

ОБРАЗОВАНИЕ МВА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Тематическое приложение
к ежедневной деловой газете РБК
Четверг, 14 сентября 2017 | № 153 (2650)

РЫНОК: ПЕРЕУЧИВАТЬСЯ БЕЗ ОСТАНОВКИ | ТЕНДЕНЦИИ: ДИДЖИТАЛ ТРЕБУЕТ КАДРОВ |
ЭКСПЕРТИЗА: ГДЕ ДАЮТ ГРАНТЫ НА МВА



ФОТО: GETTY IMAGES/RUSSIA

СТУДЕНТЫ БЫСТРОГО РЕАГИРОВАНИЯ

ЧТОБЫ СОХРАНЯТЬ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА, ДАЖЕ САМЫХ ПРЕСТИЖНЫХ ДИПЛОМОВ ВСКОРЕ БУДЕТ НЕДОСТАТОЧНО. УЧИТЬСЯ ПРИДЕТСЯ ВСЮ ЖИЗНЬ, БУДУЧИ ГОТОВЫМ НЕОДНОКРАТНО МЕНЯТЬ СФЕРУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. **ИЛЬЯ ВЛАСОВ**

Выступая 8 сентября на Московском финансовом форуме, премьер-министр Дмитрий Медведев предупредил, что развитие цифровой экономики и технологическая трансформация могут не только привести к взрывному росту производительности, но и убить целые профессии. Медведев призвал готовиться к новым вызовам в сфере

занятости, добавив: «Критически важна готовность к новым вызовам таких ключевых госинститутов, как система образования, здравоохранения, социальной помощи, поддержки занятости». Системе образования первой предстоит адаптироваться к меняющимся запросам рынка труда.

БУНТ МАШИН

На рынке труда два выраженных тренда, связанных с развитием ин-

формационных технологий. Первый из них — замена работников-людей роботами и системами искусственного интеллекта. «Компании берут курс на тотальную автоматизацию труда — и в офисе, и на производстве, — говорит Андрей Веселов, основатель консалтинговой компании V2V basis. — Все большее количество людей умственного труда будут терять работу». Автоматизация, которая, захватив сферу производства,

постепенно проникает в офис, оставит без работы многих. К примеру, Сбербанк, по данным Bloomberg, в течение нынешнего года собирается сократить около 26 тыс. сотрудников, или 8% своего штата: их функции теперь выполняют внедренные банком интернет-сервисы. Глава банка Герман Греф неоднократно заявлял о влиянии

← Начало на с. 1

диджитализации бизнеса на кадровую политику компании: в частности, в июне в Екатеринбурге он заявил о грядущем сокращении в три раза полуторатысячного штата бухгалтеров.

Однако есть и обратная тенденция: появление новых профессий, связанных с диджитализацией бизнеса. Основательница Futures Initiative в Городском университете Нью-Йорка Кэти Дэвидсон полагает, что порядка 65% нынешних школьников будут работать по специальностям, которые в наше время еще не существуют. Например, чем не профессия — «архитектор живых систем». Или «экоповедник».

УЧЕБА ДЛИНОЙ В ЖИЗНЬ

Нет сомнений, что система образования будет меняться в соответствии с меняющимися потребностями рынка труда. «Главный вызов системе образования — ответить на вопрос, за что именно будут платить люди, которые пришли его получать: за уникальные знания, за проверку своего уровня, за индивидуализацию и обучение с учетом своих потребностей, за вхождение в сообщество, за доступ к обновляемому ресурсу или за сертификацию. Сертификат как таковой станет наименее ценным из перечисленного», — говорит генеральный директор бизнес-школы MasterBrand Мария Хохлова.

Рассуждая о том, как изменится образование в ближайшие годы, эксперты выделяют несколько главных трендов. Важнейший из них — на смену единовременному образованию приходит lifelong learning, обучение в течение всей жизни. «Традиционный формат бизнес-образования — получил MBA, и ты молодец — исчезает, — уверена Мария Хохлова. — Цифровые технологии трансформируют бизнес-процессы, способы продаж, коммуникацию, методы менеджмента. Чтобы быть впереди, необходимо оценивать и внедрять новые модели маркетинга, дистрибуции, управления. Если человек не обновляет в течение трудовой жизни свою квалификацию, то, соответственно, он теряет свой производственный потенциал».

Она советует посмотреть список книг, который Греф рекомендует своим менеджерам: «Это очень интенсивное и действительно постоянное обучение. Поэтому вызов бизнес-образованию — быть актуальным, давать знания и навыки в новых, постоянно развивающихся направлениях».

Согласно цифрам, опубликованным в 2016 году американским Pew Research Center, три четверти (74%) жителей США в течение года занимались повышением своей квалификации хотя бы одним доступным способом — курсы при вузах, онлайн-образование, услуги тьюторов и т.п. Интересно, что 27% из тех, кто стремился повысить свою квалификацию, в итоге пришли к мысли, что им



PHOTO: GETTY IMAGES RUSSIA

пора менять работу или даже учиться новой профессии.

В ПОИСКАХ СТАРШЕГО ТОВАРИЩА

Другой тренд связан с изменениями в психологии самих студентов, получающих бизнес-образование. Модель, когда студент сначала получает бизнес-образование, а затем поступает на работу в компанию или пытается открыть свое дело, устарела: повышать свою квалификацию в различных бизнес-дисциплинах все чаще приходят те, кто уже давно работает.

Включенность нынешних студентов в реальный бизнес куда выше, чем раньше, и они не могут позволить себе тратить годы на обучение в вузах. «В условиях быстрых изменений, в которых сегодня находятся почти все сферы жизни, теория и практика не могут усваиваться поэтапно, а должны комбинироваться в рамках общего процесса, особенно в сфере бизнеса. Одним из универсальных инструментов реализации подобного сценария является менторство», — говорит Олег Мансуров, руководитель программы развития предпринимательской деятельности «Преактум».

Согласно данным, опубликованным в 2015 году международной консалтинговой компанией Deloitte, менторство превращается в наиболее эффективный рычаг повышения лояльности к своей компании сотрудников-миллениалов: приверженность представителей этого поколения компаниям, в которых они работают, оказывается в два с лишним раза сильнее, если у них есть в компании ментор. Опытный товарищ обучает без отрыва от работы. «Практика становится для обучаемого первостепенной, а все теоретические вопросы отдаются на

откуп более опытного коллеги, который может делиться своими знаниями в нужное время и в нужных пропорциях», — объясняет Олег Мансуров.

Главное отличие образования будущего от того, которое доступно сейчас, в том, что оно будет делать фокус не на получении конкретных знаний по той или иной специальности, а на улучшении самой способности человека к учебе. Знаний как таковых окажется мало — сотрудник должен будет уметь быстро адаптироваться к изменениям спроса на рынке труда.

УХОД В ОНЛАЙН

Необходимость учиться без отрыва от работы закономерно приводит к росту востребованности онлайн-образования. Согласно опубликованному в 2016 году американской исследовательской компанией Babson Survey Research Group отчету «Состояние онлайн-образования в США», более четверти американских студентов проходят хотя бы один онлайн-курс.

Дистанционное обучение — это доступ к образовательным ресурсам ведущих университетов и бизнес-школ. Можно пройти любой курс MIT, Оксфорда, ведущей бизнес-школы любой страны мира. Это повышает конкуренцию в сфере бизнес-образования, оказывает положительное влияние на уровень обучения: ведь вузам и образовательным платформам приходится конкурировать не с двумя-тремя конкурентами, представляющими услуги в том же городе, а с ведущими программами по всему миру.

Лишая вузы монополии на образовательную деятельность, программы дистанционного обучения создают условия жесткой конкуренции, в ко-

3%

или даже менее занимает онлайн-образование на мировом рынке, но этот сегмент демонстрирует наивысший рост

торой поставщики образовательных услуг будут стремиться предлагать наиболее современные знания. Показательно, что даже в университетской среде критики по отношению к онлайн-образованию поуважилось: если в 2015 году 70,8% преподавателей вузов США не считали эту новую форму обучения самодостаточной и дающей полноценные знания, то всего год спустя их число снизилось более чем на 7%.

Пока на мировом рынке образовательных услуг онлайн-образование занимает менее 3%, но этот сегмент демонстрирует наивысший рост. «Кажется, что это мало, но давайте смотреть динамику, а не абсолютные показатели, — говорит руководитель онлайн-университета «Нетология» Алексей Полехин. — Мне кажется, это более правильный подход к оценке столь молодой, но динамично развивающейся отрасли». Полехин приводит в пример число выпускников курсов «Нетологии», которое в 2016 году выросло в 2,5 раза по сравнению с 2015 годом.

В России онлайн-курсы предлагают уже несколько крупных онлайн-платформ — Uniweb, «Универсарий», «Нетология», Интернет-школа НИУ ВШЭ, Онлайн-МФТИ, но востребованность новой формы образования пока ниже, чем на Западе. «Доверие к онлайн-обучению в России примерно в 5–10 раз меньше, чем за рубежом», — говорит Андрей Веселов. По его словам, наибольший прирост в сегменте онлайн-обучения будет происходить за счет регионов, в основном в городах с населением меньше 500 тыс. жителей, так как в более крупных городах есть возможность пройти офлайн-обучение.

«ОБРАЗОВАНИЕ» (18+)

Тематическое приложение к «Ежедневной деловой газете РБК» является неотъемлемой частью «Ежедневной деловой газеты РБК» № 153(2650) от 14 сентября 2017 г. Распространяется в составе газеты. Материалы подготовлены редакцией партнерских проектов РБК+. Партнеры: Московская школа управления «СКОЛКОВО», Фонд инфраструктурных и образовательных программ. Реклама

Учредитель: ООО «БизнесПресс»
Издатель: ООО «БизнесПресс»
Директор ИД РБК: Ирина Митрофанова
Главный редактор партнерских проектов РБК+: Наталья Кулакова
Шеф-редактор печатной версии РБК+: Юрий Львов
Редактор РБК+ «Образование»: Юлия Хомченко
Выпускающий редактор: Андрей Уткин

Дизайнер: Дмитрий Иванов
Фоторедактор: Алена Кондюрина
Корректоры: Татьяна Поленова, Маргарита Тарасенко

И.о. главного редактора газеты:
Игорь Игоревич Тросников

Рекламная служба: (495) 363-11-11, доб. 1342

Коммерческий директор издательства РБК: Анна Брук

Директор по продажам РБК+:
Евгения Карлина
Директор по производству:
Надежда Фомина

Адрес редакции: 117393, Москва, ул. Профсоюзная, 78, стр. 1

«ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТОЖЕ НЕОБХОДИМО ОЦЕНИВАТЬ»

О ТОМ, КАКИЕ КАДРЫ НУЖНЫ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ И КАК ВЫРАСТИТЬ СОВРЕМЕННЫХ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, РБК+ РАССКАЗАЛ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ФОНДА ИНФРАСТРУКТУРНЫХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ (ГРУППА «РОСНАНО»), ЧЛЕН НАЦИОНАЛЬНОГО СОВЕТА ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ **АНДРЕЙ СВИНАРЕНКО**

— Как развитие новых отраслей инновационной экономики будет влиять на рынок труда, что нужно менять в системе подготовки кадров?

— Противоречия между новыми наукоемкими и традиционными технологиями меняют квалификационную структуру различных секторов экономики. Растет потребность в мультипрофессиональных специалистах, обладающих междисциплинарными и межотраслевыми знаниями и навыками. Например, уже сейчас востребованы сотрудники, умеющие работать с роботизированными системами и способные производить анализ больших данных или осуществлять программирование на продвинутом уровне. Дальнейшая роботизация и цифровизация рабочих процессов освободит целый ряд привычных профессий.

По данным Всемирного экономического форума, в среднесрочной перспективе около 5 млн рабочих мест исчезнут, а новые будут требовать принципиально иных навыков и знаний. Исследования в этой области показывают, что до 2020 года изменятся почти 35% базовых профессиональных навыков во всех отраслях и профессиях.

Нельзя перейти к цифровой экономике, не имея описания производственной архитектуры традиционных и новых рынков. Первым шагом должна стать стандартизация профессиональной деятельности. Надо четко понимать, какие знания и навыки требуются от специалиста в каждом сегменте рынка труда. Это позволит изменить структуру подготовки кадров в вузах, будет способствовать формированию новых профессий.

В России формируется национальная система профессиональных квалификаций. Созданы отраслевые советы, которые, по сути, участвуют в создании нового рынка — рынка квалификаций. Наш фонд достаточно давно институционально и содержательно встроился в этот процесс. Мы, в частности, поддерживаем Межотраслевое объединение nanoиндустрии, на базе которого функционирует Совет по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии.

— Как адаптироваться к изменениям рынка труда самому сотруднику, человеку?

— Прошло то время, когда полученный однажды диплом гарантировал успешную карьеру. Сегодня, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, требуется регулярно подтверждать свою квалификацию, повышать ее, постоянно сверять свои знания и умения с новыми экономическими вызовами.

Основными драйверами и катализаторами цифровой экономики станут разработчики высоких технологий и



ФОТО: ПРЕСС-СЛУЖБА

«СИСТЕМА ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ ДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЮ ВОЗМОЖНОСТЬ ОБЪЕКТИВНО ОЦЕНИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СОТРУДНИКА»

технопредприниматели. Поэтому необходимо вовлечь значительную часть населения в предпринимательскую и инновационную деятельность. Такой подход может решать две задачи: трудоустройство высвобождаемых в результате роботизации и цифровизации сотрудников и стимулирование инновационного развития экономики. При этом важно не только создавать качественно нового специалиста, что в принципе у нас получается неплохо, но и создавать условия для его развития и самореализации.

Если человек не обновляет в течение трудовой жизни свою квалификацию, он теряет свой производительный потенциал. По данным НИУ ВШЭ, в России доля занятых, вовлеченных в процесс переобучения составляет лишь около 13%, а в частном секторе она еще ниже. Расходы предприятий на эти цели составляют около 0,3% общих затрат на рабочую силу. Обучение является выборочным и в первую очередь ориентировано на квалифицированных работников, занятых на крупных предприятиях, обладателей высшего образования. Таким образом, те, кто в наибольшей степени нуждается в переобучении, — рабочие и специалисты среднего звена — оказываются вне доступа к нему. И здесь есть своя закономерность — чем выше образование и квалификация, тем больше человек занимается обучением и переобучением.

— В начале года вступил в силу закон «О независимой оценке квалификации», позволяющий подтверждать квалификацию сотрудника в специальных центрах. Это подстегнет работников развиваться профессионально или станет дополнительной нагрузкой для человека и для бизнеса?

— Для бизнеса это скорее станет возможностью сокращения издержек. Си-

стема оценки квалификации дает работодателю возможность объективно оценить профессиональный уровень работника, быстро понять, пригоден ли он для работы на его предприятии, а самому сотруднику — определить свои перспективы на рынке труда. К тому же законом предусмотрена и материальная мотивация — налоговые преференции и для соискателя, и для работодателя. Если стоимость прохождения профессионального экзамена, например, составляет 10 тыс. руб., то соискатель получит в виде налогового вычета 8,7 тыс. руб. Что касается работодателя, то расходы на проведение независимой оценки квалификации работников учитываются в затратах при расчете налогооблагаемой базы.

Важно, чтобы система оценки квалификации не только подтверждала знания и умения специалистов, но и мотивировала повышать их. В этом случае стоимость прохождения независимой оценки квалификации может рассматриваться работником как инвестиция в свое развитие и карьерный потенциал. Поэтому необходимы дополнительные меры стимулирования людей, успешно прошедших профессиональный экзамен: преимущества при приеме на работу, карьерный рост, повышение заработной платы и др.

— Профессиональные стандарты обязательны для всего ряда работодателей, включая госслужбу, а для остальных могут вводиться на основе рекомендаций законодательства. Готовы ли выпускники вузов к тому, что при трудоустройстве работодатель может запросить подтверждение их квалификации? — Образовательные программы вузов зачастую не в полной мере учитывают реальный запрос рынка труда. Результаты нашего прошлогоднего

опроса выпускников по нанотехнологическому профилю показали, что наличие диплома об образовании является подтверждением его квалификации только у 41% молодых людей, а на вопрос: достаточно ли иметь диплом об образовании для трудоустройства по профилю образования? — утвердительно ответили только 14% респондентов. Судя по этим цифрам, современные студенты понимают, что полученные в вузе знания и умения не всегда и часто далеко не в полной мере отвечают запросам реального производства.

Поэтому до них очень важно донести информацию о том, где и как они могут подтвердить свою квалификацию. И этим вопросом мы занимаемся на различных площадках, которые организует фонд.

— Насколько актуальна оценка квалификации для nanoиндустрии и какова роль фонда в этой работе?

— Скорость изменений при переходе на новый технологический уклад огромна и требует постоянного наращивания знаний и навыков специалиста. Поэтому оценивать высококвалифицированных специалистов тоже необходимо.

Совместными усилиями профессионального сообщества сегодня создано около 70 новых профессий в области нанoeлектроники, нанoфотоники, наноматериалов и стандартизации инновационной продукции. По ряду из них специалисты компаний nanoиндустрии уже сейчас могут подтвердить свои профессиональные навыки в одном из четырех профильных центров оценки квалификаций, созданных в Москве, Санкт-Петербурге и Казани при поддержке фонда. Данные по каждому соискателю вносятся в национальный реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации.

КАДРЫ С ЦИФРОВОЙ НАСТРОЙКОЙ

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ НЕ СПРАВЛЯЕТСЯ С ПОТРЕБНОСТЬЮ В ДИДЖИТАЛ-СПЕЦИАЛИСТАХ. КАДРОВЫЙ ГОЛОД ЧАСТИЧНО МОГУТ ВОСПОЛНИТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ КРУПНЫХ ИТ-КОМПАНИЙ. **ИЛЬЯ ВЛАСОВ**



PHOTO: GETTY IMAGES RUSSIA

Цифровые технологии преобразуют бизнес начиная с 2000-х годов. Но теперь диджитализация стала для компаний решающим фактором: они получают все большую часть прибыли от электронной коммерции, прибегают к таким новым способам финансирования, как краудфандинг и ICO, внедряют маркетинг больших данных и системы электронного обмена данными.

«Диджитал прочно вошел в нашу жизнь около 15 лет назад. Скорость, с которой он меняет традиционный бизнес-ландшафт, растет по экспоненте, — говорит Дмитрий Саушкин, эксперт программы «Цифровой маркетинг» Международной высшей школы бренд-менеджмента и маркетинга. — Особенно заметно это стало в последние несколько лет. Такие технологии, как блокчейн, искусственный интеллект, интернет вещей, робототехника и многие другие, отправят в небытие многие из профессий, которые мы привыкли считать незаменимыми за последние 100–200 лет».

Эксперты предрекают тектонические изменения на рынке труда. «Бизнес трансформируется — сегодня

телекоммуникационные компании, например, преобразуются в сервисные: собираются зарабатывать не на услугах связи как таковых, а на заказе такси, билетах на фильмы и т.п.», — говорит генеральный директор бизнес-школы MasterBrand Мария Хохлова.

До сих пор острая потребность в кадрах покрывалась в том числе узкопрофильными специалистами (такими как SEO-менеджеры или специалисты по контексту) и самоучками из смежных областей (например, обычными маркетологами или бренд-менеджерами), старающимися путем самообразования стать профессионалами в диджитал. Но такого рода самоучки не могут закрыть потребность компании в специалистах по цифровым технологиям в бизнесе ни количественно, ни качественно. Диджитал-специалистов должны готовить профильные программы. Развитие цифровой экономики, бросающее вызов рынку труда, будет зависеть в том числе от того, успеет ли бизнес-образование адаптироваться к переменам.

На Западе университеты начали массово выпускать специалистов по цифровым технологиям в бизнесе око-

ло пяти лет назад. Крупных магистерских программ по различным дисциплинам диджитал в университетах США насчитывается более 50. «Во всех ведущих мировых университетах — Гарвард, Нью-Йоркский университет и другие — есть программы, в рамках которых изучают диджитал», — говорит Сергей Попков, управляющий партнер и основатель компании АИС, занимающейся проектированием финансовых сервисов.

РОССИЙСКАЯ МАГИСТРАТУРА

В России такие магистерские программы есть лишь в нескольких вузах: например, НИУ ВШЭ предлагает программы «Системы больших данных», «Бизнес-информатика», «Управление информационной безопасностью» и «Электронный бизнес». «Главной проблемой таких программ и на Западе, и особенно в России является сложность привлечения качественных спикеров, которые имеют подтвержденный опыт в этой сфере — сами создают продукты и делают руками, а не отсылают к знаниям зарубежных авторов, рассказывая об этом как о некоем наборе правил», — отмечает Сергей Попков. По его мнению, в России культура привлечения опытных

спикеров пока не развита: «Мне, к сожалению, сложно представить бы в наших университетах».

Кроме того, многие российские программы по диджитал страдают той же узкопрофильностью, уклоняются в технические специальности. Например, в Дальневосточном федеральном университете во Владивостоке в этом году открылась первая в России магистерская программа Game development & VR («Разработка игр и приложений виртуальной реальности»), но, например, программ по маркетингу больших данных или электронной коммерции в этом вузе нет.

Готовить специалистов по цифровым дисциплинам в бизнесе модно, это благотворно отражается на имидже вуза. Но гарантируют ли вузы практическую ценность своих программ и что служит ее критерием? Распространенная проблема, вскрывшаяся уже при запуске первых магистерских программ по цифровым технологиям, — многие именитые спикеры и тренеры, авторы бестселлеров по специальностям, которые они преподают, в действительности не имеют ни долгого опыта рабо-

ты по ним в крупных компаниях, ни сколько-нибудь значимых результатов. Сейчас университеты США и Европы стараются привлечь для своих магистерских программ специалистов крупнейших компаний — таких как Google и LinkedIn, а также самых известных агентств, занимающихся цифровым маркетингом, — Breakfast, Huge, Firstborn. Это обеспечивает содержательность программ и то, что знания окажутся не только теоретическими.

Вне зависимости от проблем диджитал-образования спрос на специалистов растет быстрее, чем предложение. «Классическое и бизнес-образование не поспевает за этими стремительными изменениями. Причин тому много: не хватает экспертов, разбирающихся в предмете и готовых обучать этому других, отсутствует систематизация знаний. Например, конференции способны расширить взгляды, но не дают базы для дальнейшего применения полученных знаний. Кроме того, полученные знания быстро устаревают», — отмечает Дмитрий Саушкин.

При этом группы «цифровых» выпускников остаются небольшими — так, Болонская бизнес-школа ежегодно готовит всего 30–40 специалистов по цифровым технологиям в бизнесе; примерно на этом уровне находится и число выпускников аналогичных магистерских программ большинства крупных европейских университетов.

ПОДГОТОВКА ДЛЯ СЕБЯ

По словам Дмитрия Саушкина, число запросов со стороны крупных и сред-

них компаний из разных секторов бизнеса на обучение сотрудников в области диджитал-маркетинга и новых технологий постоянно растет. Компании осознают, что это долгосрочный тренд, который поможет бизнесу меняться в ногу со временем. Согласно цифрам, которые приводит американское агентство Huge, в США и Европе сейчас требуется в среднем в три раза больше специалистов по цифровому маркетингу, чем их выпускают университеты. Вполне естественно, что многие из крупнейших университетов мира стараются переводить программы в онлайн-форму, стараясь охватить как можно большее число студентов. Например, пройти онлайн-магистратуру по специальностям «цифровой маркетинг», «интернет-маркетинг» и «социальные сети» предлагает Лондонская школа бизнеса и финансов.

В условиях острого дефицита специалистов многие корпорации начинают брать их подготовку на себя. «Крупные IT-компании насыщают как внутреннюю инфраструктуру, так и внешние рынки собственными образовательными продуктами, по сути, выполняя функции университетов, что, конечно же, снижает потребность в MBA и EMBA», — говорит Сергей Попков. Однако ни подготовка специалистов компаниями для своих нужд, ни бизнес-образование не справляются с растущей потребностью обучения специалистов, и в ближайшие годы эта ситуация едва ли кардинально поменяется.

ПЯТЬ «ЦИФРОВЫХ» ПРОФЕССИЙ БУДУЩЕГО

К 2030 году в России появятся 186 новых профессий. Такие прогнозы приводят авторы «Атласа новых профессий», подготовленного Агентством стратегических инициатив и Московской школой управления «Сколково». Профессиональная трансформация предстоит 25 отраслям, включая и IT-сектор.

ПРОЕКТИРОВЩИК НЕЙРОИНТЕРФЕЙСОВ

Разработчик интерфейсов понадобится для управления компьютерами, домашними и промышленными роботами, совместимыми с нервной системой человека и учитывающими психологию и физиологию пользователей. Сейчас подобные технологии используются в основном для развлечений, например в нейрошлемах для онлайн-игр.

КОНСУЛЬТАНТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОГО ПРОФИЛЯ

Специалист будет формировать по заказу клиента информационный образ на основе всех доступных данных в Сети. В задачи профессии будет входить аудит сетевой активности клиента: выявление уязвимости, обеспечение конфиденциальности и общей безопасности данных. В его компетенции также устранение слабых мест, смена имиджа клиента посредством редактирования информации о пользователе в Сети вплоть до ее удаления.

КИБЕРСЛЕДОВАТЕЛЬ

Этот специалист в области криминалистики будет специализироваться на киберпреступлениях. В его арсенале активного поиска будут в том числе официально разрешенные кибератаки на подозреваемых и обработка информации в Сети (аналитик данных с навыками программиста). Киберследователи, к слову, уже существуют, и потребность в них будет расти.

ЦИФРОВОЙ ЛИНГВИСТ

Задачей специалиста будет разработка лингвистических систем семантического перевода, то есть перевода с учетом контекста и смысла, обработки текстовой информации. Цифровые лингвисты будут принимать активное участие в создании новых интерфейсов общения с компьютером на естественных для человека языках.

IT-ПРОПОВЕДНИК

Специалист по коммуникации призван расположить консервативно настроенных по отношению к новым технологиям пользователей к IT-продуктам. Задача профессии — преодолеть цифровой разрыв, обучая все большее число потребителей новым программам и сервисам.



Тематические приложения к газете РБК

Подробная аналитика,
актуальные исследования,
интервью лидеров отраслей,
тренды экономики России
и мира



Реклама 18+

КТО ВЫДАСТ ГРАНТ НА MBA

ЗНАЧИТЕЛЬНАЯ ДОЛЯ СТУДЕНТОВ ЗА РУБЕЖОМ УЧАТСЯ В БИЗНЕС-ШКОЛАХ БЕСПЛАТНО — НА ГРАНТЫ КОМПАНИЙ, ИНВЕСТОРОВ ИЛИ ГОСУДАРСТВА. В РОССИЙСКИХ БИЗНЕС-ШКОЛАХ СПОНСОРСКИЕ ПРОГРАММЫ ПОКА ТОЛЬКО ПОЯВЛЯЮТСЯ. ЕЛЕНА ТИМОХИНА



ФОТО: GETTY IMAGES/RUSSIA

Предприниматель из Санкт-Петербурга Сергей Степанов год назад решил получить степень MBA. На тот момент Степанов, у которого была небольшая компания в сфере IT, решил, что достиг в бизнесе потолка и теперь нужно «прокачать» себя, а заодно обрести полезные связи в предпринимательской среде. Выбирая между специализированными российскими и зарубежными программами, Сергей остановился на последних. Там была возможность учиться бесплатно. Кроме образовательного бренда с международной известностью зарубежная бизнес-школа предоставляла возможность получить образование по специальным грантовым программам.

Практически каждая европейская или американская бизнес-школа предлагает соискателям стипендии и гранты, полностью или частично покрывающие стоимость обучения, а в ряде случаев еще и расходы на проживание. У школ — участников рейтинга топ-20 The Financial Times работает более ста программ, финансовая поддержка по которым варьируется от \$5 тыс. до \$30 тыс. в год. Студенты могут получить гранты за таланты и способности (merit-based) или в силу денежной необходимости (needs-based). Широкий спектр возможностей открыт перед социальными не защищенными слоями населения и всевозможными меньшинствами, специальные стипендии выдаются по половым и национальным признакам (например, гранты для выходцев из стран третьего мира или стран с развивающейся экономикой).

Около 60% студентов бизнес-школ в мире, по словам ректора МШУ «Сколково» Марата Атнашева, получают финансовую поддержку. Например, в

Гарвардском колледже 55% всех студентов, включая бизнес-школу, учатся на стипендии колледжа. Чаще всего спонсорами льготного обучения выступают крупный бизнес, частные инвесторы (успешные предприниматели и выпускники учебного заведения), а также сами учебные заведения.

«Западные бизнес-школы не скупились на гранты, ведь для них подобные программы — еще один полноценный канал продаж. Обучение «бесплатных» студентов, как правило, оплачивают спонсоры: крупные компании, частные инвесторы или государство», — комментирует Андрей Коляда, ректор бизнес-школы EMAS.

РОССИЙСКИЕ СПОНСОРЫ ТОЛЬКО УЧАТСЯ

Стоимость обучения в российских бизнес-школах начинается от 360 тыс. руб., но за большинство программ придется заплатить не менее 500–700 тыс. руб. Совместные образовательные проекты с международными школами обойдутся еще дороже, особенно после обвала рубля.

При этом российское бизнес-образование большим количеством спонсоров похвастаться не может. Корпорации предпочитают обучать сотрудников в корпоративных университетах. Успешных предпринимателей, потенциально готовых поддерживать молодые таланты, можно перечислять по пальцам. А государство, похоже, не видит особой ценности в спонсировании MBA-программ. Причин отставания российского сегмента бизнес-образования от мирового тренда масса: здесь и незрелость отечественного бизнеса, несформировавшаяся культура воспитания и поддержки талантов, экономический кризис.

«Различия с Западом коренятся в принципиально разных подходах к благотворительности как элемен-

ту гражданского общества. Судьба российской «Династии» с ее грантами и стипендиями всем хорошо известна (семейный фонд социальных инвестиций Дмитрия Зимина в 2015 году был занесен в список иностранных агентов и прекратил свою работу. — РБК+), — сетует Сергей Филонович, декан Высшей школы менеджмента НИУ ВШЭ.

Лиция Царенко — одна из 20 московских предпринимателей, чью учебу по совместной программе MBA РАНХиГС и Kingston University London в 2014–2016 годах спонсировал департамент науки, промышленной политики и предпринимательства города Москвы. Сумма гранта покрывала 70% стоимости программы, которая включала в себя в том числе две выездные стажировки в Великобритании и Сингапуре. «Грант от правительства Москвы я получила легко: подала документы, прошла собеседование. Программа оказалась мегаполезной, помогла мне подтянуть знания в области международного бизнеса и выйти на новый личный и профессиональный уровень», — вспоминает Царенко. Однако эта государственная инициатива не получила продолжения.

Тем не менее возможности для обучения по грантовым программам на российском рынке есть. Одна из таких программ — MBA Kingston University London и РАНХиГС с грантом в размере £1500, финансируемая английским университетом. Еще один пример образовательной благотворительности в России — программа Московской школы управления «Сколково», спонсируемая партнерами школы, в числе которых основатель компании «Вимм-Билль-Данн» Давид Якобашвили, глава совета директоров «Сибур» Леонид Михельсон, а также компании НОВАТЭК, «М.Видео», International Paper и Бинбанк. Величина грантов — до €30 тыс.

«Мы стремимся внести вклад в формирование будущих бизнес-лидеров России, в изменение инвестиционного климата, в поддержку устойчивого характера бизнеса», — рассказывает Кит Таунсенд, президент компании «International Paper Россия», которая с 2012 года поддерживает грантовую программу МШУ «Сколково».

За время существования программы в школу поступило порядка 2000 заявок и было предоставлено более 50 грантов, говорит Марат Атнашев.

«Сначала я заполняла подробную анкету с опытом работы, увлечениями, достижениями, мотивационным письмом, потом были серьезные тесты, в рамках которых приходилось решать различные задачи. Затем тест по английскому языку на знание грамматики, аудирование, чтение и разговорную речь. Финальный этап — собеседование с основателями школы», — вспоминает этапы поступления собственник компании Studcloud.ru Вера Пронкина, получившая образовательный грант в 2016 году.

НАКОПИТЕЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ

«Грантовая программа — это возможность улучшить качественный состав группы MBA, насытить ее талантливыми людьми, что в конечном счете положительно скажется на уровне обучения и имидже школы», — говорит Андрей Коляда. Однако, по его словам, в России большинство школ оплачивает гранты из собственных денег, отсюда такое незначительное их количество. Не все бизнес-школы могут себе это позволить, тем более в кризис. С этого года бизнес-школа EMAS тоже запустила программу грантов. Сумма финансовой поддержки — 50% стоимости обучения по ExecutiveMBA, или немногим более 360 тыс. руб.

В появлении подобных программ большинство отраслевых экспертов видят хороший знак. Тем более что в развитие этого тренда уже включились многие российские крупные компании и зарубежные игроки.

«Гранты — это не благотворительность, а социальные инвестиции, эффект от которых мы сможем увидеть через пять–десять–двадцать лет. Поддержка лидерами бизнеса грантовых программ — показатель готовности инвестировать в создание будущей деловой элиты и развитие экономики России», — отмечает Марат Атнашев.

Российский бизнес окрепнет и от решения сиюминутных проблем перейдет к долгосрочному стратегическому планированию, неотъемлемой частью которого станут инвестиции в человеческий капитал, уверен ректор EMAS. «Пока макроэкономические условия не оставляют иного выбора. Поэтому процесс, когда бизнес пойдет в финансирование грантов — компании начнут системно привлекать к себе таланты, либо непосредственно через целевые гранты, либо через продвижение компании в качестве грантодателя, — это дело ближайшего будущего», — говорит Андрей Коляда.

«КЛЮЧЕВЫМ ВОПРОСОМ НОВОЙ ПРОГРАММЫ МВА БУДЕТ БИЗНЕС НА ЕВРАЗИЙСКОМ КОНТИНЕНТЕ»

О ТОМ, КАК МЕНЯЮТСЯ СТУДЕНТЫ БИЗНЕС-ШКОЛ, КАК ТРАНСФОРМИРУЮТСЯ САМИ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ КОРПОРАТИВНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ И СОБСТВЕННИКОВ БИЗНЕСА, РБК+ РАССКАЗАЛ ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА МВА И ЕМВА МОСКОВСКОЙ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ «СКОЛКОВО» **МАКСИМ ФЕЛЬДМАН**



ФОТО: АЛЕНА КОНДЮРИНА ДЛЯ РБК

— Для бизнес-образования время высокого спроса позади, как сейчас обстоят дела с наборами на МВА?

— Бизнес-образование в России очень молодо — все началось в середине девяностых, и, на мой взгляд, сегодня мы наблюдаем новый бум на управленческую и предпринимательскую подготовку. Не могу согласиться с тем, что бизнес-образование сдаёт свои позиции. Скорее наоборот — по нашим наблюдениям, запрос на такую подготовку идет «снизу» и начинает приобретать массовый характер. У менеджеров и предпринимателей всех уровней заметна потребность в тренингах, коучинге, объединении в клубы и сообщества. Люди хотят не просто общаться с единомышленниками, но найти среду, где можно обмениваться опытом, получать поддержку, новые знания и умения. Такой спрос обусловлен тем, что переход в экономику индустриального типа делает для многих управленцев, добившихся успеха в 1990-е и 2000-е годы, очевидным тот факт, что им нужно выходить на другой уровень, работать по-другому. А для этого необходимо учиться — иначе тот «потолок», в который они уперлись, не пробить. Да, на рынке много низкокачественных предложений, когда человек «прокачался» на нескольких тренингах и вдруг сам становится бизнес-тренером, активно рекламируя себя яркими фотографиями и цитатами бизнес-гуру. Это естественные побочные явления массового запроса на собственное развитие. Но за этим бумом спроса на услуги начинающих тренеров и коучей

мы видим и тех, кто готов инвестировать время, деньги и существенные интеллектуальные усилия с целью получить структурное бизнес-образование в исполнении профессионалов. Последние пару лет мы наблюдаем увеличение интереса к программам МВА и Executive MBA: растет конкурс на программы, все чаще работодатели участвуют в финансировании обучения своих сотрудников, повышается уровень экспертов и спикеров. Поэтому в этом году мы планируем увеличить количество наборов МВА до двух групп в год, а также разрабатываем новую программу EMBA совместно с HKUST, ведущей бизнес-школой Азии.

— Слушатели и выпускники программ МВА и EMBA — кто они? Можете привести примеры самых заметных трансформаций?

— МВА на Западе — это чаще корпоративная история: слушатели получают степень для карьерного продвижения в корпорациях. Это клише формировалось десятилетиями, но во многом мировые бизнес-школы его заслужили. Однако за последние пять-семь лет ведущие программы МВА стали ориентировать свой контент и на предпринимателей. Например, предприниматели составляют 25% абитуриентов программы МВА в Стэнфордском университете — и это один из самых высоких показателей в США. А в нашей бизнес-школе в классах МВА и EMBA в среднем 50% предпринимателей и 50% корпоративных менеджеров, так что мы, можно сказать, мировые лидеры в привлечении предпринимателей на программы МВА.

Что касается историй успеха, то могу привести примеры недавних выпускников. В прошлом году программу МВА закончили Кирилл Прудников и Дмитрий Колесников. Ребята занимались консалтинговой практикой, а в школе загорелись предпринимательской идеей, нашли необходимые инвестиции и запустили свой проект — производство снеков из мяса. Их история — отличный пример того, как человек, попадая в правильную среду, делает шаг в направлении своего предпринимательского проекта: от поиска идеи до разработки бизнес-модели и получения посевных инвестиций. А мой одноклассник Владимир Волошин (выпускник программы «Сколково» Executive MBA 2012–2014 годов. — РБК+) работал директором по маркетингу, но всегда мечтал запустить свой собственный спортивный бизнес. В середине обучения он решил привлечь инвестиции и стал сооснователем проекта IronStar, за несколько лет превратившегося в лидера по организации соревнований по триатлону в России.

Есть и примеры, когда слушатели программ МВА и EMBA приостанавливают предпринимательскую деятельность и берутся за интересные проекты в рамках крупных компаний. Конечно же, мы не ставим перед собой задачи, чтобы человек бросил работу и пошел открывать бизнес или, наоборот, бросил свой проект и стал наемным менеджером. Но все дело в создании такой среды, в которой люди смогут понять что-то новое о самих себе, увидеть новые приоритеты и цели — и решиться сделать новый шаг. Это очень ценно.

— Вы сказали, что 50% ваших студентов — предприниматели. Является ли это преимуществом бизнес-школы «Сколково»? Что еще позволяет конкурировать с зарубежными программами?

— Рынок международных бизнес-школ высококонкурентен, здесь важно найти и подчеркнуть то, что вас отличает от всех остальных. Европейские бизнес-школы, например, хвалятся международным составом студентов. Американские программы МВА и EMBA — набором слушателей из разных отраслей. Преимущество бизнес-школ развивающихся рынков Китая, Индии, России, Бразилии — большое количество предпринимателей на программах. Когда вы на протяжении полутора лет тесно общаетесь с людьми разных позиций, ценностей, компетенций, все это приводит к уникальной групповой динамике. В шутку мы называем это «взаимным опылением». Разумеется, контекст обучения тоже важен: бизнес-школа в Индии хорошо научит, как делать бизнес в Индии, китайская бизнес-школа — как делать бизнес в Китае, бизнес-школа в России расскажет, как правильно делать бизнес в нашей стране. 70–80% управленческих знаний являются сегодня универсальными и не зависят

от географии, но при этом необходимо «приземлить» их на страновой контекст. Чем мы и занимаемся.

— Есть у школы цель привлечь зарубежных студентов?

— Из-за геополитической ситуации и молодости нашей бизнес-школы иностранных студентов пока мало — в каждом классе МВА, наверное, всего один-два международных студента. Вместе со странами СНГ получается, что до 20% класса — это иностранцы. Мы вступили в процесс получения международной аккредитации, планируем участие в международных рейтингах и думаем, что доля иностранных студентов на наших программах будет расти.

Герман Греф, который стоял у истоков создания школы, год назад нам мягко напомнил про нашу изначальную цель — войти в десятку лучших бизнес-школ мира. И в том числе благодаря Сбербанку мы начали движение в международном направлении. Одним из ключевых наших проектов на ближайший год станет новая программа Executive MBA в сотрудничестве с бизнес-школой при Гонконгском университете науки и технологий (HKUST). Эта программа будет ориентирована на бизнес в Евразии в рамках проекта китайского проекта BRI — Belt and Road Initiative («Один пояс — один путь»). До 2030 года Китай намерен ежегодно инвестировать колоссальные средства в новую панъевразийскую транспортную систему, а Россия является одним из ключевых участников данного проекта. Мы видим здесь большую возможность и через год запускаем программу, ориентированную на ведение бизнеса на евразийском континенте. Обучение будет проходить на английском языке, а слушателей мы будем привлекать во всех странах евразийского континента.

— Насколько программы бизнес-образования готовы меняться под новые потребности бизнеса?

— Ни одна приличная бизнес-школа не может сегодня позволить себе продвигать программы с устаревшим контентом. Учить студентов корпоративным финансам, стратегии, макроэкономике и проектному управлению необходимо, но недостаточно. Поэтому все ведущие бизнес-школы имеют сегодня в своей повестке такие темы, как цифровая трансформация, Big Data и персонализация, лидерство, межкультурная коммуникация и др. Рынок сегодня нуждается в людях с нестандартным мышлением, имеющих опыт предпринимательства или ярких, необычных движений в карьере. Топовые мировые программы МВА 20 лет назад и сегодня — это разные программы. Формат МВА — это не скрижали каменные с высеченными на них заповедями, наоборот, это гибкий формат, который вполне способен трансформироваться, идя в ногу со временем. Школы, которые не впишутся в новую реальность, вымрут. У нас таких планов нет!



СПАСИБО

Бизнес-школа SKOLKOVO благодарит тех, кто верит в российский бизнес, помогает формировать новое поколение лидеров и дает им доступ к образованию международного уровня.

Ежегодно десятки талантливых предпринимателей и управленцев получают образовательные гранты и шанс развить свой проект или карьеру под руководством лучших мировых профессоров и российских экспертов на программах бизнес-школы SKOLKOVO.

Люди и компании, которые нам помогают:

Нубар Афеян
Рубен Варданян
Дмитрий Зимин
Леонид Михельсон
Сергей Попов
Андрей Раппопорт
Александр Тынкован
Давид Якобашвили

International Paper
Mastercard
Unilever
ПАО «БИНБАНК»
Инвестиционная компания А1
М.Видео
ПАО «НОВАТЭК»
ПАО «Северсталь»
Клуб меценатов SKOLKOVO