

«БИЗНЕС-ШКОЛЫ В РОССИИ ЗАНИМАЛИСЬ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕМ, КОГДА О НЕМ ЕЩЕ НЕ СЛЫШАЛИ»

В 2023 ГОДУ ВОССТАНОВЛЕНИЕ СПРОСА НА РЫНКЕ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ БЫЛО ЗАФИКСИРОВАНО ОСЕНЬЮ КАК В ЧАСТНОМ, ТАК И В КОРПОРАТИВНОМ СЕГМЕНТАХ. В ЭТОМ ГОДУ СНИЗИТСЯ ТЕНДЕНЦИЯ НА СОКРАЩЕНИЕ ДЛИТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КУРСОВ. ПОЧЕМУ ЭТО ПРОИЗОЙДЕТ И ПО КАКОЙ ПРИЧИНЕ ОДНА ИЗ СТАРЕЙШИХ БИЗНЕС-ШКОЛ В РОССИИ ПРЕДЛАГАЕТ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ, РАССКАЗАЛ РЕКТОР НЕЗАВИСИМОЙ РОССИЙСКОЙ БИЗНЕС-ШКОЛЫ ИМИСП **ЯРОСЛАВ ПАВЛОВ**. АЛЕКСАНДРА ТЕН



BUSINESS GUIDE: Как трансформировались образовательные программы в связи с вызовами последнего года?

ЯРОСЛАВ ПАВЛОВ: Программы постоянно дорабатываются с учетом текущих и перспективных задач бизнеса. Именно поэтому мы предпочитаем работать не с классическими гарвардскими кейсами, которые, на мой взгляд, устарели и подходят больше для академических учреждений, а с кейсами самих слушателей или «живыми» кейсами компаний-партнеров. Например, на программе EMBA мы внедрили интеграционное занятие по реализации стратегии на реальном кейсе крупной производственной компании, которое я веду вместе с топ-менеджментом этой компании в течение целого дня. И при этом мы, как и всегда, подбираем актуальные кейсы компаний-партнеров на практический модуль, присутствующий во всех программах ИМИСП.

BG: Насколько остро для вашей сферы стоит вопрос импортозамещения?

Я. П.: Многие российские бизнес-школы осуществляли так называемое импортозамещение, когда еще никто не слышал это слово. Все дело в том, что многие западные инструменты и раньше не работали в России в чистом виде. И раньше, используя международные лучшие практики, для практической пользы необходимо было опираться на отечественный опыт.

BG: Как повлиял ли на рынок бизнес-образования уход западных программ из России?

Я. П.: Уход западных программ повлиял на рынок умеренно. Те, кто был ориентирован на выезд, и так уехали. Понимаете, те, для кого западный опыт был ценен для работы и статуса, — это очень ограниченная прослойка топ-менеджеров. Поэтому слушателей программ уже давно интересует скорее соответствие самих программ лучшим международным стандартам, чем западный контент внутри программ.

BG: То есть позиционирование программ с отсылкой на западный опыт — уже устаревший подход?

Я. П.: Вообще, стоит отметить, что сегодняшний объем знаний в менеджменте в принципе довольно сильно устарел. Исследования различных ученых по всему миру не приносят пользы, так как для них превыше всего публикации, а не практическая польза реальных руководителей. Такая ситуация подтолкнула ИМИСП к запуску практической докторантуры — программы

DBA, в рамках которой докторанты могут создавать новые практически значимые модели для российского бизнеса, учитывающие устойчивые изменения в мире. Эта программа ориентирована на опытных практиков, которые хотят сделать значимый вклад в создание и развитие практических инструментов управления.

BG: В условиях острого кадрового дефицита все чаще говорят о тренде на воспитание руководителей внутри компании взамен найма топ-менеджеров со стороны. Наблюдаете ли вы эту тенденцию?

Я. П.: Тенденция на то, чтобы воспитывать руководителей разных уровней (не только топ-менеджеров) внутри компаний, действительно есть. Наем в последние годы стал кратно более сложной задачей. В компаниях при этом есть большой пласт недообученных сотрудников, не готовых сходу стать руководителями. А обучать одновременно и управленческим компетенциям, и пониманию конкретного бизнеса — задача архисложная и слишком дорогая. Поэтому компании все чаще делают ставку на обучение своих сотрудников для целей внутреннего роста и для повышения качества управления компанией.

BG: Как эта тенденция отразилась на образовательном процессе ИМИСП?

Я. П.: В ответ на этот запрос рынка мы стали делать больше корпоративных программ. Последние два-три года мы активно развивали компетенцию разработки персонализированных корпоративных программ. В частности, у нас появилась концепция каскадных корпоративных программ, которые вовлекают в обучение несколько пластов менеджмента и позволяют дать сильный заряд для развития компании.

Обучение руководителей разного уровня часто бывает разобщенным, и это серьезно снижает его результативность. На каскадных программах обучение каскадируется от бизнес-целей по нескольким уровням управленческой иерархии. Мы делаем упор на то, чтобы системно погрузить всех руководителей в единый контекст, учитывая специфику задач на каждом уровне. Содержательно курсы для разных уровней руководителей отличаются, но связаны между собой, а проекты могут быть даже сквозными. Но конкретный дизайн программы всегда зависит от целей, которых клиент хочет достигнуть с помощью обучения.

BG: Какие тренды бизнес-образования будут актуальными в наступившем году?

Я. П.: Скорее всего, затормозится тенденция на сокращение длительности образовательных программ. Сроки обучения по комплексным программам достигли адекватного минимума (а у некоторых коллег перешли разумные пределы), и значительно сокращать их продолжительность без потери качества будет сложно. Предполагаю, что спрос на комплексные программы общего профиля (MBA, EMBA и т. п.) будет устойчивым. Будет расти популярность индивидуализации обучения.

BG: Что вы понимаете под индивидуализацией?

Я. П.: Индивидуализация обучения в разных образовательных контекстах реализуется по-разному. В высоком сегменте, в котором работаем мы, ИМИСП предлагает сейчас индивидуальный образовательный трек — полностью индивидуальную образовательную программу, разрабатываемую под конкретного человека с учетом его целей, потребностей и специфики восприятия информации. В нее мы можем включить такие темы и курсы, каких нет ни в одной программе открытого рынка ни в одной бизнес-школе. Причем включить в том объеме и в той глубине, которые нужны клиенту.

BG: Это своего рода консалтинг?

Я. П.: Нет, ни в коем случае. Мы не решаем отдельную проблему слушателя, а помогаем ему научиться решать определенный класс управленческих задач. Человек может как один учиться, так и присоединяться к группе, если это оправдано с точки зрения задач, с которыми он пришел. Индивидуальный трек — дорогая премиальная услуга, но она пользуется спросом у тех, кому нужен эксклюзивный образовательный продукт.

BG: На какие компетенции ИМИСП вы делаете ставку сегодня?

Я. П.: Прелесть рынка бизнес-образования в том, что бизнес-школы очень разные, и каждая занимает свою нишу. Академичные будут делать ставку на академичность, и это тоже очень ценно. Мы, как и всегда, будем продолжать делать ставку на практику управления, актуальную для российских компаний. Наше сильное отличие от других бизнес-школ — наличие высокоиндивидуализированных продуктов, таких как индивидуальный трек или персонализированные корпоративные программы. Являясь независимой бизнес-школой, мы можем быть максимально гибкими в построении программ и учебных траекторий.

Другая сильная сторона, на которую мы делаем ставку, — это системный характер программ. Мы уделяем много внимания выстраиванию четкой логики и связей между дисциплинами в рамках одной программы, а также интеграции знаний на разных этапах обучения. Для нас важно, чтобы слушатели не только узнавали что-то новое, но и могли применить то, что мы даем. И у нас по-прежнему будет сложно, но полезно учиться.

BG: Что вы имеете в виду?

Я. П.: Некоторые выпускники обижаются на строгую оценку в результате. Но защитить на «тройку» дипломную работу на EMBA в ИМИСП — значительно больший успех, чем получить диплом там, где их выдают всем поступившим. Впрочем, оценки на таких программах — это лишь инструмент обратной связи и поддержки развития. Когда слушатели делают то, что мы им предлагаем, они развиваются сами и развивают свой бизнес. Мы оставили более абстрактные вещи только для первого разбора тем, а все домашние задания делаются исключительно на примере своей работы, бизнеса.

BG: С какими запросами идут учиться сегодня представители бизнеса?

Я. П.: Я думаю, что базовые запросы представителей бизнеса не менялись за все время существования бизнес-образования: руководители ждут от обучения систематизации и переосмысления опыта, освоения инструментов, повышения качества принятия решений, выхода из операционки, актуализации знаний для развития бизнеса. Содержательные изменения, конечно, есть. Но на уровне программ MBA и EMBA — это вопрос смены концепций и методов внутри курсов и постоянное развитие программ.

BG: А на более глубоком идеологическом уровне?

Я. П.: Вопрос смены парадигмы поднимается на уровне программы DBA. И это уже собственные усилия по изменению подходов к бизнесу со стороны тех, кто приходит учиться в докторантуру. Академический мир не смог предложить достойной замены таким гуру, как Друкер, Минцберг, Котлер. При этом новые времена требуют новых идей и инструментов. Я уверен, что эти инструменты могут создавать только практики. И сейчас для умных и амбициозных руководителей хороший момент, чтобы вписать себя в учебники по менеджменту. Как раз для таких людей в ИМИСП и создана программа DBA. ■