

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

Л.Е. Стровский, д-р экон. наук, проф.,¹
г. Екатеринбург

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ЗАРЯД ПРОГРАММЫ «ТАСИС»: ДАЛЕКОЕ – БЛИЗКОЕ

Отмечается, что в сегодняшнем взаимосвязанном мире менеджерам и предпринимателям очень важно «комфортно» чувствовать себя в кросс-культурной среде, обладая равными с зарубежным партнером профессиональными и общими знаниями. Подчеркивается, как много дала международная программа «Тасис», особенно в первые годы развития рыночной экономики в России. И как результат этого – уже можно говорить, что российская высшая школа в области экономики и управления постепенно становится конкурентоспособной с зарубежными вузами.

Ключевые слова: культура, кросс-культурная среда, «Тасис», менеджмент, национальная культура, рыночная экономика, рыночная среда, Европейский Союз, учебный центр, учебный процесс, подбор преподавателей.

Учиться работать в кросс-культурной среде

На прошедшей в декабре 2009 г. в Екатеринбурге международной научно-практической конференции «Интеграция России в мировую экономическую культуру в посткризисный период» [1], проведенной кафедрой управления внешнеэкономической деятельностью предприятий УГТУ-УПИ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (теперь Уральского Федерального университета), среди выступавших был видный французский менеджер – назовем его мсье Николя. Он отметил, что с российскими бизнесменами часто трудно общаться и работать, потому что они за редким исключением не знают

английского языка – языка международного общения. В перерыве мы разговорились и пришли к выводу, что для успешной работы современному менеджеру желательно обладать пятью качествами.

Вот они: профессиональные знания, общие знания и общая культура, иностранный язык, умение общаться, самодисциплина и самоорганизованность. Эти качества просто необходимы в современной глобальной рыночной экономике.

Мы-то, в нашей стране, считаем, что давно работаем в рыночной экономике, но как много нам еще недостает. И на одно из первых мест я бы поставил умение работать в условиях кросс-культурной среды [2]. Но эту среду должны создавать мы сами, она зависит от наших знаний, умений и опыта.

В чем же тут дело?

Лет тридцать назад в Европе и лет пятнадцать назад в России было обнаружено, что когда заключается внеш-

¹ Стровский Леонид Евгеньевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления внешнеэкономической деятельностью предприятия ГОУ ВПО «Уральский государственный технический университет – УПИ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»; e-mail: uved@mail.ustu.ru.

неторговый контракт на уровне фирм и предприятий из разных стран, или заключаются соглашения между регионами, находящимися в разных странах, или даже между отдельными государствами, то казалось бы, что все эти контракты или соглашения тщательно выверены, сделаны соответствующие оговорки, короче говоря, учтено всё, и участники соглашений сами собой довольны, но когда контракты начинают исполняться... Вот тут обнаруживается, что дело не идет, или идет очень трудно.

И когда обе стороны хотят понять, в чем трудности (в случаях, если действительно хотят понять), то обнаруживается, что главное препятствие – в культуре, а точнее, в разных культурах, присущих участникам внешнеэкономической сделки, в разных подходах к одним и тем же предметам и явлениям.

Вот так и родились кросс-культурные коммуникации как предмет исследования и практически ориентированная дисциплина. На российской почве кросс-культурные коммуникации выступают под названием «Сравнительный менеджмент», который изучает проявление функций менеджмента применительно к различным национальным бизнес-культурам. Но выявить различия в практике менеджмента – этого мало.

Не менее важно установить происхождение этих различий, выяснить, какими причинами они вызваны.

Еще Г. Хофштеде [3] выявил, что исследователи, которые занимаются изучением различных культур, естественно являются носителями своей, собственной культуры. Вот почему вопросы, которые они формулируют, не могут быть свободными от собственной культурной окраски. Поэтому от представителей других культур далеко не всегда можно получить адекватные ответы. Если бы вопросы задавали буддисты – буддистам, мусульмане – мусуль-

манам, иудеи – иудеям, православные – православным (в данном примере мы опираемся только лишь на религиозный аспект), можно было скорее получить адекватные ответы. Можно прибегнуть, например, и к конфуцианству, протестантству и т.д. как философским течениям и учениям. Вспомним Макса Вебера, который больше ста лет назад утверждал, что те нации и народы, и в целом государства, которые придерживаются протестантской этики, добиваются больших хозяйственных успехов и, стало быть, живут лучше, потому что они используют выигрыш во времени от роста производительности труда не для дополнительного отдыха, а для производства дополнительной продукции.

Применительно к нашему времени следует признать, что осознание многообразия культур уже само по себе является большим методологическим достижением.

Важным является и понимание того, что существуют различные сферы культуры, которые в повседневной практической деятельности могут тесно взаимодействовать между собой. Например, национальная и корпоративная культуры.

Менеджеры, готовящие себя к работе в кросс-культурной среде, когда на предприятии или в транс-национальной корпорации работают люди разных национальностей и, следовательно, принадлежащие к разным культурам, должны быть хорошо подкованы теоретически и осознавать, что должны иметь представления о структуре национальной культуры и об основных причинах, влияющих на ее формирование. Нужно очень осторожно и взвешенно судить по поводу различных проявлений национальной культуры и при этом стараться анализировать те ценности, которые лежат в основе национальной культуры. Очень важно быть терпимым

(и здесь подойдет утвердившийся термин «толерантность») к проявляемым непривычным формам поведения представителей других культур. Быть готовым к «встрече» культурного шока, не теряться при этом и уметь смягчать его последствия.

Всего этого мы не знали или имели об этом весьма расплывчатое представление, когда в теперь уже далеком 1995 году приехали в Италию на стажировку по программе «Тасис».

Почему же взят период пятнадцатилетней давности и вынесен на журнальные страницы. Ведь за эти годы были и стажировки, и зарубежные конференции, и семинары. Но то было начало начал. Тогда наша страна только входила в рыночную экономику, только начинала развивать масштабные международные связи, в том числе и в образовании.

Вначале о программе «Тасис»

Эта программа возникла по инициативе Европейской комиссии в 1991 г. и была направлена на развитие гармоничных и взаимовыгодных экономических и политических отношений между Европейским Союзом и тринадцатью странами Восточной Европы и Центральной Азии – Армения, Азербайджан, Белоруссия, Грузия, Казахстан, Киргизия, Молдавия, Монголия, Россия, Таджикистан, Украина и Узбекистан.

Цель программы – поддерживать инициативы стран-партнеров по построению обществ, основанных на политических свободах и экономическом процветании.

С самого начала программе «Тасис» было присуще стремление к выделению финансовых грантов для поддержки процесса перехода к рыночным хозяйственным отношениям и демократизации общества.

В конце 1999 года закончился первый этап деятельности программы, когда во

взаимоотношениях партнеров утвердились правовые основы деятельности «Тасис».

А дальше с 2000 по 2006 г. имел место более современный, или как сейчас принято говорить более «продвинутый» этап, когда сотрудничество носило уже взаимный характер с учетом интересов сторон. Это означало, что при составлении программ учитывались не только приоритеты конкретной страны, но и общие интересы этой страны и Европейского Союза.

Европейский Союз на этот семилетний период на внедрение проектов «Тасис» выделил 3138 миллионов евро. В каждой стране были выбраны максимум три взаимопересекающиеся области сотрудничества:

- поддержка институциональной, правовой и административной реформ;
- поддержка частного сектора и содействие экономическому развитию;
- поддержка мер по смягчению социальных последствий переходного периода;
- развитие инфраструктурных сетей;
- защита окружающей среды, управление природными ресурсами;
- экономическое развитие сельского хозяйства.

В свое время, в ходе встречи глав государств «большой семерки» в Токио в июле 1993 г., было решено разработать программу «Productivity Initiative» (PI) – «Повышение эффективности менеджмента в России» в рамках программы технического содействия странам СНГ. Комиссия Европейского Союза выделила финансовые средства для организации стажировок в странах ЕС российских менеджеров, работающих на промышленных предприятиях и в сфере услуг.

Стажировка по программе PI предусматривала ознакомление россиян с

практикой управления в условиях рыночной экономики в различных европейских фирмах и компаниях. Конечной целью программы было инициировать в российских производственных структурах проекты нововведений, обеспечивающих повышение производительности труда и эффективности производства.

Практическая встреча с кросс-культурной средой

Одна из программ «Тасис» была посвящена повышению квалификации российских преподавателей экономики, которые в дальнейшем должны были обучать офицеров, демобилизуемых из российской армии.

Суть этой программы заключалась в следующем. Российские офицеры демобилизовывались из армии, при этом они не имели гражданской профессии. И ставилась задача дать им профессиональные знания в области маркетинга, менеджмента, в том числе финансового менеджмента, бухгалтерского учета и т.д. (офицеры имели высшее образование, чаще – военное образование, реже – техническое (инженерное)).

На базе этого высшего образования, с учетом общего развития и жизненного опыта, и была поставлена задача дать им профессию.

Сама по себе задумка была очень интересной: люди демобилизуются из армии, но не имеют специальности, и они должны адаптироваться к жизни.

Для переобучения офицеров были выделены денежные средства. Но эти деньги в целом не поступали в Россию, потому что уже тогда было ясно, что давать нам деньги по меньшей мере неразумно, а говоря проще – опасно. Опасно потому, что имелись многочисленные примеры того, как деньги куда-то уплывали, будто в воде тонули.

Вот почему деньги остались в Европе, и на эти деньги решили обучить

экономике, в частности общему менеджменту, 400 российских преподавателей, причем обучить в крупных (и лучших) европейских учебных центрах. Учебные центры «выиграли» право на обучение на тендерной основе. Тендер выиграли конкретные учебные центры Италии, Германии, Франции и Греции.

В России были определены 15 опорных пунктов, где и учились демобилизованные российские офицеры. Как правило, эти опорные пункты базировались при крупных, солидных вузах, где имелись институты повышения квалификации (ИПК). В частности, один из этих пунктов находился в нашем Уральском государственном техническом университете – УПИ.

К подбору преподавателей нужно было подойти очень ответственно, грамотно и, я бы сказал, честно. Директор нашего ИПК (теперь это Бизнес-школа УГТУ-УПИ) А.И. Дружинин подошел самым серьезным образом. Были направлены на учебу не просто преподаватели экономики нашего университета, а именно те преподаватели, которые совмещали работу на факультете экономики и управления с работой на ИПК и достаточно хорошо себя зарекомендовали. В общей сложности 16 преподавателей нашего университета были на учебе за рубежом. Мне в числе восьми коллег повезло попасть в Италию.

Эта учеба проводилась в два этапа. Первый этап продолжался два с половиной месяца. Был проведен курс общего менеджмента, состоявший из шести блоков: стратегия предприятия, человеческий фактор, финансовый менеджмент, менеджмент в маркетинге, управление качеством продукции, логистика. Учились мы в городе Ivrea в 40 минутах езды от Турина. В этом городе находится штаб-квартира и головной завод известной компании «Оливетти». При ней в самом начале 60-х годов был

создан учебно-консультационный центр ЭЛЕА (ELEA), где проходила учеба.

Центр постепенно разрастался, укреплялся, приобретал авторитет, с 1979 г. отделился от «Оливетти» и стал самостоятельным учебным центром общеевропейского масштаба, общеевропейской известности, хотя и продолжал входить в «Оливетти Информейшн Сервисиз». У нас в стране возникло много консультативных фирм, и опыт ЭЛЕА, на наш взгляд, поучителен. ЭЛЕА занимается предоставлением консультаций и организацией профессиональной подготовки кадров и вносит вклад в развитие и совершенствование различных аспектов деятельности предприятий любых размеров.

Какие же мероприятия и услуги предлагались фирмой ЭЛЕА? Прежде всего, хотелось бы подчеркнуть, что эти мероприятия и услуги являлись результатом систематической исследовательской работы. Эта работа постоянно была направлена на изучение конкретного опыта предприятий. Таким образом гарантировались и качество, и эффективность.

Мероприятия и услуги подразделялись на следующие области и направления. Во-первых, предоставление консультаций по вопросам управления и оказания услуг, стимулирующих развитие предприятий. К ним относятся специальные мероприятия и услуги, направленные на оказание поддержки предприятию на этапе его создания, развития, обновления. Во-вторых, подготовка менеджеров. Это решение различных задач с учетом индивидуальных особенностей клиента, то есть определение уровня подготовки, составление программ обучения, преподавания, наставничества при осуществлении руководства, – здесь достаточно избирательный подход.

Далее они занимаются вопросами качества. Это мероприятия, способствующие

оптимизации организационных процессов предприятия, то есть создание организационных систем, регулирующих вопросы качества, это методика достижения высоких показателей степени удовлетворенности заказчика. Занимаются в ЭЛЕА и специальной лингвистической подготовкой, – это мероприятия, направленные на определение уровня и качества языковой подготовки внутри предприятия, организация необходимого учебного процесса, то есть то, чем сейчас занимаются наши различные курсы иностранных языков, культивирующие вопросы делового иностранного языка.

Следующее направление – это консультационная помощь и подготовка в области коммерции и маркетинга. Здесь мероприятия, направленные на выработку способностей чувствовать рынок, ориентироваться на этом рынке и на развитие необходимых для этого профессиональных качеств.

ЭЛЕА занимается исследованиями по информационным системам. Это проведение исследований и разработка программ по организации и развитию новейших систем в области профессиональной подготовки.

Хотел бы назвать в числе направлений работы и системные стратегические подходы и методики. Это система услуг по оперативному консультированию и обучению, направленная на создание условий, необходимых для достижения максимальной отдачи от информационных технологий. Ведется подготовка в области информатики и технологий: программы обучения по всем видам компьютерной техники и программного обеспечения, а также по различным областям их применения.

Наконец, проводятся заочное обучение, компьютерный тренинг, передовые методы преподавания. Культивируются методы обучения с привлечением различных видов учебных пособий и

материалов, самообучение, разработка программ для заочного обучения с учетом опять-таки требований конкретной ситуации. Центр имеет отделения в пяти городах Италии.

ЭЛЕА имеет как своих штатных сотрудников, так и большое число преподавателей и консультантов, привлекаемых со стороны, главным образом из итальянских университетов.

Кто нас учил?

Преподаватели университетов – это понятно. Но вот о тех, кто привлекался из состава штатных сотрудников ЭЛЕА, стоит сказать особо. Это, на мой взгляд, интересно.

С нами вели занятия преподаватели в возрасте 45–60 лет. В свое время они окончили физические, математические и инженерные факультеты и начинали свой путь на «Оливетти» конструкторами, технологами, менеджерами. Они росли организационно вверх и творчески (т.е. не обязательно поднимались по служебной лестнице) и «дошли» до продаж.

А продажи – это квинтэссенция современной рыночной экономики, это сбыт продукции. Ведь очень важен объем продаж. А там, где начинаются продажи, рассматриваются экономические направления, и присутствует экономика! Там маркетинг, менеджмент (в том числе финансовый менеджмент).

И вот тут возникает очень интересный вопрос. Иногда людям, много лет занимающимся экономической работой (в том числе и преподавателям), говорят: вот ты изначально не экономист, ты окончил технический факультет. Так вот в Италии я близко познакомился с людьми, окончившими технические факультеты и дошедшими до экономики путем эволюционного развития. Интересно, что люди, которые нам преподавали, – приглашенные консультанты

со стороны, они все имеют свое дело, коммерческое дело. Если это, к примеру, какое-то производство, то оно все равно заканчивается или пронизано коммерцией.

Это очень образованные, интересные люди. Общение с ними доставляло огромное удовольствие, причем не только общение в аудиториях, но и общение вне занятий. Преподаватели говорили: «Вот наш курс. Он рассчитан на столько-то часов. Курс заканчивается, но если вас интересуют какие-то дополнительные вопросы, которые не вместились в рамки нашего курса, мы готовы прийти к вам после занятий, встретиться, поговорить». И приходили, встречались, потому что у нас таких заявок и просьб было много и все это, подчеркиваю, делалось после занятий, по обоюдной, если так можно сказать, воле сторон.

О многом хочется сказать. И о прекрасно оборудованных аудиториях с компьютерами (компьютеры были в каждой аудитории!), ксероксах, которыми мы свободно пользовались и переснимали книги и учебные пособия, которые привезли с собой. Вы спросите, зачем? Да потому, что шел обмен книгами между коллегами из России. К тому же все это было для нас бесплатным.

На занятиях в аудитории всегда могла быть установлена видео камера, и воспроизводились наши занятия, дискуссии, обсуждения конкретных ситуаций. Потом можно было это посмотреть, проанализировать. Все это было очень интересно и ярко.

А еще хочется сказать, что это мероприятие дорого обходится. Но именно так должен быть устроен учебный процесс.

Сколько раз мы вспоминали свои родные институты и университеты... Я назову «мелочи», которые сегодня нас не удивляют, потому что они пришли к нам, а тогда вызывали «белую» зависть:

на доске не писали мелом, а только фломастерами. Доска, конечно, идеально белого цвета. На закрепленных листах ватмана тоже писали фломастерами. Лекции сопровождалась показом слайдов, которые демонстрировались через кадоскоп. Были и тогда уже кадоскопы на наших кафедрах, но их нужно было носить из аудитории в аудиторию. Вы не могли оставлять кадоскоп в аудитории, его бы просто похитили. Сейчас, конечно, на смену кадоскопам пришли компьютеры.

Хотелось бы назвать поименно наших преподавателей, через много лет еще раз сказать им спасибо. Это Джузеппе Альберти, Сильвио Поццо, Сандре Джованни, Лауро Матталуччи, Уго Грасси, Франко Каттадори.

Временный творческий коллектив по переобучению российских преподавателей по программе «Тасис» возглавлял Джузеппе Сильмо. А куратором нашим был Федерико Фантаконе, обаятельный общительный человек, болеющий за свое дело.

Хочется сказать слово и о подборе преподавателей, посланных в Италию российской стороной. До сих пор осталась щемящая боль в сердце. Сразу стало ясно, что из 60 человек, там собравшихся, далеко не все войдут в аудиторию и будут обучать демобилизуемых офицеров. И когда приехал в качестве проверяющего представитель тогдашнего Комитета по высшей школе, он сразу это понял, но сослался на местные центры, которые формировали состав обучающихся. Стало ясно, что центры подбирали претендентов далеко не объективно, могли быть всякие соображения. Но куда же смотрел российский Комитет по высшей школе, когда ему присылали анкеты кандидатов на поездку. К примеру, в анкете было написано, что человек работает в банке. Он ни одного дня не работал

преподавателем, и конечно же завтра он не войдет в аудиторию. Получалось, что происходила растрата тех денег, которые выделял Европейский Союз. И хотя деньги непосредственно не попадали в Россию, а шли на обучение, но итальянцы-то считали, что деньги шли на пользу, но польза была очень сомнительная. Это было растрачивание денег, если не сказать жестче.

Очень полезны были производственные экскурсии. Мы побывали на заводах «Оливетти», на автомобильном заводе «Фиат» в Турине, на головном заводе «Мартини» (с дегустацией вин). Культурная программа (по субботам и воскресеньям) оставила неизгладимое впечатление на многие годы, забыть это нельзя. Мы были в Риме, Флоренции, Венеции, Пизе, Милане, Турине, Генуе, Сан-Ремо, Сан-Марино. В целом получили мощный интеллектуальный заряд, который дал возможность по-новому взглянуть на многие предметы и явления, связанные с профессиональной деятельностью, и глубоко задуматься о той кросс-культурной среде, которая всех нас окружает.

Вместо заключения

Шли годы. Были новые стажировки, международные конференции и семинары, которые давали новую пищу и уму, и сердцу. Но начало пересмотру многих ценностей было положено там, в Италии. И сравнивая день сегодняшний, и день вчерашний, лучше понимаешь, чего же нам еще недостает. Но будем справедливы: мы выросли за эти годы, и по-прежнему считать себя отставшими не совсем верно. И в подтверждение этого – совсем недавний факт.

В один и тот же день, только в разные часы, приходят ко мне два бывших студента, год назад окончившие нашу специальность «Мировая экономика». Девушка учится в Миланском универси-

тете на магистерской программе, а молодой человек на аналогичной программе только в Лондонском университете. И почти одними и теми же словами говорят спасибо кафедре за то, что их хорошо учили и сейчас они, занимаясь за рубежом в интернациональных студенческих

группах, чувствуют себя вполне конкурентоспособными. Это ли не доказательство того, что и в образовании в области экономики и менеджмента российская высшая школа обучает своих студентов по законам и правилам современной рыночной среды.

Список использованных источников

1. Интеграция России в мировую экономическую культуру в посткризисный период // материалы Международной научно-практической конференции: в 2 ч. Ч. 1. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. 274 с.
2. Стровский Л.Е. Кросс-культурные коммуникации в международных экономических отношениях: учебное пособие. Екатеринбург: изд. ИПК УГТУ-УПИ, 2002. 62 с.
3. Hofstede G. Culture's Consequences. International Differences in Work Related Values. Beverly Hills: SAGE, 1980.