

Международная научно-практическая конференция  
Российское бизнес-образование: зарождение евразийской концепции  
Екатеринбург 2006



**Гусева Лариса Константиновна**

**Генеральный директор УСИБ,  
преподаватель, консультант по управлению,  
онтопсихолог**

**Формирование современного руководителя**

На конференции «Российское бизнес-образование: зарождение евразийской концепции» мы поднимаем актуальную проблему: формирование современного руководителя. Сегодня бизнес-образование переживает некий кризис: оказывается, выпускников MBA не берут на работу ни в США, ни в России (по данным [www.bcgip.ru](http://www.bcgip.ru)). Когда выпускник приходит в компанию, собственник, генеральный директор или топ-менеджер не смотрят на диплом. То есть диплом не является показателем функциональности человека, показателем того, что этот человек будет действительно хорошо работать и что он сможет стать «машиной успеха» на данном конкретном предприятии. Эта проблема приводит бизнес-школы к поиску выхода из сложившейся ситуации, к новым идеям, задумкам, дабы решить этот вопрос. Ведь если так происходит, тогда что же мы *все* делаем? Мы — те люди, которые занимаются бизнес-образованием?

Эту проблему можно рассмотреть с разных сторон. Если посмотреть на подготовку руководителя глазами самого бизнеса, глазами людей, которые хотят и делают успешный бизнес, у них есть конкретные реальные требования, соответствующие действительности. Образование — это та сфера деятельности, которая всегда должна смотреть в будущее. Мы занимаемся созданием элиты общества, тех людей, которые будут менять этот мир (если, конечно, они смогут изменить его), тех людей, которые будут решать проблемы здоровья человека, его красоты... Вопросы архитектуры, искусства, политики. Насколько руководители, которых мы готовим, будут способны это сделать? И сможем ли мы подготовить их таким образом, чтобы они смогли придумать, как победить болезнь, как развивать свой регион... Если мы беремся за формирование функциональных менеджеров, руководителей, лидеров, тогда нужно внимательно рассмотреть, что мы на самом деле делаем в школах бизнеса, рассмотреть сам процесс бизнес-образования, то есть курсы, которые мы преподаем.

Происходящий сегодня процесс можно назвать технической подготовкой руководителя, то есть подготовкой в области каких-то знаний, навыков, которые перенимаются на основе того, что рассказывает преподаватель. Соответственно, каждый преподаватель анализирует множество книг, множество трудов, занимается научными исследованиями, возможно, занимается практикой бизнеса, консультированием. Тем не менее сам момент передачи рациональных знаний от одного человека другому в основе своей содержит чужой опыт, передачу «из одного кармана в другой». Возникает вопрос: насколько чужой опыт пригодится человеку, который сидит в аудитории? Насколько ему подойдет вариант решения проблемы компанией, допустим, IBM, которая находится в Америке, для развития компании, которая существует здесь и сейчас — на Урале? Подойдет ли вообще этот вариант? По существу, сейчас бизнес-образование опирается на сбор информации, ее синтез, анализ и передачу. Все это, безусловно, необходимо, но это не решает проблему функциональности руководителя. То есть человек, который получил и усвоил все знания этого мира, не обязательно является функциональным здесь и сейчас. Именно поэтому выпускники некоторых наших вузов и школ бизнеса не пользуются популярностью в реальном бизнесе. Те знания, которыми они обладают, еще не являются гарантией способности реально действовать, решать проблемы бизнеса.

Можно сказать, что перед бизнес-образованием сегодня стоит одна большая задача, которая заключается больше не в передаче знаний, а в экзистенциальном формировании есть множество теорий мотивации: ее пытаются рассмотреть с разных сторон, но самая истинная мотивация заключается в смысле жизни человека, а смысл жизни — это момент экзистенциальной психологии. Когда формированием внутренней зрелости занимается руководитель, у сотрудника складывается впечатление, что идет идеологическая обработка. Поэтому лучше, если эту функцию будут выполнять какие-то сторонние организации, так как уже сам факт привлечения к решению этого вопроса третьих лиц предполагает нейтральность и независимость по отношению к данному конкретному менеджеру.

И в заключение. Эти аспекты: техническая подготовка и формирование экзистенциальной зрелости (аутентификация руководителя) являются самыми насущными вопросами бизнес-образования. Если мы опустим один из них, выпускники бизнес-школ не будут востребованы на рынке, а мы не будем выполнять ту функцию, которую должны выполнять в социуме. Для того чтобы делать и то и другое, нужны суперпрофессионалы в области технических знаний: менеджмента, маркетинга, финансов, логистики, но нужны суперподготовленные в психологии высшего порядка люди. На сегодня это уже не мистика, не фантастика. Психология продвинулась далеко вперед. Научная основа для правильного формирования курсов и успешной реализации учебного процесса уже существует. Опираясь на онтопсихологию, мы можем максимально эффективно выстроить процесс подготовки руководителя. Сейчас дело за молодым поколением, которое сможет понять, преобразовать, технически применить как в бизнесе, так и в бизнес-образовании все открытия этой науки.