деле хочет отдать на аутсорсинг процессы корпоративных изменений, и надеется, что сторонняя организация за два дня сможет изменить их лидеров, то эти люди, должно быть, обкурились чего-нибудь, поскольку учебное заведение может стимулировать процессы, может помочь этим процессам, но если руководство организации не стремится к внедрению изменений, то мы проведем два замечательных дня,

люди получают замечательную информацию, а часть из них задумается о смене компании, в которой они работают, и уйдут работать еще куда-нибудь. Но для организации пользы не будет.

Д. Песков:

Именно поэтому в рамках программы «Глобальное образование» мы не поддерживаем краткосрочные программы и MBA для руководителей. У нас нет задачи повышать вес российских управленцев.

Я хотел бы пойти дальше. Ключевой задачей программы «Глобальное образование» является подготовка людей в областях высоких технологий. Знаете, у нас недавно был такой опыт с открытым университетом «Сколково», когда мы отбирали туда студентов из ведущих российских вузов. Мы делали модель компетенций, то есть, кого мы там хотим видеть, и эта модель выглядела очень просто. Мы говорили, что набираем маленькие тройки, которые могут быть зачатками новых компаний, то есть, мы ищем в них Перельманов, продавцов Перельманов и начальников Перельманов. Это была модель компетенции для высокотехнологичных компаний. Но, вопрос состоит в том, а где можно сегодня такие компетенции получить, в каких мировых вузах, и сколько это стоит?

Этот вопрос я хотел бы задать Эду Кроули, который, наверное, впервые со времени, когда 300 лет назад к нам приезжали с Петром Первым голландцы и немцы, поддержал эту тенденцию. И даже свою собственную немецкую слободу основывает в Сколково. Какие компетенции в сфере высоких технологий сегодня есть в мире, какие из них самые «вкусные», где их взять?

Э. Кроули:

Спасибо. Прежде всего, я хотел бы заверить вас, что Россия — не единственная страна в мире, которую тревожит эта проблема. В течение последнего десятилетия я работал в США, в Европейском союзе, в Китае, а теперь и в России — где пытался ответить именно на этот вопрос: какой набор

навыков необходим для того, чтобы воспитать лидеров высокотехнологичных предприятий? Для начала позвольте отметить, что вопросов на самом деле два. Один очень простой, а второй несколько сложнее. Простой вопрос таков: что, по нашему мнению, должны уметь делать наши студенты? Тот вопрос, который посложнее, звучит так: как нам их к этому подготовить? Есть цели, и есть схемы их достижения.

Позвольте мне очертить систему целей, которую вы видите здесь, на экране: по сути, речь идет о четырех компонентах, четырех блоках. Давайте начнем с этого угла — здесь мы видим знания. Это то, чему очень хорошо учат в университетах: факты, теории, теоремы, подходы. Здесь у нас проблем нет. По словам наших коллег из Ernst & Young, знаниями обладают все студенты, приходящие на собеседование, так что нас интересует другое.

С другой стороны мы видим еще одну очень важную вещь, которой, как мы утверждаем, мы учим студентов в университетах — это умение мыслить. Мыслить критически, мыслить творчески, мыслить систематически, разбираться, чему верить, а чему нет, как руководствоваться моральными принципами и этикой и как воспитать такой характер, чтобы быть готовым на риск, готовым попробовать новые методы. Очень важно, чтобы студентов в университете этому учили — да и в детском саду, пожалуй, тоже. Это итог всего их образования.

Следующий блок отражает умение работать с другими людьми. Признаться, большинство университетских преподавателей в этом не специалисты. Университет — место, где ценят индивидуальный талант. В университетах нет поощрительных стимулов для работы в больших коллективах и выстраивания рабочих отношений. Здесь и коренится фундаментальная проблема: университетские преподаватели обычно не подают хорошего личного примера для умения выстраивать отношения.

А теперь мы подходим к главному — мой коллега из Берлина назвал бы это теорией лидерства — как привить студентам творческое воображение и умение мечтать. Чего ты сумеешь достичь в жизни? На что будет способна

выстроенная тобой система? Нужны люди, которые могут понять контекст — что нужно твоему покупателю? Какие возможности нам открывают технологии? И нужны люди, способные предоставить обществу конкретные товары и услуги, — а это еще одна проблема, потому что, как правило, университетские преподаватели не предоставляют ничего, кроме образования. Представляя собой ролевую модель для студентов, они не заостряют на этом внимание, но при этом мы все чаще слышим, как специалисты говорят: «Нам нужны студенты, способные в нужное время появиться на рынке с качественными товарами и услугами». Так вот, на самом деле, к этой проблеме обращались уже столько раз, что по ней есть и статьи, и даже мета-исследования.

Одно из них — фундаментальное исследование ЮНЕСКО о четырех столпах обучения. Как видите, в нем содержится тот же ответ. Обучение действию: может ли человек что-то делать? Обучение сотрудничеству: может ли человек строить отношения с людьми? Обучение знанию: владеет ли человек необходимыми знаниями? Обучение бытию: обладает ли человек необходимыми внутренними установками и ценностями? На самом деле, это исследование неоднократно проводили в разных странах, и результаты подробно описаны в различных трудах. Здесь особых сложностей нет. Кстати, на протяжении последних четырех месяцев мы также проводили это исследование в «СколТехе» совместно с российскими промышленными предприятиями и узнали от них, какой набор установок и умений индустрия ждет от выпускников «СколТеха». Сложность состоит в другом: в том, как создать такую схему образования, которая это обеспечит.

Я расскажу о двух важных чертах такого образования. Во-первых, необходимо более или менее уравновесить теорию и практику. Не всему можно научить в студенческой аудитории: что-то усваивается только путем практического опыта, будь то в университете или на производстве. Второй важный момент: университеты должны признать, что они занимаются именно этим. Ведь если почитать, что пишут о своей деятельности большинство университетов, речь

идет только о знаниях. Они не собираются прививать студентам более широкий диапазон качеств. И последнее — самое главное: студенты должны покидать университет с уверенностью, что они все это умеют. Это и есть так называемая самоэффективность. Это уверенность в том, что ты можешь применять полученные в университете знания на рабочем месте, и этой уверенности у студентов можно достичь только путем отработки повторяющихся циклов — тогда они смогут всему научиться и добиться успеха. Если студенты выходят из университета, не получив подобного опыта, они никогда не рискнут это попробовать. У меня спрашивают: «Какие университеты будут этим заниматься?» Конкретный университет я не назову, зато расскажу, какими характерными качествами обладают университеты, которые намерены этим заниматься: они применяют сочетание теоретического и практического обучения и выпускают студентов, уверенных в себе.

Д. Песков:

И все же, какие у нас параметры оценки? Как понять, какие университеты рекомендовать своим студентам — кроме Массачусетского технологического и «СколТеха»?

Э. Кроули:

Вероятно, Стэнфорд. Думаю, это сфера, где в системе изначально не предусмотрено никаких стимулов для оценки. А все в этом зале, кто знаком с организационным поведением, сразу поймут, что если нет стимулов, нет и действия. Если взглянуть на рейтинги, которые вы приводили — QS, Times Higher — они практически целиком основаны на объемах исследований в вузах. Сначала нужно создать стимул, а затем — изобретать методы оценки. Простой вариант ответа состоит в том, что надо отслеживать успехи своих студентов в первые пять—десять лет. Однако сделать это непросто — в

отличие от вычислений индекса цитируемости и индекса Хирша, что здесь неприменимо.

Д. Песков:

У нас нет десяти лет на отслеживание успеха. Успех нам нужен, как всегда, прямо сейчас.

Э. Кроули:

Это слова политического деятеля, а не работника сферы образования.

Д. Песков:

Ну что ж, представитель Института технологий оказался гораздо более дипломатичным, чем я ожидал. Поэтому мы все-таки спросим бизнесмена, который, как мне кажется, должен говорить более открыто и прямо — это Иван Нечаев, представитель компании, которая покорит мир. Это пример российского бизнеса, который выходит на глобальные рынки. Вопрос: каково ваше отношение к программе, и готовы ли вы ею пользоваться?

И. Нечаев:

Во-первых, я хотел сказать, что у мистера Кроули есть одно замечание, которое я считаю критическим с точки зрения российского образования. Это слово — видение. У нас очень простой опыт — мы работаем на высокотехнологичном рынке, где для любой компании люди являются основной составляющей ее капитализации. Более того, я хотел еще со своей стороны отметить, что, по-моему, высокотехнологичные компании — это малый и средний бизнес. Здесь говорили о РЖД, «Сибуре» и так далее. Этим компаниям нужны люди. Эти компании будут развиваться и впоследствии будут занимать глобальные ниши. Большинство людей, которые к нам приходят, и которых мы берем на работу, — это люди с классическим техническим образованием. Так происходит по одной простой причине: потому

что этим людям дали одно основное качество — они умеют учиться. На нашем рынке практически невозможно найти людей, которые уже готовы, которых можно взять, и чтобы они сразу начинали работать. Процесс обучения у нас, я думаю, полгода, то есть, минимум месяцев 8 вы вкладываете в человека. Мы пишем свои собственные программы внутри компании, чтобы люди могли работать в этом сегменте.

Как мы развиваемся? За два года мы развились с России до 22 стран мира. Это и Латинская Америка, это арабский регион, это СНГ. Сейчас мы очень активно идем в развитые страны, и мы видим, что существует проблема со специалистами, которые могут работать именно в малых и средних компаниях, которые понимают, что такое работа в малых и средних компаниях, и это фактически кризис менеджмента. У вас каждый день новый вызов, вы должны быть очень гибкими, динамичными, вы должны уметь предвидеть, что произойдет на рынке. Нам бы было очень интересно участвовать в программе, если бы могли отправлять в нее тех людей, которых мы уже подготовили к тому, что им нужно знать.

В России практически не учитывают еще одну существенную сторону вопроса, и людей приходится обучать заново. Это личностный рост. Это одна из основных вещей. Потому что, когда вы берете к себе человека, вы берете его с какими-то догмами. Текущее образование не успевает за высокотехнологичными рынками. Вы не найдете готовых людей. Вы все равно должны их учить. И те люди, которые прошли какие-то базовые курсы личностного роста, которые понимают, к чему они стремятся, намного легче осваивают новую работу и интегрируются в компанию.

Д. Песков:

Я хотел бы отметить, что, по оценкам Высшей школы экономики, уже сейчас бизнес тратит более 500 миллиардов рублей в год на немедленное переобучение выпускников системы высшего образования. То есть, бизнес тратит каждый год на высшее образование больше, чем государство. Вы и Вы

подтверждаете этот факт. Но вопрос, собственно, относительно модели компетенции, о которой говорил Эд: если людей невозможно обучить в университетах, то, может быть, должна быть какая-то другая схема, по которой мы могли бы получить эти необходимые компетенции для российской экономики?

То есть, если это не вузы, то я бы хотел понять, где, помимо вузов, можно быстро и точно получать эти компетенции для экономики. Хотелось бы, чтобы на этот вопрос ответили Вы, и, по желанию, все остальные участники дискуссии. Но только коротко.

И. Нечаев:

Повторюсь: я считаю, что то классическое образование, которое сейчас дается, когда-то было очень сильным, но сейчас оно становится все слабее и слабее. Я считаю, что, что бы ни происходило, как бы ни менялось у нас образование, надо, как минимум, сохранить те навыки, которые получали люди, выходя из базовых институтов

Д. Песков:

Это вот эти две ножки в модели Эда, да?

И. Нечаев:

Да. Остальные вещи я бы видел лично для своей компании, так как я этот опыт получил, потому что у меня классическое техническое образование и MBA образование, и еще у меня есть немножко психологического образования. Все, что как раз собирает вместе и позволяет запомнить всю ту структуру, о которой говорил Эдуард.

Я считаю, что оптимальным вариантом были бы курсы, куда можно отправить людей, которые могут сами себе выбрать те или иные направления, ну, и конечно, практика. Практика — это ключевая составляющая в обучении, чтобы можно было все эти знания превратить в реальные навыки.

Д. Песков:

А вы готовы были бы учить других студентов внутри своей компании?

И. Нечаев:

Да, нам это было бы очень интересно. Более того, мы к этому идем: разговариваем с институтами, пробуем открывать там кафедры, чтобы заранее подбирать там людей и учить их.

Д. Песков:

То есть, фактически немножко расплывается грань между понятиями — университет и компания? Университеты создают бизнесы внутри себя, бизнесы внутри себя начинают учить разных людей. Это какие-то новые организационные формы, которых просто еще нет сегодня.

И. Нечаев:

Классическое образование вряд ли будет успевать за развитием высокотехнологических рынков. Средний срок изменений на этих рынках — один год, образование не успеет перестроиться, зато компании, которые дают это образование, вынуждены успевать перестраиваться и, соответственно, передавать эти компетенции ниже.

Д. Песков:

Спасибо, коллеги.

К. Коротов:

В нашей практике наибольшее количество запросов на обучение как раз связано с тематикой лидерства. И когда мы спрашиваем компанию, что имеется в виду под развитием, то в первую очередь речь идет о том, что нужно научить людей использовать время и ресурсы, которые есть вокруг них,

чтобы подумать и поразмышлять о том, что происходит, куда мы идем. Вот это основное, о чем нас просят, когда речь идет об опытных управленцах, о людях, которые имеют, как правило, несколько научных степеней, и которым теперь нужно решать, куда двигаться их компании. Людям нужно остановиться, подумать и посмотреть, используя какие-то вопросы, задавая их самим себе или слушая окружающих. Поэтому здесь мы работаем вместе с компаниями.

Но почему компании приглашают учебное заведение? Потому что в рамках учебного заведения можно задавать неприличные вопросы, можно задавать неправильные вопросы, политически некорректные вопросы. Это то, чего нельзя сделать в рамках компании или корпоративного университета. Поскольку там есть норма поведения, нормы этики и нормы лояльности. Если мы посмотрим на немецкие или российские компании, то лояльность — это то качество, которое ценится выше креативности, выше новизны, выше способности раскатать лодку и сделать что-то новое. Поэтому нужны площадки, нужны какие-то лаборатории, где человек может выйти за предписанные ему рамки и подумать немного по-другому или высказаться по-другому.

Д. Песков:

Спасибо. То есть, лояльность, как отрицательная компетенция и минус корпоративным университетам. Да, это хорошая мысль.

К. Коротов:

Я бы сказал, что ни в коем случае нельзя заменять высшие учебные заведения как институты, которые готовят специалистов для бизнеса. Потому что, если посмотреть на западную модель, то эта система работает. То есть, высшие учебные заведения могут дать качественное образование. Технология подготовки выпускников — это другая тема. Мы проводили исследования два года назад: решили посмотреть, в чем российские вузы уступают западным. У

наших студентов абсолютно отсутствуют так называемые навыки межличностного общения. Если, например, в западном университете студентов заставляют работать в группе, вырабатывают какие-то командные навыки, уделяют внимание презентационным навыкам, умению вести переговоры, убеждать собеседника, то, к сожалению, на выходе из наших учебных заведений наши ребята таких навыков не имеют. Ну, за редким исключением — есть вузы, где это практикуется, но в большинстве этого нет. И здесь надо повышать качество базы образования.

Д. Песков:

Эд, я наблюдал, как в Кембридже вы сманивали преподавателей в Сколковский институт технологий, это было прекрасно. И вы им обещали, что через некоторое время студенты будут предпочитать идти в «СколТех», а не в МТИ. Вы по-прежнему верите в это? То есть, в то, что программа «Глобальное образование» через 10 лет будет не нужна, и «СколТех» будет выпускать лучшие мировые компетенции?

Э. Кроули:

Кажется, я уже говорил, что наша цель состоит в том, чтобы студенты, при наличии выбора, шли в «СколТех», а не в Кембридж или Массачусетский технологический институт. И позвольте заметить, что наша сегодняшняя тема дает ответ на вопрос, почему я считаю это возможным. Потому, что если мы продумаем такую схему образования в «СколТехе», которая будет не просто готовить хороших специалистов в науке и технологии, но и снабжать их всеми остальными необходимыми навыками, то это привлечет туда многих блестящих студентов. Я также хочу провести четкую границу между бизнесом и лидерством. Лидерство — это способность убеждать, влиять, руководить людьми. Можно быть лидером в бизнесе, а можно быть лидером в науке и инженерном деле или лидером в правительстве — у нас в правительстве есть

и лидеры, и не-лидеры. Мне кажется, очень важно отличать одно от другого и задаться вопросом: как мы можем готовить студентов в сфере науки и технологии быть лидерами в сфере науки и технологии по примеру бизнес-школ, которые утверждают, что готовят людей для работы в бизнесе и для лидерства в бизнесе? По сути, за последние пять лет мы создали в Массачусетском технологическом институте программу, которая занимается именно этим — готовит специально отобранных студентов к лидерству в науке и технологии.

Д. Песков:

Спасибо. Это для нас хорошее дополнительное задание к программе, как сделать акценты на том, чтобы, помимо получения качественных знаний, все выпускники нашей программы были безусловными лидерами. И у них были бы и две ножки в модели Кроули, и верхушка между ними. Одной из особенностей программы является то, что все выпускники этой программы будут вести публичные блоги. То есть, они будут подписывать соглашение об этике, о работе в программе, они будут вести блоги, обучаясь в зарубежных университетах, и по возвращении в Россию. Мы надеемся, что за ближайшие три года в программе примут участие от трех до пяти тысяч человек. Каждый из них будет публичен, прозрачен, мы поощряем их к прозрачной работе и к работе в команде с другими участниками. Вот примерно такое задание для нас: сделать так, чтобы они были лидерами, и мы готовили из них команды изменений. Нужно, чтобы они были не единицами, а чтобы они возвращались в страну готовыми или почти готовыми командами. Нужно добиться, чтобы у них было здесь то, что представители компании Ward Howell называют площадками для подвига, то есть, места, в которых они могли бы сделать очень быструю и актуальную карьеру, как ее сделали уже почти все инициаторы этой программы два года назад здесь, на питерском Форуме.

Я хотел бы перейти к вопросам. Если есть вопросы в зале к программе, или, что еще лучше, к участникам дискуссии. Пожалуйста

А. Потемкин:

Здравствуйте. Меня зовут Алексей Потемкин. Я участник молодежной части форума, вы наверняка про нее слышали. Выпускник МГУ, только что закончил обучение. За время обучения сам поучился во Франции, в Германии, поэтому прекрасно знаю, что такое опыт обучения за рубежом. Занимаюсь общественной деятельностью, нашим российским студенческим движением и, в том числе, краткосрочными молодежными обмены — вовлекаю наших молодых участников в обмены с Соединенными Штатами Америки, Германией, Польшей. И я скажу, что, во-первых, я уже на протяжении года с прошлого Форума слежу за программой, я смотрю, как все это развивается. Действительно хорошо, что есть такая инициатива и есть желание отправлять наших ребят за рубеж. Сегодня неоднократно поднимался вопрос: а почему не обучать их за эти деньги здесь, в России? Я легко могу ответить на этот вопрос по опыту общения с молодыми людьми, которые приезжают на молодежный форум, которые учатся в университетах, входящих в Ivy League, учатся в Германии, в Великобритании. У них абсолютно меняется культура общения, менталитет, восприятие жизни, ответственность, гражданская вовлеченность в процессы, которые происходят в нашей стране, они становятся абсолютно другими людьми. Эти люди, как бы пафосно это ни звучало, готовы работать на благо своей страны, у них возрастает патриотизм. Они представляют собой абсолютно новый слой общества (у нас еще даже слова для них подходящего не найдено), это настоящие сливки, это образованные и прекрасные ребята.

Теперь по поводу опасений, касательно того, что эти молодые ребята могут потом остаться за рубежом. Естественно, такая возможность остается, но при этом большинство этих молодых людей из Гарварда, Принстона, Стэнфорда говорит, что с таким образованием в России для них намного больше возможностей, чем в США, Великобритании или других странах. Но, на мой взгляд, возникает один самый сложный вопрос. Я не уверен, получится ли

решить его непосредственно в рамках программы «Глобальное образование». А как вы планируете вовлекать молодых людей с международным образованием в государственную службу? Приведу хороший пример: у меня есть замечательные талантливые друзья из Кембриджа, Стэнфордского университета, которые получают докторскую степень или степень Мастера международных отношений. И мы с ними неоднократно говорили: а вот ты хотел бы работать в министерстве иностранных дел? И на этот вопрос я очень часто получаю ответ: да. Но возникает много вопросов — низкая зарплата, непонятные перспективы карьерного роста, семейственность всей этой структуры, иерархичность и так далее. Вот как с этим бороться?

Д. Песков:

Спасибо за вопрос.

Сразу обращаю Ваше внимание на то, один из инициаторов программы, Михаил Понедельников, уже делает в целом неплохую карьеру в правительстве Москвы. Несколько людей, которые активно поддерживают программу, работают в министерствах и в аппарате правительства. А государство делает последовательные шаги для того, чтобы снимать ограничения, например, по признанию дипломов.

В рамках работы открытого правительства мы разработали комплекс мер по реформе гражданской и государственной службы, которая нацелена, в том числе, на привлечение выпускников такой программы или похожих программ именно на госслужбу. Поэтому я думаю, что на самом деле, чтобы сделать блестящую карьеру в стране сегодня, необходимо поработать и в некоммерческом секторе, и в госслужбе, и в бизнесе. То есть, необходима модель спирали. И для человека, который понимает карьеру, умеет ставить стратегические цели, это часто необходимый этап. Поэтому я думаю, что это вполне возможная траектория, но мы будем над этим работать, и активно работаем. Спасибо.

В. Седов

Виктор Седов. Прекрасная программа. Но, мне кажется, она решает одну проблему, но никак не решает основной проблемы в сфере образования. И вы не используете мультипликатор. В нашем случае мы посылаем профессоров в высшие школы, в тот же Гарвард, в AIS, этим летом в Кембридж. Они возвращаются, и эти 10 замечательных профессоров могут обучить тысячу студентов. Может быть, в дальнейшем, когда вы будете думать о расширении программы, можно попытаться, во-первых, решить проблему самой высшей школы, и сделать ее лучше. И, во-вторых, использовать этот мультипликатор, когда вернувшиеся хорошо подготовленные преподаватели смогут уже здесь передать свои знания студентам.

Так что 5 000 человек для России не решают проблем. Спасибо

Д. Песков:

Спасибо за вопрос. Уточню два пункта. Первое: у нас в стране новый министр образования, который поддерживает эту программу, и который, я думаю, будет осуществлять масштабные программы по повышению квалификации профессорского состава за рубежом. Это делается. И агентство не отвечает за всю реформу высшей школы. Мы делаем один шаг, он необходимый, но недостаточный.

И второе: в этой программе будут принимать участие преподаватели, которые поедут за рубеж повышать квалификацию. Это не просто возможно, эту работу мы уже начали с российскими университетами. Молодой профессор сможет поехать в рамках программы за рубеж и получить там, например, степень Мастера государственного управления или какую-то специализацию в области менеджмента учреждениями образования. То есть, это, безусловно, предполагается. Спасибо.

3. Зайцева:

Добрый день. Зайцева Зоя, компания КИАС, уже упомянутая ранее.

Д. Песков:

Это компания, которая наши российские университеты активно принижает в рейтингах.

З. Зайцева:

Спасибо большое. Хочу отметить, что наш рейтинг единственный, где вы найдете наибольшее количество российских университетов по сравнению с Шанхайским рейтингом или с рейтингом Times Education. Вопрос конкретно к представителю России. Упомянуто, что вы планируете привлекать большое количество студентов и прочее. Планируете ли вы, и если да, то, каким образом, работу с российскими университетами по этому направлению, чтобы сами вузы поддерживали и вдохновляли своих студентов на участие в программе?

И второй вопрос, наверное, к коллегам по панели — было бы интересно услышать ваше мнение. Два проекта, две инициативы в России возникли практически одновременно — это «Глобальное образование», проект России, и второй проект, это замечательное постановление от 7 мая о том, что к 2020 году пять российских университетов должны войти в топ-100 мировых рейтингов, без обозначения, какие именно, какими способами и на какие средства. На ваш взгляд, будет ли являться Россия вспомогательным элементом для российских университетов, которые действительно стремятся и в состоянии это сделать? Или скорее, это будет вызывать скептицизм и отторжение у российских вузов, а также стремление: вот мы сами, а вы сами? Спасибо.

Д. Песков:

Спасибо. Я отвечу на первый вопрос, а на второй попрошу ответить кого-то еще. Мы работаем с российскими университетами. Мы начали подписывать с рядом университетов соглашения, предусматривающие использование

программы «Глобальное образование» для подготовки прорывных команд, которые будут помогать этим вузам расти в рейтингах. У нас есть подписанные соглашения со всеми ведущими томскими вузами. Только что мы подписали соглашение с Академией народного хозяйства. Мы очень плотно работаем по подготовке такого соглашения с Государственным университетом управления. Кстати, руководители этого университета тоже участвуют в работе панели. То есть, эта работа, безусловно, идет. А если говорить вообще, про пять университетов из 100, то действительно возникает вопрос: что это за университеты, как их готовить? Выбрать пять и вложить все деньги в них, или выбрать 50 и посмотреть, кто выживет? Очень интересно, есть ли у кого-то из моих коллег рекомендации российскому правительству в этом отношении. Пожалуйста.

К. Коротов:

Может быть, рекомендации нужно дать не российскому правительству, а университетам?

В первую очередь нужно начать привлекать людей, нужно привлекать преподавателей, которые не являются выпускниками вашего же собственного университета. Дело в том, что большинство программ в мире в качестве основополагающей нормы закладывают, что выпускник программы PhD, докторант, который закончил этот вуз, не может в нем работать, по меньшей мере, 7—10 лет. То есть, если вашего выпускника не хотят брать другие учебные заведения, то, скорее всего, качество вашей докторантуры не самое высокое. Поэтому, пока мы не добьемся того, что у нас будет возможность и желание привлекать людей из других научных школ, пока мы не сможем своих выпускников программ аспирантуры или докторантуры устраивать в другие учебные заведения, мы вряд ли сможем попасть на высокие места в рейтинге.

Д. Песков:

У меня вопрос к вам, Константин. А вот если сейчас на выходе с этой секции ректор российского университета вас будет приглашать к себе, что вы ему скажете?

К. Коротов:

Я спрошу, кто еще работает в этой же области, кто занимается тем же научным вопросом, которым занимаюсь я, и, соответственно, интересно ли мне будет с ними работать, смогу ли я у них чему-то научиться, и сможем ли мы вместе создать, напечатать, сделать что-то интересное.

Д. Песков:

Мы проведем эксперимент: я думаю, что сейчас такое предложение к Вам поступит, а потом расскажем, что из этого вышло. Эдвард.

Э. Кроули:

Мне кажется, этот вопрос поднимает очень важную проблему. Я думаю, желание иметь пять университетов в сотне лучших вузов и желание выпускать студентов, готовых стать инноваторами и лидерами в своей индустрии, вероятно, несколько противоречат друг другу. Если вы готовите рейтинг по крайне специфическим параметрам, вроде QS, и даете мне, как ректору, свободу организовать работу в своем университете так, чтобы занять первые места по шкале QS или по шкале Times Higher Education, я точно знаю, как это сделать. Нужно полностью игнорировать нужды индустрии и оптимизировать список публикаций своих сотрудников, которые выпустят очень знающих ученых, но вовсе не тех всесторонне развитых специалистов, которых требует индустрия.

Поэтому, что касается стратегии Российской Федерации, я думаю, нам нужно быть очень осторожными, если мы хотим достичь обеих целей: и удовлетворить нужды экономики, и одновременно повысить рейтинги университетов по этим традиционным шкалам. Я бы предпочел создать

другую шкалу, учитывающую вклад выпускников в экономику, а уже затем оценить свои программы с этой точки зрения.

Д. Песков:

Эдвард, Вы сейчас делаете ужасную вещь: то, что Вы сейчас сказали, это плохо. Вы сейчас своим мировым авторитетом фактически оправдываете то, что говорят очень многие представители российских вузов, которые рассуждают именно в этой риторике и говорят, что рейтинги неправильные, а на самом деле у нас все хорошо. Это очень опасная позиция: здесь, как всегда, возникает вопрос о критериях. Мы вчера обсуждали результаты рейтинга инвестиционной привлекательности российских регионов по критериям Мирового банка. И там Москва на последнем месте. И конечно, представители Москвы сказали, ну, это просто неадекватные рейтинги. Мы не будем меняться, потому что рейтинги неадекватные. Здесь вопрос в том, что вы не можете применять одну и ту же шкалу к лидеру — а «СколТех», я уверен, будет абсолютным и безусловным лидером в системе высшего образования в России — и к той массе, которая не способна к адекватной оценке своей деятельности. Боюсь, Вас начнут цитировать. А после этого Вас позовут делать российский суверенный рейтинг мировых университетов. Это очень опасная дорожка.

Из зала:

Дмитрий, позвольте высказать замечание. Вслед предыдущему комментарию. Довольно странно, что вы отметили влияние работодателей и вклад в экономику, поскольку шкалу QS чаще всего критикуют именно за то, что мы учитываем мнение работодателей. Мнение работодателей составляет 10% рейтинга, тогда как рейтинги Шанхайского транспортного университета (Цзяотун) и Times Higher Education учитывают исключительно академические успехи и индекс цитируемости. При этом само научное сообщество говорит, что работодатели не являются покупателями их продукции. Вот почему ваши

оценки неверны: вы учитываете их, а не только нас, не только научное сообщество. Благодарю вас.

Д. Песков:

Давайте не будем уходить в дискуссию.

Н. Ионова:

А можно не вопрос задать, а сформулировать некое предложение. Компания EVRAZ plc, Ионова Наталья.

Первое: коллеги, подписываюсь под вашу программу, присылайте студентов, будем взаимодействовать. Но мы не высокотехнологичная компания. Мы — металлургия, руда и уголь. У нас индустриализация, и мне очень странно, что ваша презентация начинается с рассуждения о том, что нам нужны выпускники вузов для работы в муниципальных и государственных учреждениях. Я поддержу Ивана Нечаева в том, что нам нужны технари, которые обладают способностью созидать образ будущего, чтобы что-то менять.

Но у меня к вам, коллеги, и персонально к вам, Дмитрий, предложение подумать над следующей проблемой. Мы, как работодатели, реально уже давно готовим для себя людей, сами воспитываем и профессионалов, и лидеров. Вот в чем состоят основные сложности и основные вызовы, с которыми, как мне кажется, вы встретитесь сразу после того, как получите первый выпуск. Вы хотите получить людей, которые готовы, хотят и могут менять мир вокруг нас, не только применять знания, а и управлять всем меняющимся миром. Вы получите молодых людей с правильным представлением о том, чего они хотят, но без реального авторитета и без большого жизненного опыта. И эти люди должны будут руководить. И вопрос не только в управленческих навыках, а в авторитете и в способности вести за собой все изменения. В частности, когда в своей программе вы говорите про социальный лифт, я думаю, что будет достаточно большая сложность с тем, как удержать этих людей, и как этих людей срастить с нашей реальной

российской действительностью. Потому что, очень быстро воспитывая поколение лидеров, мы столкнулись с тем, что имеем людей незрелых, немного снобов, немного наблюдающих со стороны за происходящим, но готовых выносить суждения, давать оценки. А вести за собой, прикладывая все к реальной жизни и менять эту жизнь они не умеют.

Здесь уже был задан вопрос: что нужно сделать для того, чтобы каким-то образом «поженить» практику и теорию. Я тоже думаю, что нам нужно подумать о совмещении практики с теорией. Ответом на этот вопрос, возможно, будут некие циклы: учеба-работа, работа-учеба, и, наверное, совместные программы с работодателями. Потому что если мы своих молодых людей отправляем в шахту, где нужно руководить мужиками, которые видели, что такое смерть, которые понимают, что значит спасти своего товарища, которые знают, что такое кризис, устроенный нам в 1991 году, то наши молодые люди реально взрослеют через 3—4 месяца. А у некоторых опускаются руки, потому что они ничего с этим сделать не могут. И они понимают, что знания тут не помогут. Просто к тому, что вы предлагаете, а это суперидеи, я еще раз серьезно предлагаю поддержку со стороны ЕВРАЗ Групп в том, чтобы мы реализовывали это вместе с вами. Давайте думать о том, как мы будем готовить здоровых и зрелых людей.

Д. Песков:

Хорошо. Я услышал, и я абсолютно согласен. А вот Константин хочет ответить.

К. Коротов:

Если сейчас посмотреть на практику поступления на программу МВА, то, наверное, Зоя подскажет, что количество поступающих на очную программу МВА снижается, а количество поступающих на МВА для руководителей повышается. Это программа для более зрелых людей, которые продолжают работать, и при этом они модульно ездят и учатся. Наверное, это и есть ответ

будущему. Это практика, которая не совсем принята в США, там сейчас бизнес-школы набирают людей, вообще не требуя опыта работы. И, наверное, эти люди не смогут спуститься в шахту. А если мы говорим о 40-летнем человеке, у которого за плечами 15 лет опыта работы, то он, скорее всего, сможет и войти в шахту, и руководить мужиками.

Н. Ионова:

Коллеги, я очень коротко поясню, чуть конкретизирую задачу. Я считаю, что объединение учебы, теории и практики должно опираться на решение реальных задач бизнеса. А MBA для руководителей с определенным управленческим опытом — не совсем то, что я имею в виду.

Д. Песков:

Спасибо, давайте сейчас не будем открывать дискуссию, чтобы максимум вопросов было задано. Пожалуйста.

С. Лоусон:

Спасибо. Я тут скачу туда-сюда. Меня зовут Стюарт Лоусон, я из Ernst & Young. В течение 16 лет я работал в России банкиром, а с недавнего времени участвую здесь в образовательном процессе и преподаю в трех—четырёх здешних университетах.

Мне бы хотелось сделать замечание общего характера: я с восторгом слушаю обо всех новых инициативах и концепциях; чудесно, что подобные вещи разрабатывают сейчас в России, и очевидно, что это связано и с некоторыми другими приоритетами. Думаю, есть еще один крайне важный аспект, на котором следует сосредоточиться: это учебные планы, которые действуют сейчас в традиционных университетах. Ваши традиционные университеты всегда достигали блестящих научных результатов в определенных областях. Мне кажется, грядет разрыв между великолепным продуктом, который выходит из ваших традиционных университетов, и новыми ожиданиями,

возникающими во внешнем мире или в результате новых инициатив. Вот что нужно сделать: я бы рекомендовал крайне критично пересмотреть существующие учебные планы в традиционных университетах и постараться привести их в соответствие с новыми желаниями правительства и с новыми университетами.

Д. Песков:

Еще вопросы, коллеги, у нас осталось время, может быть, на два вопроса. Пожалуйста.

В. Соловьев:

Владимир Соловьев. Я главный редактор «Петербургского телетекста», выступаю как журналист. Вы знаете, я достаточно внимательно слушал дискуссию и пришел вдруг к совершенно неожиданному выводу: то, что вы сейчас предлагаете, это наша перспектива где-нибудь на 2030-2040 год. Но мы с вами должны еще дожить до этого года. Лидер — это все равно товар штучный. И, как бы там ни было, у нас не может быть миллиона руководителей, потому что любой руководитель должен кем-то руководить. У нас в стране президент один, и на предприятии директор один. Поэтому, естественно, существуют подчиненные, которые должны выполнять распоряжения. Особенно это заметно там, где идет подготовка людей творческих специальностей. Я не говорю о металлургии или об инженерных предприятиях, но у нас есть творческие структуры.

Д. Песков:

Если можно, покороче.

В. Соловьев:

Так вот, все, что вы сказали, не учитывает одну очень важную особенность — мудрость человека, которого мы выпускаем. Естественно, тогда у нас

образование становится услугой. Обычной услугой, хотя в принципе, оно услугой быть не должно, а мудрость должна быть, наверное, на первом месте.

Д. Песков:

Отлично, спасибо за вопрос. Мы не готовы покупать мудрость, я не знаю образовательных программ, кроме даосских, которые приводят к мудрости. Но, может быть, мы подумаем, и в следующий раз отправим людей в Китай, в Тибет на даосские программы. Я знаю, что некоторые крупные российские корпорации активно практикуют получение мудрости для своих сотрудников через некое приобщение к божественной благодати.

Давайте предпоследний вопрос господину Картеру.

К. Джонсон:

Картер Джонсон, директор американских советов по международному образованию. Мы сотрудничаем с правительством Казахстана по программе «Балачак», и с республикой Татарстан по аналогичной программе «Алгарыш». У меня два коротких вопроса.

Первое: правильно ли я понял, что список университетов, в которые участники могут подавать документы, будет меняться каждый год? Как часто меняется этот список?

И второй вопрос, из нашего опыта работы в Казахстане: что случится, если тысячи победителей не поступят в вузы? Эти деньги будут отложены на следующий год? Или что будет, если студенты не поступят?

Д. Песков:

Спасибо.

Первое. Я думаю, что список будет утвержден до 2015 года, и меняться будет не каждый год, а только после 2015 года. И этот список входит в компетенцию попечительского совета программы.

Что касается второго вопроса, то деньги перечисляются не студенту, они перечисляются университету в случае успешного поступления. Сейчас каждый год десятки тысяч человек из России поступают в мировые университеты. Например, только в вузы Австралии в прошлом году поступило полторы тысячи российских студентов. А это значит, что если из первой тысячи, к примеру, 200 человек не поступило, то мы просто предлагаем оплату поступившим, которые чуть ниже в списке. То есть, в любом случае, денег на программу сегодня гораздо меньше, чем желающих учиться в лучших мировых вузах.

Коллеги, давайте последний вопрос с правой трибуны.

Из зала:

Татьяна Зеленская, вице-мэр города Красноярск, профессор аэрокосмического университета. Я как раз хотела продолжить дискуссию с той точки зрения, что у нас сегодня существует потребность в технарях и в лидерах. Дело в том, что по опыту сотрудничества с нью-йоркским, ноттингемским, будапештским университетами и другими вузами, где обучаются наши студенты, по опыту выполнения совместных программ с аэрокосмическими предприятиями, мне кажется, что такие программы формируют другой характер и у инженера, и у менеджера. Вот почему в программах обучения очень важно учесть развитие самоменеджмента, который присутствует в американских университетах, а в наших, даже новых стандартах, не всегда используется. Потому что современному и креативному технарю, которых мы сейчас готовим в инновационных специальностях, очень нужен самоменеджмент. Именно тогда человек более гибок с точки зрения трудоустройства, креативности и признания себя в разных технических компаниях.

Спасибо

Д. Песков:

Да, безусловно, я согласен, мы работали с вашими студентами в игре во время красноярского экономического форума. Я могу сказать, что главное, чего им не хватало, с нашей точки зрения, это того, что называется культурой риска. Они совершенно не были готовы рисковать, они предпочитали получать быстрые дешевые компетенции, которые дают им гарантированную работу, но не длинные дорогие, которые позволяют делать карьеру и добиваться эффективного лидерства. Полностью согласен, учтем.

Коллеги, большое спасибо за участие в дискуссии. Я думаю, что мы активно продолжим.

Спасибо, и до свидания; до встречи в субботу.