

«Дмитрий Борисов: нужен ли MBA настоящему лидеру?» - электронное письмо с такой темой я получил от «команды MBA Field». Как они сами себя называют - «MBA Field - независимый эксперт и навигатор в системном бизнес-образовании. Объединяя целеустремленных лидеров, мы способствуем развитию каждого. Все о бизнес-образовании, бизнес-школах и MBA в Украине на сайте <http://mbafield.com.ua>»



Статью, наверное, можно и не читать. Потому что ответ на такой вопрос, вынесенный в ее заголовок, очевиден. Конечно же нужен! Ну как это лидер может быть без MBA?

Но, все-таки.

Как говорят сами авторы сайта – это «первая часть интервью с Дмитрием», но по структуре и содержанию – это, скорее, скомпилированные отрывки из какой-то беседы, или выступления героя. Буквально беглого прочтения достаточно, что бы отметить и подзаголовки, и, конечно же, умело разбросанные по всему тексту фразы типа: «настоящие лидеры», «Чартерный институт», «Лондонская школа» и тут же «Киево-Могилянская бизнес-школа» и просто «Киевская Бизнес Школа». Ну и дальше – «принимать решения», «можно извлечь максимум полезного», «стандартизировал все бизнес-процессы», «покупка агентства во Франции», «четыре компетенции бизнеса: лидерство и стратегия, маркетинг, HR, финансы», «настоящих лидеров – где-то читал, что в мире их 5 %», «стратегии на 2, 3, 5 лет», «личный пример», «отдача от мира»...

Благодаря этому, пространство реализации MBA-образования очерчивается весьма привлекательно – успех, бизнес, популярность, международный масштаб, стратегии, деньги, социальная роль.

Такие яркие, «престижно-успешно-профессиональные» слова притягивают, как магнит и позволяют каждому вложить в них свой смысл, свои желания, надежды и мечты и, куда же деваться, если не сейчас прийти на обучение, то задуматься над теми

перспективами, которые открываются после его прохождения. Поэтому все сомнения относительно тех целей, для которых создавался этот материал, отпадают, но все таки занимает интерес к тому, так что же дало MBA-образование нашему лидеру. Попробуем разобраться.

И вот сразу с первой строки читаем: «Нередко слушатели MBA ... стремятся отучиться исключительно для корочки – но настоящие лидеры приходят в бизнес-школу не за этим». А зачем же они туда приходят, хочется спросить, если не для корочки, но герой дает ответ по-настоящему лидерский: «На MBA я шел осознанно. В тот момент требовалось упорядочить накопленные знания». Вот так! Не то, что корочка, а даже те знания, которые там (предположительно) дают, не нужны! К черту все то, чему там учат! Своих знаний столько, что хоть бы их упорядочить! Неужели для упорядочивания собственных знаний нужно получать MBA? Какое-то несоответствие между потребностями и способами их удовлетворения.

Это понимает, мне кажется, и сам герой, поэтому сам же и изменяет аргументацию эффективности такого образования: «MBA скорее раскрывает сознание и дает возможность быстро находить информацию, анализировать ее и принимать решения, развивает лидерский подход к жизни». Но по-моему, это звучит не менее странно, чем предыдущее утверждение. Кто-то хочет сказать, что человек, который «начал карьеру в 15 лет в рекламном агентстве, собственное брендинговое агентство продал накануне кризиса, в 2009 году открыл первый ресторан, в последующие три года - еще 7 ресторанов и вместе с Олегом Скрипкой весной 2013 года открыл заведение с традиционной украинской и молекулярной кухней», до MBA жил с закрытым сознанием, не умел получать информацию и был не способным принимать решения?

То упорядочивание знаний, то лидерский подход к жизни... Как и везде – метания из стороны в сторону, поиск себя, какие-то пробы, но развязка вполне логична: «Впрочем, получить в бизнес-школе знания, которые можно использовать на длительном отрезке времени, практически невозможно. Иначе нужно проходить MBA каждые два года!». Вот тебе, бабушка, и Юрьев день! Отучился и понял – через два года все полученные знания можно будет добросовестно забыть.

Но самое интересное, что все эти цитаты только из двух первых абзацев раздела с подзаголовком «Что дала бизнес-школа»! Не знаю, действительно ли она дала лидерское самоощущение, но с целостностью и системностью в MBA, видно, не важно. И непонятно, то ли авторы переборщили с редактированием и кроме действительно интересных мнений и рассуждений героя оставили лишь его нарочито пафосные

фразы? То ли сам герой не понимает, или не замечает противоречий, звучащих в его словах? Поэтому ощущение от прочтенного остается какое-то странное.

Но нужно вспомнить главный вопрос. Так нужен ли MBA лидеру?

Что бы с этим разобраться стоит, наверное, сделать небольшое отступление.

О том, что современное образование не соответствует реальным жизненным потребностям, не говорит и не пишет только ленивый. Поэтому MBA, говорят они, это не просто образование, а бизнес-образование. А какая, позвольте спросить, разница между бизнес- и небизнес-образованиями, если оба они построены на одних и тех же принципах? Принципы такие:

1. В самом процессе образования выделяется учитель – тот, у которого что-то (например, знания, или умения) есть и, соответственно, ученик, у которого этого (знаний, умений) нет, и он желает это получить.

2. Процессом обучения является прямая, непосредственная передача информации (навыков, знаний, умений, средств и т.д.) от учителя к ученику.

3. Такое обучение всегда измеряется на «правильность» с помощью искусственно соданной шкалы. Любой, например, кейс в MBA имеет эталонный образец решения. Соответственно эффективность того или иного «учебного» действия известна заранее. Считается, что такая же эффективность будет и у «настоящего» действия, что не всегда подтверждается в жизни.

4. Объект изучения идеализирован и существует как бы сам по себе. Как ни пытаются составители заданий описать в кейсе детали и подробности ситуации, все равно эта «кейсовая» ситуация остается статичной. Она как бы оторвана от реальности и не изменяется даже в случае прямого воздействия на нее.

5. Вместо интеграции знаний, в данном случае о бизнесе, происходит их дифференциация. Вместо создания целостной картинки жизнедеятельности организации, происходит ее расслоение на отдельные специальности: финансы и бухгалтерия рассматриваются отдельно от операционного менеджмента и управление бизнес-процессами, маркетинг, продажи, HR, IT имеют собственных признанных авторитетов-теоретиков, которые декларируют свои законы развития предприятия, никак не предусматривающие, не объясняющие и даже не допускающие наличия какой-либо другой, отличной от их, точки зрения на существующую ситуацию.

И если в общеобразовательной школе и в естественных науках (математике, физике, химии) реализация таких принципов проблем не вызывает: там действительно ситуации не меняются, и закон Ньютона одинаково работает и на полюсах и на экваторе, и зимой и летом, то в жесткой, конкурентной, непрогнозируемой среде бизнеса все полученные подобным образом знания, определения, или теории превращаются в совершенно ненужные вещи.

И вот, что об этом говорит наш герой: «У 30% моей группы ожидания от бизнес-школы не оправдались... а на практике получается иначе: стратегии – только на бумаге... Вскоре я понял, что получать глубокие знания в современном ритме жизни очень тяжело... У меня до сих пор, кстати, нет формального диплома: что-то там недозащитил». Это не значит, что я стою на стороне ханжества и неграмотности, но в очередной раз хочу подчеркнуть, что сегодня ни академическое, ни, так называемое, бизнес-образование не есть гарантия успешности. А в современном мире глубоких знаний столько, что их просто невозможно получить. Но их даже не зачем получать просто потому, что окружающий мир меняется с такой быстротой, что эти знания устаревают раньше, чем заканчивается их получение.

Поэтому, если говорить об образовании, как о средстве достижения цели, не стоит сосредотачиваться на знаниевых технологиях, построенных на определениях: что такое обеспечивающий процесс, а что такое управленческий; что такое менеджмент и какие же основные функции маркетинга; сколько этапов выделяют в жизненном цикле организации и какие существуют инструменты нематериальной мотивации персонала.

В отличие от накопления (чужих) знаний, ориентироваться нужно на умение их формировать (самому). Необходимо осваивать средства и методы такого формирования, но не сами знания.

Не эффективно, попав в сложную ситуацию, вспоминать максимально приближенный пример из курса MBA и действовать согласно его инструкции. Нужно уметь, попав в такую ситуацию, сформировать именно собственные знания об этой ситуации. И тогда проверять и оценивать эти знания нужно будет не на истинность, или соответствие эталонному образцу, а на реализуемость. И ценность их в том, что они будут как бы «привязаны» к личным целям и интересам своего обладателя, они будут учитывать его собственные возможности и способности в реализации тех или иных действий.

И вот, что из этого может получиться: «Я счастливый человек. Всегда занимался любимым делом и чувствую отдачу от мира... все идеи я пропускаю через себя... ресторан Baby Rock я сделал в первую очередь для своей детворы... я занимаюсь своим делом 12 лет и уже *понимаю*, как все происходит... личный пример – самый эффективный способ управления... *ощущение* ежедневной отдачи от мира – как маркер, который говорит «ты правильно идешь... если честно отдаешь вселенной, тогда она тебе возвращает». (Курсив в цитатах - из первоисточника. Г.Ш.)

Поэтому мне кажется, что настоящими и ведущими факторами, которые привели нашего героя к сегодняшнему положению, как раз и есть те его способности, которые позволяют ему так видеть и создавать ситуацию вокруг себя, чтобы там всегда находились и выход из нее, и дополнительные ресурсы, и новые возможности. Он сам формирует свои знания, которые, в отличие от академических, даются не стройными формулами, таблицами, или разделами, а как-то по-своему: «чувствую отдачу..., пропускаю через себя..., *понимаю*, как все происходит..., маркер говорит ты правильно идешь..., личный пример – самый эффективный...»

Но, к сожалению, вот именно таким знаниям, которые называются рефлексивными, и способам их формирования: умению пропускать через себя, понимать, ощущать и дальше что-то со всем этим делать, учат единицы. Точнее – учат **ся** единицы. Ведь сложность в том, что в таком обучении ученику стоит отказаться от созерцательного восхищения и исследования чужих достижений, опыта, заслуг и чего-то там еще, что где-то есть, но у меня пока еще нет (и не известно будет ли), а развернуть свое внимание на себя: вначале на свои действия и поступки, затем на те позиции, из которых были приняты решения о таких действиях, а затем на те основания, на которых были заняты те, или иные позиции. Это действительно очень сложный процесс. Не всем приятно осознавать те ограничения, которые делают собственные действия не эффективными, но еще сложнее изменить их, или отказаться от таких ограничений. Но именно в этом кроется ключ к успеху.

Есть ли выход? Да есть. Как говорилось выше, лидеру нужно осваивать не сами знания, а способы и методы их формирования. Делать это можно с помощью СМД-подхода. Подхода, который учит работать не с определениями и законами, а с понятиями, знаками, схемами и категориями.

А лучшее, что можно порекомендовать тем, кто еще сомневается в очередных уже грянувших изменениях как бизнеса, так и общества в целом и, как следствие,

необходимости освоения новых форм и способов саморазвития и самообучения, это получить образование MBA. Только тогда вопрос, поставленный в начале этой статьи нужно немного изменить и поставить так: «Кому нужно образование MBA?».

22.07.2013 г.

Г.Ш.

{однакнопка}