

образование

«Гостеприимство не означает просто прийти к гостю и сказать ему „привет“»

интервью

В 2012 году в Петербурге открывается первая российская бизнес-школа управления в индустрии сервиса SwissAm, обучение здесь будет проходить по западным стандартам. О миссии и перспективах вуза рассказал ректор и идейный руководитель ВАЛЬТЕР ШПАЛТЕНШТАЙН.

— На чем будет специализироваться ваша бизнес-школа?

— Мы специализируемся на сфере гостеприимства — это туризм, кулинарное искусство и все, что с этим связано. Мы привнесем сюда программы из Швейцарии и Америки, то есть будем работать в Петербурге по западным стандартам обучения.

— В SwissAm будут обучать только топ-менеджеров для сферы HoReCa или персонал всех звеньев?

— Суть обучения в нашей школе, если мы говорим о первом высшем образовании, — это подготовить менеджеров среднего и высшего звена. При этом во время стажировок, которые составляют 50% учебного процесса, наши студенты пройдут все ступеньки гостиничного и отельного бизнеса в ведущих отелях и ресторанах. Именно это поможет им стать профессионалами.

— В SwissAm можно прийти обучаться только в том случае, если уже есть опыт работы в сфере гостеприимства и ресторанный бизнес?

— Нет, к нам можно поступить как после школы, так и получить второе высшее образование. Как я уже говорил, первое высшее — это подготовка менеджеров для ресторанный и гостиничного бизнеса. Студенты на практике пройдут все ступеньки бизнеса HoReCa и будут чувствовать пульс



СЕРГЕЙ СЕМЕНОВ

этого бизнеса. По окончании у студентов будет возможность работы за рубежом, благодаря полученному диплому швейцарского International Hotel Management Institute, который является нашим партнером. Получение второго высшего образования в SwissAm займет полтора года. Мотивация может быть разной — это и карьерный рост для человека, уже работающего в сфере гостеприимства и сервиса, и хороший старт для бизнесмена, желающего открыть ресторан или отель. Подготовка шеф-поваров — это отдельная тема. Сюда приходят люди и с опытом и без, для которых эта профессия — призвание.

— Сотрудничает ли SwissAm с какими-нибудь университетами?

— Мы работаем с партнерами — Американским институтом кулинарного искусства (The Institute of Culinary Education — ICE) и Швейцарским институтом гостиничного, туристического и событийного менеджмента (International Hotel Management Institute — IMI).

— Что входит в это сотрудничество?

— SwissAm полностью работает по программе вузов-партнеров, привлекая их преподавателей и отправляя студентов на стажировки в ICE и IMI. Именно полное соответствие программ дает возможность получения западного диплома вуза-партнера в России, а не его аналога.

— А где вы будете набирать преподавательский состав —

в России или это будут иностранные специалисты?

— Мы будем приглашать преподавателей из-за границы для обучения нашим специализированным предметам — то есть поварскому искусству, гостиничному управлению и прочим. А к преподаванию таких дисциплин, как бухгалтерский учет, мы намерены привлекать российских специалистов, студентам необходимо знать не только международный, но и российский учет. На российском рынке есть очень квалифицированные специалисты в этой области.

— Расскажите подробнее о дипломах, которые будут выдаваться студентам SwissAm, о программах обучения и о дисциплинах, которые входят в эти программы.

— Мы будем выдавать дипломы о высшем образовании международного образца. В этом году мы запускаем две образовательные программы. Со следующего года их будет больше. Первая — Higher Diploma in International Hospitality Management, вторая — Culinary Arts. Стоимость первой программы — €6 тыс. в год. Она ведется при методологической поддержке IMI. Этой программой студенты будут обучаться три года в Петербурге. После этого студенты смогут начать работать или продолжить образование в Швейцарии. По окончании этого обучения студент получит диплом международного образца о высшем образовании, дающий право работать как за рубежом, так и в России. Вторая программа — Culinary Arts, ее стоимость составит €9 тыс. за весь срок обучения. Вторая программа обучения будет вестись при методологической поддержке ICE, срок обучения полтора года. Это школа по подготовке шеф-поваров, которую знают

во всем мире. Диплом, выданный в России, также действителен во всем мире и является знаком качества для российского бизнеса HoReCa.

Хочу обратить ваше внимание на то, что SwissAm не будет выдавать диплом российского образца. Российские методики преподавания в сфере сервиса и гостеприимства не соответствуют западным стандартам. В западном подходе нет ничего лишнего.

Для того чтобы работать в мировой индустрии сервиса, свободно общаться с гостями и коллегами из разных стран, знание языка является основополагающим. Именно поэтому в школе SwissAm этому уделяется особое внимание. В число дисциплин обеих образовательных программ входит обязательное изучение английской грамматики, английской речи и письма. Поскольку мы говорим о профессии, связанной с управлением, мы будем обучать менеджменту и развивать у студентов управленческие навыки, в том числе умение руководить людьми.

В зависимости от программ различаются специальные дисциплины. В Higher Diploma in International Hospitality Management будет обязательным второй иностранный язык, деловая переписка и профильные программы: организация мероприятий, организация питания, управление персоналом, проектами, хозяйством, работа на кухне — практика и теория, психология, этика и многое другое. В обучение Culinary Arts входят такие дисциплины, как кулинарное искусство, составление меню, обслуживание клиентов.

— Сколько SwissAm может принять студентов?

— В 2012 году — первое высшее, по специальности Higher Diploma in International Hospitality Management —

120 человек, шеф-повар — как минимум две группы по 20 человек, вообще мы планировали набрать три группы, то есть 60 человек; второе высшее образование в сфере международного менеджмента в сфере гостеприимства — от 40 до 80 человек.

— Где будет расположена школа SwissAm?

— Мы арендуем здание на проспекте Добролюбова, 20. Кстати, день открытых дверей у нас состоится 15 мая 2012 года. Приглашаем абитуриентов и их родителей посетить нашу школу в этот день.

— Почему вы выбрали именно Петербург для своего первого университета?

— На самом деле через год мы намерены открыть такую же бизнес-школу в Москве, затем в Краснодарском крае и в других регионах России.

— Есть ли в России школы, которые готовят кадры для HoReCa, сильные ли они?

— Конечно, хочется в этом вопросе быть корректным. Я на него отвечаю так: в очень многих странах, в том числе в России, немало высококлассных отелей, куда топ-менеджерами приглашены именно швейцарцы, а не россияне. Значит, есть какие-то проблемы в образовании российских топ-менеджеров. Наша школа создана как раз для того, чтобы подготавливать сильные кадры в России.

— А почему существуют эти проблемы в образовании, на ваш взгляд?

— Гостеприимство — это дисциплина, которой нужно обучать. Обучать и новые, и уже существующие кадры. Гостеприимство — это не означает просто прийти к гостю и сказать ему «привет». Нужно знать, как улыбнуться, что сказать, как поставить чашку, как поправить занавеску, чтобы гостям нравилось. В России не

так серьезно к этому относятся, нет точного понимания, как это делать, нет единых стандартов. В трехзвездочном отеле нельзя быть более грубым, а в пятизвездочном более вежливым, нужно быть везде максимально вежливым. В Европе в трехзвездочном отеле вас обслужат точно так же, как и в пятизвездочном. Мы будем учить наших студентов именно западным стандартам и готовы организовывать корпоративные программы для существующих бизнесов.

— Какая основная проблема в российской сфере гостеприимства? Интересна ли Россия с точки зрения развития туризма?

— Основная проблема — это, конечно, недостаток практики. Кроме того, у студентов слабое представление о применении знаний, данных в школах гостеприимства, многие думают, что у них очень узкое применение. А ведь со сферой гостеприимства связано более ста профессий. Важно донести до всех заинтересованных лиц и организаций — от правительства и до бизнес-сообщества как важно в России развивать туризм, так как это очень доходный бизнес. Ведь Россия очень интересна с точки зрения туризма. Здесь огромные возможности по развитию как традиционного туризма, связанного с культурными ценностями страны, так и специальных предложений — рыбалка, туристские походы по уникальным природным местам, агротуризм. Я уже не говорю о развитии бизнес-туризма. Здесь просто огромный потенциал.

— Связано ли создание вашей школы в России с тем, что на наш рынок выходят крупные мировые бренды отелей?

— Да, конечно, связано. Эти отели работают по европейским стандартам. Они нужда-

ются в людях с высоким уровнем подготовки. Наша школа будет готовить кадры для этих отелей и ресторанов.

— Расскажите, пожалуйста, подробнее о вашем опыте работы.

— Шестнадцать лет я был поваром в Movenpick, это сеть пятизвездочных отелей, потом поехал в Великобританию, чтобы получить опыт в этой же специальности, затем работал в Канаде в CN Tower в Торонто, где под моим началом было 120 поваров, затем канадское правительство предложило составить образовательную программу для обучения специалистов сферы гостеприимства, потом я четыре года работал в Швейцарии шеф-поваром и двадцать лет назад открыл свою первую бизнес-школу в Люцерне.

— Каковы преимущества школы SwissAm?

— Это баланс очень важных вещей — полное погружение в индустрию, я всю жизнь работаю в этой сфере и все там знаю, все ее составляющие. Я хочу, чтобы студенты школы SwissAm стали бы еще «круче» меня. У них будет возможность проходить обучение у лучших западных и российских преподавателей, они будут прекрасно говорить по-английски. И еще они будут знать бизнес до мелочей. SwissAm — это не школа, где можно будет «отсиживать в уголке», а в конце получить диплом. В нашей школе придется очень много работать. Именно благодаря тяжелой работе можно добиться впечатляющих успехов. Среди выпускников моей бывшей школы в Люцерне много настоящих профессионалов. Сейчас это люди с мировыми именами — ведущие топ-менеджеры индустрии сервиса. Я уверен, что студентов SwissAm ждет большое будущее и очень интересная жизнь.

ДАРЬЯ СИМОНОВА

Диплом под заказ

Компании создают свои кафедры в университетах

корпорации

Абитуриент сегодня все чаще желает знать не только, кем он будет работать после окончания вуза, но и где именно. Познакомиться с будущим работодателем и правда стало гораздо проще. Корпорации, недовольные содержанием программ и качеством высшего образования, сами пришли в университеты готовить себе кадры. А вузы, которые оказались неинтересны бизнесу, скоро, возможно, вообще исчезнут.

Кафедральный отбор

Для студента четвертого курса бакалавриата ГУ ВШЭ Кирилла Воронова проблема трудоустройства после окончания учебы в принципе не стоит: он почти наверняка будет принят в компанию «большой четверки» PwC, в которой сейчас проходит практику. Никаких волосатых лап: сотрудники консалтинговой компании преподают в ВШЭ, и направлены они на педагогическую стезю не в последнюю очередь именно для подготовки кадрового резерва компании. Кафедра PwC есть не только в ВШЭ, но и в Финансовом университете при правительстве РФ.

Не отстают в выращивании кадров и отечественные компании. Проектного аналитика Газпромбанка Татьяну Сорокину будущий работодатель также заметил еще во время учебы: студентку МГИМО сначала включили в корпоративную стипендиальную программу, затем пригласили на практику, а в 2009 году — на постоянную работу. Сегодняшним выпускникам МГИМО попасть на работу в Газпромбанк еще проще — в прошлом году банк открыл свою базовую кафедру «Экономика и банковский бизнес» при Международном институте энергетической политики и дипломатии (МИЭП) МГИМО. Среди преподавателей — как штатные преподаватели вуза и приглашенные специалисты, так и топ-менеджеры банка.

Примером кооперации вузов самых разных направлений с работодателями все



АЛЕКСАНДР КОЗЛОВ

Корпорации создают свои кафедры в вузах, отправляя вести лекции своих топ-менеджеров или открывают собственные корпоративные университеты, так как недовольны уровнем подготовки выпускников вузов

больше, поэтому при выборе вуза более чем уместным выглядит вопрос, для каких компаний он является кадровой базой.

Старейшим корпоративным университетом мира считается открытый в 1961 году в штате Иллинойс Университет гамбургера компании «Макдоналдс». В СССР классическим примером корпоративных университетов были так называемые вузусы — высшие технические учебные заведения при крупных предприятиях. В обычных институтах в советское время работодатели также участвовали в учебном процессе — обеспечивали практику, направляли своих сотрудников читать спецкурсы. Однако после распада СССР во многих отраслях такое сотрудничество прекратилось.

Например, в Университете нефти и газа имени Губкина, который вроде по определению профильный, в конце 1990-х представители крупнейших отечественных нефтяных компаний скорее декларировали заинтересованность в выпускниках и заседали в попечительском совете, чем участвовали в образовательном процессе и тем более предлагали студентам трудоустройство. В итоге целые выпуски инженеров-нефтяников отправлялись торговать кока-колой или переучиваться на специалистов по ценным бумагам. Прошло еще не-

сколько лет, и корпорации уже всерьез заговорили о нехватке кадров. «Промышленники обвивают вузы в оторванности от социально-экономических реалий и от отраслевых трендов, а вузовское сообщество укоряет работодателей в отсутствии четкой формализации требований к подготовке специалистов», — комментирует генеральный секретарь Российского союза ректоров Ольга Каширина.

По словам представителя ОАО «ЛУКОЙЛ», зачастую выпускников вообще приходится переучивать. Чтобы исправить ситуацию, компания заключила соглашение о сотрудничестве с рядом вузов. ЛУКОЙЛ участвует в разработке учебных программ и обеспечивает лучшим студентам оплату к стипендии в размере 2500–3000 рублей (сегодня около 250 стипендиатов), а также организует практику в компании, в прошлом году ее прошли около 3 тыс. человек.

Для себя и конкурентов

Как компании входят в вузы? Сразу с собственных кафедр мало кто начинает. По словам специалиста по работе с вузами в PwC Никиты Ракова, для его компании открытие собственных кафедр стало продолжением начатого несколько лет назад сотрудничества, когда консультанты и аудиторы PwC стали читать свои спецкурсы. Потом их просто

объединили на одной кафедре. Примечательно, что в одних и тех же вузах с PwC имеют кафедры их прямые конкуренты из «большой четверки»: аудиторы, например, в ВШЭ есть также кафедры Ernst & Young и KPMG. Специалисты конкурирующих компаний преподают одновременно одним и тем же студентам, но так, чтобы их курсы не совпадали по тематике. А открытия при непосредственном участии таких известных IT-компаний, как Parallels, Acronis и венчурного фонда Rupa Capital, базовая кафедра «Теоретической и прикладной информатики» в МФТИ является даже выпускающей. Отечественные IT-стартапы только недавно достигли уровня, на котором могут себе позволить такой подход к подготовке кадров.

«Практический опыт по производству софта может передать только практик, — утверждает руководитель направления научных исследований Parallels, профессор МФТИ и заведующий этой кафедрой Александр Тормасов. — Для этого мы не только предоставляем возможность нашим сотрудникам преподавать, доплачивая им к ставке вуза, но и привлекаем студентов к практической работе. Без этого обычно студенты-айтишники подрабатывают системным администрированием и остаются в этой сфере после окончания вуза, поскольку они растратили драгоценное время на менее квалифицированную работу, чем разработка ПО. А мы предлагаем им научно-исследовательскую деятельность на базе современных технологий, доплачиваем стипендию до 24 тыс. рублей — примерно столько, сколько бы они смогли подработать приходящим нсидаминим».

От IT-компаний не отстают и банки. Кроме упомянутого Газпромбанка, ВЭБ, разрабатывающий проекты государственно-частного партнерства и нуждающийся в соответствующих специалистах, открыл на базе Финансового университета при правительстве РФ кафедру «Государственно-частное

партнерство». По словам главы дирекции по обеспечению банковской деятельности государственной корпорации «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)» Сергея Носкова, специалистами банка разработан специальный курс «Формирование и развитие государственно-частного партнерства на территории Российской Федерации», на базе которого выстраиваются основные программы кафедры.

Как рассказал директор по маркетингу и коммуникациям страховой группы «Уралсиб» Вадим Сарапидзе, по итогам их совместной работы Оренбургским государственным университетом была принята новая учебная программа для студентов специализации «Страхование», сформированная с учетом востребованных страховщиками спецификаций. Планируется открытие специальности «Страховое дело» в системе среднего образования на базе входящего в университетский комплекс Колледжа электроники и бизнеса.

Дополнительный фактор, вынуждающий работодателей идти в вузы, — перевод многих образовательных программ на двухступенчатую систему бакалавр-магистр. «К таким изменениям оказались не готовы не только преподавательский и административный составы вузов, сами студенты, но и их потенциальные работодатели, — комментирует Вадим Сарапидзе. — Выпускник бакалавриата, по сути, должен считаться специалистом с высшим образованием, однако он не владеет необходимым специализацией, а также имеет ограниченно недостаточный объем знаний и навыков». С другой стороны, разделение программы на две ступени дает работодателям больше возможностей для маневра, и многие пошли по пути создания собственных магистратур.

Контора платит

Вкладывая деньги в создание собственных кафедр или кор-

поративных университетов, даже просто командирова высокооплачиваемого специалиста преподавать студентам, компании несут определенные расходы.

По идее возврат вложенных средств должны обеспечивать сами студенты, к примеру, подписывая обязательства отработать сколько-то лет в курирующей их компании. На практике далеко не все компании выдвигают такие требования. Свои затраты многие рассматривают как плату за возможность познакомиться с потенциальными сотрудниками, оценив их еще на стадии ученичества, соответственно, получить базу мотивированных кандидатов и снизить процент последующего отсева принятых.

«Хотя мы и не ставим условий, что кандидат должен после обучения остаться работать в „Яндексе“, большинство учеников становятся нашими сотрудниками. А остальные находят интересную работу в других компаниях, что способствует развитию рунета в целом. Поэтому мы считаем, что наши программы окупаются с лихвой (у „Яндекса“ свои кафедры — в ВШЭ и МФТИ. — „Ъ“)», — комментирует руководитель группы «Школы анализа данных „Яндекса“» Артем Бабенко. — Основную часть затрат на образовательные проекты составляет оплата труда преподавателей».

Средства, расходуемые на подобные проекты действительно по масштабам крупных компаний незначительны. Например, ЛУКОЙЛ на поддержку вузов в 2010 году направил всего «свыше 90 млн рублей» Чаще всего компания даже не доплачивает специально своим сотрудникам, преподающим по совместительству в вузе, — те довольствуются ставкой учебного заведения. Что касается отдачи, то, как заметил управляющий партнер Ernst & Young по России Александр Ивлев, даже если получившие качественное образование студенты и не придут потом на работу в куриру-

ющую их обучение компанию, они когда-нибудь смогут стать ее клиентами. В общем, как правило, компании спокойно относятся к тому, что создают кадровый резерв не только себе, но и конкурентам. Но не всегда.

Например, группа IT-компаний ЛАНИТ помимо базовой кафедры в ВШЭ открыла на базе мехмата МГУ магистерскую программу «Математические и компьютерные методы анализа». По словам директора учебного центра «Сетевая академия ЛАНИТ» Дмитрия Измествева, большая часть студентов оплачивает обучение самостоятельно (курс продолжительностью 2,5 года стоит около 430 тыс. руб.), но бывает, что компания учит бесплатно, взяв обязательство какое-то время отработать у себя.

В аналогичных условиях находятся студенты НИТУ МИСиС, обучающиеся по магистерским программам, которые разработаны специально для Объединенной металлургической компании (ОМК). По словам студента Василия Климова, обучающегося по программе «Инновационные ступени развития технологий», созданный для Экспертного металлургического завода (входит в ОМК), ему пришлось выдержать конкурс в четыре человека на место. На каждого магистранта ОМК потратит около 1,8 млн руб. (включая проживание в столой, практику на заводе и стажировки за границей). С участвующими программами подписан контракт, по которому они обязаны отработать в компании не менее пяти лет либо компенсировать эти затраты.

Несвободный вуз

Очевидно, что наличие базы для практики с перспективой трудоустройства становится все более значимым конкурентным преимуществом вуза. «Когда у нас начинается практика, это всегда жуткая головная боль», — рассказывает Андрей Семенов, куратор курса коммерческого вуза, не-

имеющего своей базы. — Если студент сам нашел какую-то компанию, где можно действительно с пользой пройти практику, а тем более потом прийти туда работать, ему повезло. А если нет, то мы, конечно, куда-нибудь направим, но это будет шарашки, бесперспективные с точки зрения карьеры. У меня самого в этом году старший сын поступает, и для меня главный критерий выбора вуза — не выйти потом с дипломом в никуда».

По мнению председателя Совета ректоров вузов Воронежской области, ректора ВГУ Дмитрия Ендовицкого, очень скоро вузы, не сумевшие привлечь к процессу образования работодателей, вообще будут исчезать.

«Существует три основные оценки деятельности вуза, — рассказывает Дмитрий Ендовицкий. — На входе — средний балл ЕГЭ. Это уровень и престиж вуза, за который абитуриенты голосуют „ногами“. Есть и процессные оценки — качество образования, степень диверсификации образовательных программ и количество реализованных инновационных проектов. И на выходе — востребованность выпускников. Степень интегрированности бизнес-сообщества в вузовские процессы — это фактор, который влияет на все три критерия оценки деятельности вуза. Вузы, у которых нет серьезных совместных проектов с бизнес-сообществом, должны постепенно войти в состав более крупных системообразующих университетов».

Эксперт подчеркивает, что в западных вузах около половины бюджета формируется на средства компаний и частных лиц, и мы идем по этому пути. Кстати, в составе Воронежского государственного университета открыл свой корпоративный университет лидер рынка масложировой продукции компания «Эфко». Так и до открытия отечественного Университета гамбургера недалеко.

АЛЕКСЕЙ БОЯРСКИЙ

(«Ъ-Деньги», № 11, 19.03.2012)