

Главная
тема

ВЫСШЕЕ:
VS ВТОРОЕ
ПЕРВОЕ



Даница Пург:

**МЫ ДОЛЖНЫ ГОТОВИТЬ
ОТВЕТСТВЕННЫХ ЛИДЕРОВ**

Ассоциация развития менеджмента стран Центральной и Восточной Европы (СЕЕМАН) была создана в 1993 году с целью ускорения развития управленческих технологий. Сегодня президент СЕЕМАН профессор Даница Пург рассказывает о достижениях и перспективах работы этой организации, о международных научных проектах, развитии объединяющего лидерства и новых тенденциях в бизнес-образовании.

— Термин «динамически развивающиеся общества» сейчас широко используется в отношении стран с переходной экономикой. Мы знаем, что ваша организация уделяет особое внимание школам, действующим в таких стремительно меняющихся обществах. Схожи ли модели менеджмента в этих странах?

— Не знаю, известен ли вам тот факт, что это я ввела термин «динамические общества» в сферу менеджмента. Саму идею подал южноафриканец, профессор Ник Бинадел, с которым мы несколько лет назад говорили о будущем управленческого образования на встрече в Дубае. Я вижу, что люди начали пользоваться этим определением. Под критерий «развивающейся экономики» многие страны не попадают, и тогда используется термин «динамические общества».

Самое главное в этой концепции — то, что мы очень многому можем друг у друга научиться. Всего 30 лет назад первая школа менеджмента СЕЕМАН возникла в Словении, спустя пять лет — в России. Тогда стало очевидно, как важно работать вместе и поддерживать друг друга. Потом я поехала в ЮАР на конференцию африканских бизнес-школ, побывала в Латинской

Америке — и увидела, что там такие же проблемы, как и у нас 20 лет назад. И я была счастлива, что могу с ними поделиться опытом, консультировать.

Конечно, между нами есть отличия, но нас объединяет стремление создавать бизнес-школы и достигать изменений в обществе за счет управленческого образования. Мы хотим приносить пользу. Причем не только помогать зарабатывать больше денег, как об этом часто можно слышать в США: «Если вы окончите нашу бизнес-школу, у вас будет такая зарплата» — и это один из главных критериев в рейтингах! Я с этим не согласна. Для динамических обществ Восточной Центральной Европы, Африки, Латинской Америки, Китая главное — поддерживать процессы реформ хорошим управленческим образованием.

Устойчивое развитие неразрывно связано с решением этических проблем, поэтому в СЕЕМАН есть правило: школа не получает аккредитацию, если в ее учебную программу не входит этика как обязательный предмет, и если там не преподаются принципы устойчивого развития и инноваций. Мы должны готовить ответственных лидеров — не только для бизнеса, но и для общества в целом.

— В конце 2016 года, через 10 лет после своего создания, Московская школа управления «Сколково» стала полноценным членом СЕЕМАН. Существует ли в других странах с динамически изменяющейся экономикой тенденция вступать в вашу ассоциацию?

— Могу с радостью сказать, что идею и миссию СЕЕМАН понимают на всех континентах, и мы приветствуем новых членов из Азии, Африки, Латинской Америки и Европы.

— Все глобальные проекты в наше время сфокусированы на формировании новой парадигмы экономического, политического, культурного и образовательного сотрудничества целого ряда стран и континентов. Какова роль бизнес-школ в этом процессе?

— Бизнес-школы участвуют в разработке новой парадигмы сотрудничества на основании доверия, уважения, взаимных интересов и долгосрочного устойчивого видения лучшего мира. Партнерство школ означает ведение диалога о содержании и практике данных концепций, развитие образования и научных исследований, поддерживающих менеджеров и лидеров в действиях, соответствующих этим ценностям.

Сотрудничество помогает совершенствоваться прежде всего в области управления изменениями, а также лучше понимать культуры друг друга, чтобы бороться с предубеждениями

— **Какие совместные проекты, по вашему мнению, являются наиболее многообещающими?**

— Международное сотрудничество крайне важно. В прошлом году я три раза была в Китае и видела, что их бизнес-школы следуют тем же моделям, что и российские школы сразу после создания — в основном по образцу США. Однако сейчас они начинают видеть, что этого недостаточно, что нужно учиться и у других стран.

Именно это и является идеей СЕЕМАН: когда мы узнаём друг друга и становимся близкими друзьями, то вместе можем сделать гораздо больше. Сотрудничество помогает совершенствоваться прежде всего в области управления изменениями, а также лучше понимать культуры друг друга, чтобы бороться с предубеждениями. А предубеждений очень много! Например, что Индия — бедная страна. Не всем известно, что там 700 бизнес-школ высшего уровня и много прекрасно образованных людей.

Также очень важно заниматься совместной научной деятельностью. Если вначале нашу организацию больше интересовало воздействие на общество через образование, то сейчас мы видим, что нужно обязательно заниматься сравнительными исследованиями на международном уровне. Гарвардская школа бизнеса, Европейская академия менеджмента публикуют науч-

ные труды, но российских, словенских, латвийских, литовских и т.д. книг почти нет.

Чтобы увеличить свое присутствие в международном научном сообществе, в СЕЕМАН уже второй раз проводилось масштабное исследование. Мы проанализировали 185 наиболее инновационных компаний в Центральной и Восточной Европе — так называемых «скрытых чемпионов». Среди них и российские предприятия: например, лучший в мире производитель балетных туфель находится в России. Мы изучили эти инновационные организации и опубликовали большую книгу, презентация которой прошла в Вене на специальной конференции. Вена была выбрана, поскольку это крупный город, куда стекаются люди и с Востока, и с Запада.

Затем работа по этому направлению была продолжена: изучалось развитие менеджмента, изменение образовательных потребностей. Мы выходим на новый уровень. Сейчас проходит уникальное исследование в 18-ти странах — существует не так много научных проектов такого масштаба. Наша следующая цель — получить больше признания в мире, в том числе в академическом аспекте управленческого образования.

— **Как вы думаете, какие перспективы сотрудничества и развития новых видов дея-**

тельности открываются перед бизнес-школами в контексте активизации евроазиатской интеграции, особенно в связи с созданием Нового Шелкового пути?

— СЕЕМАН сотрудничал с Китаем с самого начала своей деятельности, когда я организовала в Словении первую конференцию «16+1». Сейчас наша ассоциация впервые проводит конференцию в самом Китае — в Ханчжоу, где была встреча G-20.

Занимаясь интеграцией первых китайских бизнес-школ в СЕЕМАН, я вижу, что китайцы хотят у нас учиться, а мы, в свою очередь, можем выйти на их рынок. Так что обе стороны крайне заинтересованы в сотрудничестве.

На конференции в Шанхае, где участвовали более 200 бизнес-школ, и на встрече азиатских бизнес-школ в Южной Корее также был выражен интерес к работе с нашей ассоциацией, причем не только экономический. Мы в гораздо большей степени клуб, участники которого понимают друг друга и стремятся к настоящему равноправному развитию.

Например, во время конфликта между Грузией и Россией СЕЕМАН приезжала на конференцию в Тбилиси, где были и русские участники, и выступала чем-то вроде объединяющего фактора. Именно бизнес всегда сотрудничает без предубеждений. И управленческое

образование должно не только следовать этому принципу, но и стимулировать его на благо всего общества.

— Вы несколько раз упомянули о конференциях. Как считаете, можно ли на таком мероприятии за два-три дня получить хорошее понимание и видение определенного вопроса, или для этого нужна бизнес-школа?

— Конференция — стимул для более масштабного сотрудничества. Вы встречаетесь с разными людьми и выбираете тех, кто вам интересен, чтобы начать совместную деятельность. Европейская федерация развития менеджмента (EFMD) в течение 20-ти лет не хотела приходить в Россию, считая, что здесь опасно, и это мнение изменилось, только когда SEEMAN организовал конференцию, и они сами здесь побывали. Так что конференция — это первый шаг. Люди знакомятся, начинают сближаться, налаживать сотрудничество.

В сентябре этого года у нас стартует глобальная программа MBA, в которой участвуют Китай, Казахстан, Литва, Польша, Словения — по пять-шесть студентов от каждой страны. Если этот опыт окажется успешным, в следующем году мы будем его продолжать.

— Чему и как должны учить бизнес-школы сегодня и особенно завтра? Этот вопрос был в центре обсуждений, проходивших в январе 2017 года на седьмом Гайдаровском форуме. Были определены основные трудности, которые школам необходимо преодолеть, чтобы двигаться

в будущее. Какая проблема, по вашему мнению, является центральной?

— Лидерство. Финансовый кризис на самом деле стал кризисом лидерства. Отрицательным последствием здесь является, во-первых, утрата доверия к руководителям бизнеса, а затем — потеря политического лидерства, которое не смогло дать быстрого и адекватного ответа на кризис. Политическое руководство также несет ответственность за войну на Ближнем Востоке, кризис с беженцами и недостаточное сотрудничество в борьбе с терроризмом. Этот вакуум недоверия открыл двери политикам, которые играют на незащищенности и страхе, пробуждающих в людях агрессию и ярость, но не предлагают конкретных решений по восстановлению доверия и мира.

Бизнес-школы не могут отвернуться от этого феномена. Необходимо задействовать все средства — от традиционного до онлайн-образования, чтобы развивать среди лидеров высокие моральные стандарты. Вклад школ в восстановление доверия можно будет также реализовать путем создания платформы и среды для размышления и лидерских диалогов.

— Мир меняется буквально на глазах. Появляются новые трудности и возможности для бизнес-школ, новые рынки для товаров и услуг, стремительно растет цифровизация общества. Меняются ли в связи с этим стратегические методы и принципы управления бизнесом?

— Они не только меняются — им нужно меняться еще



ДОСЬЕ

Даница ПУРГ
Профессор, доктор наук.
Основатель и ректор Школы бизнеса IEDC-Bled (Словения).
Президент Ассоциации развития менеджмента Центральной и Восточной Европы SEEMAN. Возглавляет европейский центр European Leadership Centre по вопросам лидерства. Президент Глобального пакта ООН в Словении, член совета Международной академии менеджмента. Почетный доктор Государственного университета управления в Москве, Эстонской бизнес-школы и МЭСИ, почетный профессор Московской международной высшей школы бизнеса.

Автор и соавтор нескольких книг и большого количества статей по вопросам лидерства. В 2010 г. получила преподавательскую премию Educator of the Year Award Академии международного бизнеса за выдающиеся достижения в сфере международного бизнес-образования.

больше и быстрее. В наших школах увеличивается количество предметов, связанных с цифровизацией, цифровые технологии используются и в самом учебном процессе. Мы переходим к так называемому смешанному подходу к обучению — одновременно высоко-технологичному и личностно ориентированному. Высокие технологии позволяют улуч-

шить функциональные знания и интеграцию, связь с внешним миром, однако я не верю исключительно в онлайн-образование. Можно изучить онлайн финансы и учет, но лидерство осваивается в ходе общения, совместной работы.

— Вы могли бы назвать какой-нибудь предмет, связанный с цифровизацией?

— Например, маркетинг. Каждый преподаватель в сфере управленческого образования должен использовать в своем предмете цифровизацию. В маркетинг сейчас нужно включать принципы работы с большими данными, чтобы люди, начинающие изучать предмет, понимали, как с помощью этой методики анализировать рынок. Сегодня многим не хватает знаний, как пользоваться новыми технологиями.

— Кстати, в одном из наших журналов («Стандарты и качество») недавно была опубликована статья по большим данным.

— Я хотела бы ее перевести. И также хочу добавить, что Россия может получить настоящее преимущество, имея столько специалистов в сфере информационных технологий. Вы сильны не только в области вооружения и авиации. И вы слишком скромничаете. Когда я являлась членом Международного экспертного совета «Сколково», то была на встрече с господином Медведевым, и он меня спросил: «Что вы думаете об аккредитациях, рейтингах и т.д.?» Я ответила: «Китайцы составили свой Шанхайский список, так почему бы россиянам не создать собственный,

московский рейтинг по своим критериям, а не следовать тому, что делают все остальные». Россия должна быть амбициознее и в этой области тоже.

— Как можно определить ценность выпускников бизнес-школ для глобального рынка? Какими качествами и навыками они должны обладать?

— Выпускник должен понимать практику бизнеса. Знания важны, но это не главное. Важнее навыки, ценности и видение. Мы готовим не функциональных специалистов, а лидеров, и выпускники должны быть лидерами с долгосрочным видением. Менеджеры должны обладать эмоциональной связью с сотрудниками, вдохновлять их и мотивировать на достижение более высоких результатов. Даже в небольших организациях руководителям нужно иметь психологические и коммуникационные навыки, чтобы эффективно действовать в международной, межкультурной среде. Наконец, принимая человека на работу, я стараюсь выяснить, каковы его этические стандарты.

— А что, по вашему мнению, является самым важным для менеджера?

— Очень хорошо себя знать — знать свои сильные и слабые стороны. Я согласна с Питером Друкером, который советует каждому лидеру посмотреть утром в зеркало и спросить себя: «Таким ли человеком я хочу быть?». Невозможно руководить другими, если вы не умеете управлять собой, вести себя вперед.

— Профессор Пург, вы всегда такая активная и жизнерадостная, много путешествуете, повсюду выступаете. Как удается сохранять хорошее настроение?

— Прежде всего, я должна поблагодарить родителей и предков за ДНК, позволяющую работать в таком темпе уже более полувека. Во-вторых, я благодарна своим учителям и наставникам, которые вдохновляли и мотивировали меня с ранней молодости. А главное — я люблю свою работу, люблю то, что делаю!

Я обретаю покой и вдохновение в искусстве и в хорошей компании. И, наконец, мне очень любопытно встречать новых людей, чтобы знакомиться с различными культурами. Несмотря на признаки обратного и движение в противоположном направлении, я по-прежнему сохраняю оптимизм относительно способности людей построить лучший мир.

— Наш журнал называется «Деловое совершенство». Так что традиционный вопрос: что эта концепция означает для вас?

— Это очень хорошее название, хотя его можно слегка изменить, перенеся акцент с бизнеса на лидерство — например, «Лидерское совершенство». Ведь лидерство — более универсальное понятие, оно есть во всех сферах — и в политике, и в государственном секторе, и в негосударственных организациях, в больницах, школах.

В
Беседовал Леонид Яскин,
эксперт по сертификации
систем менеджмента,
партнер Business Excellence