

ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ

21—23 июня 2012 г.

Российский потенциал в действии

КРУГЛЫЙ СТОЛ

СКОЛЬКО СТОИТ УПРАВЛЕНЕЦ

23 июня 2012 г. — 10:00—11:15, СТАРБАР

Санкт-Петербург, Россия

2012 г.

Модератор:

Владислав Расковалов, Директор, СПб ГБУ «Ресурсный центр»; заместитель председателя комиссии по подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ

Выступающие:

Владимир Глухов, Проректор по организационной и экономической деятельности, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет

Бенедикт Халлер, Генеральный консул Федеративной Республики Германия в Санкт-Петербурге

Ичиро Кавабата, Генеральный консул Японии в Санкт-Петербурге

Михаил Осеевский, Заместитель Министра экономического развития Российской Федерации

Александр Ватагин, Исполнительный директор, ОАО «Климов»

Участники дискуссии:

Александр Ходачек, Директор Санкт-Петербургского филиала, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Яна Клементовичус, Директор, Высшая экономическая школа Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов

Владимир Маркин, Вице-президент, НП «Объединение энергетиков Северо-Запада России»

Терентий Мещеряков, Член Правительства Санкт-Петербурга, глава Администрации Фрунзенского района

Павел Розов, Директор лицея №126

Наталья Соловьева, Директор филиала в Санкт-Петербурге, MAN Truck and Bus LLC RUS

Анатолий Турчак, Президент, Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга

Дмитрий Волков, Советник проректора по направлениям геология и менеджмент, Санкт-Петербургский государственный университет

В. Расковалов:

Владислав Расковалов, заместитель председателя Комиссии по подготовке управленческих кадров в Санкт-Петербурге. Наша тема «Сколько стоит управленец».

Я начну наше ток-шоу нетрадиционно. Мы искали модератора для этого мероприятия и выбрали одного из управленцев, который назначил такую цену за участие, что я понял, что управленец очень дорого стоит. Тогда я принял решение, что сам буду вести это ток-шоу бесплатно. Я в Президентской программе подготовки управленческих кадров фактически с первого дня, 15 лет, знаю всех и вся.

Позвольте мне начать нашу встречу. Мы рассматриваем Президентскую программу за 15 лет. За это время подготовлено более 60 тысяч управленцев в Российской Федерации, в Санкт-Петербурге — около четырех тысяч. Всё это очень серьезные креативные люди. Мы посчитали, сколько стоит управленец, оценили эффективность программы. Один рубль, вложенный государством несколько лет назад, принес 150 рублей за счет реализации проекта. Владимиру Путину докладывали о немецком вкладе в президентскую программу во время его визита в Германию; говорили, что на один евро, затраченный налогоплательщиками Федеративной Республики Германия, они получили 15—20 евро от проектов, от контактов с Российской Федерацией.

Я думаю, что за 15 лет мы повысили стоимость не только самого управленческого состава, но и университетов, компаний, организаций, города, страны. Основные потребители наших программ — это предприятия, сегодня их представители принимают участие в нашем ток-шоу. Я представляю участников: Александр Ватагин, руководитель крупнейшего объединения «Завод имени Климова» и, кстати, один из крупнейших инвесторов промышленности, инвестировавший около пяти или шести миллиардов. Да, Александр Иванович? Больше уже! У него всё больше и больше, не угонишься за ним. Я представляю вам Галину Махакову, руководителя департамента Министерства экономического развития, которая, как государственный

заказчик, непосредственно отвечает в министерстве за реализацию нашей президентской программы. Я хочу представить господина Миягаву, министра Посольства Японии в России. Также я представляю Бенедикта Халлера, генерального консула Федеративной Республики Германия в Санкт-Петербурге. Михаил Осеевский, заместитель министра экономического развития, сейчас подойдет. Владимир Баркин со своей помощницей представляют на нашем ток-шоу Торгово-промышленную палату Франции. Выпускники нашей Программы, представители университетов, Терентий Мещеряков, член Правительства Санкт-Петербурга, глава администрации Фрунзенского района также будут участвовать в дискуссии.

Мне хочется сделать такую затравку: мы прекрасно знаем, что каждый мужчина должен посадить дерево, родить сына, построить дом. Управленец выбирает, какие и сколько деревьев посадить: фруктовое, или для озеленения, или липу, или еще какое-то. Родить сына, воспитать сына — для чего? Для того чтобы вместе построить дом, и не просто дом, а большой, социальный дом. Управленец — это тот человек, который берет на себя эти функции. Сколько он стоит? Давайте посмотрим на ход дискуссии, которая возникнет в нашем ток-шоу.

Я хочу предоставить слово Александру Ватагину. Это один из передовых участников президентской программы, он постоянно направляет к нам слушателей, у него на предприятии есть кадровый лифт для участников программы. Он сам расскажет, как они завоевывают рынок. Пожалуйста, Александр Иванович!

А. Ватагин:

У меня немного другой подход к оценке стоимости управленца. Каким образом мы оцениваем? Я хочу отметить, что тот, кто учит, заинтересован в выделении все большего количества денежных средств на обучение, а мы, потребители, заинтересованы в том, чтобы качество и квалификация специалистов после обучения соответствовали тем требованиям, которые предъявляют

предприятия. Мы учим достаточно много людей, более 50% всех сотрудников предприятия в течение года проходят то или иное обучение. С учетом того, что многие затраты нам компенсируют, для предприятия это стоит не очень дорого.

Какой результат мы получаем от обучения? По статистике, которую имеет наше предприятие, из управленцев, которые прошли обучение, в том числе, и в Ресурсном центре, и в других учебных заведениях, «выстреливает» 5—10%. Из 100% прошедших обучение реальный эффект, большую динамику роста мы видим у 5—10%. Это, казалось бы, очень небольшой процент. Я не знаю, есть ли такая статистика в учебных заведениях, как они оценивают. Мы считаем, что если эффект показывают 6% и более, то это уже очень результативно, и затраты, которые вложены в обучение всех 100%, окупаются. Понятно, что все, прошедшие обучение, получают дополнительные знания, их квалификация растет, но в основном они не переходят на другой уровень управленцев, они становятся чуть-чуть лучше. Процент тех, кто поднимается на следующую ступень, небольшой. Хотелось бы услышать, есть ли такая статистика у других предприятий, у ведомств, ведут ли такую статистику учебные заведения. Мы же имеем такие результаты.

Максимальный результат обучения достигается в том случае, если программа обучения строится на квалификационных требованиях, которые задает предприятие — потребитель услуг по обучению. Эффективность программы больше в том случае, когда она на 100% соответствует квалификационным требованиям, которые мы выдвигаем. Мы не получим ни 5%, ни 6% эффекта в том случае, если программа создается на принципах, непонятных для предприятия, если в ней записаны очень высокие цели, но в перечне навыков, которые приобретает обучаемый, нет того, что требуется нам.

Могу добавить, что, кроме вопросов обучения, для управленца очень важна его мотивация, то есть наличие и понимание карьерного роста. Задача руководителя, который направляет на обучение, в том, чтобы ориентировать людей учиться, показать перспективы этого обучения. Этого недостаточно,

потому что даже очень крупные предприятия и объединения не в состоянии обеспечить рост управленцев на 100%, если замыкаться только в рамках определенной структуры. Я считаю, что и учебные заведения, и программы, тем более президентская программа, должны предусматривать эту составляющую, чтобы, проходя обучение, люди понимали, куда они могут двигаться кроме того предприятия, с которого они пришли получать это дополнительное образование.

Оценить, какой эффект мы получаем на вложенный рубль, в денежном эквиваленте я не могу, но думаю, что если бы мы смогли вывести результаты по какой-то формуле, то они бы были выше и лучше, чем названные в предыдущем выступлении. Эффект отличается на порядок — может быть, даже на несколько порядков, то есть на каждый рубль нужно приписывать один—два нуля.

В. Расковалов:

Спасибо, Александр Иванович. Вы обнадежили нас, что есть перспектива, что Правительство поддержит нашу дальнейшую программу.

Мы послушали предприятие, и я хочу передать слово дальше. Профессор Глухов, к сожалению, задержался в Африке. Он постоянный член конкурсной комиссии, проректор Политехнического университета. Если он появится, я бы попросил его выступить.

В Великобритании есть Кембридж, а у нас «Каналбридж» — ФИНЭК, и «Невабридж» — СПбГУ. Здесь сидят два профессора, представители этих петербургских вузов. Дмитрий Волков — один из старейших участников президентской программы, доктор экономических наук, профессор СПбГУ. Дайте, пожалуйста, ему микрофон.

Д. Волков:

Уважаемые коллеги! Заявлена тема «Сколько стоит управленец». Я бы говорил не о стоимости, а о ценности, насколько ценен управленец. Считаю,

что этот вопрос должен рассматриваться с разных точек зрения: и с точки зрения вузов, и с точки зрения компаний, и с точки зрения самих управленцев.

Первый момент. Я абсолютно согласен с господином Ватагиным, что только та программа может быть эффективной, которая нацелена на интересы и компетенции, выдвигаемые заказчиком. Очень часто заказчик не может сформулировать эти компетенции. Мы начинаем корпоративные программы с определения результатов обучения, с выявления того, что должно быть в сухом остатке после окончания этой программы. Исходя из этого анализа мы выстраиваем образовательную программу.

Второй момент. Я всегда говорю, что хорошее образование стоит дорого. В нынешних условиях, когда вузы, образовательные учреждения должны изменить свою роль, они кардинально должны поменять и свой подход к осуществлению образовательных программ. Мы живем в век Интернета, мы общаемся с поколением Y, а не поколением X. Преподаватель в аудитории перестал быть единственным экспертом в своей области, существует масса литературы, поэтому главная задача образовательного учреждения при подготовке программ для корпоративных заказчиков и их реализации — создание спектра возможностей.

В. Расковалов:

Спасибо, Дмитрий Леонидович.

Д. Волков:

Программа будет тем лучше, чем больше возможностей создаст образовательное учреждение: это и зарубежные стажировки, это и проекты на базе компаний, это и приглашение иностранных специалистов для чтения курсов, это зарубежные модули, которые могут проходить в ведущих зарубежных школах бизнеса. Все это стоит достаточно дорого. Я уже говорил по поводу...

В. Расковалов:

Да, Дмитрий Леонидович! Правительство провозгласило лозунг необходимости привлечения ведущих зарубежных экспертов в учебный процесс. Сметную стоимость, видимо, нужно пересмотреть. Представитель департамента находится здесь: может быть, мы сделаем такую заявку?

Д. Волков:

Мы обязательно сделаем заявку. В Высшей школе менеджмента Петербургского университета 65 штатных преподавателей, ежегодно для реализации наших программ мы привлекаем более 45 иностранных преподавателей.

В. Расковалов:

Спасибо. Опыт есть, мы его изучим.

Яна Язеповна, может, добавьте что-нибудь? У Вас очень хорошее направление сотрудничества с Францией и с другими странами.

Я. Клементовичус:

С удовольствием, хотя коллега снял несколько слов с языка, если можно так сказать. Мы сегодня переживаем новый качественный переход в образовании и чувствуем, что формируются и проявляются совершенно новые потребности со стороны наших заказчиков — бизнеса прежде всего, но и государства тоже, потому что на программы обучения приходят представители государственных служб. Очень приятно, что идет, сохраняется взаимодействие государственных служащих, бизнеса и самих вузов.

Хочу обратить внимание на другой аспект. До недавнего времени мы, строя образовательные программы, ориентировали подготовку наших специалистов больше на то, чтобы они научились действовать в условиях неопределенности, потому что наша экономика, наша среда отличались очень высокой степенью неопределенности, и многие процессы находились в стадии

формирования. Сегодня процесс закрепился, видны определенные перспективы. Тематика сегодняшнего Форума — это лидерство, это стремление к новым качественным уровням. Мы можем прописать этапы развития, так называемые дорожные карты. Сегодня, говоря о подготовке и ценности новых специалистов, мы должны изменить подходы к построению программы, чтобы управленцы, топ-менеджеры прежде всего, стали лидерами эпохи. Да, участие зарубежных специалистов тоже нужно.

В. Расковалов:

Абсолютно правильно. Яна Язеповна, скажите, пожалуйста: может быть, такая малая стоимость обучения по президентской программе накладна для университета? Может бы, программу пора закрыть?

Я. Клементовичус:

Ни в коем случае! Наоборот, необходимо более качественно подходить к разработке каждой отдельной программы.

В. Расковалов:

Все-таки это уже бренд — президентская программа?

Я. Клементовичус:

Могут быть еще и корпоративные форматы. Мы, например, открываем в этом году программу совместно с ОАО «Компания Усть-Луга» в формате президентской программы. Это очень интересный подход.

В. Расковалов:

Все слушайте, куда надо идти учиться.

Я. Клементовичус:

И есть конкретный запрос от бизнеса. Вы знаете, какие задачи стоят перед «Компанией Усть-Луга»...

В. Расковалов:

Спасибо. Яна Язеповна, я думаю, что мы проведем на эту тему отдельный круглый стол.

Мы послушали представителей университетов. Высшая школа экономики, филиал в Санкт-Петербурге, блестяще вошла в программу в этом году. Здесь находится Александр Ходачек. Я был на защите выпускных работ в этом вузе. Они меня восхитили: первый год участия в программе, а работы такого уровня. Директор детского сада делает программу по воспитанию детей дошкольного возраста. Это наше будущее, то, с чего можно начинать. Благодаря таким программам люди будут мотивированы на обучение и в школе, и в университете, последовательно реализуя принцип «образование через всю жизнь».

За 15 лет образовательная часть программы у нас сформирована, после образования в учебных заведениях мы отправляем участников на стажировку. Лидером по приему наших топ-менеджеров для зарубежной стажировки является Германия. Тысячи обучающихся уже прошли стажировку там, есть очень много результатов совместных предприятий, в последнее время немецкие топ-менеджеры приезжают на стажировку к нам.

Хочу предоставить слово генеральному консулу Федеративной Республики Германия в Санкт-Петербурге Бенедикту Халлеру.

Б. Халлер:

Господа, для меня большая честь присутствовать здесь и делиться опытом Германии в этой области. Меня попросили рассказать о том, как функционирует немецкая управленческая культура и что лежит в основе ее успеха. Поэтому я бы хотел немного переформулировать вопрос, служащий темой круглого стола: не «Сколько стоит управленец?», а «Как инвестировать

в успешных управленцев?». Я намерен коснуться «мягких» факторов, обуславливающих управленческую культуру. Я считаю, что ваша президентская программа подготовки управленческих кадров весьма успешна. Германия рада участвовать в ней. Это часть постоянного плодотворного диалога между нашими странами. На протяжении долгих лет Германия инвестирует в Санкт-Петербург и в Россию в целом. Наши компании заняли прочные позиции на российском рынке. Их цель – не быстрый заработок, а долгосрочная деятельность в России. Кризис доказал устойчивость наших компаний и серьезность их намерений.

Я хочу рассказать о той части нашего опыта в области инвестирования, которая касается взаимосвязи рабочих и менеджмента – иными словами, отношений между «синими воротничками» и «белыми воротничками». Я хочу осветить именно опыт, накопленный в Германии, так как он сыграл ключевую роль в успехе немецких компаний, в особенности предприятий малого и среднего бизнеса. В Южной Германии малое и среднее предпринимательство очень развито. Успех работающих там компаний связан с качественным профессиональным обучением как работников, так и управленцев.

Когда я приезжаю в Россию и наблюдаю за деятельностью различных компаний — к примеру, немецких, то понимаю, что в российской образовательной системе есть очевидный пробел. Это пробел в области профессионального обучения. В России сложились прочная система школьного образования и великолепная система высшего образования: университеты воспитывают нобелевских лауреатов и обеспечивают кадрами сферу высоких технологий. Слабым местом по-прежнему остается обучение рабочих и менеджеров среднего звена. С моей точки зрения, именно в эту сферу России следует направлять инвестиции. Современный производственный процесс требует глубокого и всестороннего знания технологии.

В Германии этим знанием обладают все участники производственного процесса. Мы называем такой подход *duale Ausbildung* – двойное

образование». Человек получает общее и техническое образование одновременно, в возрасте от 15 до 20 лет, когда мозг наиболее восприимчив к новой информации и когда мы хорошо усваиваем упомянутые мной «мягкие» факторы. Это также означает, что уже в этом возрасте к человеку приходит глубокое понимание технологий.

Рабочие привыкают проявлять гибкость и инициативность, приспосабливаться к инновациям. Привычка к инновациям возникает уже в начале жизненного пути. Она возникает в результате не только теоретического обучения, но и практической деятельности на рабочем месте. В результате сотрудники отождествляют себя не только с компанией, в которой они работают, но и с продукцией, которую они выпускают. Они стараются улучшить выпускаемую продукцию, потому что привязаны к ней. Это помогает компании добиться успеха.

Если говорить об управленцах, наблюдается следующее: менеджеры с наибольшими достижениями в бизнесе обладают опытом работы на производстве и имеют одновременно техническое и управленческое образование. Конечно, курсы менеджмента, предлагаемые специальными учебными заведениями, необходимы и будут необходимы в дальнейшем. Это не вызывает сомнений. Но мне кажется, что причиной высокой эффективности малых и средних предприятий в Германии является именно глубокое знание менеджерами производственного процесса. Я полагаю, что это один из «мягких» факторов, обусловивших складывание немецкой управленческой культуры. Опыт Германии может перениматься и другими странами. Спасибо.

В. Расковалов:

Vielen Dank, Господин Халлер.

Мы провели с Германией несколько проектов. Первый совместный проект, в котором я участвовал, это вывод войск из Восточной Германии. Немецкая сторона осуществила блестящий вклад в создание центров переподготовки военных на гражданские специальности. Несколько лет назад мы реализовали

российско-германский проект адаптации системы профобразования для субъектов малого бизнеса. Дуальная система, о которой говорил господин генеральный консул, разработана методологически, мы можем внедрять ее в наших учебных заведениях и на производствах.

Вторым партнером по количеству приема обучающихся по программе на зарубежные стажировки является Япония. Нам приятно, что здесь, наряду с министром посольства, присутствует генеральный консул Японии господин Кавабата.

Хочу предоставить слово министру посольства Японии господину Миягаве.

М. Миягава:

Спасибо, господин Расковалов. Доброе утро, дамы и господа. Прежде всего я хотел бы искренне поздравить вас с 15-летним юбилеем Президентской программы подготовки управленческих кадров. Хочу поблагодарить наших коллег из России и из других стран за приложенные ими усилия.

Начну со своих выводов, которые я сделал, отвечая на некоторые вопросы, задававшиеся сегодня. Я твердо уверен, что Президентскую программу необходимо реализовывать и после 2015 года. Я использую выделенные мне пять минут, чтобы обосновать этот тезис и высказать свои предложения по дальнейшему развитию программы.

Япония и Россия успешно сотрудничали в реализации Президентской программы подготовки управленческих кадров с момента ее запуска в 1997 году — через Японские центры. Японский центр — это организация, основанная в 1994 году для поддержки экономического сотрудничества между Россией и Японией. В первом ряду сидит господин Кавабата, генеральный консул Японии в Санкт-Петербурге. В прошлом он возглавлял Министерство иностранных дел Японии, отвечая за реализацию этой крайне важной программы и за сотрудничество в ее рамках. Продолжение этого сотрудничества доказывает, что мы придаем программе большое значение. Приведу некоторые цифры. В видеоролике представлены данные за 15 лет.

Около 55 тысяч человек посетили лекции, организованные Японским центром. Более 4100 российских менеджеров обучались на курсах в Японии, причем большинство из них, 2178 человек, — в рамках Президентской программы.

Теперь я хотел бы вспомнить, как с самого начала реализовывалась эта программа, основанная еще Президентом Ельциным. Важность Программы обуславливалась переходом России к рыночной экономике. В то время мы организовали серию учебных курсов для управленцев. С течением времени мы поняли, что нужно принимать во внимание новые потребности, возникающие у российских слушателей, и иметь возможность удовлетворить эти потребности.

Поэтому к курсам менеджмента прибавились курсы, посвященные другим темам — таким, как обеспечение жильем, строительство, здравоохранение и социальная помощь, туризм и так далее. Вскоре нашим приоритетом, вместо помощи России в переходе к рыночной экономике, стало расширение возможностей в сфере бизнеса.

Экономики Японии и России являются комплементарными. Одна из главных потребностей России — модернизация экономики. Россия стремится диверсифицировать свою сырьевую и энергетическую экономику, чтобы превратить ее в инновационную промышленную экономику. Японии не хватает энергетических ресурсов, поэтому промышленные инновации приобрели для нее первостепенную важность. Обе страны могут взаимовыгодно сотрудничать, совместно осуществляя модернизацию российской экономики путем совместной разработки высокотехнологичных медицинских услуг, энергосберегающих технологий и так далее. Президентская программа — мощный инструмент подобного взаимовыгодного сотрудничества между нашими странами. Она позволила подготовить профессиональных, высококвалифицированных управленцев в различных областях.

В заключение выскажу свои предложения по дальнейшему участию Японского центра в Президентской программе. Во-первых, необходима решительность. Япония полна решимости способствовать дальнейшей реализации

Президентской программы; уверен, что Россия тоже. Во-вторых, необходима правильная расстановка приоритетов, соответствующая нынешним потребностям. Япония определила четыре приоритетных направления участия Японского центра в Президентской программе. Это поддержка предприятий малого и среднего бизнеса; развитие энергосберегающих и природоохранных технологий; разработки в области медицинского оборудования и фармацевтики; стимулирование межрегиональных экономических связей. Лучшие рекомендации нам могут дать, конечно, участники Программы, а также те, кто посещал Японию. Я закончу свое выступление пожеланием успехов Программе после 2015 года. Спасибо за внимание. Спасибо вам.

В. Расковалов:

Большое спасибо, господин Миягава.

Японский вклад — это серьезное пополнение опыта для президентской программы. Мы недавно вернулись из Японии. После Фукусимы, после такой трагедии, основные жизненно важные объекты восстановлены за год на 100%. Транспорт, инфраструктура, энергообеспечение, заводы начали работать. Мы смотрели на отношение людей, топ-менеджеров, простого народа. Тут есть чему учиться.

Французы также принимают участие в президентской программе. Владимира Владимировича, руководителя приема стажеров через Торгово-промышленную палату Парижа, я уже представлял. Финляндия, Норвегия и еще 12 стран также являются нашими партнерами. В конце октября состоится большая конференция «15-летие Президентской программы». Думаю, там мы более детально обсудим все вопросы, международное сотрудничество в том числе.

Господин Миягава сказал, что программа началась с Ельцина. Мне бы хотелось вспомнить основных руководителей президентской программы. Это Ясин, Христенко, Свиначенко, Шаронов, Лушников. Николай Горелов отвечал

за программу в Санкт-Петербурге, ФИНЭК начинал эту программу, это было великолепное начало. Вице-губернатор Ветлугин вел часть программы. Вице-губернатор Михаил Осеевский вел программу восемь лет, основную ее часть. Я был заместителем у него в двух функциях — заместителем заведующего кафедрой и заместителем председателя комиссии. Вы знаете, что заместителю нужно готовить очень много документов для руководителя, этому только скажешь дату, время, место — и через четыре часа все готово.

Хочу предоставить слово лауреату премии Правительства Российской Федерации в области образования Михаилу Осеевскому, бывшему руководителю нашего проекта.

М. Осеевский:

Я думаю, что нужно вернуть нашу дискуссию в русло, ближе к теме. Необходимо поговорить про знания, про их стоимость, про то, кто должен за них платить. Эта дискуссия снова вернулась. Новый министр, который здесь сидит, — большой эксперт в среднем образовании, но мы поговорим про высшее образование. Новый министр образования сказал, что нужно сокращать количество бюджетных мест. В этом смысле он, видимо, является сторонником либеральной модели. Эта дискуссия будет продолжаться долго, потому что с деньгами, может быть, станет хуже, и мы снова начнем думать, что можно сокращать. В Европе сейчас идет бюджетная консолидация: все работают над сокращением расходов, для того чтобы покрыть часть долгов. Проблема расходов государства всегда будет нас волновать.

Знания имеют свою стоимость. Это нематериальный актив: когда человек получает дополнительные знания, его стоимость, стоимость его нематериального актива, несомненно, повышается. Президентскую программу нужно обсуждать с этой точки зрения. Кто заинтересован в дополнительной стоимости? Сам носитель знаний, сам человек (его стоимость на рынке повышается); заинтересована компания, частная или государственная, в которой он работает, потому что эта дополнительная стоимость, этот

нематериальный актив позволит и ей повысить свою эффективность, свою компетенцию, конкурентоспособность и стать более прибыльной и рентабельной. Государство тоже заинтересовано, потому что повышается его конкурентоспособность в целом: оно становится способным производить более наукоемкие продукты, с более высокой долей добавочной стоимости. Исходя из этой модели, мне кажется, что платить за обучение должны все три субъекта: сам человек, государство и компания. Это модель государственно-частного партнерства, она существует в разных видах.

В финансировании президентской программы, как правило, участвуют две стороны: государство как основной носитель расходов и компания. Слушатели президентской программы оплачивают участие в редких случаях — если компания не в состоянии или не хочет профинансировать обучение. Думаю, мы должны двигаться в сторону понимания необходимости обязательного софинансирования со стороны самого участника программы. Это справедливо, потому что он повышает свою стоимость, но, самое главное, это повысит ответственность обучающегося и эффективность получения знаний. Мы не всегда можем быть удовлетворены тем, как слушатели президентской программы ходят на лекции, насколько они активны в своих дипломных работах. Такой шаг на первом этапе приведет к снижению конкурса, может быть, даже к снижению набора, но он может повысить качество, поскольку привлечет тех, кто понимает, зачем им нужны эти дополнительные знания, зачем им нужна такая дополнительная стоимость. Высвободившиеся деньги нужно направить на цели развития программы, чтобы сделать ее более содержательной, увеличить возможность прохождения зарубежной стажировки. Речь не идет о том, что надо сократить масштабы государственной поддержки, но необходимо ее переформатировать, повысив эффективность.

Галина Чулуевна будет выступать как основной носитель идеологии, человек, который отвечает в Министерстве экономического развития за эту программу. Мне кажется, необходимо поговорить на эту тему. Спасибо.

В. Расковалов:

Большое спасибо, Михаил Эдуардович. Вы уже практически передали слово Галине Чулуевне. У меня есть обращение к Галине Чулуевне: давайте сохраним Михаила Эдуардовича в федеральной комиссии.

Галина Чулуевна — руководитель Департамента экономического и социального развития Минэкономразвития, который отвечает за нашу программу. Она очень хорошо знает суть программы, несколько раз участвовала в международных совещаниях, в российско-германском комитете по приему на стажировку, курирует организацию российско-германских отношений в области подготовки кадров. Галина Чулуевна полностью в курсе развития событий президентской программы. Галина Чулуевна, пожалуйста!

Г. Махакова:

Спасибо. Уважаемые дамы и господа! Я хочу сказать, что сегодня Президентская программа подготовки управленческих кадров — это один из драйверов российской экономики. Это абсолютная правда. Хочу назвать несколько цифр, которые охарактеризуют программу сегодня. Программа подготовила около 100 тысяч управленцев за 15 лет своего существования, в прошлом году мы подготовили восемь тысяч, в этом году девять тысяч человек обучается при государственной поддержке в рамках Программы подготовки управленческих кадров.

Программа за эти годы стала более дорогой. Два—три года назад на нее затрачивалось всего полмиллиарда рублей, в этом году программа стоит два с половиной миллиарда рублей. Это, конечно, очень мало, если сравнить с размером средств, которые выделяют на подобные программы другие государства, но для нас это очень большой прогресс. С прошлого года мы направляем на зарубежные стажировки около тысячи управленцев только за счет федерального бюджета.

За эти годы программа получила очень большое стимулирование, материальное и моральное. Мы приобрели и укрепили связи с зарубежными партнерами. Сегодня мы имеем возможность покупать за собственные средства целевые проектные стажировки. Мы направляем обучающихся на стажировки по инновациям, которые стоят для нас очень дорого, примерно 30 тысяч долларов. Мы когда-то не могли представить, что сможем это делать, но это уже случилось.

Сегодня программа очень гибко подходит к направлению подготовки управленцев. Кризис 2008 года, о котором много говорят в рамках Экономического форума, позволил нам — вернее, заставил нас — провести перезагрузку программы. Мы были вынуждены пойти на такие меры. Нам казалось, что это плохо, но оказалось, что это не совсем плохо. Мы ввели короткие программы по 120 часов и стали готовить менеджеров по тем специальностям, которые срочно нужны экономике. В первую очередь это субъекты малого и среднего предпринимательства, это инновации, это сити-менеджеры, это ЖКХ и так далее.

Программа очень гибко подстраивается под направления подготовки кадров, которых требует российская экономика в рамках своей модернизации. Это IT-технологии: на них очень большой спрос в рамках нашей программы, очень хорошие зарубежные стажировки. Это эффективность: мы проводим обучение по энергоэффективности и организовываем зарубежные стажировки в Японии, которая из всех наших стран-партнеров дольше всего реализует энергоэффективные программы и проекты. Мы очень активно работаем с Японией, с Германией и с другими партнерами.

Вопросы вступления России в ВТО сегодня очень актуальны. Мы начали готовить преподавателей, которые в вузах будут обучать специалистов по ВТО. Это направление будет расширяться. Это очень актуально еще и потому, что у нас создано единое экономическое пространство, меняются компетенции, меняются возможности, требования к управленцам, площадка

работы управленцев нашей программы расширяется. Это крайне актуально для управленцев, которые обучаются по нашей программе.

С прошлого года в стране реализуется Региональная программа модернизации здравоохранения и образования. Наша программа не осталась в стороне: мы начали готовить госслужащих. Мы никогда не готовили госслужащих, а с прошлого года было подготовлено три тысячи, на сегодняшний день — уже четыре тысячи: это и госслужащие, и директора школ, и их заместители, и главные врачи больниц, и их заместители. Это подготовка специалистов под модернизацию социальной сферы, сферы образования и здравоохранения.

Мы хотим работать и работаем над дальнейшим развитием программы. В каких направлениях мы работаем? Сегодня господин Ватагин сказал, что образовательные программы должны соответствовать той компетенции, тем требованиям, которые должен приобрести управленец, подготовленный для конкретного предприятия. Это правда. Вы, наверно, в курсе, что в своих предвыборных статьях Президент Российской Федерации Владимир Путин говорил, что мы безнадежно отстали по подготовке профессиональных стандартов. У нас есть поручение, очень активно работают Министерство здравоохранения, Министерство образования, наше министерство, Министерство промышленности и торговли. В сжатые сроки с участием работодателей должны быть разработаны профессиональные стандарты. Все предприятия могут активно участвовать в этой работе. Образовательные программы будут готовиться на основе этих новых профессиональных стандартов, новых рамок компетенции. Мы должны готовить тех управленцев, которые востребованы для конкретных работодателей, уже на основе этих образовательных программ.

В этих статьях было сказано и о том, что мы должны провести перезагрузку деятельности образовательных учреждений. Это крайне важно для нашей программы. Президент сказал, что должен быть проведен аудит образовательных программ, которые преподаются в образовательных

учреждениях. В нашей программе работают 102 образовательных учреждения. На момент моего вступления в должность их было гораздо больше. Наш экспертный совет проводит работу, и, думаю, вузы об этом хорошо знают. Мы будем активно двигаться в этом направлении, потому что формат нашей программы не позволяет нам преподавать что-то, что уже не востребовано. К нам приходит бизнес, который уже имеет экономические навыки; у него повышенные требования, поэтому мы эту работу проводим и будем активно проводить.

Следующий вопрос, волнующий нас и выпускников программы, это постпрограммная работа. Мы поднимали этот вопрос в марте на заседании правительственной комиссии и получили поручение выявить те проекты, разработанные в рамках обучения по нашей программе, которые после зарубежных стажировок получили высокие оценки. Мы будем проводить работу по поддержке и сопровождению этих программ, выделять средства из субсидий, направляемых на поддержку субъектов малого и среднего предпринимательства. Мы эту работу только начинаем, рассматриваются разные форматы. Это должно быть государственно-частное партнерство. Качество этих проектов должно быть очень высоким, чтобы на поддержку реализации этих проектов было направлено соответствующее финансирование. Будут создаваться банки проектов, лучшие проекты можно будет тиражировать, заимствовать. Мы полагаем, что это будет драйвировать экономику.

Следующий вопрос, который мы уже начали решать в рамках нашей социальной программы, — это тестирование участников нашей программы для рекомендаций в кадровые резервы всех уровней. Рекомендации будут сопровождаться определенными результатами тестов. Эта работа начата с управленцами в сфере образования и здравоохранения. Мы уже начали формировать такие списки, мы будем предлагать кандидатуры в кадровые резервы предприятий, организаций или учреждений, затем в кадровый резерв

муниципального уровня, органов исполнительной власти субъектов и, наконец, прошу обратить внимание, в Федеральный кадровый резерв.

Мы сегодня активно работаем. Я очень рада услышать пожелания, уже почерпнула несколько моментов. Программа будет развиваться. Хочу сказать для вузов, что норматив финансирования в этом году будет выше.

Управленец сегодня стоит очень дорого — в зависимости от того уровня, на котором он может реализовать свои компетенции. Рынок труда сегодня крайне чувствителен к управленцам, идет очень жесткий отбор, конкуренция крайне высокая, но это того стоит.

В. Расковалов:

Спасибо, Галина Чулуевна. Есть ли у нас сомнения?

Из зала:

Вопрос можно?

В. Расковалов:

Да, подождите, у нас ток-шоу, а не круглый стол. Высказывались сомнения, будет ли эта программа продолжаться или нет, но Галина Чулуевна как представитель министерства четко сказала, что программа будет жить. Я думаю, что по этому случаю можно задать вопрос. Пожалуйста.

Из зала:

Здравствуйте! Я являюсь собственником крупного медицинского холдинга, в который входит и образовательная система, отраслевой институт последипломного образования. Сделаю маленькую преамбулу, чтобы была понятна суть вопроса. В 2000 году у меня была серьезная необходимость в управленцах, в компании был переходный период. Я нанял управленца, одного из топ-менеджеров компании «ТРИЭН». Он чуть не развалил компанию, не смог работать в наших условиях. К обоюдному удовольствию

мне пришлось его уволить. Сейчас он является в Америке владельцем хорошей медицинской структуры, там он это смог возглавлять.

Вопрос к уважаемым руководителям образовательных структур: дорогие мои, как вы думаете, управленец, который не умеет работать с разрешительно-запретительной системой, может быть полноценным управленцем? Если вы понимаете, что не умеете этому учить, то каким образом нужно взаимодействовать с компаниями, чтобы не обучать управленцев, а выращивать их? Это мое точечное замечание вам.

В. Расковалов:

Хорошо. Я думаю, мы это воспримем как замечание. Яна Язеповна хочет что-то ответить, да? Давайте, только две секунды, пожалуйста.

Я. Клементовичус:

Я повторю то, что сказала вначале. Есть как минимум две модели подготовки специалиста, который работает в определенных условиях по процессам. Это обучение, которое дают западные университеты. Я училась во Франции, получила блестящее образование, но я училась и в России. Мне кажется, президентская программа позволяет человеку, если он серьезно относится к своей подготовке, научиться работать в неопределенности, как Вы говорите, в нашей российской запретительной системе.

В. Расковалов:

Все правильно, Яна, этого товарища надо было направить учиться по президентской программе.

М. Осеевский:

Вопрос хороший, потому что те профессиональные знания, которые мы получаем в университетах в рамках президентской программы, практически не касаются вопросов взаимоотношений с государством во всех их проявлениях,

формальных и неформальных. Эти знания, как мне представляется, нарабатываются эмпирическим путем. И не надо идти по пути попыток обучения им. Мы с Ходачком полчаса назад смотрели таблицу административных барьеров. Нужно бороться не за то, чтобы мы, как менеджеры, или те, кто придет на смену нам, знали, как эти проблемы решать, а чтобы этих барьеров становилось все меньше и меньше.

Дорожные карты АСИ, о которых много говорилось на Форуме, как раз направлены на то, чтобы нам серьезно продвинуться. Россия находится на 120-м месте по удобству ведения бизнеса, поставлена амбициозная задача стать 20-ми. Для этого нужно очень сильно напрячься. Нужно принять много структурных решений, от многих вещей нужно просто отказаться, нужно быть готовыми перейти от государственного регулирования, государственного контроля к институтам самоуправления и общественного надзора и контроля в разных сферах, в первую очередь в строительстве. Сейчас активно обсуждается идея ухода от необходимости прохождения аудита со стороны государства при строительстве, передачи этого отдельным инженерам или компаниям, что должно существенно упростить и ускорить процедуры строительства. Ваш пример хороший, «ТРИЭН» — хорошая компания, но неопытному человеку, конечно, очень сложно погрузиться в мир наших подводных, надводных, космических и всех прочих течений.

В. Расковалов:

Спасибо, Михаил Эдуардович. Мы говорили сегодня и об организаторах, о принимающих на стажировку, но мы забыли о самих участниках программы, которые уже прошли обучение. Представители участников программы присутствуют здесь, они поделятся своим успехом. Предоставлю слово Наталье Соловьевой, директору филиала MAN Truck and Bus RUS в Санкт-Петербурге.

Н. Соловьева:

Спасибо! Здравствуйте, уважаемые дамы и господа. Я являюсь директором «MAN-центра Северо-Запад» крупнейшего концерна MAN. На своем примере я могла бы рассказать, как комбинировать европейский и российский опыт обучения: я имею и тот и другой. Концерн MAN открыл академию в Европе, я училась там. Мне повезло, что я в последний момент поступила на президентскую программу в прошлом году.

Я полностью согласна с Михаилом Эдуардовичем, поскольку пришло такое время, когда пора поговорить об изменении системы. Любой студент любого вуза должен понимать, что в него инвестируют не только государство, не только предприятие, но еще и он сам. В нашей компании с каждым сотрудником заключаются контракты, мы понимаем, что компания в нас инвестирует. То же самое происходило, когда я поступала на президентскую программу, потому что проект, который я выдвигала на эту программу, был нужен нашему предприятию. Этот опыт и востребованность управленцев и говорят о том, что нет универсального пути, но пора менять структуру образования и подходы к этому.

Президентская программа позволила мне протестировать, что было возможно, в том числе и дистанционное образование. Поскольку компания MAN десантировала меня из Санкт-Петербурга в Москву, я не успела здесь доучиться. Дистанционное обучение позволило мне оперативно реагировать на программы, сдавать и изучать необходимые предметы. Это очень подходит для мобильных менеджеров, для тех, кто работает в таком экстремальном режиме, как в нашей компании.

Безусловно, обучение стоит дорого, это нужно понять всем, но незнание стоит еще дороже. Если говорить об управленце и о тех планах, которые стоят перед нашей страной, то, на мой взгляд, именно сейчас — то время, когда и президентская программа, и предприятия, объединившись, могут говорить о корпоративных программах, о востребованности специальных наук, уходить от той стандартизации, которая присутствовала в нашей стране в системе образования многие годы.

Я поздравляю программу с 15-летием и желаю, чтобы с 16-го года она была уже в модернизированном виде, приносила еще больше пользы не только нам, студентам, успешно закончившим эту программу, но и нашему государству.

В. Расковалов:

Спасибо. После Ваших призывов Галина Чулуевна не даст нам покоя, скажет: давайте модернизировать.

Экономический форум проходит под знаком энергоэффективности. У нас присутствует доктор экономических наук, выпускник президентской программы Владимир Маркин, вице-президент энергоэффективных компаний и холдинга. У него много должностей, сейчас он очень много работает и на международном, и на всероссийском уровне. Расскажите, пожалуйста, что дала Вам программа и сколько это стоит.

В. Маркин:

Добрый день. Спасибо за возможность выступить.

По протоколу заявлена тема «Успех от первого лица». Трудно говорить от первого лица, что такое успех, потому что успех — это оценка не личная, а сторонняя: это оценка, безусловно, объективная. Что считать успехом? Нашему бизнесу уже почти 20 лет, но это еще не тот предел, который можно назвать успехом на рынке, хотя 20 лет на нашем рынке — это такое сложное роуд-шоу, которое нужно пройти. Мы уже десять лет имеем более тысячи рабочих мест только в Санкт-Петербурге и области: это успех, наверное; это та польза, которую мы приносим государству. У нас есть еще филиалы в Москве, Челябинске, мы осваиваем Уральский регион. Мы сотрудничаем с организациями, тратим время, средства, деньги, уже 18—20 лет нас всеми силами поддерживает Союз энергетиков Северо-Запада.

На этой неделе к нам бесплатно приезжают на стажировку по президентской программе представители из Германии и Японии. Настоящим успехом

является то, что мы сегодня имплантированы и востребованы, что наша деятельность интересна на разных уровнях: промышленным предприятиям, которым мы делаем свои проекты, администрации, ЖКХ и региональным органам. Мне очень понравился вопрос, который был задан по поводу сегодняшней подготовки специалистов. Мой личный успех — в том, что я вчера с удовольствием отчитал в ФИНЭКе четыре часа о том, о чем сейчас всплыл вопрос. Я там рассказывал, чем отличаются практика энергосбережения, реальные проекты, реальный бизнес, востребованный сегодня, способы формирования спроса на энергосберегающие проекты от того, что сегодня происходит на общих понятиях, которые далеки от бизнеса. Я еще раз с удовольствием пойду читать лекцию на эту же тему сегодня. Я считаю, успех конкретного менеджера — в том, чтобы он был гармонизирован, востребован, развит и адаптирован к обществу.

В. Расковалов:

Спасибо. Это портрет выпускника президентской программы.

У нас имеется целый ряд желающих выступить. Хочу предоставить слово члену Правительства Санкт-Петербурга Терентию Мещерякову. Вы участвовали в нашей деловой игре «Власть и бизнес: от проекта к городу». В прошлом Вы — очень активный законодатель, а сейчас — представитель исполнительной власти. Скажите, нужна ли нам президентская программа?

Т. Мещеряков:

Я хотел бы сказать несколько слов не только о президентской программе, но и о теме, заявленной в названии круглого стола: «Сколько стоит управленец». Тема Петербургского экономического форума — «Эффективное лидерство». Говоря о государственной власти, о системе государственного управления, мы должны понимать, что эффективное государственное управление невозможно без эффективных лидеров, невозможно без знаний. Любая компания стремится и ждет инноваций, которые приходят вместе с компетентными

людьми, компетентными специалистами. Мы не сможем реализовать все те задачи, которые стоят в настоящее время и перед Санкт-Петербургом, и перед Российской Федерацией, без привлечения квалифицированных специалистов в систему управления.

Мы сталкиваемся с серьезным вызовом, который, на мой взгляд, очень точно отражен в теме нашей сегодняшней встречи.

Сколько стоит управленец? К сожалению, система оплаты труда государственных служащих, которая существует в настоящее время в Российской Федерации, во многом досталась нам из прошлого: в ней нет никаких критериев, связанных с оплатой труда и качеством образования, компетенцией, навыками конкретного государственного служащего. Соответственно, нет и серьезных стимулов вкладывать какие-то средства в свое собственное образование. Я полностью согласен, что знания — это очень важный, очень ценный ресурс. Люди должны быть заинтересованы инвестировать время, силы, средства в получение этих знаний.

Имеет смысл перейти к другой системе оплаты госслужащих. Нужно сделать так, чтобы значение имели не только время нахождения на госслужбе, формальное соответствие критериям, получение диплома, причем диплома не проверенного качества. У нас нет связи между рейтингами университетов и оплатой сотрудников. Изменив этот механизм, мы можем получить более качественных управленцев, мы можем создать стимулы для инвестирования, для увеличения количества желающих пройти подготовку. Мотивация к получению образования государственными служащими должна быть не в направлении начальства и включении в какой-то список, а в осознании каждым служащим того, что потраченные на обучение время, силы и деньги приведут к существенному росту заработной платы, приведут к возможности дальнейшего карьерного роста.

Администрация Фрунзенского района сейчас проводит эксперимент по изменению модели финансирования. Честно скажу, он идет не очень просто,

есть множество различных точек зрения, но я считаю, это то направление, в котором мы должны двигаться.

Отвечая на вопрос Форума «Сколько стоит управленец?», скажу, что государственная система заинтересована, чтобы квалифицированные управленцы получали достойную оплату и стремились перейти на государственную службу.

В. Расковалов:

Спасибо, Терентий Владимирович. В Японии очередь для поступления в университет стоит с детского сада, 80% госслужащих окончили Токийский университет. Есть вопросы, которые должны обсуждаться и с университетами, и с властью.

Организаторы разрешили немного задержаться: у меня есть пожелание выслушать еще двух человек. Хотел выступить Владимир Баркин из Торгово-промышленной палаты Франции: не хочу обидеть его как нашего зарубежного партнера, коллегу. Владимир Владимирович, пожалуйста.

В. Баркин:

Большое спасибо. Объясню, почему Торгово-промышленная палата, оператор президентской программы во Франции, встречает участников этой программы, проводит с ними образовательные мероприятия. Практически для каждого участника подыскивается предприятие во Франции по его профилю, где он проходит свою стажировку. Торгово-промышленная палата Парижа имеет очень тесные связи в образовательной сфере. Высшая школа менеджмента сотрудничает с Высшей школой экономики Франции, Высшая школа экономики Москвы — с ЕСР, тоже экономической школой. У нас есть еще один уровень образовательной системы: это профессиональные технические училища, которые тоже являются членами Торгово-промышленной палаты, они пока не задействованы в программе обмена.

Программа — это не что-то академическое и застывшее: время меняется, программа меняется. Я думаю, что Торгово-промышленная палата и в дальнейшем сможет отвечать на происходящие изменения.

В. Расковалов:

Большое спасибо.

Пользуясь случаем, обращусь к трем странам: ведь здесь находятся представители и руководители консульств Германии и Японии, и Вы как представитель Торгово-промышленной палаты Парижа.

Поставлена задача подготовки в Санкт-Петербурге госслужащих на совершенно другом уровне. Можно ли согласовать программы по подготовке и стажировке госслужащих?

В. Баркин:

Вы знаете, я сейчас не готов ответить на этот вопрос, но, думаю, да.

В. Расковалов:

Проработайте его, пожалуйста, Владимир Владимирович.

В. Баркин:

Пятнадцатилетие будет отмечаться в октябре. Я думаю, что к этому времени мы это согласуем.

В. Расковалов:

Образование и воспитание начинаются с первичных вещей, с детского сада. Мы не будем рассматривать детский сад, но нужно обратить внимание на уровень лицея-колледжа.

Здесь присутствует Павел Розов, директор лицея № 126. Последнее посещение его учебного заведения бывшим президентом показало

эффективность этого самого молодого директора лицея. Пожалуйста, Павел Сергеевич, расскажите о своем успехе.

П. Розов:

Как уже сказали, я являлся до недавнего времени самым молодым руководителем образовательного учреждения в Санкт-Петербурге. Я закончил президентскую программу в прошлом году и начал применять у себя на практике те новые методики, которым меня обучили. Было довольно сложно, когда я возглавил лицей — лицей со сложившимися традициями, со своими «тараканами». Я был не только самым молодым директором Санкт-Петербурга, но и самым молодым членом коллектива. Все знают, что образование — это очень консервативная сфера; внедрять те инновации, которым нас учили в Высшей школе менеджмента, поначалу было достаточно сложно. Однако коллектив воспринял попытки внедрить что-то новое, не схоронив старого. Знания, которые я получил, позволили мне завоевать в прошлом году звание «Лучшего руководителя образовательного учреждения Санкт-Петербурга».

Дмитрий Анатольевич Медведев, который присутствовал у нас в лицее, 19 апреля проводил совещание с министром образования и отметил, что новые методики видны уже по самому зданию, по самой организации учебного процесса. Он задал вопрос: «Почему вы не готовите президентов?» Пришлось ответить, что у нас естественнонаучный профиль, и среднее образование пока президентов не готовит, но будущие президенты тоже где-то учатся. Как сказал господин Халлер, среднее образование у нас развито очень хорошо, высшее — тоже очень хорошо. Пускай мы остановимся на этом «хорошо», будем делать свою работу, а среднее профессиональное образование подтянется вслед за нами.

Вернусь к теме «Сколько стоит управленец» и поддержу выступление главы Фрунзенского района, который говорит о необходимости оценки управленцев с точки зрения их образования и достижений. Я являюсь госслужащим, работая

в государственной организации, и на моей зарплате не отражается, закончил или не закончил я программу обучения. Очень хорошо, если молодые главы районов будут это отражать, включать в резерв кадров, будут понимать, что личные достижения руководителей показывают уровень района и города в целом. Мне отрадно слышать, что производится тестирование выпускников, в том числе из сферы образования. Я думаю, что нужно продолжать развивать программу менеджмента именно в социальной сфере, поскольку бизнес — это бизнес, там выживет сильнейший, а государству приходится выживать, как есть. Если в социальной сфере будут грамотные управленцы, у нас все получится.

В. Расковалов:

Спасибо, Павел Сергеевич. В свое время Наполеон говорил: «Нам не нужны талантливые генералы, нам нужны успешные генералы». Вы — успешный молодой руководитель лицея. Кроме Вас здесь присутствует лицей № 359, Константин Хостов. Пожалуйста, два слова.

К. Хостов:

Добрый день! Я в первых же словах хочу поблагодарить за то, что мне была предоставлена возможность принять участие в президентской программе. Я являюсь ее выпускником 2010 года. В успехе управленца имеет значение ряд составляющих, которые заложены в основу обучения по президентской программе: это возраст; это опыт педагогов, которые, являясь действующими управленцами, работают с будущими управленцами и преподают им не теоретический материал, а передают практический опыт. Это целеустремленность тех, кто придет на президентскую программу и впоследствии реализует все те знания, которые получит в процессе обучения. Это преданность своему делу, еще одна важнейшая составляющая. Без этой составляющей все обучение сведется к получению диплома, формальной бумажки без перспектив развития.

Я благодарен президентской программе за возможность отойти от консерватизма (как сказал мой коллега) системы образования и за возможность развиваться в межотраслевом взаимодействии со здравоохранением и прочими сферами. Это не просто дало толчок, это дало определенную программу развития не только учреждению, которое возглавляю я, но и тем структурам, которые работают вместе со мной. В частности, это стоматологический бизнес: мы реализовали проект взаимодействия государственных образовательных учреждений и частных стоматологических клиник и бесплатно реализуем эту программу в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга.

В. Расковалов:

Спасибо, Константин Эдуардович! Думаю, Галине Чулуевне, это бальзам на душу.

У нас присутствуют регионы. Я не могу не дать слово Галине Борисовне, заместителю директора Тверского регионального ресурсного центра.

Г. Марогулова:

Мы один из первых ресурсных центров, поддержавших социальную программу «Новый компонент». Мы взаимодействуем с нашим филиалом академий РАНХ и ГС, довольно успешно защищаем проекты социальной сферы, связанные с обучением главврачей и директоров школ. Многие наши социальные управленцы съездили на стажировки. Они очень довольны и считают, что эта программа — одна из самых успешных.

Хочу пожелать, чтобы президентская программа в 2015 году не прекратила существование. Мы создаем Союз ресурсных центров, для того чтобы в дальнейшем взаимодействовать, сотрудничать не только на межрегиональном уровне, но и на международном.

В. Расковалов:

Спасибо, Галина Борисовна, что напомнили нам о Союзе ресурсных центров. У Вас есть резолюция сегодняшнего нашего ток-шоу, посмотрите внимательно.

Я хочу предоставить заключительное слово Александру Ходачеку, который очень активно вошел в президентскую программу, знает стратегию развития не только Санкт-Петербурга, но и Северо-Западного федерального округа, и Российской Федерации в целом. Он знает, сколько стоит управленец.

А. Ходачек:

Я думаю, первое, что нужно сделать для программы, это ввести контроль остаточных знаний поступивших на программу, потом в середине программы сделать еще одну аттестацию независимыми экспертами, затем провести окончательную оценку с привлечением независимых экспертов в рамках дипломных работ. Думаю, это улучшит качество подготовки, усилит стремление тех, кто пришел на программу, получить реальные знания.

Что касается барьеров для бизнеса, о которых говорил Михаил Эдуардович, то надо проводить практические семинары по теме взаимодействия бизнеса и власти в рамках реализации инвестиционных проектов и ведения своего дела, куда приглашать чиновников.

Что касается оценки труда управленцев, то мы являемся одними из авторов новой системы оплаты труда в сфере общего образования. У руководителя образовательного учреждения есть шесть коэффициентов, он может увеличивать зарплату. У чиновников сегодня один критерий оценки — коэффициент исполнительской дисциплины. Чиновник может утвердить программу развития региона и не закрыть контрольную карточку. Коэффициент тогда будет 0,99, чиновник будет плохим управленцем по формальным признакам. Необходимо вводить новые критерии оценки труда управленцев — и образовательные критерии, и компетентностные.

Я всегда задаю вопрос студентам магистерской программы государственного и муниципального управления: «Государственная служба — это профессия

или призвание?» Ответы разделяются в соотношении 50% на 50%, но я думаю, что в большей степени это призвание, как у врачей. Спасибо.

В. Расковалов:

Спасибо большое, Александр Михайлович. Блестящее завершение нашей дискуссии!

У вас есть резолюция. Я позволю себе очень быстро ее зачитать. Если есть дополнения, передайте их присутствующим здесь помощникам, они отработают их, а мы предадим на федеральный уровень.

«Резолюция Петербургского международного форума "Эффективное лидерство — направление российских потенциалов в действие".

Первое. Предложить Федеральной комиссии по организации подготовки управленческих кадров внести изменения в методику оценки эффективности Президентской программы подготовки управленческих кадров, включив в нее интервью, фокус-группы и другие современные методы анализа аналогичных программ.

Второе. Подготовить нормативные документы для модернизации Президентской программы подготовки управленческих кадров и ее продолжения после 2015 года».

Осталось совсем немного времени для разработки нормативных документов, методик, это очень серьезная работа.

«Третье. Рассмотреть вопрос объединения ресурсов Министерства промышленности и торговли и Министерства экономического развития по подготовке управленческих кадров в промышленности, реальном секторе экономики, сельском хозяйстве, социальной сфере.

Четвертое. Предложить руководителям субъектов Российской Федерации организовать работу по формированию кадрового резерва, включающего в себя специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием, с последующим прохождением их обучения в рамках Президентской программы подготовки управленческих кадров».

Думаю, после 2015 года она будет существовать.

«Пятое. Предложить учебным заведениям, участвующим в реализации Президентской программы подготовки управленческих кадров, привлекать к учебному процессу зарубежных экспертов.

Шестое. Продолжить создание институциональных структур управления Президентской программой подготовки управленческих кадров в регионах (ресурсные центры)».

Этот пункт возник потому, что руководство президентской программы неоднократно отмечало: там, где созданы ресурсные центры, — там наиболее эффективно идет подготовка реализации государственного плана подготовки управленческих кадров.

Я думаю так, Галина Чулуевна. Есть дополнения? Или в целом? Постановили: принять в целом, как на партсобрании.

Я благодарю всех участников: наших генеральных консулов; министра посольства Японии; Михаила Эдуардовича, который нашел время посетить нас в своей альма-матер; Александра Ивановича, оставившего производство и посвятившего нам субботу; Галину Чулуевну, которая осталась здесь специально после Форума.

Я благодарю всех участников за хороший модуль. Предлагаю приехавшим из разных регионов, ресурсных центров остаться здесь и решить организационные вопросы.

Большое спасибо всем.