

Россия вместе со всем остальным миром вступает в новую эру, которую называют эрой информационной. Это определение подчеркивает, что на настоящем этапе значение имеют не средства производства, не сырье и не рабочая сила - в наши дни **главной ценностью становится знание.**

Это коренным образом меняет представления о том, каким должно быть современное образование; постепенно, шаг за шагом в общественном сознании утверждается необходимость постоянного пополнения собственного интеллектуального багажа, **образования через всю жизнь.**

В новом мире - мире без границ - невозможно строить бизнес по-старому, существовать и функционировать как замкнутой локальной системе. Уже нельзя "заниматься бизнесом в пределах Иркутской области" - взаимодействие со всем миром неизбежно!

XXI век открывает для всех равные возможности и ко всем предъявляет равные требования. И в этой открытой и честной конкурентной борьбе преуспеет лишь тот, кто оказался на полшага впереди других, тот, кто одним из первых овладел новым знанием и применил его на практике.

Байкальский институт бизнеса и менеджмента видит свою задачу не только в том, чтобы обеспечить своих студентов и слушателей программ самыми современными технологиями управления, но и сформировать у них потребность **самостоятельно добывать новые знания**, ибо в условиях единого информационного пространства всякое знание становится доступным, не останавливаться на достигнутом, постоянно двигаться вперед.

Нам приятно, что наши выпускники - о каких бы факультетах или программах ни шла речь - не утрачивают с нами связи: вчерашние студенты Сибирско-американского факультета, начиная карьеру, формируют под себя команду, отправляя учиться к нам своих коллег; руководители, окончившие Факультет Бизнеса и Менеджмента,

МЫ ДОЛЖНЫ НАУЧИТЬСЯ ТОМУ, КАК ПРОЦВЕТАТЬ ЗАВТРА



приводят за собой подчиненных; члены Корпоративного Университета постоянно обучают свой персонал по нашим программам, приобретают CD-курсы, принимают участие в семинарах, которые мы проводим, приглашают для консультаций наших преподавателей. **Потребность постоянно обновлять знания и распространять их у наших слушателей уже сформирована.**

Значит, сложный путь, пройденный нашими преподавателями в поисках самого передового опыта, в поисках наиболее удобных и гибких систем обучения не был напрасен - бизнес в нашем регионе становится все более цивилизованным, все более эффективным, все более интернациональным - и в этом мы видим свою заслугу, в этом заключается наш вклад в благополучное будущее наших детей и процветание нашей родины.

**Владимир Никитович Саунин,
директор Байкальского института
бизнеса и международного менеджмента ИГУ**

КАКИМ ДОЛЖНО БЫТЬ СОВРЕМЕННОЕ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ

СИБИРСКО-АМЕРИКАНСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ



**Диогенов
Александр Вячеславович**

Как надо обучать специалистов по бизнесу, абсолютно точно не знает никто. Не только в России, но и за рубежом. Бизнес-образование - это обучение тому, как процветать завтра. Но зато есть образовательные эксперименты, которые отрабатываются в мире, есть опыт, который апробируется, совершенствуется, приближаясь к тому самому "почти знанию".

**Владимир Саунин, директор
БИБММ
("Мастер", 2000 год)**

Что мы на самом деле имеем в виду, когда оцениваем престижность того или иного образования? Количество поступающих на одно место? Востребованность полученной специальности на рынке труда? Преподавательский состав? Оснащенность учебных аудиторий современным оборудованием? К сожалению, в России рейтинга вузов не существует. Но это вовсе не значит, что все учебные заведения одинаковы. Качество образования можно отследить по карьерам выпускников: чем

успешнее они складываются, тем престижнее вуз.

Сибирско-Американский факультет бизнеса и менеджмента занимает в этой "табели о рангах" первую строчку. Его студенты, едва получив дипломы, занимают высокие должности в коммерческих структурах и на государственных предприятиях, начинают собственный бизнес, работают в областной и районных администрациях.

"Наше образование - это не просто сумма профессиональных знаний и приемов, а целая философия, которая дает способность быть гибким, способность идти дальше".

И все они утверждают, что добиваться успеха их научили на Сибирско-Американском факультете. О том, каким образом САФ стал для своих выпускников "школой жизни", рассказывает декан факультета **Александр Вячеславович Диогенов**.

- Особенность обучения на нашем факультете - в соединении достоинств российской и американской систем образования. Дело в том, что системы эти имеют ряд принципиальнейших различий: по нашей традиции, главная роль в учебном процессе отдана преподавателю. Чем он образованнее, тем как бы эффективнее учебный процесс. Преподаватель - источник знаний. Способ донести их до студента, как правило, один - это лекция. Однако в результате далеко не всегда то, что объяснено преподавателем, в полном объеме усвоено студентом. В нашей системе образования самое слабое место - обратная связь. Преподаватель может, как правило, только в конце семестра на экзамене или на зачете выяснить, что же знает его студент. Американская же система основана на инициативе обучающегося. Студент не объект, а субъект образовательного процесса. Он спрашивает - преподаватель отвечает... Так вот, на САФе удалось соединить сильные стороны обеих систем: у нас блестящие преподаватели и отлаженная обратная связь.

- Сейчас немало факультетов, го-

товящих специалистов того же профиля, что и САФ. Однако работодатели предпочитают ваших выпускников...

- Наши ребята имеют базовое образование. Как и в любой другой отрасли знания, в бизнесе и менеджменте есть свои краеугольные камни, своя теория. Да, жизнь меняется, и на смену тому, что сегодня работает эффективно, завтра придет нечто новое, еще более эффективное. Однако это не значит, что какие-то базовые законы утратят свою актуальность. Мы даем нашим студентам мощную теоретическую подготовку, которая позволяет им правильно видеть и прогнозировать конкретную ситуацию. Организация продаж и антикризисное управление - это разные вещи, но успех того и другого основан на знании законов рынка. Кроме того, наши ребята приучены постоянно пополнять собственный багаж: в них воспитана потребность быть в курсе всего нового, им дан инструментарий -- иностранный язык и информационные технологии, обеспечивающие возможность поиска нужных сведений... Думаю, из всего этого складывается успешный менеджмент.

- Ваши бывшие студенты говорят, что умением работать по 14 часов в сутки они обязаны САФу.

- Бездельником у нас быть немодно - это правда. Нагрузки, конечно, нема-

"САФ - это не образование, а воспитание. Нас не просто пичкали знаниями, а убедили, что нет ничего такого, чего человек не может сделать.

Корпоративная культура - самое ценное, что есть у САФовцев. Нас учили эффективной работе, и мы знаем, как за короткое время успеть многое".

ленькие: наши студенты за пять лет учебы получают не один, а сразу два диплома. Поэтому мы не можем позволить им "раскачиваться", как это обычно бывает - у нас в первую неделю сентября уже идут первые тесты. Два-три дня ничего не делал - и безнадежно отстал. С другой стороны, постоянная система контроля помогает избежать традиционной для большинства вузов штурмовщины. О наших студентах можно сказать, что они учатся всегда, а не от сессии до сессии.

- Все ли выдерживают такой режим?

- Не все. Нынче мы отчислили 6 человек - не смогли ребята, не потянули. Но те, кто старается, кто работает, всегда могут рассчитывать на поддержку преподавателей. Знаете, у нас есть студенты, которыми мы особенно гордимся. В наш адрес нередко звучат обвинения, что вы, мол, самые сливки снимаете,

к вам самые сильные ребята идут - что таких не учить! Это не совсем справедливо. Да, к нам поступают очень хорошо подготовленные ребята. Но речь сейчас не о таких. К нам поступают и очень слабенькие - и блестяще оканчивают наш факультет.

- Еще об "умении жить": многие из ваших выпускников рассказали, что свои первые деньги они заработали на САФе. Это правда?

- А почему это не может быть правдой? Мы привлекаем к нашим делам студентов (БИБММ - это не только учебное заведение, но еще и крупная консалтинговая структура) - и естественно, этот труд должен быть оплачен. А иначе нельзя, что вы! Даром никто не работает!

- И трудоустраиваться учите?

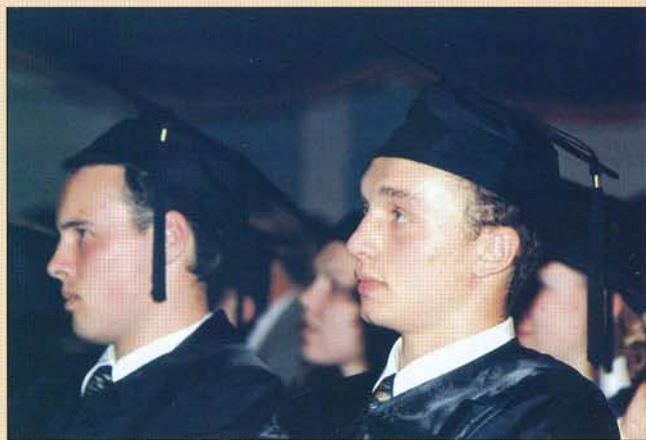
- Если вдуматься, умение продавать себя - одно из самых главных умений работника любого уровня. Сделать себе рекламу, предложить свою кандидатуру заинтересованным лицам - это надо

уметь. У наших студентов, кстати, в такой форме проходит зачет - они сами себя продают... Самым настоящим работодателям: устраивают такую самопрезентацию. Многие таким образом трудоустраиваются.

- И еще говорят, на САФе царит какая-то совершенно особенная атмосфера...

- Это точно. В наших аудиториях вы не встретите ни одного скучающего лица - наши студенты учатся с интересом. Бизнес - это всегда живо, примеры - вот они, рядом. Знания, которые ребята получают у нас - это способ стать тем, кем каждый из них хотел стать. Я могу долго рассказывать вам о самых передовых образовательных технологиях (они привносятся в про-

цесс образования свою специфику), я могу обстоятельно и с любовью говорить о наших преподавателях, но, думаю, все-таки самое главное наше достояние - это наши студенты. Из их заинтересованности, целеустремленности, трудолюбия и здоровых амбиций складывается тот особый дух, который отличает САФовцев от других студентов.



ХОЧЕШЬ СТАТЬ СТУДЕНТОМ - СТАНЬ ИМ!

Чем престижнее факультет, тем сложнее на него поступить: требования жестче, цены выше. Но сложно не значит - невозможно. 27 июня Сибирско-американский факультет ИГУ, стабильно занимающий первую строчку в рейтингах учебных заведений, объявил своими студентами Наташу Вепреву, Настю Прокопьеву и Алексея Алпатова.

Стали студентами ребята, разумеется, не "за красивые глаза". Они прошли серьезное испытание: в течение двух месяцев они самостоятельно проанализировали... бизнес-план г-на Чичикова, героя поэмы Гоголя "Мертвые души". Несмотря на то, что г-н Чичиков в произведении представлен безнравственным авантюристом, ребята, вооружившись цифрами и фактами, почерпнутыми из книг по истории и экономике XIX века, сумели представить его как бизнесмена, причем весьма успешного. На скупке мертвых душ с последующим их закладыванием г-н Чичиков мог бы сколотить весьма приличное состояние.

Однако речь сейчас не о Чичикове, а о конкурсе ученических проектов. Авторитетная комиссия, состоящая из специалистов в области экономики, иностранного языка (проекты были написаны на английском языке) и литературы отобрала из общего числа представленных работ 5 лучших. 27 июня состоялась публичная защита.

В течение 10 минут каждый выступающий должен был продемонстрировать аудитории свое видение чичиковского пути к обогащению. Непринужденно пользуясь современной демонстрационной техникой, ребята НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ объясняли, как, с их точки зрения, действовал гоголевский герой и какие прибыли ему светили.

Вопросы, которых было немало, тоже задавались большей частью на английском.

- А почему вы не включили в расходную часть бюджета имиджевые затраты?

Костюмы, карета, гостиница - все это стоит денег, - спрашивали выступающего. - Как вы высчитали точку безубыточности? Был ли бизнес Чичикова легальным? В чем разница между доходом и прибылью? Что такое профит? - эти и другие вопросы свидетели присутствовали о том, что и члены жюри, и все присутствующие слушали с большим интересом.

Затем жюри удалилось на совещание - из пяти представленных проектов только один должен быть признан лучшим, и только его автор получал право бесплатно и без экзаменов стать студентом САФа.

Тем временем удалось узнать кое-что о конкурсантах. О том, что САФ проводит открытый конкурс бизнес-планов, все участники узнали по Интернету около двух месяцев назад. Этого времени им хватило, чтобы выполнить серьезную исследовательскую работу, не забывая, впрочем, о выпускных экзаменах, которые ребята сдали почти на одни пятерки. Что касается английского, то тот уровень владения языком, который продемонстрировали выступающие, есть плод длительных занятий - кое-кто учит английский с первого класса, кто-то с пятого, а Родион Ракитин занимается этим, видимо, с

колыбели: "У меня мама - репетитор, - признался он. И добавил. - Ощущения, скажу я вам, непередаваемые".

Все ребята признали, что работали с интересом. Нужную информацию, касающуюся бизнеса, отыскивали в Интернете: большинство имеющихся в продаже книг, с их точки зрения, уже устарело. Ирина Вараксина заметила, что сама идея написать бизнес-план Чичикова увлекательна, поскольку соединяет экономику с литературой и иностранным языком.

"Мы пересмотрели свое решение о том, что по результатам этого конкурса на наш факультет будет зачислен только один человек, - начал свою речь Александр Вячеславович Диогенов, декан САФа. - Студентами станут ТРОЕ, - и он объявил оценки экспертного совета и оценки жюри. - Поверьте, вы все нам очень понравились, и мы бы с удовольствием приняли всех..."

От автора: Я спросила родителей: что вы сейчас чувствуете? И мне ответили: "Мы гордимся своими детьми. Это и родительская, и человеческая гордость. Если твой ребенок с золотой медалью оканчивает школу, если он на английском языке защищает свой бизнес-проект, если он ориентируется в экономической теории - есть основания им гордиться."

Надеюсь, что ребята, не ставшие студентами САФа в результате этого конкурса, станут ими после вступительных экзаменов. А если решат поступать куда-то еще, наверняка сделают честь любому учебному заведению.

Ирина Полонская

ПРЕОДОЛЕНИЕ

СИБИРСКО-АМЕРИКАНСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ



**Большакова
Сыргалана**

Мы привыкли думать, что престижное образование - удел либо детей очень одаренных, либо тех, чьи родители имеют весьма толстые кошельки. Однако мы забываем, что сами по себе ни способности, ни деньги не обеспечивают знаний - они лишь открывают двери высших учебных заведений, а дальше...

Дальше начинается, в общем-то, банальная история о том, как сын крутого папы, пристроенный за деньги на "многообещающее" место, расписывается в собственном бессилии: нет умения учиться, нет желания напрягаться... А что же одаренные дети? С ними, конечно, подобные истории приключаются гораздо реже, но все же есть немало примеров, когда отличник, которому в школьные годы все давалось абсолютно без усилий, вдруг в вузе "ломается". Тут и приходит на ум пословица о том, что можно привести лошадь к водопою, но нельзя заставить ее пить.

К чему я это все? Да к тому, что путь к знаниям лежит через труд.

... Сыргалана Большакова не блистала особыми способностями, ее родители не были толстосумами. Она собиралась, окончив сельскую школу, выучиться на бухгалтера в Якутске и тихонько работать, "как все". Но тут случилось необыкновенное везение: на всю страну объявили о нехватке грамотных управленцев, и Департамент подготовки кадров

Якутии оплатил три места на Сибирско-Американском факультете. И надо ж было такому случиться, что одна из целевых заявок была предложена Сыргалане.

Так она стала студенткой...

- На первом же занятии я испытала шок, - признается Сыргалана, на днях получившая диплом САФа. - Мне предстояло учиться вместе с ребятами, которые долго готовились к поступлению на этот факультет, занимались с репетиторами... Кое-кто даже жил в Америке. И рядом с ними - я, изучавшая этот предмет только в сельской школе, притом два года назад...

- И что же?

- Я наняла репетитора. Мне казалось, что без помощи компетентного человека я не справлюсь... Но через некоторое время я поняла, что пока я САМА не разберусь во всем,

**Александр Вячеславович Диогенов,
декан САФ:**

- В наш адрес часто раздаются упреки, что мы отбираем себе самых сильных студентов, и потому, мол, нечего удивляться их успехам. Однако это не так. Секрет успеха - вовсе не в выдающихся способностях ребят, а в их трудолюбии и целеустремленности. Есть среди наших студентов те, кто пришел к нам с очень низким уровнем знаний, но за пять лет учебы дорос до весьма похвального результата. Такими студентами, как Сыргалана, мы особенно гордимся. Ее пример - лучшее доказательство того, что сейчас время равных возможностей для всех. И если человек хочет чего-то добиться, он сумеет достичь поставленной цели.

толку не будет. Если кто-то за меня выполнит домашнее задание, я предмет знать не буду. Так что от репетиторских услуг я отказалась и засела за учебники сама.

- Сколько времени вы тратили на занятия?

- Все, сколько его оставалось. Вернусь после лекций - и за книги. И так до самой ночи. А утром встаю в 6 и повторяю. Я ночью учить не могу, до двух максимум досижу - и все, перестаю соображать. А утром очень хорошо учится.

- Трудно было?

- Конечно. Но я понимала, что все зависит

только от меня, от моего терпения. К этому времени одну из трех девочек, которые поступали вместе со мной по целевой заявке, отчислили. И то, что я хотя бы смогла удержаться, сдав первую сессию кое-как на тройки, уже было победой.

- Не бывало таких настроений - прекратить эти муки и уехать домой?

- Конечно, бывало! Сколько раз! Просижу весь день над этим английским, вроде бы что-то понятнее становится, а придю на занятие - и снова почти ничего не понимаю...

- А что удерживало от того, чтобы все бросить?

- Нет, так поступить я бы не смогла. Мне не хотелось, чтобы моим родителям было за меня стыдно: вот, мол, на нее так надеялись, а она... Не оправдала оказанного доверия. У меня выбора не было - я должна была вернуться домой с дипломом. Правда, на первых курсах мне это казалось совершенно несбыточной мечтой.

- Когда вы поняли, что "скорбный труд" дает результаты?

- Когда мы сдавали TOEFL. Вот тогда я увидела прогресс: первая попытка - 370 баллов, вторая - 510, третья - 560... (TOEFL считается пройденным при набранных 550 баллах - прим. ред.) Были, конечно, и такие ребята, которые сдали тест с первой попытки, но были и те, у кого и с третьей не вышло. Я первый раз почувствовала, что я не хуже всех.

- Сыргалана, вы все время говорите об английском. А остальные предметы?

- Честно сказать, там все было не лучше. Математика, информатика были очень сложны для меня, потому что требовалось знать такое, чему нас в школе не учили... Но английский - это было главное. На 3-4 курсах у нас начиналась американская программа (то есть учеба у американских преподавателей, на английском, естественно - прим. ред.), поэтому мы так и напирали на этот предмет.

- Вас не считали "зубрилой"?

- Было бы неправдой сказать, что я одна так учила, а остальные играючи справлялись с заданиями. Нет, занимались как следует все.

**Владимир Никитович Саунин, директор
БИБММ:**

- Является ли аттестат средней школы села Чичимах Таттинского улуса Якутии "золотым билетом" в современную жизнь? Думаю, 9 из 10 отвечающих на этот вопрос отрицательно покачали бы головой. И были бы глубоко неправы.

...1996 год. Глухая тундра. Маленькая Сыргалана, перед которой - весь мир... 2001 год. Иркутск. И повзрослевшая Сыргалана, с двумя дипломами - Иркутского и Мэрилендского Университетов - в руках. И снова перед ней весь мир. И теперь она отлично знает, что готова его завоевать. Ее трудолюбие, ее желание учиться - вот тот самый "золотой билет" в счастливое будущее.

Просто у меня не было ни выдающихся способностей, ни хорошей базы, поэтому выход был только один - труд. Поначалу я чувствовала неловкость, свою неуместность здесь, если можно так выразиться... Но это не от того, что однокурсники как-то пренебрежительно ко мне относились.

- Отмечали ли преподаватели ваше трудолюбие?

- Да, конечно, они радовались за меня, поддерживали морально. Возможно, это покажется странным, но я считаю, что постоянный контроль с их стороны (поняла - не поня-

ла, сделала - не сделала) не позволял мне расслабляться.

- В чем истоки вашей целеустремленности?

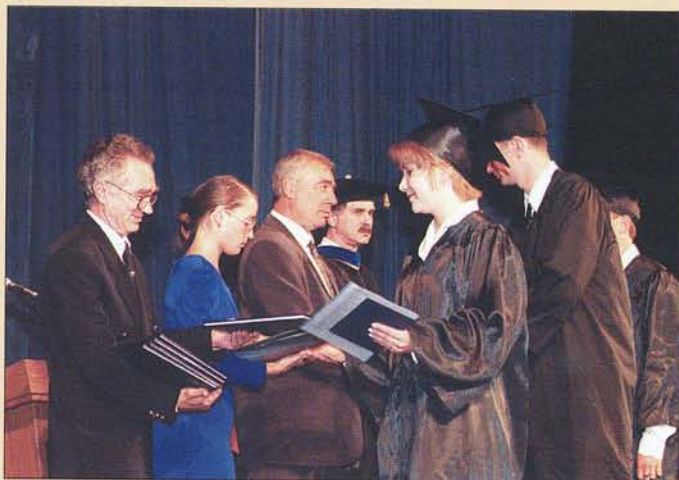
- Не знаю, сложно сказать... Может быть, чувство ответственности во мне развито: я в школе всегда была старостой. И, наверное, еще умение организовать свой труд, все спланировать: сначала вот это сделать, потом вот это, потом вот это... И все успеть, и ничего не забыть.

- Какие чувства вы испытали, получив диплом?

- О-о! Я торжествую! Я добилась своего.

- И что дальше? Ведь диплом - не самоцель?

- Дальше я возвращаюсь в Якутск, буду работать в "Сахаалмазпроект" - это финансовая корпорация, где я ежегодно проходила практику. Так что впереди у меня работа. Надеюсь, дальше мне будет уже легче. В-первых, теперь мое образование на уровне мирового стандарта (смеется), во-вторых, я научилась не жалеть сил ради достижения цели...



ПРОДАВАЙ СЕБЯ САМ!

И не жди, что эта проблема решится "сама собой"! Если к тебе не идет работодатель, значит, ты должен... его позвать. Студенты Сибирско-американского факультета в четвертый раз самостоятельно организуют встречу с работодателями.

Самый больной вопрос для студента: "А дальше что?" Получишь образование, дадут тебе диплом - и... куда? Большинство студентов не может определенно сказать, где они будут работать по окончании высшего учебного заведения. Ответы: "В банке", "В крупной фирме", "На предприятии" - ответами на самом деле не являются. В каком именно банке? На каком конкретном предприятии? Где, укажите точный адрес, вас ждут?

Студенты Сибирско-Американского факультета, у которых в принципе не бывает проблем с трудоустройством, не стали дожидаться вручения дипломов и занялись поисками работы заблаговременно, продемонстрировав общественности и заинтересованным лицам в очередной раз здоровый практицизм. Окончив четыре курса, они посчитали возможным разослать 150 приглашений в крупные фирмы и предложить себя

в качестве квалифицированного персонала. На деловую встречу со студентами САФа явились представители 29 предприятий, от банков до строительных компаний.

По словам работодателей, выпускники Сибирско-Американского факультета - это управленческая элита, следовательно, спрос на них, безусловно, есть. Однако возможность обзавестись квалифицированным менеджером именно в своей области большинству руководителей представляется очень удачной. Студент, получивший предложение о сотрудничестве до окончания вуза, будет проходить на "своем" предприятии практику, входить в курс дел, что позволит в будущем миновать этап "приспособления" универсального образования к конкретным условиям. Как заметил один из студентов САФа, законы управления везде одинаковы, но работа химического комбината существенно отличается от работы банка. То есть - везде своя специфика. И чем раньше менеджер ориентируется в ситуации, тем эффективнее будет его работа, во многом определяющая успех всего дела.

Что касается студентов, они тоже довольны. Для тех, кто уже получил предложения о сотрудничестве, будущее стало гораздо определеннее. Ну а те студенты, которые "не показались" работодателям или от-

клонили предложения (и такое бывает!) все равно приобрели положительный опыт: дело в том, что встреча с руководителями предприятий - первое самостоятельно организованное студентами от начала и до конца мероприятие. (Между прочим, за выполнение этого задания студенты получили оценки!) И если они не нашли в этот раз своих работодателей, то несомненно научились правильно себя продавать!



«ДЖЕНЕРАЛ МОТОРЗ» МНЕ ПОДОЙДЕТ!

СИБИРСКО-АМЕРИКАНСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ



**Филиппов
Сергей**

Что думают обыватели, глядя, как мимо них на дорогом авто проносится совсем молодой человек? Спорю на что угодно: восемь из десяти решат, что это "золотой сыночек" крутого папы. Может быть, но все же необязательно.

Наше время замечательно тем, что для того, чтобы иметь "все" (набор у каждого свой) необязательно родиться сыном крутого. Можно ЗАРАБОТАТЬ. И если богатый дядя не оставит вам свою компанию в наследство, как большинству героев мыльных сериалов, можно ее СОЗДАТЬ. В наше время можно добиться успеха, стартуя с любых позиций, в любом возрасте.

Сергей Филиппов просто неприлично молод - ему всего 26 лет. Тем не менее, он возглавляет консалтинговую компанию "Классик", занимающуюся вопросами корпоративного управления и арбитража (то есть банкротства предприятий), и является временным управляющим ОАО "Молоко"(г. Иркутск), ОАО "Осетровская РЭБ флота" и ОАО "Осетровский речной порт".

- Для человека вашего возраста вы сделали просто головокружительную карьеру. Большинство молодых людей в вашем возрасте "только начинают", и они еще никто...

- Я выпускник САФа, и мое образование во многом определяет мой профессиональный уровень. Как специалист я на сегодня востребован, поэтому нет ничего удивительного в том, что я руковожу консалтинговой компанией - я просто делаю то, что умею, чему меня научили.

- Но ведь вы выпускник 1998 года. Как вы столько успели за такой короткий срок?

- Я начал работать еще будучи студентом. "За выдающиеся успехи в учебе" меня зачислили в Национальное Почетное общество "ФИКАППА-ФИ", объединяющее студенческую элиту американских университетов (улыбается не без гордости), что, конечно, очень почетно и престижно. И вроде бы дальше в плане учебы стремиться было не к чему, поэтому я после 4 курса пошел работать в "Классик Банк" экономистом. Да, чуть не забыл: еще я работал на факультете в отделе межкультурных коммуникаций - за что нам платили вознаграждение, равное стипендии, так что это тоже вроде бы была работа. Видите, как нас жизни учили: с тех пор каждый из нас усвоил, что труд не может быть бесплатным.

- Как возникла идея создания консалтинговой компании? Считается, что Россия - это территория бесплатных полезных советов.

- Консалтинговая компания анализирует сегодняшнее состояние предприятия и предлагает пути выхода из экономического кризиса. Предыдущий опыт моей работы: анализ отдельных участков работы Усть-Илимского ЛПК и ряд других проектов - показал, что на подобные услуги есть спрос, и за грамотную разработанную стратегию собственного экономического оздоровления предприятие готово платить.

- Как связана консалтинговая деятельность с процедурой банкротства?

- Процедура банкротства - это на самом деле совсем не то, о чем думает большинство людей. Объявить предприятие банкротом - вовсе не значит закрыть его и лишить людей рабочих мест. Банкротство - это реанимация предприятия, серьезный шаг на пути к его возрождению, быть может, в новом качестве... Констатировать факт несостоятельности предприятия должен компетентный человек. Я имею лицензию арбитражного управляющего второй категории, выданную Федеральной службой по финансовому оздоровлению. Специалистов моего уровня в Иркутской области около 30 человек, на всю Якутию, по-моему, 6.

- Случаются ли в вашей работе проколы?

- От ошибок не застрахован никто, но на то мы и профессионалы, чтобы сводить их вероятность к минимуму. В нашей сфере неверные решения обходятся очень и очень дорого. Наша фирма достаточно молодая, и прокола не было еще ни одного.

- Как подбиралась команда?

- Мы привлекаем к работе людей толковых, "идейных", то есть знающих КАК ДОЛЖНО БЫТЬ, в том числе - выпускников САФа...

- Вы работаете в условиях жесткой конкуренции?

- В Иркутске есть консалтинговые компании, но это в основном аудиторы или оценщики. Компаний, специализирующихся на корпоративном управлении, практически нет.

- Прибегаете ли вы к услугам рекламы?

- Рынок консалтинговых услуг у нас не развит, поэтому в рекламе я особого смысла не вижу. В бизнес-кругах информация о профессионалах распространяется достаточно быстро, и без работы мы не сидим...

- Ваш возраст - это помеха в работе?

- Я воспринимаю собственную молодость адекватно. Быть молодым хорошо. Можно работать по 12-14 часов в сутки... Хотя, с другой стороны, есть определенные минусы: молодым как-то не особенно доверяют: мол, что вы, ребята, знаете, что умеете, чтобы советы давать тем, кто уже много лет руководил? Единственный довод, который действительно убеждает - это ссылки на предприятия, которые мы уже подняли.

- А недостаток опыта вы чувствуете?

- Конечно. Специфика у каждого предприятия всегда своя (Усть-Илимский ЛПК и Коршунский горно-обогатительный комбинат - это не одно и то же), но законы экономического управления для всех одинаковы. Мы привлекаем к работе специалистов в конкретной области и, советуясь с ними, выработываем стратегию... вот так опыта и набираемся.

- Что в вашей работе самое главное?

- Очень важно умение убеждать людей, заражать их своей верой в успех дела. Если я буду на переговорах невнятно бормотать под нос: "Мы можем то-то и то-то..." (при этом Сергей придает лицу выражение крайней сосредоточенности), едва ли мне кто-то поверит. Но, думаю, лучше самых пламенных речей убеждают конкретные дела. Когда у тебя есть репутация профессионала (а такая репутация у нас уже есть), к тебе обращаются и тебе доверяют.

- А форма одежды?

- Она предопределена деловым этикетом. Хотя если я знаю, что буду работать только в офисе, я оденусь посвободнее.

- Много работаете?

- Мой рабочий день длится обычно с 8.30 до 20.30. Выходных нет: я работаю и по воскресеньям. Отпуск - раз в году, 10 дней. Кстати, высокой трудоспособностью я тоже обязан САФу. Это там сформировали умение пахать: вот тебе 200 страниц английского текста, за ночь будь любезен их осмыслить и проанализировать...

- Значит, успешная карьера складывается из элитного образования и нечеловеческого труда?

- Еще важны здоровые амбиции. Именно они приводят человека к определенным достижениям, толкают его на затрачивание усилий ради достижения поставленной цели.

- Есть ли для вас образцы карьеры?

- Я не могу сказать о каком-то конкретном человеке, что я хотел бы сделать такую же карьеру, как и он. У меня имеются собственные представления о профессиональном росте - я вижу в будущем себя главой крупного промышленного концерна.

- "Дженерал Моторз"?

- Да, вполне подойдет (смущенная улыбка). Сейчас я еще не готов, но всему свое время. Многому надо еще научиться...

РУКОВОДИТЕЛЬ ДОЛЖЕН ВЫРАСТИ С НУЛЯ

Кто бы мог предполагать, что из скромного оператора звонкового центра "Северной короны" ВСЕГО ЗА ГОД вырастет менеджер маркетингового отдела, уполномоченный разрабатывать и воплощать собственные проекты? Кто бы мог подумать, что из милой девочки, никогда явно не стремящейся к лидерству, сформируется самый настоящий руководитель? Однако все, кто знает Оксану, в один голос утверждают: "В том, что она этого добилась, нет ничего удивительного".

- Каким образом начиналась ваша карьера?

- Знаете, начиналась она как-то буднично: когда я была студенткой, нам объявили, что компания "Северная корона" открывает новый звонковый центр и набирает сотрудников. Меня тогда такая работа устраивала: нормированный рабочий день, постоянный доступ в Интернет, возможность поиска информации для дипломной работы... Моя первая должность в "Северной короне" называлась "оператор звонкового центра".

- Вам не казалось, что это работа, мягко говоря, не совсем подходит выпускнице САФа? Вы могли бы сразу претендовать на что-то более значительное.

- Честно сказать, у моих однокурсников были такие настроения. Как же - нас готовили к тому, чтобы быть руководителями, а тут... но я совершенно уверена в правильности этого шага. Я думаю, руководитель не должен "упасть" на фирму откуда-то сверху, он должен вырасти в ней с нуля. Только в этом случае у него будет ощущение, что он знает свое дело от начала до конца. И только в этом случае он сможет эффективно управлять своим делом.

- Вы планируете свою карьеру именно так?

- Я хочу продолжить образование, получить MBA, заняться языками - у меня базовые английский и французский (я занималась с репетитором). Мне кажется, следует работать на будущее, тогда и профессиональные перспективы станут отчетливее.

- Насколько размер вознаграждения стимулирует вас на профессиональный рост?

- Это один из мотиваторов, но не более. Денег должно хватать на поддержание определенного уровня жизни, но стимулом для карьеры их я назвать не могу. Меня увлекает сама работа, которая становится все более творческой, а не размер оплаты моего труда.

- С какого момента вашей карьеры вы получили право на творчество?

- Мне кажется, с тех пор, как я стала специалистом отдела маркетинга. Сейчас я занимаюсь разработкой и реализацией новых проектов. На днях мы откроем Интернет-кафе, где клиенты смогут не только скачать 1 Мегабайт информации из Интернета, (которую тут же можно вывести на печать), но и выпить хорошего кофе, поесть пирожных, пообщаться с приятелями. Этот проект - мой. (И Оксана с гордостью показывает мне свое детище: в небольшом помещении удивительно удачно разместились 8 машин (Pentium-3, между прочим), небольшой бар и несколько закусокных столиков. Причем все каким-то непостижимым образом увязано в одном стиле!) Знаете, мне так приятно, когда люди приходят сюда и говорят: "Как у тебя здесь красиво, как здоро-

во!" Я сама не была до конца уверена, что у нас все получится так, как я задумывала. Но получилось же!

- Что было самым сложным в реализации этого проекта?

- Самым трудным оказалось подобрать персонал. Я ведь должна была объяснить себе и руководству, почему я предпочла всем соискателям должности конкретного человека.

- Считается, что карьера во многом определяется образованием. Когда вы выбрали вуз, вы думали об этом?

- Я приехала поступать на САФ из Читы, будучи абсолютно убеждена в том, что только там я получу знания, которое помогут мне добиться того, чего я хочу. С другой стороны, я думаю, что образование - это 50% успеха. Все остальное определяется амбициями человека, его способностью и желанием достигать поставленных целей. Нам всегда говорили: «Вы станете теми, кем хотите стать!»

- Вы поступали бесплатно?

- Нет, за деньги. За меня платило предприятие.

- Но его руководство, вероятно, мечтало видеть вас своим работником?

- Тут история обычная: сменилось руководство, и о деньгах, вложенных в мое образование, благополучно забыли. Я не пряталась.

- Вы не чувствовали дискомфорта из-за того, что поступили не сами?

- Соотношение бюджетных и коммерческих мест было примерно 15 к 35. То есть тех, кто учился за деньги, было больше, чем тех, кто преодолел огромный конкурс, поступил сам. Белой вороной среди однокурсников мне чувствовать себя не приходилось. Конечно, некоторое время мы живо обсуждали эту тему, но потом у нас пошли совсем другие разговоры: а как твой английский? а как твоя курсовая? То есть за деньги ты учишься или нет, стало совершенно не важно.

- Насколько актуальны для вас знания, полученные на САФе? Говорят, наша действительность сильно отличается от той теории, которую вам преподавали американцы.

- У меня нет ощущения, что теория менеджмента оторвана от жизни, хотя на практике постоянно приходится сталкиваться со всевозможными мелкими неувязками: например, для реализации дизайнерского проекта нам были нужны строители. Мы находим ЧП, но оказывается, что у него нет лицензии. А без нее куда: мы не можем заключить договор, не можем оплатить работы, отчитаться перед Налоговой инспекцией. Значит, приходится в срочном порядке добывать лицензию. На это требуется время, не включенное в планы. Но это не значит, что теория неверна. Просто надо учитывать некоторые особенности национального бизнеса.

- Когда вы были студенткой, какой предмет вызывал у вас наибольший интерес?

- На 1-2 курсах, конечно, английский. А когда у нас началась американская часть программы, пожалуй, интереснее всего был стратегический менеджмент. Я не аналитик, не финансист, я - стратег. Мне интересно придумать что-нибудь и реализовать собственную идею. Собственно, этим я сейчас и занимаюсь.

- Сейчас выпускники САФа пользуются огромным спросом у работодателей. Но с каждым годом вас становится все больше, значит, вероятна конкуренция. Это вас смущает?

- Моя однокурсница работает специалистом отдела маркетинга в компании "БайкалВестКом". То есть получается, что мы с ней прямые конкуренты.

- Это не мешает вашим человеческим отношениям?



**Гильфанова
Оксана**

- Да нет. Я просто стараюсь избегать разговоров, касающихся работы.

- А если провоцируют?

- Отшучиваюсь.

- Следите за работой своего конкурента?

- Я слежу за работой компании "БайкалВестКом".

- Представьте себе ситуацию: ваша однокурсница разработала и реализовала гениальный проект. Что вы почувствуете? Досаду?

- Едва ли. Но у меня появится мотивация придумать и сделать что-то еще лучше.

- Ваш имидж? Вы хотите быть такой, какая есть, или пытаетесь создать какой-то образ?

- Я пришла к выводу, что на работе надо иметь деловой и собранный вид. Плохо, когда коллеги спрашивают "Почему ты грустишь?" Это ведь не близкие люди, не родители, не друзья... Зачем им видеть, что я грущу? На работе надо работать.

- Сейчас "в моде" жесткий стиль руководства. Вы хотите, чтобы вас считали "железной леди"?

- Я еще не решила, надо ли мне это. Целеустремленность и воля сочетаются во мне с мягкостью, и я могу добиться своего, не оказывая на людей прямого давления.

- Много работаете?

- Я не хочу жить одной работой. Должно оставаться время на общение с друзьями, на чтение, на хорошее кино, на то, чтобы съездить в Байкальск покататься на лыжах. Если все взвешивать, можно найти время и на отдых.

- Вы не задумывались о том, что создание семьи, рождение ребенка может поставить крест на вашей так удачно начавшейся карьере?

- Я знаю женщин, которые сумели соединить семейную жизнь с профессиональной карьерой. Надеюсь, я тоже смогу.

- А вы вообще планируете семью?

- Планировать можно работу, карьеру, какие-то достижения в спорте... Устройство личной жизни зависит не только от меня, многое определяют обстоятельства, везение... И потом, мне всего 23 года. Никто из моих ровесниц не сходит с ума оттого, что надо срочно выйти замуж. У нас несколько иные интересы. Та же работа, например.



СКОРЕЕ ЯППИ, ЧЕМ ХИППИ...

СИБИРСКО-АМЕРИКАНСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Игорь Ливант

Закончил САФ в 1997 году.

Получил MBA из INSEAD в 2000 году.

Работал в Иркутске с 1997 по 1999 директором департамента ИС ЗАО "Синкор"

В настоящее время - менеджер по стратегии в отделе финансовых услуг консалтинговой компании Accenture (www.accenture.com; NYSE: ACN), Лондонский офис.

Многим кажется, что это невозможно: получить образование в России, а карьеру сделать за рубежом. Не стоит судить столь категорично: многое зависит от того, диплом какого учебного заведения вы имеете. Если Сибирско-Американского факультета менеджмента ИГУ - для вас карьера за рубежом вполне возможна. Лучшее тому доказательство - блестящие карьеры выпускников САФа.

Об образовании

Хотел ли я с детства сделать карьеру? Едва ли - осознание этой цели пришло лишь со временем. Но мне всегда хотелось быть финансово независимым, кроме того, меня всегда интересовал бизнес, а САФ был единственным местом в Иркутске, где можно было получить соответствующее образование. Образование, полученное на САФе, сыграло в моей карьере огромную роль. Сама атмосфера нашего факультета, общество увлеченных, честолюбивых людей во многом повлияли на меня.

О карьере в России и за рубежом

Почему я работаю в Великобритании? Не потому, что у меня была цель покинуть Россию.

Я хочу поработать везде, перемещаться по миру в зависимости от своего желания. Я космополит по духу и не хочу "оседать", быть привязанным к одному месту. Я уехал за рубеж не "делать карьеру" - в России в настоящее время возможна карьера "более блестящая", чем где бы то ни было (я знаю несколько примеров, когда мои ровесники руководят огромными предприятиями и зарабатывают деньги - большие, не только по российским меркам), мне было интересно посмотреть мир...

... В России до сих пор образование не рассматривается как обязательный шаг в карьере. Связи, которые и на западе имеют большое значение, в российских компаниях ценятся гораздо больше, чем образование. Тем не менее, эта ситуация постепенно меняется - рынок труда для профессионалов становится более похож на западный. На-

сколько я знаю, это вызвано дефицитом квалифицированных управленцев: хочешь их привлечь - создавай достойные условия и четкую карьерную модель. Тем не менее, мне кажется, что ситуация изменяется очень медленно, и именно этим я объясняю недостаточный темпы развития Российской экономики.

О друзьях

...Друзей среди англичан у меня, пожалуй, пока нет. Сейчас круг моего общения вне работы (где большинство коллег - англичане или эмигранты из западных стран) -- это мои русские однокурсники по INSEAD. Но, надеюсь, через некоторое время ситуация должна измениться: нельзя жить в стране и быть вне ее жизни. Полгода - это очень короткий период для заведения близких друзей.

С англичанами мы все еще изучаем друг друга. Я в полной мере ощущаю разницу двух культур - русской и английской. У англичан несколько иной образ мыслей, несколько иные ценности. Не хочу сказать, что совсем другие, но, поверьте, многое они воспринимают совершенно иначе, нежели мы. Причем я веду речь не о людях, которые давно сформировались - речь о моих сверстниках! Несомненно, мы выросли на разных фильмах и книгах, вследствие чего по-разному понимаем многие вещи. К тому же я абсолютно равнодушен к спорту, а здесь есть это главное национальное развлечение. Однако взаимопонимание с коллегами и приятелями я нахожу достаточно легко. Что касается их интереса к "загадочной русской душе", 99% вопросов, которые мне задают, о холодном российском климате.

О работе и отдыхе

Work hard, play harder - это лозунг западных профессионалов. Здесь работают много (по крайней мере, англо-саксоны), но работа обязательно перемежается с активным отдыхом - от вечеринок и уик-эндов на природе до полугодовых отпусков, посвященных путешествиям. Рабочая неделя в Великобритании и США гораздо длиннее, чем в остальных странах - 60-90 часов. Много ли я работаю? Столько, сколько это необходимо для того, чтобы задуманное мною реализовалось. Если тебе интересно то, что ты делаешь, - а мне моя работа очень интересна - не думаешь, пора ли тебе заканчивать рабочий день. Я знаю людей, которые работают очень много - разумеется, они довольно быстро продвигаются по служебной лестнице, но есть и другие - те, кто работает значительно меньше. Карьера для таких людей не слишком важна, в их жизни важнее что-то иное.

Цена профессионализма

Успех - это результат твоей качественной, профессиональной работы, которая вызывает уважение коллег и клиентов. Успех - когда тебе предлагают достаточно высокое вознаграждение за твой труд, поскольку уверены в твоём профессионализме.

Необходима ли для достижения успеха агрессивность? Думаю, она в некоторой степени необходима, без нее тебя не будет заметно. Давай знать о себе и своих способностях людям, от которых зависит твое продвижение. Будь инициативным: самые замечательные, но невысказанные идеи ни к чему не приведут. Разумеется, это вовсе не значит, что для достижения цели все средства хороши. Агрессивность ни в коем случае не следует смешивать с непорядочностью и тому подобными вещами. Агрессивность - это продолжение инициативности, энергичности, целеустремленности - то есть тех качеств, которые позволяют победить в честной конкурентной борьбе.

О дискриминации

Какую дискриминацию вы имеете в виду? По половому признаку? Могу сказать о своей компании: на начальном уровне соотношение полов 50/50, а на уровне партнера (высшая ступень в иерархии) женщины составляют около 10%. Причины: декретный отпуск, после которого сложно вернуться в рабочий ритм, недостаток агрессивности, преобладающей в мужском коллективе, а также давление общества, которое, несмотря на многие усилия, все равно остается дискриминационным.

Мечта карьериста

Я хочу, чтобы моя жизнь не была похожей ни на чью другую. Хочу добиться чего-то выдающегося в своей области и не останавливаться на достигнутом. Мне не интересны люди, которые хотят "заработать миллион (десять, сто) и уйти на пенсию".

Билл Гейтс добился головокружительно успеха в бизнесе. Делал ли он карьеру? (я имею в виду осознанное продвижение по служебной лестнице) Вряд ли. Он не закончил даже свой бакалавриат. Так что для меня поезд уже ушел (шучу!). Если говорить серьезно, то примера, которому я бы мог следовать, наверное, нет. Но я знаю, что могу многому научиться у своих коллег и клиентов.

Жизненные ценности

Культ денег? Думаю, в американской (или англосаксонской) цивилизации культ денег ближе к мифу, чем к реальности. Это мы привыкли думать, что погоня за долларом составляет смысл жизни капиталиста. Приехав в Великобританию из пост-перестроечной России, я был удивлен тем, что очень многие порядки противоречат коммерческой выгоде: например, ограничение рабочей недели до 35 часов в странах Евросоюза, магазины с длинными перерывами и закрытые в выходные, официанты, не спешащие даже за счетом, и т. п.

Материальная сторона жизни важна для большинства людей, с которыми мне пришлось сталкиваться, хотя многие выдают свою неспособность достигать каких-либо целей в жизни (не обязательно материальных) за протест против "общества потребления". Я к ним точно не отношусь и всегда причислял себя скорее к "уэпрри" чем к "хиппи".

"В современном обществе главной ценностью является знание. Есть оно - ты преуспел, нет - безнадежно отстал..."

В. Саунин, директор БИБММ
(из частного интервью)

Что необходимо руководителю крупного предприятия, чтобы с уверенностью смотреть в завтрашний день? Что нужно бизнесмену, желающему преумножить капитал, поставить на ноги собственное дело? Что, наконец, требуется специалисту, чтобы ориентироваться в постоянно изменяющихся условиях?

Ответ на эти вопросы одинаков: всем необходимы знания, причем самые современные на сегодняшний день. В постиндустриальном обществе на смену принципу "образование на всю жизнь" пришел новый принцип - "образование через всю жизнь". Сейчас невозможно научиться чему-нибудь "раз и навсегда". Каким бы солидным ни было базовое образование, человеку, который стремится преуспеть, необходимо **ПОСТОЯННО** пополнять собственный интеллектуальный багаж, поскольку то, что еще вчера считалось совершенным, сегодня может безнадежно устареть. **Особенно это касается динамично развивающихся отраслей знания: менеджмента, экономики, финансов.**

Кого и как учат на ФБМ

Студенты Факультета Бизнеса и Менеджмента - отнюдь не вчерашние школьники. Здесь учатся руководители крупных предприятий, предприниматели, студенты-старшекурсники других вузов. Это определяет специфику учебных программ факультета.

"В общеобразовательных дисциплинах наши слушатели не нуждаются, - говорит декан факультета **Мargarита Расимовна Шиверских**. - Люди идут к нам для того, чтобы получить знания, необходимые им в ежедневной практике и в разработке стратегии собственного дела. Поэтому мы делаем упор на те направления, которые человек, "понохавший порошу" рыночных отношений, считает самыми необходимыми, то есть на экономику, менеджмент и финансы; курс информационных технологий имеет базовый характер, поскольку обучение на ФБМ - заочно-дистанционное".

Особенность дистанционного обучения заключается в том, что студент учится не от сессии до сессии, а постоянно, в удобное для себя время. Собственно сессия занимает 10-12 дней. За этот срок преподаватели помогают студентам сориентироваться в той или иной дисциплине, расставляют акценты на самом главном, актуальном, злободневном, а дальше начинается самостоятельная работа: студент подключается к системе дифференцированного обучения через Интернет, где ему предлагаются дис-

ФАКУЛЬТЕТ БИЗНЕСА И МЕНЕДЖМЕНТА: ОБРАЗОВАНИЕ ЧЕРЕЗ ВСЮ ЖИЗНЬ

ФАКУЛЬТЕТ БИЗНЕСА И МЕНЕДЖМЕНТА

танционные курсы, включающие авторские материалы по предмету (со ссылками на учебники, бумажные или виртуальные) и промежуточное тестирование по отдельным темам. Любой дистанционный курс предусматривает возможность телеконференции, когда тот или иной вопрос, предложенный преподавателем к рассмотрению, обсуждается коллективно (это практически чат, где может высказаться каждый; вопросы задает не только преподаватель, но и студенты; -- прим авт.). Заключительным этапом обучения является итоговый тест, который выносятся на очередную сессию.

Преподаватели ФБМ

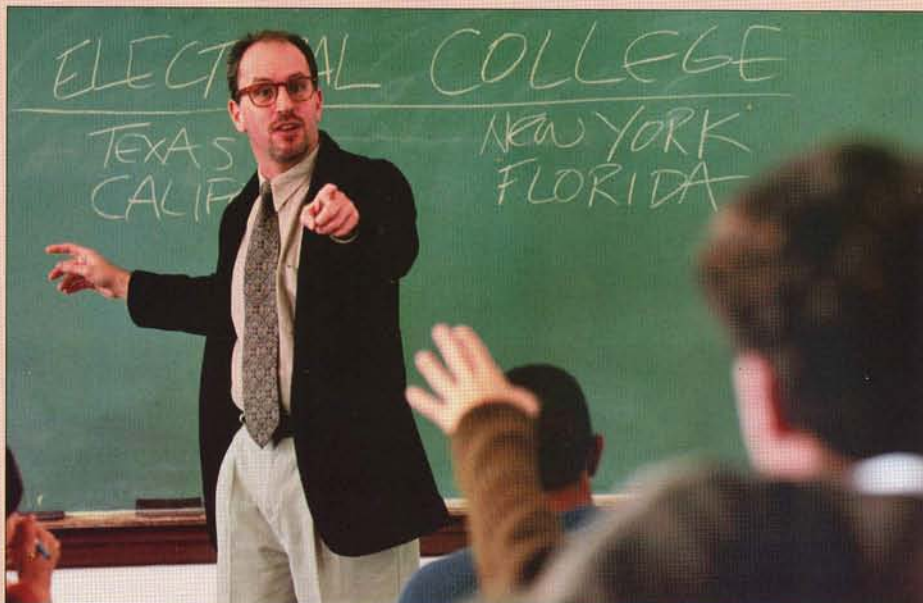
Человеку, ведущему активную предпринимательскую деятельность, ни к чему оторванная от жизни теория, - продолжает беседу **Мargarита Расимовна**. - Поэтому нам показалось разумным пригласить преподавать на наш факультет прежде всего практиков, то есть людей, которым близки и понятны проблемы, ежедневно встающие перед нашими слушателями, преподавателей, которые могут дать ответ на самый конкретный вопрос.

Например, курс маркетинга у нас читает **Максим Васильевич Безрядин**, исполняющий обязанности председателя комитета по управлению государственным имуществом Иркутской области; управленческий учет преподает генеральный директор фирмы



**Шиверских
Margarita Расимовна**

"Аудит-дело", бухучет - главный бухгалтер этой же фирмы; курс финансового менеджмента читает **Андрей Викторович Буренин**, выпускник САФа, финдиректор ИРКАЗа. Этот ряд можно продолжать довольно долго, но суть, я думаю, ясна - наши преподаватели несут слушателям не абстрактную, оторванную от жизни теорию, а знания международного уровня, проверенные практикой российского рынка, адаптированные к реальным условиям.



УЖЕ СЕГОДНЯ ДЕЛАТЬ ТО, О ЧЕМ ДРУГИЕ БУДУТ ДУМАТЬ ТОЛЬКО ЗАВТРА

ФАКУЛЬТЕТ БИЗНЕСА И МЕНЕДЖМЕНТА



**Ефимов
Андрей**

Довольно непривычно видеть взрослых людей в роли студентов. Тем не менее, все больше "тех, кому за..." садится на студенческую скамью. Таков закон наших дней - постоянно учиться. Новые знания необходимы всем, но руководителям - особенно. Ведь от их решений во многом зависит судьба предприятий. Современные менеджеры испытывают недостаток именно в знаниях в области управления - ведь раньше этому не учили. О том, какие результаты дает образование, полученное на ФБМ, рассказывает **Андрей Арнольдович Ефимов**, генеральный директор группы компаний "Деметра", лауреата Всероссийского конкурса "100 лучших товаров России", неоднократного победителя ярмарки "Стройиндустрия" и обладателя гран-при в 2001 году.

- Почему вы пошли учиться?

- Наша фирма как раз переживала период бурного роста, и мы столкнулись с большим количеством проблем, требующих беззастенчивых решений. Разумеется, варианты решений были, но никто наверняка не знал, что нужно делать в этой ситуации. Дело в том, что мое образование - я закончил машиностроительный факультет Политехнического института - позволяло мне весьма трезво судить о производстве и технологиях, но о том, как, например, сделать эффек-

тивным постоянно растущий коллектив фирмы, я мог только догадываться... Образование, полученное на ФБМ, дало возможность яснее понимать многие вещи, и чем больше я погружался в учебу, тем больше понимал, насколько мне были нужны эти знания.

- Насколько увязывались с повседневной практикой знания, который вы получили на факультете бизнеса и менеджмента?

- Многие из того, что я узнал, мы стали тут же внедрять в компании - не из желания экспериментировать, а потому, что эти изменения у нас назрели. Мы активно строим корпоративные отношения - сейчас у нас идет процесс превращения разрозненных производственных единиц в нечто целостное, мы сформулировали наши общие цели и интересы, определили собственные приоритеты на рынке, выработали стратегию развития фирмы на ближайшие пять лет и действуем теперь в соответствии с нашим планом: формируем свой рынок, влияем на потребительские предпочтения. Самое главное, что это не случайные шаги, не результаты сиюминутных решений, продиктованных обстоятельствами, а продуманная политика.

- Насколько прижились в фирме ваши нововведения? Ведь подобные изменения часто бывают осложнены инертностью персонала.

- Разумеется, мы столкнулись с трудностями. Но, думаю, удалось главное - мои коллеги поняли, что без этих изменений у нас нет будущего. Рынок не стоит на месте, и чтобы удержаться на нем, нельзя останавливаться на достигнутом...

Полученное на ФБМ образование дало толчок для организации учебного процесса внутри фирмы: мы организовали учебу для своих управленцев, пригласили консультантов из числа преподавателей университета, в результате чего была не только осознана необходимость в определенных изменениях, но и появилась готовность эти изменения проводить. У нас появилась команда для решения конкретных задач.

- Есть результаты?

- Почему-то под "результатом" часто понимается рост объемов продаж. Однако наша цель гораздо шире. Наш лозунг: "Деметра - территория качества", а за качеством стоит мастерство, как руководителя, так и

всего персонала. Мы ориентированы не на кратковременный успех, а на доверие и уважение наших клиентов, добрую репутацию в деловых кругах. Именно это и определяет нашу политику: чтобы вся система была высокоэффективной, необходима максимальная отдача каждого ее элемента. Мы ведем большую работу с кадрами: сотрудничаем с перспективными выпускниками вузов, приглашаем их к себе на практику; у нас ведется непрерывное обучение персонала, мы проводим квалификационную аттестацию среди наших рабочих, повышаем их профессиональный уровень, организуем развернутое программное обучение инженеров - то есть делаем все, чтобы каждый работник нашей фирмы получил возможность реализоваться.

- Было ли вам трудно учиться? Как вообще удалось выкроить время на занятия?

- Во-первых, учиться было нужно. А во-вторых, учеба в БИБММ была организована очень удобно: 10 дней информационный натиск, а потом - занимайся самостоятельно, не выключаясь из производственного процесса. И еще учиться было интересно: на лекциях и семинарах собирались руководители и получали возможность обсуждать свои проблемы. Понимаете, обычно руководителю не с кем посоветоваться - он один: как решит, так и сделает. А когда у тебя за спиной большой коллектив, ты не имеешь права ошибиться... Так вот, в БИБММ мы могли обсудить друг с другом преимущества и недостатки тех или иных решений, получить от преподавателей дельные советы - причем с опорой на самый передовой опыт... ну и конечно, завязались личные отношения с теми, кто сегодня сидел рядом с тобой за одной партой, а завтра, возможно, станет твоим клиентом или партнером.

А что касается "времени, выкроенного на занятия" - опять же, благодаря полученным знаниям, я убедился, что у руководителя оно должно найтись обязательно! Он должен так организовать работу на своем предприятии, чтобы заниматься не повседневной рутинной, а стратегическим планированием. Это вещи взаимосвязанные: чем больше ты знаешь, тем правильнее организуешь работу, тем больше у тебя времени на расширение собственного кругозора, на получение образования. И наоборот: не умеешь организовать работу - многое приходится делать самому - нет времени ни на что, кроме работы. Ты работаешь, а дело стоит... или развивается недостаточными темпами.

Мне хочется - не рекламы ради, а искренне, от души - поблагодарить наших преподавателей и куратора за то, что обучение было не только полезным и удобным, но и приятным. И опять же, не ради рекламы, а по-деловому, - я всем руководителям бы рекомендовал пройти обучение в Институте бизнеса. Не пожалеете!

ДВОЙНЫЕ СТУДЕНТЫ

"Чтобы котироваться на рынке труда, необходимо овладеть интегрированными знаниями: к специальным техническим знаниям добавить знания в области управления, гуманитарное образование дополнить дипломом экономического вуза, и так далее... Только постоянно пополняя собственный профессиональный багаж, сегодня можно уверенно двигаться по служебной лестнице".

**Оксана Олейник,
руководитель Иркутского Центра по
трудоустройству и социальной адаптации человека.**

Потребность в специалистах, имеющих наряду с техническим образованием знания в области экономики, менеджмента и финансов, на сегодняшний день весьма значительна. К сожалению, вузы, готовящие блестящих инженеров (ИрГУ, ИРИИТ), не дают своим выпускникам ни теоретической базы, ни практических навыков по управлению персоналом, стратегическому планированию. В большинстве случаев карьера молодых специалистов "буксует" именно из-за недостатка знаний по менеджменту. Через несколько лет после окончания вуза приходится учиться вновь, отрываясь от решения производственных проблем и откладывая до лучших времен достижение стратегических целей.

Однако на ФБМ увидели принципиально иной вариант подготовки управленцев среднего и высшего звена: лучшие студенты технических вузов, выбранные предприятием-заказчиком, пройдя специальное тестирование (оценивающее предпринимательские качества, способность выдерживать двойную нагрузку, индивидуальные психологические особенности), в течение двух лет обучаются на ФБМ по специальностям "Управление предприятия и экономика предпринимательства" и "Электронный бизнес". Таким образом студент получает сразу два диплома: диплом инженера и диплом менеджера, что весьма позитивно сказывается на его карьере: за 3 месяца до окончания учебной программы в структурных подразделениях "ИркутскЭнерго" провели собеседование со студентами ФБМ, в результате которого ВСЕ ребята получили предложение занять инженерные должности в компании. Это, конечно, значительный успех.

**Стас Орешкин,
выпускник ИрГУ и ФБМ:**

"Ни для кого не секрет, что сейчас инженеру устроиться на работу по специальности практически невозможно. Да, у нас в ИрГ-

ТУ есть распределение, но в основном в районы Крайнего Севера, в глубинку. Не исключено, что кого-то устроит эта работа и уровень оплаты труда, но многим хочется большего. Два диплома - инженера и менеджера - позволяют работать не только в качестве технического специалиста, но и заниматься бизнес-планированием, решать вопросы, связанные с правовой деятельностью (у нас были и такие дисциплины) и так далее. Соединение технической и экономической подготовки открывает возможности для эффективного менеджмента".

**Юлия Кучеренко,
выпускница ИГЛУ и ФБМ:**

"Я закончила в Лингвистическом Университете английский факультет и факультет социальных наук по специальности "Связи с общественностью". И тут стало ясно, что мне не хватает знаний в области экономики и маркетинга, и возможно учиться на Факультете бизнеса и Менеджмента показалась мне перспективной... Я уже год работаю в ЗАО "Энерпред" маркетологом, и моя карьера складывается удачно - осенью меня переводят в Московский филиал компании. Знания, полученные на ФБМ в сочетании с базовой подготовкой по английскому языку позволяют мне чувствовать себя квалифицированным специалистом и эффективным руководителем."

**Артем Власенский,
выпускник ИРИИТ и ФБМ:**

"С двумя дипломами можно приниматься за что угодно, у меня, по крайней мере, такое ощущение. Думаю, отсутствие у выпускников технических вузов подготовки в сфере менеджмента существенно мешало построению карьеры. В нашем же случае эта проблема оказалась эффективно решена: имея на руках диплом специалиста и диплом управленца можно приниматься за что угодно - будь то карьера в какой-то уже сложившейся структуре или организация собственного бизнеса".



ИНТЕРНЕТ- ОБРАЗОВАНИЕ - ЗДЕСЬ И СЕГОДНЯ

Дистанционная форма обучения в БИБММ - одна из самых распространенных. И студенты, и преподаватели оценили удобство и эффективность обучения через Интернет. О том, как работает эта система рассказывает заведующая кафедрой информационных технологий **Галина Сергеевна Курганская:**

- На мой взгляд, термин "дистанционное обучение" нельзя признать удачным, так как он акцентирует внимание далеко не на главном достоинстве этой формы обучения. Важно вовсе не расстояние между студентом и преподавателем, более существенным как раз является индивидуальный подход к студенту, личный контакт с преподавателем, "доверительные беседы в садах Платона", поэтому мне кажется более уместным и точным термин "обучение через Интернет".

Система обучения через Интернет, разработанная в БИБММ, охватывает весь учебный процесс и обеспечивает единое виртуальное пространство для всех участников процесса - от студента до декана.

В ее основе лежит простая идея - учебный материал состоит из отдельных блоков (тем, глав, разделов), каждый учебный блок своим результатом имеет конкретное знание (умение, навык), который затем используется в других блоках, или является итоговым знанием. Возможна проверка входных и выходных знаний в каждом блоке. Таким образом, между блоками устанавливаются информационные связи, которые позволяют построить в курсе разные пути его изучения. Содержание блока определяется преподавателем.

Студент может самостоятельно изучать курс, переходя от раздела к разделу, в соответствии с путями, проложенными преподавателем. Студент всегда знает, где он находится, как он туда пришел, может оценить собственные свои результаты и выбрать дальнейший путь. При этом в курсе может быть предусмотрено повторное изучение тех или иных разделов, как в случае неудовлетворительной оценки с точки зрения преподавателя, так и в случае, если студент сам недоволен своим результатом. Поскольку в модель заложено время изучения, этот процесс может контролироваться автоматически.

Для осуществления мониторинга учебного процесса в целом и анализа работы каждого студента, достаточно иметь экземпляр структуры курса, на котором фиксируется процесс его изучения. Обработав соответствующим образом экземпляры курса каждого студента, всегда можно провести исчерпывающий анализ изучения курса в разных аспектах.

Важно, что такой подход позволяет разрабатывать учебный курс любого уровня сложности, и что особенно ценно - позволяет сделать это поэтапно, постепенно усложняя курс, шаг за шагом передавая функции "электронному учителю".

О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



**Константинов
Геннадий Николаевич**

Страны с переходной экономикой, в число которых входит и Россия, оказались в ситуации, когда в обществе не сформировались устойчивые принципы и подходы к ведению бизнеса. Сам термин "здоровая корпоративная среда" для российского собственника или управленца еще относительно нов и непривычен. Тем не менее темпы экономического роста России существенно зависят от эффективности корпоративного сектора экономики.

1. Собственник, не уверенный в завтрашнем дне, стремится вывезти капитал за рубеж.

Депутаты, которых мы выбираем, законы, которые они принимают - все это отнюдь не убеждает бизнесмена в том, что государство НИКОГДА само не посягнет на его капитал и сможет защитить от корпоративного грабежа. В результате только за 2000 год из России было вывезено более 23 миллиардов долларов. Можно предполагать, что отток капитала будет продолжаться, хотя и более скромными темпами, поскольку постепенно - очень медленно! Приходит понимание того, что политика "урвать и убежать" в корне неверна: наших соотечественников за рубежом никто не ждет. Они там чужие, и чужими останутся - с этим ничего не поделаешь. Для развития бизнеса,

кроме капитала, нужна страна, СВОЯ страна, родина.

Как только у собственника появится уверенность в том, что государство будет защищать его интересы, он перестанет стремиться куда бы то ни было, и отток капитала из России прекратится.

2. В России собственник сам стремится управлять производством.

Отчасти это обусловлено недостатком грамотных управленцев, хотя в этом направлении многое сделано, отчасти - недоверием собственника к менеджменту. Трудно говорить о доверии в "дикой" корпоративной среде. Совершенно очевидно, что собственник доверит управление капиталом профессионалу-менеджеру только при условии возможности полного контроля со своей стороны. Разумеется, для того чтобы контролировать менеджмент, собственник должен быть компетентен в вопросах управления своим предприятием. Следовательно, собственни-

Капитал - это далеко не частное дело. Рост капитала обеспечивает экономическую мощь государства, а от этого выигрывает не только собственник, но и каждый гражданин: в экономически развитом государстве лучше жить. Разрушение экономической стоимости предприятия ведет к экономическому упадку государства, следовательно, к ухудшению условий жизни каждого отдельного члена общества.

ку необходимо учиться - в противном случае капитал будет либо узурпироваться недобросовестным менеджментом, либо таять вследствие безграмотного управления самим собственником.

3. Междоусобные распри собственников приводят к уничтожению капитала.

Права совместной собственности порождают конфликт интересов, поскольку каждый из акционеров предприятия стремится к единоличному владению капиталом. В этой ситуации собственник часто рассуждает, как крестьянин, которому обещали отдать в распоряжение одну корову из колхозного стада. Разумеется, он примет корову-рекордистку. Но он понимает, что на эту корову позарятся и другие - по-

скольку она хороша. И он ... перестает эту корову кормить. Его логика такова: корова станет худой, никому не захочется ее взять, и тогда она достанется мне. А как только я ее получу - уж я ее откормлю... И вот он получает свою корову, изможденную и голодную, и ведет в свой хлев, полный радужных надежд. Но по пути корова падает и сдыхает... То же самое происходит с предприятием, которое пытается обескровить один из собственников, надеясь за бесценок скупить акции партнеров и стать единоличным хозяином капитала - пока он будет "морить предприятие голодом", оно "сдохнет", утра-

Любая компания, планирующая занимать солидное положение на рынке, должна заботиться о собственном имидже: быть честным конкурентом, добросовестным партнером, строить честные отношения с государством.

тит конкурентоспособность, будет вытеснено с рынка.

Или еще пример: генеральный директор продает продукцию своего предприятия по себестоимости фирме, которую возглавляет, допустим, его родственник, а тот, в свою очередь продает эту продукцию еще кому-то, но уже по совсем другой цене, складывая полученную прибыль в свой карман и не забывая поделиться с тем самым генеральным директором. Что особенного? Разве этот директор, продавший продукцию по себестоимости, что-то ворует? На первый взгляд кажется, что нет, но в этих условиях всегда разрушается экономическая стоимость и, в конце концов, предприятие ожидает весьма печальная участь.

Размывание капитала - это верх корпоративного бескультурья. Отношения между собственниками внутри общего дела даже при конфликте интересов должны строиться цивилизованно. Выход совершенно очевиден: тот, кто стремится к увеличению капитала, должен обеспечивать общий рост капитала компании, тогда и его доля вырастет. Однако, как показывает исторический опыт, осознание проблемы возникает лишь тогда, когда начинаются настоящие трудности. И если в ближайшее время не придет понима-

Система корпоративного управления должна обеспечить наращивание капитала.

ние того, что подобное поведение - это вовсе не бизнес, а коллективное разрывывание будущего, нас ожидают тяжелые времена.

4. Недобросовестная конкуренция - отдельная проблема.

Есть два способа победить в борьбе за рынок: либо действительно стать лучше, выпускать более качественный, более дешевый, более современный продукт, либо предпринять попытку "опустить" конкурента,

распространяя о нем негативную информацию или уничтожая средства производства... К сожалению, в России предприниматели не гнушаются таким образом "побеждать". К чему это приводит? В результате недобросовестной конкуренции соперник может быть раздавлен (а его капитал -- уничтожен), и хозяином на рынке становится "победитель". Он монополизирует рынок, стремясь к максимальным прибылям. Складывается впечатление, что все идет замечательно, но на самом деле - как раз наоборот: монополизированный рынок подает собственнику неверные сигналы, лишает его возможности судить о потребительских предпочтениях, видеть направления повышения эффективности и развития и ситуация становится кризисной. В этих условиях обязательно появится новый игрок, конкурировать с которым будет невозможно.

5. Недобросовестное партнерство.

Нормальный бизнес возможен только

при условии доверия между деловыми партнерами. Но многие собственники, вступающие в партнерские отношения, стремятся к сиюминутной выгоде и не планируют долгосрочного сотрудничества (по причине неуверенности в завтрашнем дне). Это и определяет их поведение: отнюдь не предосудительным считается нарушить условия договора, "кинуть" партнера и так далее. В подобных условиях развитие бизнеса невозможно.

Таким образом, для обеспечения экономического роста в России необходимо создать здоровую корпоративную среду, выработать цивилизованные принципы во взаимоотношениях собственника и менеджмента, собственника и государства, а также собственников между собой, Пора от разобщенности, раздробленности, внутренних войн в бизнесе переходить к более цивилизованному поведению, начать выстраи-

вать цивилизованные корпоративные отношения.

К сожалению, корпоративная среда не создается указом сверху. Необходимо самостоятельно выработать порядок взаимоотношений, которые обеспечат рост капитала. Учитывая это, Байкальский институт бизнеса и менеджмента совместно с центром корпоративного управления Высшей школы экономики и при поддержке института всемирного банка приступил к разработке программы по корпоративному управлению для руководителей высшего звена. Ежегодные семинары для руководителей в Вене и совещание выпускников различных программ БИБММ ИГУ посвящены выработке решений, которые позволят создать в Иркутской области здоровую корпоративную среду как ареал корпоративной интеграции и развития.

В декабре 1999 года в БИБММ ИГУ открылся первый в России Корпоративный Университет. Его членами стали ИАПО, ВСЖД, «Иркутскэнерго», Байкальский ЦБК, Усть-Илимский ЛПК, Усольехимпром, «Иркутсккабель» Саянскхимпром. С момента создания Корпоративного университета прошло около двух лет. Однако все участники уже вполне оценили преимущества такого сотрудничества.

Ускоренная трансформация финансово-экономической системы, которая происходит в России в течение последних 10 лет, предъявляет новые требования к бизнес-образованию, побуждает искать новые формы сотрудничества предприятий и учебных заведений. Создание Корпоративного университета в рамках БИБММ - удачное решение, позволяющее предприятиям и компаниям воспользоваться самыми последними разработками в бизнес-образовании, а преподавателям - обогатить существующую теоретическую базу реальным опытом работы.

"С Университетом мы стали сотрудничать около двух лет назад, наши молодые специалисты проходили обучение по президентской программе, - рассказывает Валерий Маркеев, директор по управлению персоналом и безопасности ИАПО, избранный председателем совета Корпоративного университета в 2000 году. - Мы убедились в высоком уровне преподавания, стали заказывать семинары, проведение курсов по менеджменту. Нас уже не устраивает прошлая, советская система подготовки кадров. Мы работаем на экспорт и должны учитывать требования международного рынка. Это заставляет

заниматься обучением персонала на другом, более высоком уровне, чтобы наши специалисты могли решить стоящие перед ними сегодня задачи и были уверены, что справятся с задачами, которые поставит перед ними завтрашний день".

Особый интерес у членов Корпоративного Университета к новой форме обучения - дистанционной. Компьютер готов обучать где угодно и когда угодно студента, вошедшего на интернетовский сайт или загрузившего CD. Виртуальное обучение позволяет постоянно пополнять знания в оптимальном режиме, независимо от расписания занятий или графика сдачи зачетов, не отвлекаясь от производственного процесса.

БИБММ к концу 2000 года разработал 10 дистанционных курсов по бизнес-дисциплинам. Теперь в Иркутске имеется своего рода библиотека электронных учебников, которые в буквальном смысле слова показывают, как приживаются ростки цивилизованного бизнеса на суровой сибирской почве. Программная система, разработанная и внедренная в институте, имеет гибкую мобильную структуру, позволяющую постоянно пополнять арсенал обучающих методов за счет использования новейших информационных технологий и вносить изменения в учебные курсы в зависимости от потребностей каждого предприятия.

Руководители предприятий, вошедших в Корпоративный Университет, имеют возможность обмениваться опытом работы кадровых служб, на долевом участии обучать персонал по межкорпоративным учебным программам и учиться разговаривать на одном языке с реальным и потенциальным партнером.



**Семенов
Александр Викторович**

"С помощью современной системы непрерывного обучения на базе БИБММ, - говорит Валерий Маркеев, - мы готовим людей, которые способны реформировать систему управления".

Опыт Корпоративного университета показал, что обучение специалистов предприятий - одно из важных направлений в современном бизнес-образовании. Рассказывает консультант всемирного банка, профессор БИБММ Геннадий Николаевич Константинов: "Крупным российским бизнесменам предложили оценить стоимость одинаковых по всем показателям предприятий, с той только разницей, что на одном из них будет эффективно действующая система корпоративного управления. Оказалось, что акулы отечественного бизнеса готовы заплатить за умение грамотно управлять на 20% дороже".

МЕНЕДЖЕРАМ НАСТОЯЩЕГО

СЕМИНАР РЕГИОНАЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ В ВЕНЕ

Институт Всемирного банка и Байкальский институт бизнеса и международного менеджмента ИГУ в рамках программы обучения высшего звена руководителей Восточной Сибири проводят ежегодные семинары в Вене, целью которых является знакомство первых руководителей с передовой практикой зарубежного менеджмента.

В семинарах, которые проводятся с 1999 года, принимали участие (в разное время) представители администрации Иркутской области, правительства республик Бурятия и Якутия, руководители крупных предприятий. Среди них Б.А. Говорин, Г.П. Комаров, Н.В. Мельник, В.В. Якубовский, Н.И. Виниченко, И.С. Гринберг, С.В. Ерощенко, В.В. Ковальков, В. К. Круглов.

Участниками последнего семинара, проходившего с 26 по 30 марта 2001 года, были руководители ОАО "ПО "Усть-Илимский ЛПК" (Кочетков А.П.), ОАО "ИАПО" (Маркеев В.И.), ОАО "АНХК" (Сердюк Ф.И.), ОАО "Усольехимпром" (Губина Н.Ф.), группа топ-менеджеров ОАО "Иркутскэнерго", во главе с заместителем генерального директора по кадрам и социальной работе Орешкиной О.Н., а также представители областной и городской администрации.

Проводящиеся в Вене семинары получают высокую оценку со стороны слушателей. По их отзывам организация подобных мероприятий способствует восстановлению хозяйственных связей как внутри региона, так и за его пределами. Личные контакты первых руководителей, коллективное обсуждение назревших проблем, знакомство с передовым мировым опытом в этом направлении - все это позволяет участникам и организаторам семинаров находить оптимальные решения, способствующие экономическому росту Восточной Сибири.



Михалковская
Наталья Владимировна

Что обеспечивает современному предприятию конкурентоспособность? Отнюдь не сырьевая база, не средства производства - возможность успешно конкурировать на быстро изменяющемся рынке есть только у того, кто обладает необходимой гибко-

стью, у того, кто готов постоянно поддерживать интерес потребителя к себе все более совершенным продуктом.

Подобную гибкость обеспечивают передовые технологии производства. Но там, где постоянно обновляются технологии, необходимо и постоянное обновление знаний. Однако выясняется, что люди вовсе не стремятся к новым знаниям (это особенно свойственно российским крупным предприятиям), не осознают их ценности и в подавляющем большинстве предпочитают работать по старинке. "Старый конь борозды не испортит" - вот их философия.

Но опыт, накопленный 5 или 10 лет назад, сегодня часто не актуален. Продукция, изготовленная по технологиям 5-10-летней давности, сегодня не может пользоваться спросом.

Проблема заключается в том, что сотрудник, привыкший ценить собственный опыт, крайне негативно воспринимает любое нововведение. Если новые технологии можно внедрить "сверху", то для формирования новых навыков и умений этот путь не подходит. Редкий руководитель крупного предприятия может поделиться позитивным опытом в этом отношении. Как правило, подобные изменения достигаются ценой огромных усилий со стороны руководства, часто путем выдвижения ультиматумов: не будете работать по-новому - уволью!

Подобный подход чреват весьма тяжкими последствиями: на предприятии начинаются массовые увольнения, как по инициативе "сверху", так и "по собственному желанию" персонала. О каком росте бизнеса, о какой конкурентоспособности в таких обстоятельствах может идти речь?

Для того чтобы освоение новых технологий шло в более благоприятных условиях, необходимо выяснить, каковы истинные

Корпоративная культура

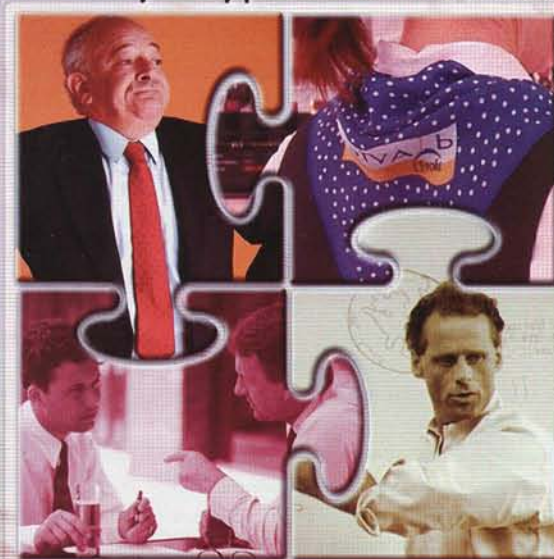
ТЕХНОЛОГИЯ
ДИАГНОСТИРОВАНИЯ
И ОПИСАНИЯ

Описание курса
Программа курса
Введение

- Тема 1
- Тема 2
- Тема 3
- Тема 4
- Тема 5
- Тема 6
- Тема 7
- Тема 8
- Тема 9
- Тема 10
- Тема 11
- Тема 12

Словарь

Выход Автор



МИХАЛКОВСКАЯ НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА

цели, интересы и предпочтения каждого сотрудника, ведь именно они в конечном итоге определяют, будет ли очередное нововведение принято или отторгнуто. Другими словами, необходимо оценить корпоративную культуру предприятия и сделать попытку усовершенствовать ее. Особенность

Умение диагностировать корпоративную культуру и выработать стратегию по ее совершенствованию есть ключевые умения каждого современного менеджера.

менталитета российского работника заключается в том, что интересы дела стоят в его системе ценностей далеко не на первом месте. Наш человек самым главным в жизни считает семейное счастье, добрые отношения с окружающими, а работу рассматривает лишь как добычу средств к существованию. Поэтому любое изменение порядка работы вызывает у него раздражение. Он не понимает, для чего это нужно!

Умение диагностировать корпоративную культуру и выработать стратегию по ее совершенствованию есть ключевые умения каждого современного менеджера.

Корпоративная культура - правила, отражающие ценности, нравственные нормы, стиль поведения всех членов коллектива, распространяющиеся по коммуникативным цепочкам.

Он должен уметь предвидеть новые возможности, понимать и принимать культурные различия, культивировать в себе искреннюю веру в те ценности, которые провозглашает, и поведение, соответствующее этим ценностям.

Решению этой непростой задачи - обучению менеджмента предприятия диагностированию собственной корпоративной культуры - и посвящен CD-курс "Корпоративная культура: технология диагностирования и описания", разработанный **Натальей Владимировной Михалковской**.

Работа по диагностике корпоративной культуры в течение года успешно ведется на ИАПО и ряде других предприятий-членов Корпоративного Университета. Вот как отзывается о результатах этого исследования **Валерий Иванович Маркеев, директор по управлению персоналом и безопасности ИАПО**:

"Выяснилось, что вооружать самыми передовыми знаниями топ-менеджеров бесполезно. Их энтузиазм, готовность к внедрению эффективного управления на производстве были встречены глухим сопротивлением. Люди, чей управленческий опыт работы превышает 30 лет, не сумели принять новой политики... Вот тогда и созрела необходимость провести диагностику нашей корпоративной культуры, чтобы

понять, что нам мешает мыслить и работать по-новому.

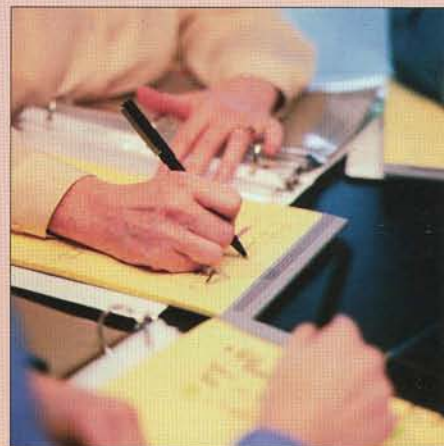
Мы начали с аттестации персонала. Причем подошли к ней не как к вынесению приговора, а как к возможности выявить скрытый резерв каждого работника. Тех, кто хочет и может работать, стали привлекать к консультациям, делегировать полномочия... Ошибается тот руководитель, который считает, что лучшим стимулом для работы может быть только зарплата - ничего подобного! Для людей важно внимание руководства, авторитет в коллективе, своевременная похвала... Незатейливый вымпел "лучший в отделе", оказывается, ТАК стимулирует людей! Это и понятно: добросовестный труд не должен оставаться незамеченным, а у нас последние 10 лет нематериальные стимулы труда были "не в моде"...

Что дальше? Мы "омолодили" менеджмент. Руководитель, преданный устарев-

В системе ценностей российского работника интересы дела стоят далеко не на первом месте.

шим организационным ценностям, должен либо основательно подкорректировать свои взгляды, либо уйти. Это нормально.

В результате за последние годы резко выросло желание персонала обучаться, осваивать новые технологии, то есть, оценив свою корпоративную культуру и изменив ее при помощи специальных "рычагов", мы сумели добиться того, чего не могли достичь прямым давлением сверху. Подумать только - CD-курс по диагностике корпоративной культуры заставил нас совершенно по-новому взглянуть на привычные вещи, по-другому оценить многие ситуации".



DO YOU SPEAK ENGLISH?

- ДУЮ, НО ПЛОХО...



**Ильина
Нелли Владимировна**

Когда мы в очередной раз даем себе клятву покончить с одухотворенным мычанием на иностранном языке, нас интересуют два вопроса: "how long?" и "how much?". То есть сколько сил и сколько времени у нас отнимут языковые курсы. И хотим, как всегда, изучить английский, затратив минимум времени и - что еще важнее - минимум усилий.

Политика эта в корне неверна. В чем дело? Дело в следующем: интересуясь тем, сколько времени и сил мы потратим на изучение иностранного языка, мы ПРЕСТУПНО МАЛО уделяем внимания МЕТОДУ ОБУЧЕНИЯ. Мы думаем, что нам нужен не метод, а язык. Но это неправильно, господа. От ответа на вопрос "как?" зависят ответы на многие другие вопросы.

Вот что рассказывает об этом **Нелли Владимировна Ильина**, заведующая кафедрой английского языка БИБММ

- Прежде, чем вести разговор о том, КАК изучить иностранный язык, следует ответить на вопрос: ЗАЧЕМ вам его изучать. Во времена железного занавеса и многие годы после изучения иностранного языка (английского, немецкого, французского) было обязательным и... неволевым элементом образования. Полагалось знать

иностранный язык в объеме средней школы или вуза. Считалось, что это необходимо "для общего развития". В иностранном языке в те годы действительно было мало нужды: в изолированной от всего мира стране информация извне было строго ограничена. Мы учили язык ни для чего - совершенно понятно поэтому, что мы его не знали.

Ситуация в корне изменилась, когда железный занавес рухнул и выяснилось, что пока мы варились в собственном соку, весь мир, обмениваясь информацией, ушел далеко вперед во многих, очень многих областях. На нас обрушился шквал новой информации, но почти вся она для большинства соотечественников по-прежнему оставалась недоступной - из-за того, что мы не знали иностранного языка. И вот с этого момента, когда стало ясно, ЗАЧЕМ нам иностранный язык, дело сдвинулось с мертвой точки. В последние годы знание английского стало еще более актуально: чем шире в нашу жизнь входят информационные технологии, тем больше в нем нужда - 95% информации в Интернет на английском языке.

В 80-е годы наконец стало ясно, что без иностранного языка мы будем продолжать находиться в информационном вакууме - и большая часть русской интеллигенции принялась наверстывать упущенное, усиленно занимаясь английским.

- И что в результате?

- Результат оказался более чем скромным. Мы пытались учить английский по учебникам, написанным нашими соотечественниками. Но русский язык и английский - это две разные системы, имеющие точки соприкосновения, но все же далеко не тождественные. Была попытка изучать английский по учебникам, написанным англоязычными авторами, но - все из-за той же разницы в мировосприятии - они оказались для русского человека не вполне подходящими: не объясняющими непонятное и "разжевывающими" само собой разумеющееся... Переносить логику и законы одного языка на другой в принципе неверно.

Вторая причина, по которой знание иностранного языка в России до последнего времени оставалось на крайне невысоком уровне - стремление изучать язык "вообще". Эти попытки сродни стремлению

объять необъятное. Чтобы изучить язык "вообще", нужно всю жизнь на нем говорить. Кто из нас может себе это позволить?

Школа и вуз, пытаясь обеспечить знаниями "вообще", давали и продолжают давать неплохие базовые знания. Только стоит ли уделять изучению основ столько времени? Существует весьма рациональное решение проблемы: изучить английский в какой-то определенной сфере. Скажем, человеку, собирающемуся совершить туристическую поездку за границу, достаточно уметь вести светскую беседу и объясниться на бытовые темы: магазин, ресторан, гостиница и так далее... А студенту, который хочет продолжать образование в англоговорящей стране, нужен совсем другой английский, так называемый "academic" - язык учебников, язык науки. Бизнесмену, намеревающемуся вести дела с зарубежными партнерами, необходимо знание делового английского - товар, производство, продажи, презентации... Вы меня понимаете? Следует четко представлять себе, какую цель вы преследуете.

- С тех пор, как на английский язык появился спрос, появилось и предложение - десятки методик, гарантирующих, что "вы овладеете иностранным языком легко и непринужденно"... Мол, никакой работы с учебниками, словарями, тестами... Обещания, что вы без усилий, методом погружения или через эффект 25 кадров освоите большой лексический пласт или грамматику, звучат заманчиво...

- Идеальной методики, позволяющей действительно изучить иностранный язык, не прилагая усилий, до сих пор не изобретено. Дело в том, что мы плохо представляем себе, как устроен наш мозг, а без этого знания поиск методики, позволяющей изучить язык легко, - это движение на ощупь. Примеры? Да вот, пожалуйста: есть методика, активизирующая ресурсы памяти (популярный несколько лет назад "эффект 25 кадров"), то есть позволяющая "накачать" человека языком. Как отреагирует наш мозг на такое вмешательство? Какова будет реакция сегодня? А завтра? Погружение в языковую среду дает отличный результат сразу, но что потом? Как правило, что легко усвоено, то легко и забывается.

- Значит, придется все-таки учить: зубрить слова, запоминать грамматические конструкции...

- На самом деле все несколько легче. Коммуникация имеет 3 основные цели: проинформировать собеседника, убедить его и развлечь. И все они достигаются в процессе интерактивного общения - на сегодняшний день это самая продуктивная методика. Акт коммуникации предполагает работу извилин: вы должны сформулировать мысль, донести ее до собеседника, дождаться реакции, оценить ее... Общение заставляет вас мобилизовать все вербальные и невербальные ресурсы, чтобы удер

жать интерес к себе и чтобы понять, что хочет вам растолковать визави.

- Другими словами, изучить язык можно, только прилагая определенные усилия...

- Цель будет достигнута лишь тогда, когда у человека будет четкая мотивация (то есть он будет знать, для чего именно ему английский) и... умение сидеть на стуле - без этого никуда. И, конечно, надо заниматься постоянно - выучить английский "раз и навсегда" невозможно. Владение иностранным языком - это как спортивная форма: чтобы ее сохранить, надо постоянно тренироваться. Как без постоянных физических упражнений падает мышечный тонус, так и в отсутствие практики утрачиваются приобретенные лингвистические навыки.

Еще мне хочется заметить, что язык - это не только вербальная среда. Ваши мимика и жесты столь же важны для собеседника, как и слова. Культурному контексту в изучении иностранного языка до последнего времени уделялось крайне мало внимания. Мы осознали эту проблему, поэтому учим слушателей не только правильно говорить, но и избегать погрешностей на невербальном уровне.

- Ваши слушатели?..

- Год назад мы открыли две программы при БИБММ для всех желающих изучать английский язык: программу подготовки к сдаче теста TOEFL и программу обучения деловому английскому. В этом году мы открываем Школу - она примет первых слушателей уже в сентябре, и планируем готовить их к сдаче международных сертификационных тестов, в том числе и TOEFL; разумеется, будем продолжать изучать деловой английский, но более специализированно. Предлагаются программы для выезжающих за рубеж на отдых, а также специальные программы для конкретных предприятий и их нужд (например, английский Интернет). Кроме того, я подумываю о том, не открыть ли в школе специализацию для соискателей грантов...

- Чего бы вы пожелали тем, кто решителен в намерении изучить-таки английский?

- Во-первых, определитесь, для чего вам нужен язык - это должна быть совершенно определенная сфера: бытовая, деловая, научная и так далее. Во-вторых, настройтесь на долгую, кропотливую работу. И в-третьих, верьте в себя: на свете нет ни одного человека, который был бы абсолютно неспособен к языку. И, конечно, приходите к нам в Школу - мы не можем пообещать вам, что вы выучите английский легко, но обещаем, что вы его выучите!

БИЗНЕС В ИНФОРМАЦИОННЫХ СЕТЯХ

...Можно сидеть в тундре на кочке и крутить финансовые потоки. Главное - чтобы был Интернет.

**Владимир Саунин,
директор БИБММ
(из частного интервью)**

"Электронный бизнес" - сочетание слов, уху обывателя непривычное. "Это бизнес, который функционирует через информационную сеть," - объяснили мне в на Факультете бизнеса и менеджмента БИБММ (там есть такая специальность!). - А подробности узнаете у Курганской".

И я отправилась на кафедру информационных технологий, которую и возглавляет Галина Сергеевна. Правда, разговор об электронном бизнесе начался с несколько неожиданного для меня лирического вступления

Об информационной эре

... Как на смену кочевому образу жизни пришла оседлость, как скотоводство было потеснено земледелием, а затем и то, и другое отступили перед мощью промышленного производства, так и сейчас на смену индустриальной эре приходит эра информационная.

Благодаря тому, что человечество обрело возможность отделить информацию от носителя (теперь, чтобы обмениваться ею, не нужны ни глиняные дощечки, ни папирус, ни бумага, ни дискеты, поскольку есть глобальная сеть Интернет) мы получили единое информационное пространство. Это приве-

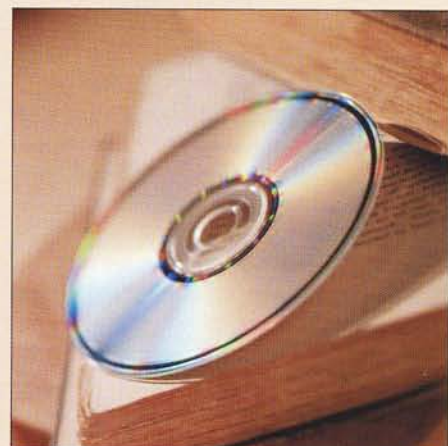


**Курганская
Галина Сергеевна**

ло к качественным изменениям в нашей жизни. Информация всегда считалась ценностью - вспомните ту же Библию: "Сначала было Слово..." (а что такое слово? -- это единица информации!), но сейчас ее значение резко возрастает. Передовые технологии в производстве и в управлении - это тоже информация, и сегодня шанс преуспеть есть только у того, кто владеет этим самым ноу-хау...

О новых возможностях и привычном образе мыслей

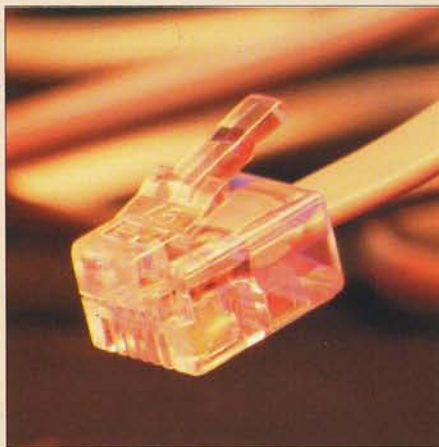
Проблема современного общества заключается в том, что получив новые возможности, оно продолжает мыслить по-старому.





Да, информация стала товаром. И, как рачительный хозяин позапрошлого века запирает свой амбар на замок, охраняя добро от злоумышленников, так и современный бизнесмен пытается защитить информацию, которой владеет, от посторонних посягательств. Ему кажется, что это правильно.

На самом деле, на информацию не распространяются законы материального мира. Мы привыкли думать, что если где-то прибавится, то в другом месте непременно убавится: я поделюсь с тобой хлебом - у тебя появится кусок, но тот, что был у меня, станет меньше. Но ведь если я о чем-то знаю и



расскажу тебе - ты получишь новое знание, а у меня ничего не убудет! Сколько я знала, столько я и знаю! Для того, чтобы окончательно перейти в информационную эру, человечество должно научиться мыслить по-новому, а это, к сожалению, всегда непросто.

О развале отечественной экономики

Сейчас много говорят о том, что наше производство развалено. Но это не беда, скорее, даже наоборот: ведь производство это старое, налаженное на старых традициях, следовательно, нуждается в коренной реорганизации. Другими словами, его все равно пришлось бы ломать... А так - нет нужды тратить на это силы и время... Используя информационные технологии, мы можем построить новую экономику.

Наконец, об электронном бизнесе

То, что мы можем сейчас видеть в Интернете - чьи-то сайты, прайс-листы - это первые шаги в электронном бизнесе. Следующий этап - появление виртуальных магазинов, где можно сделать заказ через Интернет.

По-настоящему электронным бизнес становится лишь тогда, когда через информационную сеть осуществляется весь процесс менеджмента, включая управление коллективом, связь с клиентами, поддержание отношений с деловыми партнерами.



Но пока - я подчеркиваю, пока - мы не готовы к этим качественным изменениям. Нам кажется "надежнее" заполнить накладные вручную, а в Интернете выставить прайс. Нам спокойнее, если найденную в Сети информацию мы распечатали на бумажку и положили в шкаф... понимаете меня?

Необходима революция в умах, чтобы мы поверили, что информационный поток может и должен автоматически обрабатываться и необходимым образом распределяться, что базы данных могут автоматически обновляться, что всю рутинную работу на себя может взять машина! Нам только кажется, что такое невозможно - это возмож-



но, более того, уже разработано программное обеспечение менеджмента через сети.

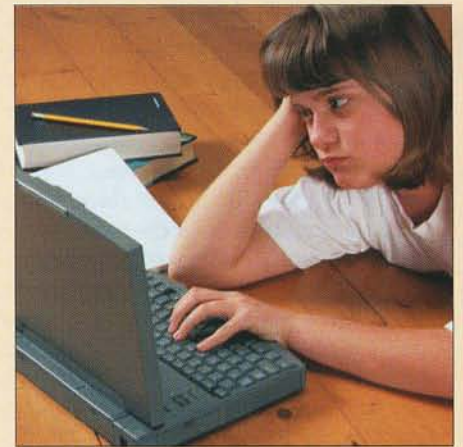
Да, вначале некоторые расходы неизбежны - на техническое оборудование, программное обеспечение, обучение персонала и так далее, но в результате объем произ-

водительной работы значительно сокращается, возрастает скорость и эффективность операций, появляется возможность продуктивно взаимодействовать с партнерами и клиентами, быстро адаптировать свой бизнес к новым условиям рынка.

Одним словом, очевидно, что за электронным бизнесом - будущее. И тот, кто хочет процветать завтра, должен овладеть передовыми информационными технологиями уже сегодня. Преодоление стереотипов - нелегкое дело, но во времена, когда главной ценностью становится информация, следует "бежать впереди паровоза", иначе можно безнадежно отстать...

К слову: О любви к компьютеру и нелюбви к нему

Компьютер становится неотъемлемой частью нашей жизни, и уже невозможно представить себе без него не только исследовательский центр, но и учебную аудиторию или офис. Наши дети, похоже, оценили преимущества виртуального мира: они с упоением играют в виртуальные игры, общаются со сверстниками через интернет, ищут (и находят) там необходимую информацию - одним словом, для них компьютер - это окно в огромный мир без границ, где



можно и на других посмотреть, и себя показать. Что касается старшего поколения, оно с одной стороны игнорирует компьютеры (все-таки 50-летний человек, который хотел бы научиться работать на ПК, сейчас большая редкость), с другой - объявляет компьютер средством разврата.

Спор о том, чего от компьютеров больше - вреда или пользы - на мой взгляд, совершенно беспредметен: компьютер - это лишь средство, главное - человек. Какую информацию мы распространяем, какая будет наиболее востребованной - зависит от нас самих. Уровень культуры и образования общества в целом должен быть достаточен, чтобы в виртуальном пространстве продолжали насаждаться общечеловеческие ценности. Просто на смену книге - учебнику "разумного, доброго, вечного" приходят информационные технологии. А вечные ценности остаются.

**СТУДЕНТЫ, ЗАЧИСЛЕННЫЕ
НА 1 КУРС СИБИРСКО-
АМЕРИКАНСКОГО
ФАКУЛЬТЕТА В 2001 г.**

- | | | |
|--|------------------------------------|--|
| 1. Водопьянова Полина Витальевна | 17. Васильева Кристина Николаевна | 37. Неделько Наталия Александровна |
| 2. Желтовский Михаил Олегович | 18. Вахненко Сергей Андреевич | 38. Нециевский Дмитрий Эдуардович |
| 3. Козырев Роман Алексеевич | 19. Вепрева Наталия Сергеевна | 39. Никифорова Ирина Валерьевна |
| 4. Кондрашова Екатерина Владимировна | 20. Воронова Ирина Борисовна | 40. Осипчик Ольга Евгеньевна |
| 5. Мирмухамедов Шерзод
Ибрахимжонович | 21. Выборова Анастасия Анатольевна | 41. Пакштайте Анна Альгирдовна |
| 6. Одарич Александр Борисович | 22. Вязьмина Диана Валерьевна | 42. Полуэктова Ольга Борисовна |
| 7. Осипов Дмитрий Вадимович | 23. Гаврилова Анна Андреевна | 43. Прокопьева Анастасия Александровна |
| 8. Саунин Олег Владимирович | 24. Голиков Игорь Олегович | 44. Ракитин Родион Антонович |
| 9. Юрлова Александра Анатольевна | 25. Голубева Ольга Валентиновна | 45. Ризман Анастасия Николаевна |
| 10. Алексеюк Надежда Геннадьевна | 26. Демидова Мария Сергеевна | 46. Семёнова Мария Ильинична |
| 11. Алпатов Алексей Сергеевич | 27. Ермакова Дарья Викторовна | 47. Сметанина Екатерина Андреевна |
| 12. Аникин Александр Александрович | 28. Жаркова Татьяна Евгеньевна | 48. Стерехов Дмитрий Анатольевич |
| 13. Белозёрва Анастасия Юрьевна | 29. Железняков Дмитрий Фёдорович | 49. Сысоенко Иван Валентинович |
| 14. Богатырёв Владимир Павлович | 30. Зеленина Дина Вадимовна | 50. Темгеновская Ксения Васильевна |
| 15. Богданов Павел Александрович | 31. Знаменский Артём Александрович | 51. Шаманов Денис Геннадьевич |
| 16. Бондарев Сергей Евгеньевич | 32. Каракич Ольга Сергеевна | 52. Шапиро Евгения Игоревна |
| | 33. Ксендзюк Роман Сергеевич | 53. Яковлев Дмитрий Олегович |
| | 34. Кузьмина Инна Александровна | 54. Яковлева Олеся Александровна |
| | 35. Милютин Максим Николаевич | |
| | 36. Миронова Маргарита Евгеньевна | |

**Выпускники Сибирско-
американского факультета
менеджмента 2001 года**

- | | | |
|--------------------------------------|---|---|
| 1. Вагина Анастасия Владимировна | 11. Агеев Дмитрий Анатольевич | 24. Забродина Александра
Геннадьевна |
| 2. Говоруха Юлия Анатольевна | 12. Акулова Юлия Олеговна | 25. Захаров Артем Михайлович |
| 3. Кривошня Дмитрий Павлович | 13. Бабученко Елена Александровна | 26. Зинченко Алексей Викторович |
| 4. Кузьмин Сергей Олегович | 14. Балицкий Артем Владимирович | 27. Зоткин Георгий Юрьевич |
| 5. Ларионов Виктор Николаевич | 15. Белых Денис Сергеевич | 28. Илларионова Сардана Петровна |
| 6. Панова Эмилия Николаевна | 16. Большакова Саргылана
Анатольевна | 29. Инояттов Артем Тимурович |
| 7. Семенова Людмила
Александровна | 17. Васильев Антон Александрович | 30. Кабанова Евгения Викторовна |
| 8. Тагворян Тигран Каренович | 18. Гамаюнова Наталья
Владимировна | 31. Калугина Ксения Николаевна |
| 9. Усанова Наталья Геннадьевна | 19. Гвалия Марина Геннадьевна | 32. Карпенков Андрей Вячеславович |
| 10. Яблоновская Яна Борисовна | 20. Гнатко Алексей Сергеевич | 33. Карпушенко Юлия Валерьевна |
| | 21. Гончаров Евгений Витальевич | 34. Каткова Дарья Борисовна |
| | 22. Дамешек Михаил Львович | 35. Киселева Елена Сергеевна |
| | 23. Демидов Денис Львович | |

продолжение на стр. 22

- | | | |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| 36. Литвина Полина Владимировна | 41. Приклонский Константин - Сергеевич | 46. Смирнов Александр Александрович |
| 37. Лушникова Наталья Васильевна | 42. Прищепа Елена Валерьевна | 47. Тихонова Татьяна Валерьевна |
| 38. Максименко Анна Николаевна | 43. Провада Марина Николаевна | 48. Устьянцева Наталья Константиновна |
| 39. Матюшков Евгений Вячеславович | 44. Середкина Ольга Александровна | 49. Чернодедов Дмитрий Валерьевич |
| 40. Перевалова Светлана Васильевна | 45. Сидельников Денис Владимирович | |

Бакалавры 2001г

- | | | |
|-------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1. Акимова Анна | 11. Корятов Игорь | 24. Саратовская Татьяна |
| 2. Бирюков Иван | 12. Куликова Мария | 25. Семиусова Екатерина |
| 3. Большакова Саргылана | 13. Липницкая Ольга | 26. Семенов Виктор |
| 4. Черных Николай | 14. Ляховчук Михаил | 27. Шипицына Евгения |
| 5. Дьяков Андрей | 15. Миллер Екатерина | 28. Толстоногова Евгения |
| 6. Фрейс Наталья | 16. Миронова Татьяна | 29. Цодикова Дарья |
| 7. Гончаров Евгений | 17. Мясникова Олеся | 30. Ушакова Анна |
| 8. Карадчина Ксения | 18. Останина Ольга | 31. Вахненко Ольга |
| 9. Кириллов Вадим | 19. Петшик Виктория | 32. Виниченко Анна |
| 10. Кисилева Елена | 20. Приклонский Константин | 33. Воронина Ирина |
| | 21. Руснак Александр | 34. Захаров Семен |
| | 22. Салахиева Оксана | 35. Золотарев Андрей |
| | 23. Сапронова Наталья | 36. Зуева Анна |

Выпускники Правительственной программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации по специальности "Менеджмент" - 2001

- | | | |
|---|--|---|
| 1. Астахов Михаил Борисович
ООО "Мастис", директор | 7. Долгополова Юлия Федоровна
АНО ЦПП "Бизнес-консалтинг", директор | 14. Китова Елена Борисовна
ОАО Скай Мастер, менеджер |
| 2. Войлошников Алексей Геннадьевич
ЗАО "СамсунгЭлектрониксРус", региональный представитель | 8. Дронова Галина Александровна
ОАО ИАПО | 15. Клиникова Светлана Эдуардовна
ООО ВостСибФото |
| 3. Воронин Михаил Викторович
ОАО "Иркутсккабель", инженер-технолог | 9. Дупляков Константин Валерьевич
ОАО "Саянскимпром" | 16. Ключерев Анатолий Александрович
ОАО ИАПО |
| 4. Грейзе Игорь Витольдович
ОАО ИАПО | 10. Егорова Елена Викторовна
Оперативная мини-полиграфия "На Чехова" | 17. Кошкарева Нина Александровна
ОАО "Иркутсккабель" |
| 5. Гронин Александр Михайлович
ГУП ВСЖД | 11. Зарубин Олег Николаевич
ОАО "Усть-Илимский ЛПК" СП "Механический завод" | 18. Куксанов Дмитрий Юрьевич
ОАО ИАПО |
| 6. Добринская Светлана Александровна
ООО "Евроокно", менеджер | 12. Иванов Вячеслав Леонидович
ОАО ИАПО | 19. Лисицын Андрей Иванович
ГУП ВСЖД |
| | 13. Картавых Екатерина Александровна
ЗАО Байкал Бизнес Центр, менеджер | 20. Лиханова Елена Александровна
ОАО "Иркутскэнерго" |

21. Матвеев Максим Владимирович
Фирма "Энергосбыт"

22. Мокров Виктор Леонидович
ГУП ВСЖД

23. Ронгайнен Ирина Юрьевна
ЗАО Информационно-издательское
агентство "Рост"

24. Сельващук Ольга Андреевна
Инженерный Центр ВСЖД

25. Таликин Сергей Александрович
ОАО ИАПО

продолжение, начало на стр. 22

26. Тюрин Андрей Николаевич
УСМР "Иркутскэнергострой"

27. Федоренко Михаил Владимирович
ОАО "Саянскимпром"

28. Фролов Александр Витальевич
ГУП ВСЖД

29. Хрущева Наталья Анатольевна
ОАО ИАПО

30. Чаузов Александр Глебович
ГУП ВСЖД

31. Шорников Эдуард Николаевич
ГУП ВСЖД

32. Шуманов Владимир Владимирович
ОАО "Зейская ГЭС"

33. Ягомост Юрий Александрович
ОАО ИАПО

34. Якутова Светлана Евгеньевна
ООО ПКФ "Сибатом"

ЗАОЧНО- ДИСТАНЦИОННАЯ ПРОГРАММА - 2001

ОАО "Иркутскэнерго", ПРФ
"Иркутскэнергоремонт"

19. Дранькова Любовь Юрьевна
Предприниматель

20. Дурных Валерий Владимирович
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

21. Елясов Евгений Анатольевич
Предприниматель

22. Ефимов Андрей Арнольдович
ООО "Деметра", генеральный директор

23. Залесков Алексей Алексеевич
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

24. Затрутин Михаил Михайлович
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

25. Зелинская Елена Евгеньевна

26. Ионин Дмитрий Анатольевич
Торговый Дом "Садко" (г. Улан-Удэ),
генеральный директор

27. Исаева Елена Александровна

28. Кардонов Алексей Викторович
Выпускник ИГУ и ФБМ БИБММ

29. Ким Ган Чер
Выпускник ИГЛУ и ФБМ БИБММ

30. Комиссаров Дмитрий Георгиевич
Выпускник ИргТУ и ФБМ БИБММ

31. Куимов Матвей Сергеевич
ОАО "Иркутскэнерго" Ново-Иркутская ТЭЦ

32. Леонтьев Алексей Вячеславович
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

33. Липорев Алексей Сергеевич
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

34. Литвиненко Галина Дмитриевна
ПКФ "Лига", директор

35. Макушев Виктор Константинович
Выпускник ИргТУ и ФБМ БИБММ

36. Мамедов Аскер Рафикович
ООО "Завод "Родник", генеральный директор

37. Махалина Ольга Юрьевна
Домохозяйка

38. Орешкин Станислав Викторович
Выпускник ИргТУ и ФБМ БИБММ

39. Ощепков Дмитрий Юрьевич
Выпускник ИргТУ и ФБМ БИБММ

40. Пантюхина Ольга Алексеевна
ОАО "Иркутскэнерго, инженер

41. Пультаков Андрей Владимирович
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

42. Путилова Татьяна Александровна

43. Розна Любовь Владимировна

44. Савостеев Дмитрий Анатольевич
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

45. Ситников Алексей Николаевич
Выпускник ИргТУ и ФБМ БИБММ

46. Ставицкий Евгений Петрович
Региональный представитель "ЮКОС"

47. Стефановский Александр Владимирович
Выпускник ИГЛУ и ФБМ БИБММ

48. Татьянин Дмитрий Николаевич
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

49. Токарь Валентин Степанович
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

50. Троян Виталий Николаевич
Выпускник ИргТУ и ФБМ БИБММ

51. Троян Николай Николаевич
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

52. Тюпенкина Лидия Сергеевна
ООО "Производство спецодежды", директор

53. Хомяков Владимир Васильевич
ООО "Колорит" (г. Улан-Удэ), директор

54. Чагровой Алексей Александрович
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

55. Чуйков Евгений Александрович
Выпускник ИриИИТ и ФБМ БИБММ

56. Чупин Александр Валерьевич
ОАО "Саянскимпром", начальник отдела

57. Шатнев Сергей Геннадьевич
Выпускник ИргТУ и ФБМ БИБММ

58. Янкович Алексей Леонидович

59. Янченко Владимир Николаевич
ООО "Эйс-Барал" (г. Братск), директор