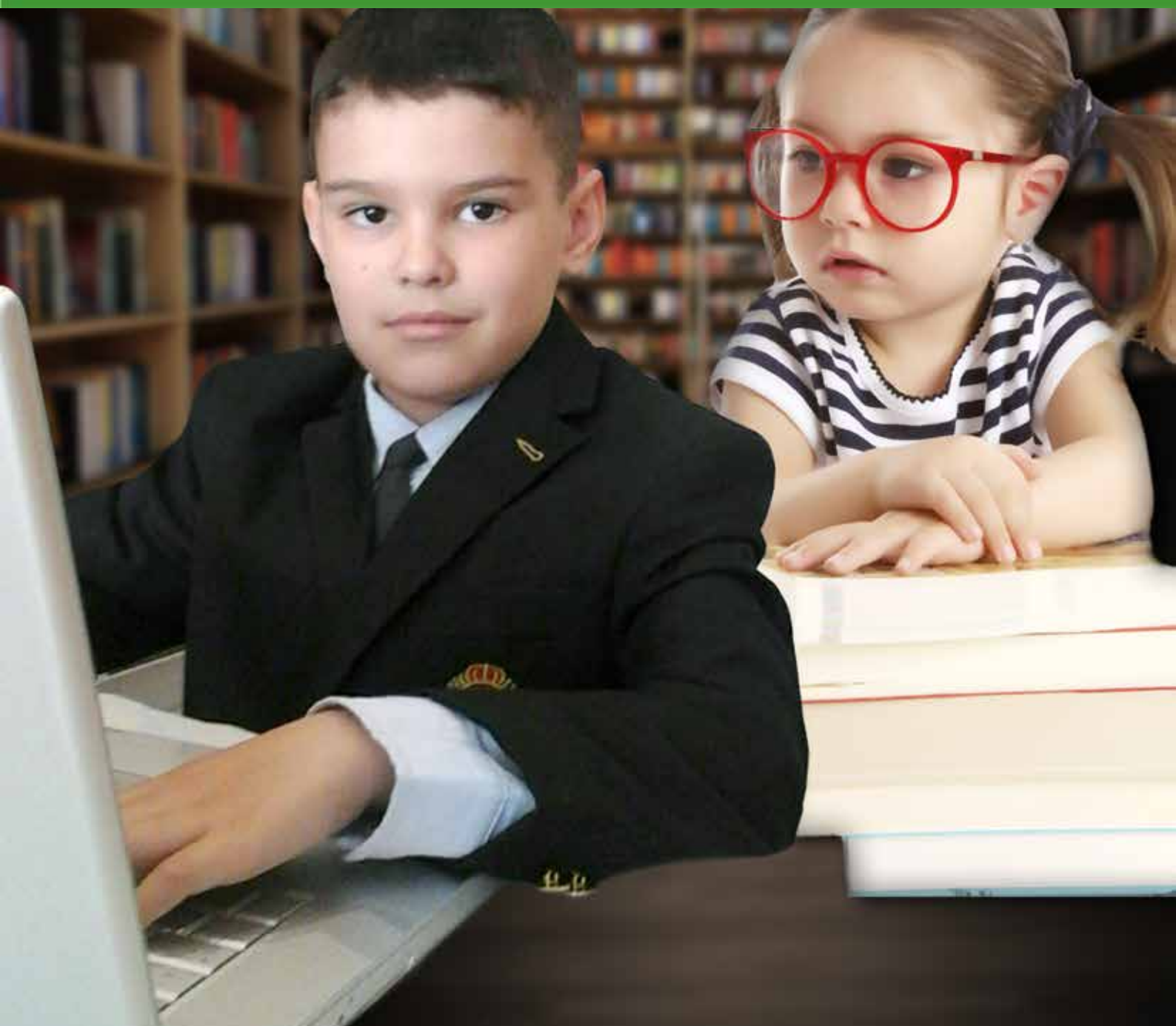




ВЕСТНИК ИНКУБАТОРА НАШИХ ТАЛАНТОВ

№1 – 2016



Талантам надо помогать!

Бездарности пробьются сами



Ректор ЮИМ,
д-р пед. наук, профессор
Леонид Шульгатый

Инновационный БИЗНЕС — ИНКУБАТОР ЮИМ



Президент ЮИМ,
д-р экон. наук, профессор
Владимир Лазовский

Создан 2 сентября 2014 по инициативе руководства ЧОУ ВО Южного института менеджмента.

Миссия:

Воспитание поколения инициативных, творчески мыслящих, профессионально грамотных молодых предпринимателей с активной установкой жизни и желанием достичь успеха.

Фишка инкубатора:

Организовываются встречи для студентов ЮИМ с лидерами отраслей индустрии, ведущими профессорами-практиками, работающими в бизнесе, курсы английского языка с «нуля» и делового, поддержка МО г. Краснодара Департаментом экономического развития, инвестиций и внешних связей, сотрудничество с инкубаторами вузов Краснодара и края, проведение мастер-классов с ведущими бизнес-тренерами.

Инновационный бизнес-инкубатор ЮИМ является в вузе той моделью взаимодействия кафедр, деканатов и студентов для встреч с успешными людьми, которые состоялись в бизнесе. Для повышения интеллекта обучающихся проводятся открытые лекции

докт. экон. наук, профессора Василия Высокова, к.э.н. Владимира Крутько. Эти мероприятия, проводимые в стенах вуза, готовят будущих бакалавров, аспирантов и магистрантов к встрече с будущей профессией в реальной жизни.

Консультации докт. экон. наук, профессора Владимира Лазовского по основам предпринимательства, написания бизнес-плана учат обучающихся, как вести свой бизнес. Рекомендации канд. экон. наук, генерального директора «Ассоциации развития бизнеса» Бориса Романько по вопросам маркетинговой и финансовой политики собственной компании, его мастер-классы, семинары-тренинги — это практический опыт приобретения навыков, умений, компетенций в принятии решений.

Желание обучающегося в вузе попробовать себя в качестве руководителя-предпринимателя — это и есть основная задача ИнБИ ЮИМ. Пробуйте, дерзайте, обучайтесь, будьте настойчивыми в получении результата своей деятельности, активно внедряйте новые технологии в свое дело, повышайте свой уровень компетенций, будьте лучшими в своем бизнесе, ЮИМОВЦЫ!

Наши партнеры



В НОМЕРЕ:

Приветственное слово

- 5 **Людмила Хмелевская** – директор Инновационного бизнес-инкубатора ЮИМ

Трибуна наших талантов

- 9 **Григорий Жуков**. Интервью с Председателем Правления.
 11 **Борис Романько**. «Не сотвори себе кумира!»
 13 **Алексей Мурзинов**. Главное — мотивация творчества.
 16 **Елена Левина**. Не задерживаться на старте, уверенно идти к цели.
 18 **Максим Цатурян**. Интервью.

Инкубаторы талантов в действии

- 21 **Ольга Хотяшева**. Интервью.
 24 **Ирина Аксаева**. В нужное время, в нужном месте, в кругу нужных людей.
 26 **Людмила Хмелевская**. Инновационный бизнес-инкубатор — уникальная форма подготовки высококвалифицированных специалистов.

Центры открытия, формирования и развития талантов в России

- 31 **Образовательный центр «Сириус» в Сочи** — первая ступень открытия и развития талантов в России.
 34 **Открытый университет талантов**, Казань.
 37 **Университет управления**, Сколково

Образование в помощь талантам Кубани

- 41 **Людмила Воронина**. Мои ученики — моя гордость!
 43 **Екатерина Морозова**. «Сколково» готовит к стартапу.
 45 **Развитие талантливой молодежи в КубГУ**.
 49 **Александр Решетняк**. Startup Tour-2016 в первом вузе Кубани.
 51 Вклад профессора **Василия Высокова** в развитие талантливой молодежи Юга России
 55 **Павел Бормотов**. Открыть возможности и помочь в развитии таланта.
 57 **Евгений Тараненко**. Быть на уровне современных требований.

Бизнес и власть талантам

- 59 **Виктор Квасов**. По принципу «Одного окна».
 60 **О поддержке талантливых предпринимателей Кубани**
 63 **Ральф Бендиш**. CLAAS на Кубани.
 66 **Дмитрий Самарский**. Интервью.
 68 **Стипендии банка «Центр-инвест» лучшим студентам Юга России**.
 71 **Наталья Минжулова**. Взят уверенный старт.
 72 **Ольга Сидоренко**. Поддерживаем талантливых и перспективных.

Учредитель и издатель:

Инновационный
 бизнес-инкубатор
 Южного института менеджмента

Адрес:

350040 г. Краснодар,
 ул. Ставропольская, 216,
 оф. 102а

Тел.: 8-(861) 233-88-59

E-mail:

inbi-uim@yandex.ru
 talentsinkubator@gmail.com

Сайт: www.inbi-uim.ru

Руководитель проекта:

канд. экон. наук
 Владимир Крутько

Работа с авторами:

Людмила Хмелевская

Работа с текстами:

Владимир Крутько

Арт-директор:

Сергей Терещенко

Фотографии:

Владимир Крутько

Корректор:

Георгий Яковлев

Председатель редакционного совета:

Л.А. Воронина – д-р экон. наук

Члены редакционного совета:

Бендиш Р. – доктор наук
 (Германия)

Жуков Г.И., Квасов В.Н.,
 Мурзинов А.В. – канд. техн. наук
 Романько Б.В. – канд. экон. наук

Информационно-методическое обеспечение

- 73 Людмила Хмелевская, Владимир Крутько.** Вызовы 21-го века в экономике, образовании и навыках.
- 84 Первый Форум позитивной экономики в России**
- 86 Глобальная конкурентоспособность малой Родины**
- 90 Борис Романько.** Ассоциация развития бизнеса как площадка для стартапов молодых предпринимателей и экспертов.
- 94 Влад Ментор.** О нетрадиционных методах бизнес-аналитики для креативных людей
- 100 А. А. Буралков.** О целесообразности учета астрологических факторов при поиске и развитии молодых талантов.

Книги наших авторов

- 105 Павел Бормотов.** «Управляя персоналом: маленькие хитрости высокой эффективности (практические инструменты)».
- 106 А. А. Буралков.** «А.Л. Чижевский. Посланник Солнца на Земле».
- 107 А. А. Буралков.** «О трудной судьбе Александра Чижевского и его творческого наследия».
- 108 А. А. Буралков, В. М. Копылов.** Астрология о катастрофах в России и мире.
- 110 О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев.** «Инновационный менеджмент»



Григорий Жуков, стр. 9



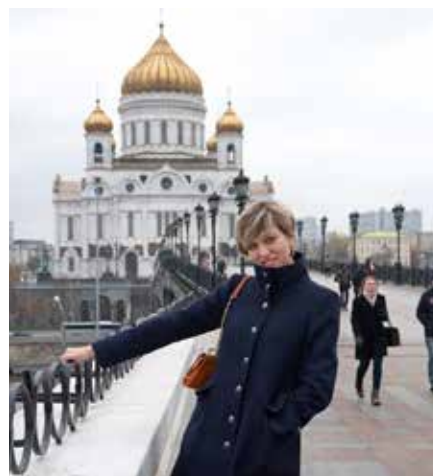
Борис Романько, стр. 11



Ральф Бендиш, стр. 63



Хмелевская, стр. 26, Самарский стр.66 и Аксаева стр. 24



Елена Левина, стр. 16

Уважаемые читатели первого номера интернет-журнала «Вестник инкубатора наших талантов»!

Опыт работы инновационного бизнес-инкубатора Южного института менеджмента в 2014-2016 гг. и ознакомление с аналогичной работой учебных заведений Краснодарского края подсказали мне идею *Миссии* нашего издания:

- знакомить читателей с нашим собственным опытом работы Инновационного бизнес-инкубатора (ИНБИ) ЮИМ в области открытия, выращивания и продвижения талантливой молодежи среди студентов вуза;
- собирать и распространять опыт такой деятельности, накапливаемый другими вузами Кубани и Юга России;
- внимательно отслеживать тенденции реализации разнообразных инициатив Правительства РФ по содействию развитию талантливой молодежи России и популяризировать их для широких слоев заинтересованных организаций и лиц;
- информировать нашу целевую аудиторию о конкретных примерах успешного содействия талантливой молодежи со стороны бизнеса и власти.

Ориентировочно к *целевой аудитории* нашего издания было решено отнести:

- широкие круги студенческой молодежи не только ЮИМ, но и других вузов Краснодара, Кубани и Юга России;
- преподавателей и наставников, тренеров и консультантов, экспертов и опытных предпринимателей, заинтересованных в передаче опыта собственной деятельности для талантливой молодежи;
- представителей специальных фондов, общественных организаций и властных структур, обладающих соответствующими полномочиями и влиянием для оказания помощи в продвижении проектов наших талантов,
- а также школьные коллективы и самих ребят — подрастающее поколение наших талантов.

Для реализации задуманной Миссии в первом номере нашего журнала были предусмотрены такие *рубрики*:

- Трибуна наших талантов.
- Инкубаторы талантов в действии.
- Центры открытия, формирования и развития талантов в России.
- Образование в помощь талантам Кубани.
- Бизнес и власть талантам.
- Информационно-методическое обеспечение.



Людмила Хмелевская — Директор Инновационного бизнес-инкубатора ЮИМ

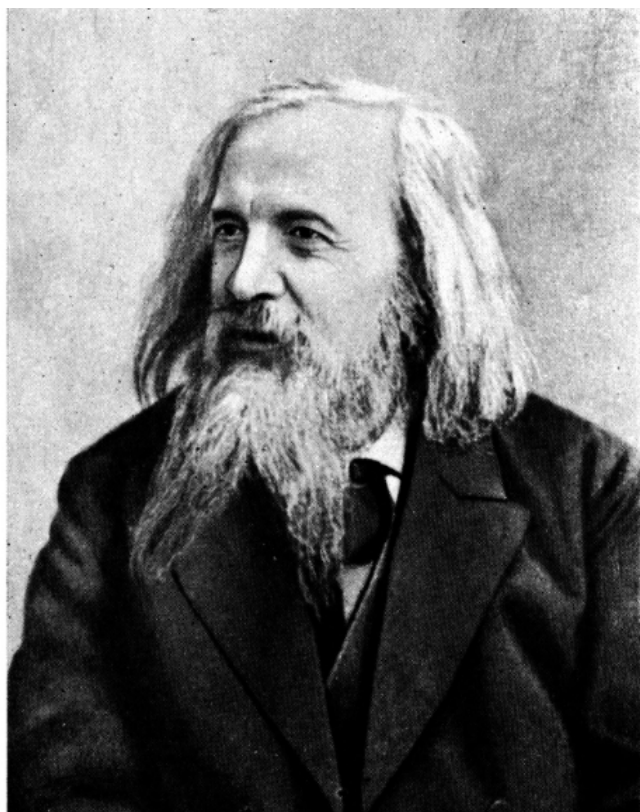
Даже беглое ознакомление с содержанием рубрик журнала «Вестник инкубатора наших талантов» 1-2016, на мой взгляд, достаточно убедительно показывает, что первая попытка в основном удалась:

- прежде всего, надо отметить публикацию *«Вызовы 21-го века: требования к экономике, образованию и навыкам»*, в рамках которой выстраивался подход к отбору авторов и их материалов;
- достаточно представительно выглядят материалы рубрики **«Трибуна наших талантов»**. В ней в форме интервью изложен *конкретный опыт и истории успеха* признанных талантливых руководителей и специалистов своего дела, в достаточной мере реализовавших свой созидательный потенциал;
- в контексте всех публикаций удалось наглядно продемонстрировать теперь уже вполне очевидный факт, что в нашей стране сложилась основательная трехуровневая модель работы с талантливой молодежью: *«Сириус – Сочи»* — школьники, *«Открытый университет талантов – Казань»* — студенты, *«Открытый университет Сколково – Москва»* — молодые специалисты и предприниматели;
- надеюсь, что существенный резонанс читателей вызовет публикация **Бориса Романько** о создании и перспективах деятельности *«Ассоциации Развития Бизнеса» (АРБ)*, которая со временем может стать еще одной весьма популярной и эффек-

тивной площадкой для старта проектов начинающих талантливых экспертов и предпринимателей Юга России.

На этом фоне важно отметить, что один из исходных замыслов формирования концепции содержания нового журнала: получить оценку перспективности развития наставничества как одной из актуальных форм работы с подрастающим поколением талантов — оправдался:

- все авторы в своих интервью положительно высказались об этой тенденции;
- а в обзорах материалов о деятельности центров открытия, формирования и развития талантов в России этот аспект предстал как своего рода «mainstream — основное течение»;
- в России (да и во всем мире тогда) о необходимости работы с талантливой молодежью и создания для этого специального института (движения) наставничества впервые поставил вопрос гениальный русский ученый (автор всемирно известной Таблицы периодических элементов) **Дмитрий Менделеев** в 1906 год¹;
- только после столь многих прошедших с тех пор лет переустройства жизни в России Президент РФ **Дмитрий Медведев** в 2012 году своим распоряжением вернул эту тему о работе с одаренными и талантливыми детьми в нужное для России русло².



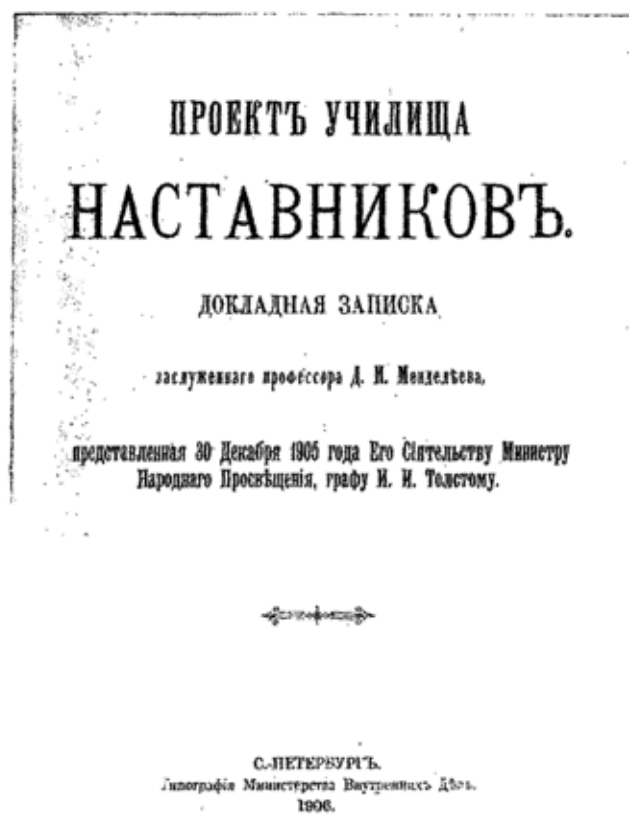
Горжусь также и тем, что этому начинанию символически повезло — к моменту завершения работы над проектом журнала появились еще два первых (родственных нашему) интернет-журнала о работе с талантливой молодежью:

- **«Вестник открытого университета талантов»** (Казань) <http://utalents.ru/docs#commonDocs-Biblioteka-universiteta-talantov>;
- **«Сириус — образовательный центр»** (Сочи) <https://sochisirius.ru/o-siriuse/kontakty>

При этом еще раньше уже начал выходить электронный журнал в Сколково:

- **«SKOLKOVO BE in Trend»** (Business Education Trends) — журнал о бизнес-образовании и развитии для управленцев и предпринимателей, руководителей разного уровня, представляющих совершенно разные сферы деятельности, от бизнеса до государственного управления, которых объединяет стремление оставаться в курсе последних тенденций в области профессионального развития, стратегии и лидерства (с осени 2014 года: <http://trends.skolkovo.ru/o-nas>, а с лета 2010 года — «SKOLKOVO Go Inside» <http://www.skolkovo.ru/public/ru/press/goinside>).

О перспективности же выпуска данного издания — **«Вестника инкубатора наших талантов»** — единодушно высказались некоторые авторы его первого номера (см. ниже). Обращают на себя и их пожелания.



¹ **Менделеев Д.И.** Познавание России. Заветные мысли. — М., Эксмо, 2008. — 688 с. (Главы 6 и 7: Об образовании, О подготовке учителей и профессоров, стр. 303-349).

Менделеев Д.И. Сочинения, том 23, Изд-во АН СССР, Москва-Ленинград, 1952. (Проект училища наставников, стр. 231-289.)

² <http://kremlin.ru/events/president/news/14907>. Президент утвердил Концепцию общенациональной системы выявления и развития молодых талантов



Президент утвердил Концепцию общенациональной системы выявления и развития молодых талантов

3 апреля 2012 года 16:30

Полный текст документа:

Настоящая Концепция определяет базовые принципы построения и основные задачи общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, а также основные направления её функционирования.

I. Общие положения

Каждый человек талантлив. Добьётся ли человек успеха, во многом зависит от того, будет ли выявлен его талант, получит ли он шанс использовать свою одарённость. Реализованная возможность каждого человека проявить и применить свой талант, преуспеть в своей профессии влияет на качество жизни, обеспечивает экономический рост и прочность демократических институтов.

Современная экономика всё больше нуждается в специалистах, обладающих глубокими знаниями и способных к новаторству, поэтому работа по выявлению и развитию молодых талантов, основанная на лучшем историческом опыте и наиболее успешных современных образцах, – необходимый элемент модернизации экономики России.

В Советском Союзе и в Российской Федерации накоплен богатый опыт работы с одарёнными детьми и молодёжью. России принадлежит приоритет в создании специализированных учебно-научных центров и школ для одарённых детей, выпускники которых сегодня входят в интеллектуальную элиту страны.

Для привлечения внимания читателей к этим нововведениям нами были заранее подготовлены обзоры об этих организациях в отдельной рубрике **«Центры открытия, формирования и развития талантов в России»**.

Успех реализации моей инициативы в определенной мере был обеспечен консультативной помощью со стороны таких известных представителей образовательного и делового сообщества, как:

- **Самарский Д.М.** — зам. начальника управления по инновационной политике и содействия импортозамещению департамента инвестиций и развития малого и среднего предпринимательства Администрации Краснодарского края, руководитель комитета по инновационной деятельности общероссийской общественной организации «Опора РОССИИ»;
- **Воронина Л.А.** — докт. экон. наук, профессор КубГУ, Президент «Ассоциации Развития Бизнеса» (АРБ);
- **Романько Б.В.** — канд. экон. наук, Генеральный директор «Ассоциации Развития Бизнеса» (АРБ);
- **Жуков Г.И.** — Председатель Правления ПАО «Ставропольпромстройбанк»;
- **Бендиш Р.** — доктор экономики, Генеральный директор фирмы ООО «Класс»;

- **Высоков В.В.** — докт. экон. наук, Председатель правления ОАО КБ «Центр-инвест».

В этой связи мне хочется специально отметить уникальную — подвижническую для Юга России — деятельность профессора **Василия Васильевича Высокова³**, подробно о ней — см. публикации в журнале далее.

Для учета запросов и пожеланий наших читателей мы предполагаем наладить обратную связь с ними по почте: inbi-uim@yandex.ru и через отзывы на сайте ИнБИ ЮИМ: www.inbi-uim.ru

Старт нового журнала в оценках и пожеланиях его авторов

Ирина Аксаева — ректор Северо-Кавказского института бизнеса инженерных и информационных технологий (СКИБИИТ, г. Армавир), докт. экон. наук, профессор:

Для нашего государства всегда считалось приоритетным направление поддержки молодых талантов (в какой бы области они себя не проявили). С одной стороны — Правительство гарантирует законодательную базу и стимулирует материальным поощрением, а с другой — СМИ, интернет и коммуникационные сети дают широкую огласку лучшим из лучших, самым ярким молодым личностям.

По большому счёту, то, что делается Вами сегодня для популяризации опыта талантливой молодёжи — это весьма похвально! Вы консолидируете вокруг своего издания те фигуры, которые обозначили свою заинтересованность проблемой. Если есть небезразличные, значит, они готовы говорить и писать, прибегая к вашему изданию как к ораторской трибуне.

Молодой — это значит полный сил и энергии, устремлённый в будущее с массой идей. А опыт, как сказал классик, — «сын ошибок трудных». Трудитесь так, чтобы покорённая Вами сегодня вершина расширяла обзор для будущих.

Устремляясь в своём творчестве к Успеху, думаю, не стоит забывать, что жизнь проходит здесь и сейчас, нельзя написать её на черновик. А ценностный подход поможет перелистать каждый прожитый день как страницу книги, которую станут считать для себя настоль-



ной сотни тысяч почитателей вашего творческого подхода к делу! Новизны! Прогресса! Успеха!

Виктор Квасов — первый заместитель Председателя Союза «ТПП Краснодарского края»:

Считаю, что просвещения много не бывает. Нашим начинающим предпринимателям, только ступающим на стезю деловой деятельности, необходимо быть подкованными во многих сферах деятельности, а также финансово, чтобы правильно выстраивать свою работу в рамках законодательства. Ваш журнал будет одним из таких помощников для получения нужной и полезной информации для своей новаторской деятельности.

В этой связи желаю Вам творческого порыва, интересных и полезных материалов на страницах вашего издания, благодарной массовой аудитории, долголетия и процветания.

Елена Левина — руководитель Краснодарской инновационной компании ООО «НаноСерв»:

Любая активность, направленная на результат, всегда достойна только похвалы и уважения! Если больше людей будет занимать проактивную позицию, создавать и развивать новую качественную экосистему — мир действительно начнет меняться к лучшему. По поводу «непростого времени»: кризис — время возможностей и не стоит об этом забывать.

Борис Романько — генеральный директор «Ассоциации экспертов по развитию бизнеса»:

Не нужно скромно пытаться — надо активно действовать. Это очень правильно и не сомневаюсь, что когда Вы войдете во вкус, Вам это очень понравится, а молодые таланты будут очень признательны за Вашу проделанную работу.

Креативьте идеи — они основа технологий, а потом встречайте свой успех!

³ Председатель Совета директоров банка «Центр-инвест» д.э.н., профессор Василий Высоков в 2014 году стал победителем региональной независимой премии «Человек года» в номинации «Банкир года». Данная премия вручается уже пятый год, организатором которой является журнал «Деловой квартал. Ростов-на-Дону».

Профессор Высоков получил награду за развитие крупнейшего регионального банка и поддержку начинающих предпринимателей. В апреле 2014 года «Центр-инвест» организовал совместно с ЮФУ «Центр финансовой грамотности», банк регулярно проводит конкурсы и семинары для предпринимателей, приносит на Юг России лучшую мировую практику в сфере банковских технологий, энергосбережения.

С 1997 года по инициативе Высокова В.В. банк «Центр-инвест» одним из первых в Ростовской области начал работать с малым бизнесом, предлагая разнообразные программы финансирования и комплексную консультационную поддержку. На данный момент ОАО КБ «Центр-инвест» входит в TOP-10 крупнейших банков России в сфере кредитования малого и среднего бизнеса.

Высоков В.В. — автор более 255 научных работ по проблемам экономики переходного периода, приватизации и постприватизационного развития, о корпоративных процедурах, рынке ценных бумаг, а также малом предпринимательстве. Многие из его публикаций являются учебниками для нового поколения предпринимателей.

Профессор Высоков создал и развивает программу повышения финансовой грамотности «Предпринимательский всеобуч». В апреле 2012 года этот курс перешел на интернет-портал www.school.centrinvest.ru, где каждый желающий может пройти тест и получить электронный диплом. Уже более 9300 человек зарегистрировались на этом ресурсе и 2300 человек прошли обучение.

По данным сайта: <https://www.centrinvest.ru/ru/about/news/19481>

Интервью с Председателем Правления

*Григорий Жуков — Председатель Правления
ПАО Ставропольпромстройбанк*

Учась в школе, а в старших классах — в военно-техническом лицее, я не предполагал, что буду работать в Банке. Выбор высшего учебного заведения и в дальнейшем места работы для меня был предопределен случаем, и для меня — он оказался счастливым.

Учась в техническом вузе, я одновременно работал в области ИТ-технологий на кафедре вуза, а потом в лаборатории перспективного программирования, а также мы являлись лабораторией по отработке промышленных решений, которые в последующем были внедрены в Банке. Мы реализовали очень много интересных проектов, некоторые были уникальными по тем временам, в институте, позже он стал академией, а сейчас — частью Донского Государственного Технического Университета. Это был конец 90-х, основной задачей было «засветиться» у хорошего работодателя, чтобы обеспечить себе возможность работать после окончания вуза, что актуально и сейчас. И это очень важно показать себя потенциальному работодателю еще во время учебы.

Начал я свою карьеру в Банке как ИТ-специалист, однако, работал в постоянном контакте с клиентами Банка. Работа менеджера привлекала меня больше. В смене профиля деятельности оказал поддержку мой руководитель, главный инженер Банка, Сергей Олегович Иванов.

Опыт работы в ИТ, техническое образование (профиль моего первого образования — инженер-технолог), помогли мне в выстраивании бизнес-процессов, реализации различных проектов. Например, в банке «Центр-инвест» был реализован первый и единственный на Юге страны, собственный in-house-процессинг и собственный персонализационный центр. Идеология банка «Центр-инвест» — быть на полкорпуса впереди, поэтому мы во многих направлениях были пио-



нерами, это было очень интересно и ответственно, однако, нам удавалось реализовывать самые сложные проекты, внедрять инновационные практики и международный опыт в банковский бизнес Юга России.

Я самоучка и в ИТ-сфере учился сам, конечно, пользовался помощью своих коллег, и далее времени на переподготовку не было, приходилось перерабатывать большое количество информации из различных источников, однако, базовое образование должно быть настоящим, а не «для корочки». Именно в студенчестве прививаются навыки обработки информации, изложения материала и развивается интеллект. В последующем, конечно, я повышал свою квалификацию профильными курсами, хочу отметить один иностранный ВУЗ, Joint Vienna Institute EBRD, это институт, работающий под эгидой Европейского Банка Реконструкции и Развития, совершенно другие методики обучения, отличающиеся от наших, российских, очень интересный и полезный был опыт обучения там. В образовании самое главное — желание учиться, всегда и везде, много читать. В настоящее время широко развиты системы дистанционного образования, можно получить практически любые теоретические знания. Однако, для успешной реализации теории нужна практика и очень важно найти опытного наставника, коллегу, который готов поделиться опытом и знаниями. Мне с этим в жизни повезло, со мной делились опытом, у нас в коллективе поощрялось наставничество, работа с молодыми специалистами. Это колоссальная и очень важная работа по построению так называемого кадрового резерва, эта работа важна как для молодых людей, так и в целом для успешной деятельности предприятия.

Сейчас я работаю в ПАО «Ставропольпромстройбанк», которому в прошлом году исполнилось 25 лет. Это крупнейший банк СКФО, Банк с интересными традициями, колоссальным авторитетом в регионе и громадным потенциалом. И моя задача, как руководителя, сохранить все наработки, взаимоотношения с клиентами и партнерами, развиваться вместе с ними, идти вперед, быть на корпус впереди в нашем регионе.

В октябре 2015 года ПАО «Ставропольпромстройбанк» совместно с Ассоциацией Региональных Банков выступил организатором Первого межрегионального финансово-инвестиционного форума, который проходил в Кисловодске. В работе форума приняли участие более 100 человек — представители Правительства РФ в лице президента Ассоциации «Россия», председателя Комитета ГД ФС РФ по экономической политике **Анатолия Аксакова**, Банка России, Ставропольпромстройбанка, Правительства Ставропольского края, кредитных организаций, банковских объединений, бизнес-структур и инвестиционных компаний России.

Сегодня ПАО «Ставропольпромстройбанк» — одна из наиболее значимых инфраструктурных организаций финансового рынка края. Статус высокой надежности Банка подтверждается включением Министерством финансов РФ ПАО «Ставропольпромстройбанк»

в Перечень банков, отвечающих установленным требованиям для принятия банковских гарантий в целях налогообложения. В марте 2016 года Банк в очередной раз был включен в список значимых банков на рынке платежных услуг, наряду с 51 кредитной организацией.

Я могу посоветовать современному руководителю четыре простые вещи:

- требовательность к себе и к другим, к себе в первую очередь, нельзя допускать расслабленности, за Вами, как за руководителями, наблюдают всегда;
- безотлагательность в решении вопросов;
- сосредоточенность;
- активность.

Все эти качества очень просты, но следовать им не легко, однако для успешной деятельности необходимо.

Молодому поколению хочу пожелать быть «настырным», активным. Мир становится все более конкурентным, информации все больше и больше, поэтому необходимо постоянно развиваться и учиться. Когда-то давно мои коллеги мне подарили вымпел со словами, которые для меня стали девизом: **«Кто не шагает вперед, тот движется назад»**, этот вымпел и сейчас висит в моем кабинете, перемещаясь вместе со мной.



«Не сотвори себе кумира!»

Борис Романько — генеральный директор Ассоциации экспертов по развитию бизнеса

Уважаемый Борис Владимирович!

Возможно, Вам, как ведущему специалисту в проектах по постановке систем стратегического планирования и управления, финансового планирования и контроля, маркетинга, реинжиниринга процессов, внедрению комплексной системной интеграции и созданию корпоративных информационных систем управления, кандидату экономических наук и руководителю Ассоциации развития бизнеса, будет интересно и полезно принять участие в выпуске первого номера интернет-журнала «Вестник инкубатора наших талантов», так как:

- Ваш опыт работы и практические наработки в области создания корпоративных информационных систем, распределенных по технологии «клиент-сервер» и Web-интегрированных систем стратегического управления, управленческого учета, управления и планирования (ERP) и логистики Workflow;
- Ваше участие в практической деятельности ряда предприятий и холдингов Москвы, Краснодара и Ростова-на-Дону на топ-позициях финансового, технического и генерального директора;
- география осуществленных Вами консалтинговых проектов — Москва, Санкт-Петербург, Краснодар и Краснодарский край, Ростов-на-Дону, Ставрополь, Пятигорск, Иркутск, Красноярск, Екатеринбург;
- и многое другое из Вашего портфолио выдвигают Вас в число безусловно талантливых и достойных представителей новой прослойки специалистов высшей квалификации для экономики XXI века.

В этой связи позвольте обратиться к Вам с просьбой по возможности ответить на ряд вопросов, материалы ответов на которые будут размещены в журнале под рубрикой «Трибуна наших талантов»:

Прежде всего хотелось бы узнать о Вашей мотивации столь высоких профессиональных достижений и успеха в карьере: как она формировалась в годы учебы и, возможно, трансформировалась по ходу Вашего жизненного пути?

Результативной является только самомотивация. Любое развитие мотивации извне имеет краткосрочный и не всегда результативный эффект. Поэтому необходимо развивать самомотивацию также, как мы формируем привычку правильно питаться, заниматься спортом и т.п. Когда она становится принципом



жизни, то и достижения приходят обязательно. Важно при совершенствовании самомотивации не обжечься на самом сложном ее элементе, когда необходимо честно самому себе ответить на вопрос — «Чего я хочу на самом деле?» — это не так просто, как может показаться на первый взгляд.

Не могли бы Вы назвать тех наставников, которые так или иначе способствовали открытию и развитию Ваших профессиональных талантов? Какова, на Ваш взгляд, роль наставников способной молодежи в наше время — динамичное, кризисное и вызывающее?

В наставниках я всегда исповедовал правило — «не сотвори себе кумира», потому как существует риск, когда опыт или знания даже самого качественного наставника могут оказаться ересью. Поэтому таланты надо открывать не внешними источниками, а кропотливой работой над собой. Умение отделять плохое от хорошего, важное от ненужного приходит только эмпирически. Время жизни человека ограничено, поэтому не стоит его тратить на проживание чьими-то чужими взглядами. Не стоит попадать в ловушку догм, стараясь жить мыслями других людей. Важно уметь услышать свой внутренний голос, иметь храбрость следовать своему сердцу, интуиции, а впоследствии и собственному опыту. Роль наставников способной молодежи в наше время должна сводиться к тому, чтобы предоставить качественную классифицированную систему знаний или навыков, которую молодежь возьмет и продолжит совершенствовать дальше, через призму собственной жизни.

Учитывая Ваш столь разнообразный и большой опыт практической работы в информационно-методическом обеспечении создания и развития систем управления крупным бизнесом, не могли бы Вы поделиться с нашими читателями своей оценкой отношения владельцев бизнеса и их топ-менеджеров к так называемому «человеческому фактору» успеха в бизнесе? И прежде всего — мнением о кадровой политике по отношению к открытию и выращиванию собственных талантливых руководителей и специалистов.

Основой любого бизнеса является капитал. Его ключевыми элементами в XX веке были станки и здания, ресурсы и денежная наличность. Однако с развитием информационной эры эти элементы стали иметь меньшую значимость и главным элементом капитала стали люди, как главные носители технологий. Технологии в XXI веке являются наиглавнейшим фактором успеха в бизнесе. Но это дало толчок и к ужесточению кадровой политики. Успешный бизнес сейчас очень динамичен и нет времени на раскочку специалиста. Чаще владельцы и топ-менеджеры хотят получить максимально подготовленного, хотя бы теоретически, специалиста за адекватные рынку деньги. Поэтому каждый талантливый человек должен развивать в себе функциональный профессионализм, чтобы быть всегда в тонусе востребованности. В новой экономике доминируют две концепции — глобализация бизнеса и персонализация человека. На первую повлиять сложно субъективными действиями, а вторая как раз является ступенью развития карьеры. Нужно только развить самомотивацию и добавить эгомаркетинг.

Как известно, среди основных составляющих потенциала таланта (способности и мотивация) есть еще и третий компонент — мощная энергетика. За прошедшие годы своего профессиональ-

ного и карьерного роста в какой мере Вам удалось придавать значение этому фактору и, соответственно, специально «работать над собой» в этом плане? Чтобы Вы могли посоветовать в этой связи нашей молодежи, которой предстоит работать в «экономике 21-го века»?

В XXI веке «энерджайзером» обязан быть просто каждый, кто хочет чего-то добиться. Без личностной энергетики деятельность будет похожа на сон, а по закону природы сонные и вялые субъекты погибают, либо будут «съедены» хищниками/конкурентами. Как сказал классик — «не стоит ждать милостей от природы, взять их у нее — наша задача». Поэтому формула успеха в «экономике XXI века» достаточно проста: люби то, что делаешь, знай это качественно, верь в себя и... ДЕЛАЙ!

В рамках проводимых Вами тренингов и мастер-классов на какие группы навыков 21-го века Вы обращаете специальное внимание (дополнительно к основной учебной программе)?

Ключевые навыки, на которые обращаю особое внимание:

- конкретное понимание технологии;
- целеустремленность;
- способность анализировать план с фактом и управлять отклонениями;
- тайм-менеджмент;
- личностное лидерство и харизма;
- умение создавать команду и делегировать в ней роли/полномочия;
- умение презентовать.

Ну и самое ключевое — способность принимать решения и нести за них ответственность.



Главное — мотивация творчества

Алексей Мурзинов — преподаватель НОУ ВПО Московский технологический институт «ВТУ», Moscow Business School — тьютор, канд. техн. наук

Прежде всего, нашим читателям было бы интересно узнать Ваше мнение о тенденциях изменения мотивации молодежи к занятиям творческой работой (динамика 1970-2010 гг. — Ваш опыт укладывается в этот большой исторический период роста и потрясений в истории нашей страны!)

Ответ не однозначный. Мотивацию к творчеству ранее никто не измерял, разве что в отдельных детских коллективах. Да и сейчас ни у молодежи, ни у взрослых массово мотивацию к творчеству никто не измеряет. Поэтому говорить здесь о тенденциях можно только гипотетически.

На основе своего жизненного опыта могу отметить, что понижательной тенденции я не заметил. В 80-х годах (уже прошлого века) я работал директором научно-исследовательского института. Понимаете, наверное, что исследовательская среда плодотворно влияет на формирование мотивации к творчеству. В то время говорили, что «ученый — это тот, кто удовлетворяет собственное любопытство за государственный счет». Позже участвовал в создании нескольких малых предприятий, кстати, работающих до настоящего времени. В этот период творчество носило другой характер. Из научного поиска оно переместилось на уровень поиска решения проблем, которые можно описать такой фразой как «сделать что-то из ничего». Получалось. Позже и до настоящего времени людей, проявляющих творческий подход к делу не уменьшилось. Проблемы нынешнего времени требуют проявления творчества, как в научной, так и в практической деятельности. Людей, мотивированных на это, не уменьшилось. Полагаю, что внутреннее побуждение к творчеству у молодежи как было, так и есть.

В то же время, если говорить о результатах творчества (речь, конечно, идет не о художниках и писателях, а о научной и технической деятельности, проявляющейся в экономике), то откровенно плохие результаты налицо. В рейтинге стран мира по количеству патентов Россия в 2014 году занимала 11 место, по зарегистрированным торговым маркам — 6 место, по промышленным образцам — 28 место. Причем отставание по количеству от лидеров (Китай, США, Япония) более чем на порядок. [источник: World Intellectual Property Organization. <http://www.wipo.int/ipstats/en/wipi/>]. Отставание по производительности труда у нас



в стране тоже значительно, ниже, чем хотелось бы. Почему?

Если покопаться в значении слова Мотивация, то выясняется, что мотивация — это внутреннее побуждение человека (в данном случае к научно-техническому творчеству). А творчество, как известно, — это способность предложить нечто новое, полезное и, одновременно, способность реализовать это предложение. Как говорят специалисты по патентному праву, «продаются не идеи, а способ их реализации». В этом смысле творческих идей в стране не стало меньше, а вот доведение их до коммерческой реализации оставляет желать лучшего. Впрочем, и в советское время было не лучше. Опять вопрос: «Почему?»

Посмотрите на рисунок 1. В реальном бизнесе складывается ситуация, когда творческая атмосфера в организациях (правый верхний квадрант) отсутствует. Конечно, есть исключения, однако, по моим наблюдениям они не частые. Если есть навыки творческого мышления у работников, то условия, способствующие их проявлению, не созданы. Как результат, творчество остается не востребованным. Более того, инициатива в этом плане пресекается, от работников требуется только исполнение. Как в известной песне «Не надо думать, с нами тот, кто все за нас решит». Но есть и вторая часть этой проблемы — навыки творческого мышления у работника. Такое тоже часто случается. Насколько я понимаю, Владимир Николаевич, вы занимаетесь именно этим. Это правильно. Когда Ваши подопечные займут руководящие должности, а это уже скоро случится, то они и создадут эту творче-

скую атмосферу, способствующую инновационному развитию.

Есть еще одна проблема, связанная с мотивацией. Бизнес в наше время — это не удел одиночек. Бизнес создается группой, командой. Отдельный человек только один из членов этой группы. В связи с этим внутренняя мотивация человека существует как бы в окружении группы (команды) и руководства. Тем не менее, внешнее стимулирование способствует, но не заменяет внутренний мотив. Ничто не заставит человека считать работу интересной только потому, что ему за нее хорошо платят. Поэтому любовь к творчеству следует прививать. Вернее и прививать не надо. Тяга к творчеству у человека с детства, эту тягу надо поддерживать, не мешать ей. Как правило, внутренняя мотивация обусловлена удовлетворением хорошо сделанной работой. Человек всегда с удовольствием делает то, что у него получается. Как не дать заглохнуть творческому началу в человеке — это тема отдельного разговора.

Какие качества современному руководителю необходимо воспитывать в себе, чтобы быть на уровне вызовов нашего непростого времени?

Попытки построить портрет идеального руководителя предпринимаются столько, сколько существуют руководители и подчиненные. Не буду углубляться в историю оценки личностных качеств руководителя, отмечу только, что один из последних перечней таких характеристик изложен в Harvard Business Review [источник: HBR <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p13600/>]. Я с этим перечнем согласен, но хотел бы отдельно отметить один пункт.

Важнейшим качеством руководителя является «Стратегическое мышление». Обычно под этим понимают «стратегическое предвидение», способность «задать стратегическое направление», а так же «умение разрабатывать надежную, часто с элементами творчества, стратегию деятельности». Гуру менеджмента **Генри Минцберг** дает такое определение: «открытие новых стратегий, которые способны переписать правила конкурентной игры и предвидеть возможное будущее, кардинально отличное от настоящего». Это все звучит красиво, но не верно.

Мне представляется, что стратегически мыслить должны не только руководители, но и их подчиненные и не только на работе, но и в повседневной деятельности. Если вы наберете в поисковой строке Яндекса слово Мышление, то вы получите множество определений и прилагательных к ним. Среди них такие виды мышления, как: экономическое, стратегическое, маркетинговое, партийное, музыкальное, историческое, юридическое, инженерное, педагогическое, мышление миллионера (милиционера, следователя, гитариста) и т.д. Однако, чем стратегическое мышление будет отличаться от маркетингового, экономического или, наконец, партийного? Когда мы говорим о



Рисунок 1

Стратегическом или маркетинговом мышлении, то это звучит громко. Однако, когда поставишь все подобные прилагательные в один ряд, то загадочность и пиетет перед этими словами пропадает. Для этой группы определений словосочетание «такое-то мышление» означает только то, что это мышление обеспечивает эффективное исполнение функций в «такой-то» предметной области. Как предметное определение, определение стратегического мышления показывает только то, что оно относится к стратегическому менеджменту, и все.

А по сути «стратегическое мышление» — это способность:

- оценивать отдаленные последствия текущих решений (все, что мы делаем или не делаем сегодня, аукнется нам завтра);
- системно рассматривать влияние Ваших решений на все элементы системы (даже если я маленький человек, то мои решения, так или иначе, скажутся на моих близких);
- использовать инструменты аналитического и творческого подходов (если делать все по стандартам и шаблонам, то можно получить стандартное решение).

В этом смысле стратегическое мышление можно назвать 3D мышлением, которое можно и нужно относить и к большим, и к не очень большим начальникам. Для того, что бы развить в себе способность стратегически мыслить, надо осваивать методы сценарного планирования, системного и творческого мышления. А по-простому задавать себе вопросы:

- Что произойдет завтра и послезавтра в результате моего решения?
- Как мое решение повлияет на людей, окружающих меня?
- Можно ли сделать то же самое, но по-другому?

Полагаю, что и этот вопрос заслуживает более детального рассмотрения.

Сравнительно недавно Герман Греф на довольно представительном форуме деловых кругов

России отметил, что постановка вопросов образования в нашей стране давно устарела и требует коренного пересмотра. По Вашему мнению, Алексей Васильевич, какие новые тенденции имел в виду этот уважаемый спикер? И насколько Вы с ним согласны?

С Германом Оскаровичем трудно не согласиться: система образования действительно требует пересмотра. В полном объеме расшифровать, что именно он имел в виду, не могу. Полагаю, что это может сделать только сам автор. Поэтому отмечу одну особенность его выступления. **Греф** смотрит на проблему сверху и даже не упоминает о главном элементе образовательной системы — преподавателе или учителе. Я со многими из них знаком, как в школе, так и в ВУЗах и убежден, что это низшее звено является самым главным элементом всей системы. Система должна работать на них, а не они на систему. Современный преподаватель в государственных учреждениях не столько занимается обучением, сколько обслуживает систему образования, а в частных учебных заведениях — учредителей и их аппетиты по дивидендам. Возможно, «семья не без урода», но большинство из наших преподавателей, это люди, способные выращивать «ценность». Им надо просто дать возможность проявлять свои творческие способности и оплачивать их труд так, чтобы не было причин бросать любимую работу ради неинтересной, но высоко оплачиваемой должности. Кстати, **Греф** говорил о том, что образовательная система не видит работодателя. А собственники бизнеса видят систему образования? Собственники видят футбольные и баскетбольные клубы, но не образовательные учреждения.

Известно, что Правительство РФ сейчас все больше внимания начинает уделять дальнейшему разрыванию более основательной работы с молодыми талантами в России на федеральном и региональном уровнях. На этом фоне как Вы оцениваете нашу скромную попытку внести свой посильный вклад в укрепление и поддержку этого перспективного тренда в наше непростое время?

Она (Ваша деятельность) не такая уж скромная, не прибедняйтесь. Президент утвердил Концепцию выявления и развития молодых талантов, которая начинается словами: «Каждый человек талантлив. Добьётся ли человек успеха, во многом зависит от того, будет ли выявлен его талант, получит ли он шанс использо-

вать свою одарённость». В тексте документа это просто красивая фраза. А Ваша деятельность придает ей практический смысл.

Так держать!

В этой связи — Ваши творческие пожелания нашему молодому изданию?

Когда-то я услышал такое выражение: «Будущее начинается сегодня», позже узнал, что есть даже книга с таким названием. Это выражение в полной мере подходит к Вам. Вы его (будущее) делаете. Поэтому пожелание только одно — не сворачивать с этого пути. А на этом пути «бороться и искать, найти и не сдаваться». Извините за пафос, не смог удержаться.

Об авторе

Мурзинов Алексей Васильевич

(amurzinov@mbschool.ru) — преподаватель НОУ ВПО Московский технологический институт «ВТУ», Moscow Business School — тьютор, кандидат технических наук.

Длительное время (с 2002 по 2009 год) работал деканом очно-заочного отделения «Классической бизнес школы» (г. Королев МО). В качестве декана был занят организацией работы дистанционного отделения, включая функционирование системы ДО, разработка курсов, тьюторство.

В настоящее время занят преподавательской и консультационной деятельностью. Является преподавателем Московской бизнес-школы, консультирует предприятия МСБ. Автор курсов «Маркетинг», «Самоменеджмент», «Общий менеджмент», «Стратегический менеджмент», «Инструменты разработки стратегии развития (холдинговых) корпоративных структур», «Управление проектами по слиянию и поглощению», «Корпоративное управление», «Разработка эффективной нишевой стратегии», «Творческое мышление в бизнесе».

Окончил ЛИКИ (г. Ленинград) по специальности «инженер химик-технолог», работал на предприятиях химического профиля на различных должностях, в том числе директором научно-исследовательского института, директором предприятия по производству полимерных пленок. Имеет опыт организации службы маркетинга на производственных предприятиях, ряд публикаций по различным вопросам практического применения элементов маркетинга и стратегического управления в практике российских предприятий.



Не задерживаться на старте, уверенно идти к цели

Елена Левина — руководителем краснодарской инновационной компании ООО «НаноСерв»

Уважаемая Елена Юрьевна!

Возможно, Вам, как основателю и руководителю Краснодарской инновационной компании ООО «НаноСерв» (специализация на очистке систем отопления, котельного и промышленного оборудования от солей и накипи с помощью биотехнологии на основе живых бактерий и молочной сыворотки), одной из победительниц конкурса «Самые интересные женские стартапы России: выбор Forbes Woman» (2015), будет интересно и полезно принять участие в выпуске первого номера интернет-журнала «Вестник инкубатора наших талантов», так как:

- за свой сравнительно небольшой жизненный и профессиональный путь Вы достигли удивительных успехов в реализации своего профессионального и творческого потенциала в инновационной сфере;
- Ваш уникальный опыт уже стал достоянием довольно большой аудитории СМИ и многочисленных образовательных и деловых мероприятий как на городском и региональном, так и на федеральном и международном уровнях.

Как известно, к моменту Вашего стартапа в нынешнем процветающем бизнесе (2012) Вы успели поучаствовать в открытии сети «Перекресток» в регионе и возглавить несколько финансовых отделов крупных компаний, имея за плечами хорошее финансовое образование и практический опыт работы. Тем не менее однажды Вы решили оставить топовые позиции финансового менеджера и заняться чем-то своим, уйти в предпринимательство. Что тогда стало для Вас источником мотивации так круто изменить свой деловой профиль и выйти из привычной и успешной «колеи»?

В какой-то момент я поняла, что мне уже не интересно работать на компании, пусть даже на крупные, т.к. профессиональная карьера ограничивает мои возможности самореализации и появилось желание развивать собственный бизнес, связанный с производством и решением важных для общества задач. Решение принималось очень взвешенно, я всегда хотела работать в бизнесе, который имеет социальную нагрузку или связан с производством.

Попытайтесь, пожалуйста, оценить основные факторы своего пути в инновационном бизнесе, которые позволили Вам за прошедшие всего 4 года достигнуть такого выдающегося делового успеха сейчас.



Первое — это наверное мое образование (в т.ч. MBA) и опыт работы на руководящих должностях, которые позволили мне на начальном этапе не тратить время на получение необходимых бизнес- и управленческих навыков и сразу применить опыт на практике.

Далее важно видеть четко свою цель и идти к ней, несмотря на трудности, преграды и зачастую без какой-либо поддержки даже от самых близких людей.

Трудолюбие, упорство, амбициозность. Я действительно очень, очень много работаю.

Естественно, профессиональное развитие и саморазвитие — чтение литературы, посещение курсов и тренингов, дополнительное образование.

Ну и, наверное, когда ты занят «правильным» и любимым делом, окружающие видят это, заражаются твоей идеей и стараются тебе помочь или не мешать.

В своих презентациях Вы подробно раскрываете свою собственную модель стартапа. Нашим читателям было бы весьма полезно и интересно получить сейчас от Вас хотя бы краткое ее изложение. В дальнейшем они могли бы связываться с Вами непосредственно для изучения и заимствования Вашего делового опыта.

Есть очень много книг по бизнес-стратегии и бизнес-планированию, наверное, не стоит их сейчас пересказывать. Акцентирую внимание на особенностях инновационного бизнеса и основных ошибках:

1. Опишите ваши инновационные разработки или проекты с точки зрения потребителя! Именно потребитель = вашего клиента. Поставьте себя на

его место, попытайтесь понять, что именно для него важно, а что он не может воспринять, т.к. не является специалистом в вашей области. Клиент совсем(!) не понимает технические и узкоспециализированные термины. И у клиентов есть огромный риск при внедрении вашей технологии — вы это должны понимать. Заказчик только тогда решится купить/внедрить инновацию, когда сумма выгод существенно превышает возможные риски.

2. Изложите вашу стратегию и соответственно потребности в ресурсах и компетенциях, необходимых для продвижения ваших проектов и работ. Используйте все возможности, в т.ч. нестандартные, не забывайте, что для продвижения инноваций в нашей стране больше преимуществ и ресурсов, чем для обычной продукции — пользуйтесь этим. Главное, не забывайте про команду! Один в поле не воин! Изобретатель должен заниматься наукой, маркетолог — продвижением, бухгалтер — налогами, лидер проекта — управлением, стратегией, активно представлять инновации обществу и т.д. Тут даже разные психотипы, мотивация, если вы хотите создать бизнес, то это не может быть один человек — разделяйте.
3. Ознакомьтесь с инновационными продуктами в схожих отраслях, изучите их стратегии развития. Конкуренты есть всегда! Выкинуть и купить новое — тоже конкурент — производитель. Если вы считаете не так — у вас ничего не получится. Вы точно должны знать: как сейчас решается существующая на рынке проблема и чем вы лучше. Чем тщательнее изучите этот вопрос, тем больше шансов выйти на рынок правильно, с нужным позиционированием и хорошим ценообразованием.
4. Изучите все возможные источники информации для инноваторов, разместите информацию о себе везде, где только возможно. Но размещайте правильно спозиционированную информацию, продумывайте письма — не делайте из них «спам». Каждое размещение должно иметь цель (инвестиции, привлечение клиентов, узна-

ваемость бренда и технологии, поиск команды и пр.), подумайте об этом и только потом пишите, после написания проверьте: вы достигнете поставленной цели? Правильно вы определили источник и целевую аудиторию?

5. Участвуйте в конкурсах. Данный инструмент есть только у инноваторов и он очень важен. Основные преференции, которые можно получить: деньги в виде грантов и призов, индивидуальное бизнес-обучение, встречи с ведущими бизнесменами и топ-менеджерами крупных компаний, отраслевыми министрами, мэрами, губернаторами, руководителями гос.корпораций, бесплатное размещение в СМИ, участие в федеральных и международных выставках и форумах, информационный доступ к вашей технологии партнеров и клиентов, вывод лучших технологий за рубеж — все это небольшая часть возможностей.

Все ли Вы, Елена, достигли самостоятельно или все же Вам посчастливилось найти своего наставника в новом деле? Какова, с Вашей точки зрения, потенциальная роль опытных наставников в деле открытия, формирования и развития предпринимательских талантов новых поколений молодежи?

К сожалению, одного полноценного наставника на моем пути не было, но мне повезло, я встречала очень много талантливых профессионалов в своей сфере, которые давали советы, я к ним внимательно прислушивалась, перерабатывала для своего бизнеса, делала выводы и брала самое ценное. В экосистему сейчас все крепче входит термин «Ментор», в простонародье — Наставник. Мое мнение, хороший Наставник ускоряет процесс самоопределения и развития, появляется возможность заранее исключить возникновение ряда ошибок, которые приобретаются по неопытности или недостаточной широте кругозора. Передача опыта всегда была одним из самых ценных ресурсов и возможностей.

Ваши пожелания нашему молодому изданию?

От всей души желаю Вашему изданию найти свою активную, интересующуюся, талантливую аудиторию и быть им по-настоящему полезным.



Интервью с Максимом Цатуряном

директором малого инновационного
предприятия «БИТ-ЭКО»

Уважаемый Максим Артурович!

Возможно, Вам, как директору малого инновационного предприятия «БИТ-ЭКО» — молодой исследовательской и производственной компанией, созданной совместно с «Кубанским государственным университетом» в 2014 году, будет интересно и полезно принять участие в выпуске первого номера интернет-журнала «Инкубатор наших талантов», так как:

- Вы неоднократно оказывались призером различных конкурсов на лучший студенческий и инновационный проект, проводимых рядом банковских структур и т.п.;
- Вы успешно сочетаете практическую инновационную деятельность с завершением учебы в аспирантуре как раз по предмету этой работы;
- Вы уже в сравнительно молодом возрасте стали довольно известным представителем лучшей части нашей талантливой молодежи на Юге России.

В этой связи позвольте обратиться к Вам с просьбой, по возможности, ответить на ряд вопросов, материалы ответов на которые будут размещены в журнале под рубрикой «Трибуна наших талантов»:

Кто в свое время повлиял на увлечение Вами научной и инновационной работой?

На моё увлечение исследовательской работой повлиял мой научный руководитель, замечательный учёный и человек **Михаил Владимирович Шарафан**. Ещё на втором курсе обучения в университете я начал с ним работу в лаборатории. Меня привлекла его энергетика, творческий подход ко многим научным проблемам, а также доверительные отношения, которые установились у нас почти сразу с момента совместной работы.

Каковы были особенности Вашей мотивации вовлечения в такую сравнительно еще редко распространенную среди молодежи активность?

Я думаю, что людей, которые занимаются исследовательской работой, отличает от других одна очень важная черта, а именно — желание исследовать мир и создавать что-то новое. Как сказал один из моих учителей: «Учёный — это тот, кто не убил в себе ребёнка». Действительно, учёных и детей отличает именно это качество — желание задавать вопрос «почему?», сомневаться в общепринятых догмах, критически относиться к любой информации и ничего не воспринимать на веру. То, что таких людей не так много, нор-



мально. Нас же не удивляет, что вокруг мало талантливых пианистов или художников? Людей, которые действительно любят свою работу и являются профессионалами вообще очень мало. И не важно, учёные это, финансисты, повара или учителя.

К сожалению, молодые люди сейчас не склонны слушать своё «внутреннее я» и выбирать работу по душе. На мой взгляд, в этом большая проблема и ошибка с их стороны. Нельзя добиться успеха ни в одной профессии, если не любишь своё дело. А успеха можно добиться абсолютно в любой профессии. Успешный учёный или повар в хорошем ресторане зарабатывают значительно больше юристов и экономистов средней руки. И, самое главное, они получают удовольствие от своей работы. Об этом стоит задуматься тем, кто мыслит стереотипами.

Мой подход состоит в том, что заниматься нужно тем делом, которое нравится. Тогда не будет проблем с тем, чтобы искать мотивацию в работе.

Можете ли Вы назвать положительные примеры помощи наставников-педагогов на различных этапах формирования и развития Ваших творческих талантов?

Я очень рад, что во время моего обучения мне довелось учиться у многих очень ярких учёных и педагогов, о которых я вспоминаю с теплотой, и общение с которыми очень многое дало в профессиональном плане.

Отмечу некоторых из них. Это, прежде всего, наш преподаватель по математическому анализу **Кожевников Виктор Владиславович** — удивительно тонкий человек и талантливый педагог. Выделю также **Щеколдина Георгия Аркадьевича**, преподававшего нам курс механики, **Шудренко Алексея Алексеевича**, давшего нам основы по физической химии. Хочется сказать им большое спасибо за их талант преподавания и умением увлечь своим предметом. С ними процесс обучения превращался в приятную, но сложную, работу.

Хочется сказать немного о нашем проректоре по научной работе и инновациям. **Барышев Михаил Геннадьевич** ничего мне не преподавал, но процесс общения с ним давал большой творческий заряд. Он действительно большой учёный, который искрит идеями и смотрит на мир гораздо шире, чем большинство людей. Хоть встречаемся мы довольно редко и больше по рабочим вопросам, тем не менее, общение с ним очень творчески заряжает.

Мы давно обратили внимание такой, на наш взгляд, особенно положительный факт Вашей творческой биографии, как получение призовых мест в различных конкурсах на лучший студенческий и инновационный проект, проводимых рядом банковских структур и т.п. Перечислите эти проекты — как это Вам удалось?

Основным нашим проектом являлось создание технологии, позволяющей выращивать тепличные овощи без пестицидов. Также, мы разрабатывали различные решения для очистки промышленных стоков, разрабатывали и исследовали новые ионообменные материалы для этих задач.



Я очень благодарен тем структурам, которые поверили в наши проекты и оказывали поддержку для их развития и реализации. Безусловно, помимо получения средств на разработки, нам важно понимать, что наша работа нужна обществу, в ней заинтересован бизнес и государство.

Конечно, далеко не все проекты получают коммерчески успешными. Научную разработку от обычной проектной работы как раз и отличает то, что результат гарантировать нельзя. Но, создавая новые технологии, мы создаём будущее. И те скромные успехи, которые у нас есть, вселяют в нас оптимизм. Отлично, что подобные разработки поддерживают в том числе банковские структуры, такие как банк «Интеза» и «Центр-Инвест».

В целом, считаю тренд на поддержку науки коммерческими структурами очень правильным. Конечно, важно поддерживать спортивные команды и соревнования. Но, как мне кажется, образование и наука нуждаются в поддержке не меньше спорта. Ведь

именно образование делает нас по-настоящему людьми — людьми мыслящими, а наука решает все основные проблемы человечества. Достаточно сказать, что со многими страшными болезнями, такими как, например, оспа и чума, уносившими миллионы жизней ещё совсем недавно, удалось справиться только благодаря науке. Благодаря усилиям селекционеров-аграриев только в XX веке удалось по-настоящему накормить человечество, выведя сорта с высокой урожайностью и устойчивостью. Уверен, что и те проблемы, которые стоят перед обществом и миром сегодня, могут быть решены с помощью науки.

Естественно, можно предположить, что Вам в свое время привили вкус к командной работе (что стало одним из важных факторов Вашего успеха в упомянутых выше проектах). Не могли бы Вы привести конкретные примеры участия Ваших товарищей по совместной творческой инновационной работе?

Я отношусь к той категории людей, которые предпочитают индивидуальную работу коллективной. Основную работу по проекту мы осуществляли вдвоём



с **Шарафаном Михаилом Владимировичем**, моим научным руководителем.

Конечно, современная научная работа подразумевает междисциплинарность. По многим вопросам мы консультировались с учёными из других областей знаний. В частности, нам очень помогли специалисты НИИ «Биологической защиты растений» из лаборатории Асатуровой Анжелы Михайловны.

Как известно, Вы в числе ряда выдающихся представителей продвинутых молодых предпринимателей Кубани были на недавней встрече с новым Губернатором Краснодарского края Вениамином Ивановичем Кондратьевым. Поделитесь, пожалуйста, нашим читателям Вашими впечатлениями от этой встречи (в контексте нашей беседы).

Что могу сказать о встрече? Во-первых, здорово, что она вообще состоялась. Раньше подобных встреч не проводилось. Были заданы достаточно прямые вопросы и получены конкретные ответы. По итогам встречи губернатор дал своим помощникам мно-

го указаний. Те инициативы, где нужна была помощь края, были одобрены. Так что, в целом, итогами я доволен.

Обнадёживает то, что представители региональной власти стали больше уделять внимания развитию науки и новых технологий в крае. Конечно, нужна более активная работа в этом направлении. У руководителей профильных ведомств и первых лиц должно быть правильное представление о том, как развивать инновации в крае.

Для того, чтобы в крае появлялись новые технологии, должны сойтись воедино несколько факторов. Я проведу аналогию с деревом. «Корнем» такого дерева, как научный процесс, является глубокое и сильное базовое образование. «Стволом», основным силовым и питающим элементом данного дерева, является фундаментальная наука. «Ветками» являются наши опытно-конструкторские изыскания, созданные на базе фундаментальной науки. «Плодом» всей этой системы является наш конечный продукт, на получение которого мы все так нацелены.

Но важно понимать, что система по отдельности не работает. Со слабым корнем и стволом, увы, не получить хороших плодов.

Задача стоит сложная, и быстро такие вопросы не решаются. Нужно решить большое количество сопутствующих задач, таких как престиж работы преподавателя и учёного, финансовая привлекательность и создание благоприятных условий для работы, налаживание связей науки и реального сектора.

Надеюсь, что у руководства страны и региона есть это понимание. Даже если постараться и выделить огромные средства на эти задачи, чуда быстро не произойдёт. Дерево не вырастет за неделю, даже если вы выльете под него несколько тонн воды.

Только долгая и кропотливая работа смогут вывести нашу науку и образование на высокий уровень. К сожалению, чудес здесь не бывает.

Известно, что Правительство РФ сейчас все большее внимания начинает уделять дальнейшему развертыванию более основательной работы с молодыми талантами в России на федеральном и региональном уровнях. На этом фоне как Вы оцениваете нашу скромную попытку внести свой сильный вклад в укрепление и поддержку этого перспективного тренда в наше непростое время?

Я очень рад, что средства массовой информации, в том числе, в нашем крае, всё больше внимания уделяют науке и людям, которые к ней причастны. Уверен, что вы делаете большое и очень правильное дело, ведь люди должны знать о том, чем живёт краевая наука сегодня, интересоваться этим и, возможно, быть вовлечёнными в этот процесс.

В этой связи — Ваши творческие пожелания нашему молодому изданию?

Желаю вашему изданию стать действительно интересным для читателей источником информации. Отмечу современный формат подачи информации и интересные нетривиальные вопросы. Уверен, что всё у вас получится!



Интервью с профессором Хотяшевой Ольгой Михайловной

директором бизнес-инкубатора МГИМО

Возможно, Вам как директору Бизнес-инкубатора МГИМО (У) — одного из самых известных и уважаемых университетов России, будет интересно и полезно принять участие в выпуске первого номера интернет-журнала «Вестник инкубатора наших талантов» так как:

- Ваш вуз давно славится качественной постановкой работы по открытию и воспитанию талантливейшей студенческой молодежи;
- в работе Вашего Бизнес-инкубатора используется передовой зарубежный опыт и проводятся регулярные конференции об итогах работы;
- большое внимание уделяется не только деловой стороне бизнес-стартапов, но и личностным аспектам открытия, формирования и развития предпринимательских способностей молодежи.

В этой связи позвольте обратиться к Вам с просьбой по возможности ответить на ряд вопросов:

В дополнение к Вашей обстоятельной статье «Передовой опыт формирования и развития бизнес-инкубатора вуза — на примере МГИМО (У)», опубликованной нами в журнале «Вестник МШББ» (4-2015), не могли бы Вы сейчас более подробно рассказать о роли менторов (наставников) в выявлении талантов Ваших студентов и оказании им помощи в выборе направления и методов развития своих деловых способностей?

Конечно, это — очень важный и интересный вопрос. В рамках деятельности бизнес-инкубатора МГИМО (У) нами накоплен уже довольно существенный и полезный опыт, которым я хотела бы с удовольствием поделиться с Вашими читателями в виде такой вот небольшой статьи.

У нас существует четкое понимание — под консультантом мы понимаем людей, которые работают внутри института — это преподаватели, академические люди, которые ведут проект и консультируют по разным направлениям. Поскольку в наших проектах принимают участие студенты с разных факультетов, складывается ситуация, что некоторые из них (с МЖ, с МП, дипломаты, журналисты) не обладают базовыми экономическими знаниями, и соответственно возникает необходимость консультировать их по самым базовым вещам: как провести маркетинговое исследование, как сегментировать рынок, какие есть инструменты, что такое позиционирование и т.д. Это консультанты.

А менторы — это те люди, которые ведут проект и которые фактически являются профильными специа-



листами по стартапам. Это могут быть потенциальные инвесторы, это могут быть люди, которые работают в системах оценки проектов.

Менторы, как правило, встречаются с проектом уже после первичной проочки, когда уже создана бизнес-модель и разработана вся программа и маркетинга, и производства — тогда мы выводим студентов на менторов. Это, как правило, наши выпускники, а также потенциальные инвесторы, которые потом участвуют в инвестиционных питчах по рассмотрению тех же самых проектов. Менторские программы, исходя из международного опыта, могут быть платными или бесплатными (волонтерскими).

Для менторов, которые работают бесплатно, это возможность создать себе бренднейм, а во-вторых, иметь доступ к пайплайну проектов, среди которых они могут найти потенциально интересный и войти потом как инвесторы.

Менторы, которые работают на возмездной основе — это профессиональные игроки рынка, которые тоже часто бывают инвесторами, но они изначально устанавливают соответствующие правила игры (2-8% — по международным стандартам, чуть больше — по российским — от уставного капитала компании) и фактически являются частью команды, но при этом они более опытные, они ведут проекты, участвуют во всех презентациях, взаимодействуют с потенциальными партнерами и т.д.

Для менторов, которые входят в уставной капитал, основным критерием выбора проекта является — сама команда, а также масштабирование бизнеса — возможность его быстрого развития на различных рынках, в т.ч. международных. Также это возможность галопирующего роста капитализации компании, когда через несколько лет ожидания от капитализации — это десятки, а иногда и сотни раз. Получая свою долю,

они не заинтересованы долго сидеть в проекте и глобально, если проект в них не нуждается, они из него выходят, оформляются обратные опционы.

Команда, особенно студенческая, часто заинтересована в таком взрослом, опытным менторе и они готовы даже отдать большой процент. Здесь мы работаем очень аккуратно, только с теми менторами, которых знаем. Это в основном либо наши выпускники, либо люди, которые у нас читают лекции, в общем те, которые воспринимают МГИМО как свою организацию.

Что касается наставников. Наставники — это люди, которые скорее всего отраслевики и которые могут передать свой опыт, возможно, даже за счет разового общения, именно с точки зрения отрасли. Мы, как правило, приглашаем их на начальной стадии, чтобы они рассказали ребятам какие-то общие моменты. Например, если они выходят в ресторанный бизнес, то мы естественно просим прийти ресторатора, который может поделиться своим опытом, и он воспринимается как наставник. Это всегда абсолютно бесплатно. Это опять же, как правило, наши выпускники, друзья или члены инвесторского совета. Другими словами, это отраслевые специалисты, в отличие от менторов, специалисты по предпринимательству, которые рассматривают любой инвестиционный проект как потенциально интересный для себя.

Часть функций наставников очень часто выполняет бизнес-инкубатор в силу того, что мы много мы выращиваем много разных проектов, знаем основные проблемные зоны и т.д. Важная роль наставников заключается еще и в том, что наставники очень часто, и это наша основная задача, дают контакты потенциальных партнеров, будь то арендодатели, будь то управляющие компании, оптовые или розничные закупки (нетворкинг). Это тоже очень важное направление нашей деятельности.

Бывает проекты, которые в принципе не нуждаются ни в менторах, ни в наставниках. Обычно это достаточно простые сервисные вещи, где ребята сами разобрались в конкурентной среде и хорошо понимают, что они хотят и не нуждаются в консультациях. Хочется сказать, что когда на инвесторский питч выходят проекты, которые прошли через менторов, особенно с брэнднеймом, — естественно, инвесторы это воспринимают как дополнительное value к проекту и более серьезно к нему относятся.

Был интересный случай, когда мы сделали совместную команду с командой МАТИ, это был сложный проект, связанный с исследовательскими шельфовыми разработками в области нефтедобычи. При том, что в проект входил сам организатор, изобретатель, человек, который получил патент на свое изобретение и пытался его коммерциализировать, а наши ребята проект представляли. Все инвесторы сошлись на том, что без экспертной оценки очень сложно дать какой-то анализ. Поэтому мы стараемся организовать для ребят дополнительно встречу с отраслевыми экс-

пертами, которые могут дать оценку видения с точки зрения отрасли, не инвестиционной привлекательности, не прибыльности, не качества бизнес-модели, а именно с отраслевой точки зрения, потенциально успешный это проект или нет.

Как известно, Вами проводится определенная работа по отслеживанию дальнейшей судьбы наиболее выдающихся студентов, активно принимавших участие в проектах Бизнес-инкубатора МГИМО (У). В этой связи для наших читателей было бы довольно интересно и полезно узнать Ваше мнение о судьбе Насти Красеньковой — менеджера проектов Вашего бизнес-инкубатора, выпускницы факультета МБДА, предпринимателя (сведения о ней получены на Вашем сайте <http://bi.mgimo.ru>). Не могли бы Вы помочь нам в этом?

Работа в данной сфере дает колоссальный опыт в самых разных областях. На примерах стартапов отчетливо видно, как компания начинает свой путь, ошибки и все трудности, с которыми они сталкиваются. Данный опыт помогает формировать понимание о том, как должна функционировать компания, какой должна быть команда, где нужно искать финансирование и с чего стоит начинать продвижение бизнеса.

К тому же, наличие собственного проекта очень сильно помогает в учебе, особенно студентам специальностей с уклоном в менеджмент и маркетинг. Все получаемые в процессе учебы теоретические знания «примеряются» к собственному бизнес-проекту, что гораздо лучше помогает понять механизм их практического применения, чем попытки рассмотреть тот или иной маркетинговый инструмент на примере таких компаний, как Coca-Cola или Apple.



Однако, конечно же, не все успевают совмещать и то и другое. Кто-то отказывается от своих проектов в пользу учебы, понимая, что не успевают по всем предметам. А другие, наоборот, так увлекаются своими проектами, так удачно выбирают нишу и вид деятельности, что начинают забывать про учебу. Так или иначе иметь свой проект на этапе обучения в ВУЗе стоило бы каждому студенту, который планирует связать свое будущее с предпринимательством. Это бесценная возможность воплотить в жизнь свои идеи под чутким руководством опытных и успешных наставников, благодаря которым можно осуществить все задуманное с минимальными рисками и последствиями.

Я бы посоветовала всем студентам, которые учатся на менеджеров или на маркетингов, непременно вести свой проект, причем желательно курса с первого или второго. Это очень помогает в учебе и помогает понять, что такое компания и как начинать бизнес с нуля, не имея ни копейки. Ну и, конечно же, не придется больше ломать голову над темой дипломных и курсовых работ.

Проект Красеньковой Анастасии, Клуб лисоводов «Fox Paradox», это платформа, объединяющая фанатов, любителей и владельцев домашних лис. Они стремятся показать, что лисы могут стать отличными компаньонами и друзьями, а также рассказать все об этих чрезвычайно умных и интересных животных. С 2014 года Клуб предлагает уникальную возможность приобрести лисенка в качестве домашнего питомца (для вольерного и полу-вольерного содержания). Они помогают будущим владельцам подготовиться к появлению нового члена семьи, а затем преодолевать многочисленные трудности, возникающие по мере взросления лисенка.

Это оригинальный проект, у которого нет аналогов. У проекта множество планов и перспектив, однако не на все есть время и средства. Настя планирует запустить линейку сувенирной продукции с целью сбора пожертвований и для поддержки проекта. Также ее команда планирует открыть «Лисью деревню», по аналогу Лисьей деревни в Японии, где лисица считается священным божеством. Это активная, растущая команда, есть люди в Москве и в Питере. У них масса идей и им нравится то, чем они занимаются.



В нужное время, в нужном месте, в кругу нужных людей

Ирина Аксаева — ректор Северо-Кавказского института бизнеса инженерных и информационных технологий (СКИБИИТ, г. Армавир), докт. экон. наук, профессор

Оцените, пожалуйста, основные факторы Вашего успеха в формировании и развитии Бизнес-инкубатора при Северо-Кавказском институте бизнеса, инженерных и информационных технологий в г. Армавире. Полагаем, что они представляют большой интерес для всех читателей нашего нового издания.

В основу успешности Бизнес-инкубатора при СКИБИИТ заложены многие факторы. Прежде всего — это моя, теперь уже сбывшаяся мечта, не просто обучать студентов по специальным программам и курсам как вести бизнес, но и создать благоприятные условия практической реализации. С 2005 года на базе СКИБИИТ функционирует Бизнес-инкубатор — структура, занимающаяся развитием профессиональных компетенций начинающего предпринимателя путём создания стартовых условий и предоставления сопроводительных мероприятий, поддерживающих его на первых шагах. Уникальный шанс попробовать себя в бизнесе, начиная со студенческой скамьи, получает каждый обучающийся в СКИБИИТ.

Сегодня я могу с уверенностью заявить, что успех Бизнес-инкубатора напрямую связан с концепцией и идеологией самого института, его собственной успешностью: СКИБИИТ вошёл в ТОП вузов первого национального рейтинга частных высших учебных заведений. Это первый негосударственный вуз Кубани. Задумайтесь над этим!

Быть первопроходцем, начинающим историю с чистого листа, куда сложнее, нежели подражать и заимствовать готовые рецепты. Но мало быть первым. Выстрадать и обрести свой уникальный стиль во всём вузу удалось благодаря высокой планке, выставленной мною перед коллегами и студентами.

Многолетняя история собственного бизнес-успеха дала мне право не только как ректору, но и как пред-



принимателю сплотить вокруг себя единомышленников, личным примером вдохновлять и грамотно готовить молодёжь к созданию собственного дела. Предлагаемый институтом новый тип предпринимательского образования заметно отличает его от смежных учебных заведений. Разработаны стратегические направления подготовки специалистов экстра-класса. К числу факторов успешности относится и амбициозная задача: обеспечить прочную связь «студент — будущий работодатель». Для этого в вузе создана соответствующая инфраструктура, выстраиваются гибкие образовательные траектории. Для качественного обучения здесь есть и форма, и содержание.

В центре внимания находится каждый студент: технологии обучения и образовательные программы разрабатываются не по «шаблону». Помимо этого, в СКИБИИТ делают ставку на формирование предпринимательского менталитета и тех остродефицитных качеств, которые необходимы молодому профессионалу для полной самореализации. Мы готовим предпринимателей для приоритетных отраслей экономики. В конце концов — мы учим зарабатывать деньги!

Сегодня с уверенностью можно говорить о том, что совместными усилиями в институте выстроена экосистема, позволяющая самым лучшим образом раскрыться предпринимательским задаткам тех, кто оказался в нужное время, в нужном месте, в кругу нужных людей. Каждый из факторов успешности Бизнес-инкубатора при СКИБИИТ занимает своё место, незаменим и достоин, на мой взгляд, самой высокой оценки. Но «почивать на лаврах» мы не собираемся: держать марку несмотря на сложности — это одно из условий быть востребованным и видеть перспективу.

Как Вам удаётся выявлять и мотивировать талантливую молодёжь для работы в деловой сфере?

За десять лет работы Бизнес-инкубатора при СКИБИИТ сформирована чёткая концепция модели запу-



ска и развития молодого предпринимателя. Уникальный проект «Конкурс бизнес-идей» можно назвать одним из шагов на пути к собственному делу. Из года в год участие в нём носит массовый характер. Бизнес-парк СКИБИИТ — это универсальная площадка, где проводятся зональные конференции, например такие, как «Успешный старт». Широкий резонанс получили форум «Дорога в бизнес» и конференция идей молодёжного сообщества «БЛАГОград». Это авторский проект вуза, направленный на развитие нравственного сознания студентов посредством социального проектирования. Помимо этого, продуктивно работают «Детская академия бизнеса» и «Школа бизнеса». Институтские гранты, сертификаты, дипломы и грамоты мотивируют деловую активность каждого участника. После, компетентная комиссия принимает решение о допуске самых достойных на территорию Бизнес-инкубатора для реализации собственного дела. С этого момента новичок оформляет соответствующие документы и получает статус начинающего предпринимателя.

Стать предпринимателем — мечта людей, стремящихся к финансовой независимости. Собственное дело предоставляет множество преимуществ, если сравнивать его с работой по найму. Но предпринимательство предполагает также и большую ответственность.

Какова роль наставников и педагогов в этой работе, а также специалистов с определённым практическим опытом работы в бизнесе?

Когда речь заходит о наставничестве, то я всегда с трепетом вспоминаю тех, кто внёс свой вклад в формирование моей личности. Думаю, что волевые качества перешли ко мне от отца — Евгения Дмитриевича Аксаева. Я горжусь тем, что именно он в 1987 году воплотил в жизнь свою мечту и создал современное учебное заведение, способное готовить востребованных новой экономикой России специалистов в области финансов и менеджмента. Одним из его близких друзей был Николай Михайлович Маковка, доктор философских наук, профессор (в то время он занимал должность ректора КубГУ). И по сей день в моей памяти хранятся впечатления от их философских бесед и прозорливых прогнозов.

Преподаватели СКИБИИТ говорят, что ведут молодёжь в мир бизнеса «за ручку». Тягу к предпринимательству, на самом деле, специалисту распознать не

сложно. Однако интерес необходимо разжечь, поддержать и предложить алгоритм организации собственного дела. Вот как раз в этом и проявляется профессионализм наших наставников и педагогов.

В своих стенах вуз принимает лидеров бизнеса, известных бизнес-тренеров. Студентам и преподавателям предоставляется уникальная возможность приобретения опыта. О симпатии к вузу заявляли Владимир Довгань, Тимур Соколов, Бари Алибасов (младший), Василий Корельский, Глеб Архангельский и другие. Такая форма наставничества многогранна, нестандартна, элитарна.

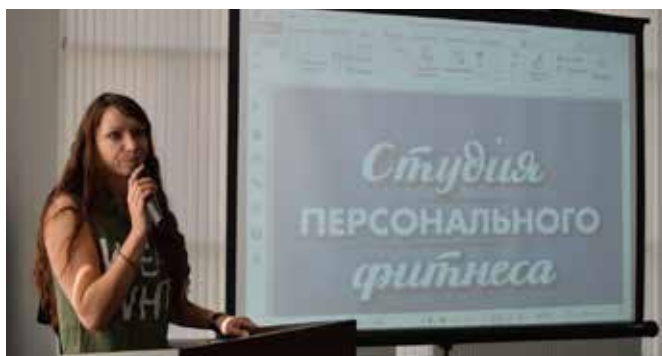
Что же касается специалистов-практиков, состоявшихся бизнесменов, то их роль в наставничестве слабо заметна. К слову, и сама эта проблема мало поднимается в обществе. Бизнесмены не осознают всей значимости такого рода миссии. А между тем, будущее России — в развитии предпринимательства, а для этого в стране должна появиться целая программа по популяризации предпринимательского сословия и бизнеса в целом, подготовки современных кадров.

Удаётся ли Вам отслеживать судьбу выпускников Вашего вуза, особенно отличившихся в деятельности Бизнес-инкубатора?

Несмотря на то, что выпускники СКИБИИТ готовы к самостоятельному плаванию, нам, конечно же, интересна их дальнейшая судьба. Однако настоящая гордость переполняет за тех ребят, кто не только смог реализовать свой предпринимательский потенциал в Бизнес-инкубаторе, но и удержал, приумножил результат.

Судьба каждого — это отдельная звёздная история. Вот лишь одна из них: она о Диане Борисенко. Студентка признавалась, что и мечтать не могла о том, чтобы превратить любимое занятие в бизнес. Идея культа здорового образа жизни ещё на студенческой скамье не давала ей покоя. Целеустремлённость и трудолюбие помогли воплотить задумку и на базе Бизнес-инкубатора при СКИБИИТ девушка открыла «Студию персонального фитнеса». Теперь она бизнес-леди — хозяйка собственного дела!

На сегодняшний день Диана наработала большую клиентскую базу, лично проводит индивидуальные консультации, профессионально тренируя и обучая людей правильному питанию и гармонии с самим собой. К ней пришли известность, финансовая независимость и успех!



Инновационный бизнес-инкубатор – уникальная форма подготовки высококвалифицированных специалистов

Директор инновационного бизнес-инкубатора ЮИМ
Людмила Хмелевская

В творческой жизни студентов Южного института менеджмента 4 марта 2015 года произошло особое событие. Силами **инновационного бизнес-инкубатора вуза** было проведено уникальное мероприятие по теме: «**Презентация потенциала и развития бизнес-инкубаторов вузов Кубани**». Как известно, площадка ЮИМ уже давно используется в качестве экспериментальной базы подготовки молодых профессионалов и это мероприятие стало достойным продолжением этой традиции.

Выступавшие на презентации отмечали, что в вузах страны существует разрыв между теорией и практикой. Это же относится и к ЮИМ. В этой связи руководство ЮИМ предусмотрело разработку и поэтапное осуществление комплексной программы разнообразных форм обучения с акцентом на активные подходы: факультативы, деловые игры, кейс-стади для практической отработки навыков и умений принимать решения, работать в команде, воспитывать в себе лидерские качества. Бизнес-инкубирование по своей сущ-



Председатель Совета директоров ОАО КБ «Центр-инвест» д-р. экон. наук, профессор **Василий Высоков**



ности призвано дополнять эти формы и тем самым устранить указанные выше недостатки.

С начала учебного 2015 года в вузе был создан инновационный бизнес-инкубатор. Эта новая форма занятий, надо полагать, поможет студентам еще в стенах вуза найти себя в этой жизни, заниматься нужными и интересными проектами со студентами, которые хотели бы создать свое дело. Это позволило бы обучить желающих идти этим путем основам бизнеса, инновационного подхода, создать принципиально новую модель подготовки профессионалов, решая таким образом одну из главных на сегодняшний день проблему трудоустройства выпускников.

Ведь не секрет, что без опыта работы и практических умений у новичка, ни один работодатель не возьмется обучать его с нуля, вкладывая в него время и деньги. Необходимость помочь студентам консультативно в области финансов, бухгалтерии, юриспруденции, маркетинга, разработка бизнес-плана, получить навык ведения своего бизнеса – вот далеко не полный перечень вопросов, с которыми столкнется начинающий предприниматель.

Массовое обучение студентов в этом контексте началось в ЮИМ уже в октябре 2014 года с открытой лекции д.э.н., профессора **Василия Высокова**. Он познакомил выпускников со своей новой книгой. Эта презентация поразила наших студентов своей информативностью, новизной и применением устойчивой модели трансформационного банкинга на основе опыта одного из самых успешных на Юге России региональных банков – банка ОАО КБ «Центр-инвест». Следующим шагом нашей работы было проведение 20 января 2015 года мастер-класса экспертом **Фонда разви-**

тия интернет-инициатив(ФРИИ) Глебом Тертычным (г. Новосибирск) по теме: **«Технология стартапа на примере интернет-маркетинга».**

Создав четыре команды из числа студентов и задав определенные темы работы, он сумел увлечь студентов практическим созданием интернет-проектов. Этот творческий порыв, мозговой штурм студентов и был тем катализатором, который дал ощутимый результат.

Для того, чтобы студенты познакомились с опытом работы бизнес-инкубаторов в более широком масштабе – на примере Кубани – и была организована встреча руководителей бизнес-инкубаторов КубГУ, КубГТУ, Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, КубГУ физической культуры, спорта и туризма, ФРИИ.



Выступление члена экспертного Совета ФРИИ Григория Иванова



Выступление директора технопарка КубГУ Марии Битаровой



Выступление директора Инновационного центра КубГТУ Дмитрия Занина



Выступление зам директора по научной работе Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова Валерия Грицай



Выступление директора инновационного инкубатора КубГУФКСТ Дмитрия Самарского

Департамент экономического развития инвестиций и внешних связей МО г. Краснодар в лице зам. директора **Василия Литвинова** и представитель Молодежного центра инноваций и технологий «Инвентум»

Павла Голованова познакомили студентов с программами по поддержке молодежи Кубани и ее столицы Краснодара малого и среднего бизнеса.



Выступление зам. директора департамента экономического развития инвестиций и внешних связей Администрации МО г. Краснодар **Василия Литвинова**

В завершении такой представительной презентации возможностей создания и развития бизнес-инкубаторов в лучших вузах Краснодара, а также использования разнообразных форм и фондов поддержки малого бизнеса на Кубани слово было предоставлено одному из самых продвинутых и результативных выпускников ЮИМ **Дмитрию Маркозову**. В своем небольшом выступлении он критически описал свой опыт обучения по специальности «Менеджмент организации», прохождения различных видов практик и стажировок. Для будущих выпускников ЮИМ, участников этой представительной встречи, было особенно интересно и полезно из первых уст услышать также и о том, как Дмитрий накапливал практический опыт трудоустройства в лучших фирмах Краснодара, проходил необходимое для карьеры современного специалиста дополнительное образование (тренинги и мастер-классы). Более того, наш выпускник высказал ряд ценных пожеланий о путях вовлечения студенческой молодежи в участие в бизнес-проектах на основе инновационного бизнес-инкубатора ЮИМ.

Следующим шагом по выращиванию предпринимателей нового поколения на Кубани будет организация проектов по активизации индивидуальной работы со студентами ЮИМ по предложенным ими проектам.



Выступление исполняющего обязанности начальника отдела духовно-нравственного воспитания Молодежного центра инноваций и технологий «ИНВЕНТУМ» **Павла Голованова**



Выступление выпускника ЮИМ по специальности «Менеджмент организации» **Дмитрия Маркозова**

В этой работе очень ценной является поддержка как краевой, так и городской администраций. Тем самым и наш институт внесет свой посильный вклад в развитие малого и среднего предпринимательства на Кубани.



cdbbank
ВАШ ЕСТЕСТВЕННЫЙ ВЫБОР

КРЕДИТЫ для МАЛОГО и СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Цели кредитования: финансирование оборотного капитала, приобретение основных средств, недвижимости, ремонт и модернизация, коммерческая ипотека. Сумма кредита от 5 млн. руб. до 40 млн. руб. Срок кредитования от 12 мес. до 60 мес. (в зависимости от целей кредитования). Минимальная процентная ставка 14% годовых, максимальная процентная ставка 23% годовых. Единовременная комиссия – 1% от суммы кредита. Личное поручительство владельцев бизнеса и связанных компаний обязательно. Страхование залога обязательно. Обеспечением может выступать автотранспорт, оборудование, недвижимость. Форма кредитования: единовременный кредит, кредитная линия. Условия действительны на момент выхода рекламы. Не является публичной офертой. Подробные условия кредитования на www.cdbbank.ru. АО «СД БИ БАНК». Лицензия Банка России №3339. Реклама.

Интенсив от ФРИИ

В формировании деятельности инновационного бизнес-инкубатора ЮИМ большую помощь оказало содействие ФРИИ (Фонд развития интернет-инициатив) — www.iidf.ru. Этот фонд был создан по инициативе Президента РФ **В. В. Путина**. ФРИИ учрежден Агентством стратегических инициатив в марте 2013 года. Приоритетные задачи ФРИИ — финансовая и экспертная поддержка проектов в интернете на всех стадиях развития, поиск и отбор стартапов и их последующее доведение до высокой степени зрелости. Объем средств под управлением ФРИИ составляет 6 млрд рублей.

Предложение провести ознакомительное мероприятие в ЮИМ поступило от представителя этого фонда в Краснодаре **Оксаны Хромовой**. В этом предложении внимание потенциальных участников акцентировалось на следующих базовых вопросах: «Есть идея бизнеса? Хочешь запустить стартап? Пройди Интенсив от одного из лучших экспертов по моделированию стартапов в России БЕСПЛАТНО! Никакой скучной теории! Ты не прочитаешь про это у друга на «стене» в сети, не спишишь у сокурсников! Это надо прожить самому, если ты хочешь зарабатывать на своей идее уже сегодня!»



Мастер-класс открывает **Людмила Хмелевская** – директор инновационного бизнес-инкубатора ЮИМ

1. Генерирование идеи и формирование команды.
2. Воплощение своей идеи в жизнь: мастер-класс по созданию продающей LP (прототипирование), в результате – даже те, кто не имеют отношения к программированию, смогут создать эффективную посадочную страницу для своего стартапа.
3. Проработка эффективных бизнес-моделей: выяснением, какая именно подходит нам (на примере реальных кейсов успешных стартапов).

Регистрация участников была доступна по ссылке: <https://iidf-regions.timepad.ru/event/177610/#!/info>

В феврале 2015 года **Глеб Тертычный** — постоянный эксперт Фонда развития интернет-инициатив — провел первый мастер-класс с интенсивной практической частью для студентов старших курсов ЮИМ. Вот его обращение собранной аудитории (более 70 чел.):

Мы ждем тебя на нашем Интенсиве, если:

- тебе скучно слушать бесполезную теорию про бизнес;
- ты горишь идеей своего проекта, но не знаешь с чего начать;
- ты думаешь, что для запуска стартапа нужны большие вложения;
- ты хочешь начать зарабатывать на своей идее прямо сейчас.

За 1 день интенсивной работы ты узнаешь:

- где брать перспективную идею для стартапа;
- что такое прототипирование (LP), протестируешь эффективность этого инструмента на своём проекте;
- как выбрать правильную бизнес-модель для своего стартапа;
- как эффективно использовать Google Adwords для продвижения своего бизнеса.

Программа Интенсива включала такие вопросы, как:



Ведущий мастер-класса постоянный эксперт Фонда развития интернет-инициатив **Глеб Тертычный**

Подробности были размещены на сайте инновационного бизнес-инкубатора ЮИМ https://vk.com/inbi_uim.

После вводной лекции собравшиеся образовали 4 группы. Затем они принялись искать (генерировать) и обсуждать варианты бизнес-идей. В результате получилось четыре деловые команды для работы по следующим направлениям:

- фирма по выполнению строительных работ и оказанию ремонтных и пуско-наладочных услуг по индивидуальным проектам;
- торговая точка для продажи элитных дамских сумочек;

- магазин «Подарки для детей»;
- магазин продажи эксклюзивной мебели класса «Luxury Living».

Далее участникам мастер-класса предстояло пройти практическое обучение по 8 этапам (вопросам) бизнес-модели «SPACE»:

1. Определение профиля своих клиентов, выявление их ценностей и потребностей.
2. Выявление источников разработки и основных компонент предлагаемых клиентам решений.
3. Описание основных характеристик разрабатываемых продуктов и их упаковки.
4. Уточнение внерыночных конкурентных преимуществ предлагаемых решений.
5. Разработка рыночных стратегий.
6. Определение механизмов привлечения клиентов.
7. Моделирование поведения клиентов.
8. Уточнение типологии клиентов и пирамиды их поведенческой зрелости.



Работа команд над проектами создания своего дела. По итогам мастер-класса была проведена презентация проектов.

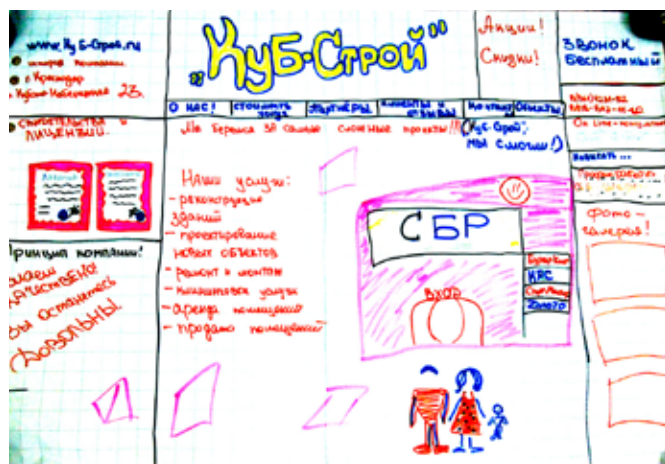
В ходе презентации между ведущим **Глебом Тертычным** и студентами состоялся оживленный обмен мнениями относительно полученных результатов в разных командах, а также были выявлены некоторые недостатки и указаны пути их преодоления в будущем.

В ходе командной работы довольно быстро выявилось, что:

- такая форма занятий весьма привлекательна для студентов ЮИМ различных специальностей, так как до этого у них не было никакого подобного опыта деловой активности;
- благодаря высокому профессионализму и большому практическому опыту работы в самых различных коллективах ведущего мастер-класс — **Глеба Тертычного** — усвоение методики «SPACE» шло действительно интенсивно и эффективно, вызывая у студентов подлинный творческий энтузиазм;
- многие из участников команд уже обладали немалыми знаниями и навыками работы, полезными для создания собственного дела. Однако за годы учебы в ЮИМ по стандартным программам и учебным технологиям они не имели возможности вот так проявить себя творчески в деловой сфере. Поэтому этот первый опыт воспринимался ими как важное открытие самих себя — как первая ступень на пути к своей профессиональной самореализации.



Ведущий мастер-класса предложил собравшимся свои координаты для получения справок и консультаций у всех желающих продолжить развитие полученного опыта создания своего дела.



Первая ступень открытия и развития талантов в России — образовательный центр «Сириус» в Сочи

Обзор подготовлен по открытым материалам сайта <https://sochisirius.ru/o-siriuse/obschaja-informatsija>

Образовательный центр «Сириус» в городе Сочи создан Образовательным Фондом «Талант и успех» на базе олимпийских объектов по инициативе Президента Российской Федерации **В.В. Путина**. В своей речи на открытии центра «Сириус» он отметил:

«Первое сентября мы с вами встречаем здесь, в Сочи, в городе нашей олимпийской мечты, надежды и победы. Наследие сочинской Олимпиады уже работает на страну, на её развитие, на её будущее. Кроме современных дорог, электростанций, гостиниц, социальных, спортивных, конечно, объектов здесь создан и новый детский образовательный центр. Мы назвали его «Сириус» — по имени самой яркой звезды, потому что сюда, в этот центр, приехали и будут в будущем приезжать интересные, увлечённые своим делом ребята, те, кто проявил себя в самых разных областях: в математике, в физике, в химии, биологии, в балете, в фигурном катании, в музыке, живописи и в хоккее, — добился первых серьёзных успехов благодаря своим способностям и помощи наставников.

Мы гордимся всероссийскими лагерями отдыха — «Артекком», «Орлёнком», «Океаном», но «Сириус» — это, прежде всего, образовательный центр, хотя вы видите, что и здесь созданы прекрасные условия для отдыха. Другого такого центра, где вместе учатся, общаются, тренируются ребята, которые увлекаются наукой, искусством, спортом, сегодня в мире нет. В «Сириусе» будут работать лучшие в России педагоги и тренеры, читать лекции наши выдающиеся учёные, преподаватели известных школ и вузов. Здесь будут постигать новое не только дети, но и их учителя, наставники.

«Сириус» должен стать ключевым звеном в нашей общенациональной системе поддержки талантливых, деятельных ребят, служить ориентиром для всех регионов, задавать современные стандарты для школ с углублённым преподаванием отдельных предметов, для учебных заведений при ведущих вузах, балетных и художественных училищах, спортивных и музыкальных школ.



Владимир Путин открывает образовательный центр «Сириус»



В Главном медиацентре гостей торжественной церемонии открытия ждала грандиозная фотовыставка «Как я провел лето в «Сириусе»»

И, конечно, мы хотим, чтобы вы нашли в «Сириусе» своих единомышленников и друзей, чтобы гордились достижениями друг друга в различных областях науки, творчества, спорта, обогащали, расширяли свой кругозор, общались друг с другом, делились знаниями, умениями, взглядами и мнениями. Мы планируем, что «Сириус» будет долго держать выпускников в своей орбите. Это касается и вашего дальнейшего образования, и практической деятельности, будущей работы.

Рассчитываю, что, вернувшись домой, вы сохраните обретенную в «Сириусе» атмосферу дружбы, укрепите в стремлении достигать ещё больших успехов во имя того дела, которое избрали, — во имя науки, спорта, искусства и, главное, во имя нашей прекрасной Родины. Уверен, этой энергией поиска и командным духом вы сможете увлечь своих ровесников и, конечно, будете поддерживать самые тесные связи и отношения друг с другом, сформируете сообщество «Сириус» из настоящих патриотов и профессионалов, работающих на благо страны».

Фонд учрежден 24 декабря 2014 года выдающимися российскими деятелями науки, спорта и искусства. Цель работы Образовательного центра «Сириус» — раннее выявление, развитие и профессиональная поддержка детей, проявивших одаренность в области искусств, спорта, естественнонаучных дисциплин, а также добившихся успеха в техническом творчестве.

В соответствии с этими целями основные задачи центра «Сириус»:

- Охват максимального количества одаренных российских школьников и их педагогов, содействие повышению уровня профессиональной подготовки по приоритетным для Центра направлениям во всех субъектах Российской Федерации.
- Развитие условий для реализации интеллектуального и личностного потенциала, профессионального самоопределения и становления детей независимо от их места жительства, социального положения и финансовых возможностей их семей.



«Центр создан для школьников 5-11 классов, проявивших одаренность в спорте, искусстве и естественно-научных дисциплинах. Шестьсот таких школьников из разных регионов мы будем приглашать ежемесячно для прохождения образовательных программ. Вместе с ними Центр готов принять ежемесячно до 200 педагогов, которые имеют возможность повысить квалификацию. Образовательные программы по каждому направлению рассчитаны на 24 дня. Мы уже три месяца работаем в экспериментальном режиме.

За это время нам удалось встретиться с ведущими педагогами, нашими партнерами из школ и вузов. Мы утвердили критерии отбора, сформировали Экспертный совет, разработали образовательные программы. Несмотря на то, что мы работали в экспериментальном режиме, это время показало, насколько востребован такой формат обучения.

Например, только по музыкальным направлениям мы получили заявки из 77 регионов. За три летних месяца мы приняли 1700 человек из 60 регионов России. Это дети, которые сумели пройти обучение по авторским программам углубленного изучения математики, физики, академической музыки, хоккея, фигурного катания, балета. Именно в этих направлениях специализируется Центр.

- Развитие новых форм включения одаренных детей в интеллектуально-познавательную, художественную, физкультурно-спортивную и общественно-полезную деятельность с использованием потенциала олимпийской инфраструктуры г. Сочи и партнёров Центра.
- Создание системы «социальных лифтов» для талантливых молодых россиян, объединяющей профориентационные, образовательные, спортивные, творческие, исследовательские и иные ресурсы для развития и профессионального становления детей.

Для этого профильные учебные программы разрабатывает Экспертный совет Центра, в который входят известные ученые, педагоги, спортсмены, тренеры и артисты. Руководитель фонда «Талант и успех» **Елена Шмелёва** 1 сентября 2015 года — в день официального открытия «Сириуса» — более подробно рассказала о целях и задачах образовательного центра, критериях отбора учащихся и их педагогов, о перспективах дальнейшего развития:



Наша программа выстроена таким образом, что многие региональные педагоги приезжают вместе со своими воспитанниками. Взаимодействие с педагогами для нас так же важно, как и выявление и обучение одаренных школьников. У нас нет случайных людей — к нам приезжают те, кто учит этих одаренных детей. Их ученики побеждают в международных и российских соревнованиях, а значит, их методики преподавания эффективны, и они будут готовить детей для «Сириуса» и дальше. Наша задача повысить их квалификацию, дать им новые возможности для работы. Поэтому мы стараемся, чтобы все наше оборудование, инфраструктура соответствовали лучшим мировым стандартам, чтобы у учителей была возможность общаться друг с другом, с учеными, преподавателями вузов, отраслевыми экспертами.

Следующая наша задача — создание тиражируемых методических материалов, которыми смогут пользоваться педагоги, возвращаясь из Центра.

Я уже говорила, что наш образовательный процесс во многом построен на авторских программах, ярких мастер-классах, открытых лекциях ведущих профессионалов. Они очень мотивируют ребят, учат не только тому, как состояться в профессии, но и тому, как стать действительно востребованными.

Мы понимаем, что важно развивать навыки командной работы, IT, критического мышления, творческого подхода к решению сложных задач. Это как раз все то, что могут дать друг другу в неформальном общении сами дети. Поэтому у нас инструменталисты изучают композицию, математики встают на коньки и занимаются хореографией, фигуристы и хоккеисты играют в «Что? Где? Когда?», и каждый может провести экскурсию по Олимпийскому Сочи. Таким образом у нас происходит взаимное обогащение и на уровне образовательных программ, и на уровне досуговых дел команд, которые делятся не всегда только по профессиональному признаку.

В «Сириусе» ученики встречаются со своими будущими учителями. Фактически они обретают в их лице наставников, которые, в свою очередь, могут увидеть тех детей, которые смогут успешно продолжить свое профессиональное развитие. Именно эксперты приглашают наиболее одаренных ребят на образовательные программы в Центр.

Многие из наших преподавателей — ректоры, деканы, заведующие кафедрами и направлениями — принимают решения и о содержании образовательных программ, и о тех дарованиях, которые обязательно должны у них оказаться. После их встречи в «Сириусе» начинается часто неформальное общение по поводу их развития в специальности. Фактически те, кто приезжает вести мастер-классы, могут на ближайшие годы определить профессиональную судьбу наших воспитанников. Это одна из самых главных задач Центра».

В настоящее время ежемесячно в «Сириус» приезжают до 600 детей из нескольких десятков регионов России, а также более 100 преподавателей и тренеров, повышающих в Центре свою квалификацию.



По оценке министра культуры РФ **Владимира Мединского**: «Сириус» — это прообраз того, как должно строиться образование в 21-м веке. В одной из своих встреч с питомцами центра «Сириус» министр провел лекцию, отвечал на вопросы и после продолжил общение с детьми в неформальной обстановке — во время чаепития. При этом глава Минкульта отметил яркое отличие учеников «Сириуса» от своих сверстников: по его словам, воспитанники Центра разрушают стереотипы о современной молодежи — зависимой от социальных сетей и транслирующей чужое мнение.

«Каждый визит в «Сириус», будто в будущее прихожу — машина времени: раз, и перелетел на 20 лет вперед. Мне кажется, «Сириус» — это прообраз того, как должно строиться образование в XXI веке. Отбор талантливых, ротация, обучение с мастерами своего дела. У нас классическая трехступенчатая система образования. Но вот формат «Сириуса» — это начало четвертой ступени образования, за которой, безусловно, есть будущее», — рассказал на одной из таких встреч **Владимир Мединский**.



Открытый университет талантов, Казань

Обзор подготовлен по открытым материалам сайта www.utalents.ru

Чуть более одного года прошло с тех пор, как Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №232 от 8.04.2015 г. был утвержден Устав АНО «Казанский открытый университет талантов 2.0» (КОУТ 2.0)... Но уже после открытия университета осенью 2015 года за прошедшие полгода сделано столько интересного и полезного, что не хватит даже средней по объему книги, чтобы все это описать и осмыслить. Поэтому остается попытаться лишь конспективно отметить самое яркое и перспективное.

Университет талантов — не вуз в привычном понимании. Это площадка неформального образования детей и молодежи. Здесь одаренные татарстанцы получают прямое применение своим талантам. При этом ребят ориентируют на запросы реального сектора экономики.

У университета три ключевые аудитории:

- дети и молодежь от 12 до 30 лет;
- их тренеры, которые сопровождают учеников во время учебы в школе, вузе, ссузе и на предприятии;
- и работодатели — заводы и организации, что выступают заказчиками талантов.

В основе деятельности университета лежит реализация государственной программы «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015–2020 годы». В рамках нее Университет проводит серию разнообразных конкурсов.



Прежде всего, одним из таких конкурсов было проведение конкурса соорганизаторов — поиск тех, кто будет работать в качестве наставников для ребят. Участвовать в нем могли все желающие: и индивидуально, и командами. С 18 сентября по 15 октября поступила 151 заявка со всех уголков республики. Всего по конкурсу было 40 вакансий, на каждую претендовало по 4 человека.

Как пояснил исполнительный директор АНО «Казанский Открытый Университет Талантов 2.0» **Айдар Акмалов**, «Цели Университета талантов — развитие и интеграция интеллектуальных детей и молодежи в экономику республики через наши площадки. С победителями конкурса мы будем заключать дополнительные соглашения, работать с ними и инвестировать в них». Как считают организаторы, конкурс получился лично-ориентированным. Это был поиск талантливых тренеров, которые в будущем помогут воспитать одаренные личности в детской и молодежной среде республики.

Член экспертной комиссии конкурса и проректор по непрерывному образованию КНИТУ **Любовь Овсиенко** подчеркнула, что одним из условий отбора было





наличие материально-технической базы, помещения, техники. Но ключевое то, каких потенциальных тренеров человек может привлечь. И в лучших заявках мы видели, что это целые команды очень опытных людей, которые активно занимаются с одаренной молодежью». Не менее важным критерием отбора проектов на конкурсе было наличие заказчиков на разработки участников. Оказалось, что у всех победителей их даже больше, чем требовалось по условиям конкурса.

Одновременно с организацией работы различных направлений и форм деятельности КОУТ была проведена огромная методическая работа по созданию таких основополагающих документов, как:

- Библиотеки Университета Талантов (8);
- Нормативно-правовой Базы Университета Талантов(6);
- Положений Университета Талантов (4);
- Положений о конкурсах Университета Талантов (4)

Все они находятся в свободном доступе в виде файлов PDF и DOC на сайте Университета <http://utalents.ru/docs>.

В этой связи достойна упоминания такая фундаментальная методическая разработка Университета, подготовленная в рамках реализации Государственной



Руководитель временного научно-исследовательского коллектива «Управление талантами и продуктивная педагогика 2.0.» Университета Талантов РТ Гиль Сергей Сергеевич, докт. пед. наук, профессор



Директор АНО «Казанский Открытый Университет Талантов 2.0» Айдар Акмалов

программы «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан на 2015–2020 годы», как:

Сборник лучших мировых технологий и практик по вопросам развития и управления талантами «Discovery of Talents / Открытие талантов / Сэ-лэтлелэр ачылышы». Профессиональное самоопределение / Под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой – Казань, 2015. – 242 с.

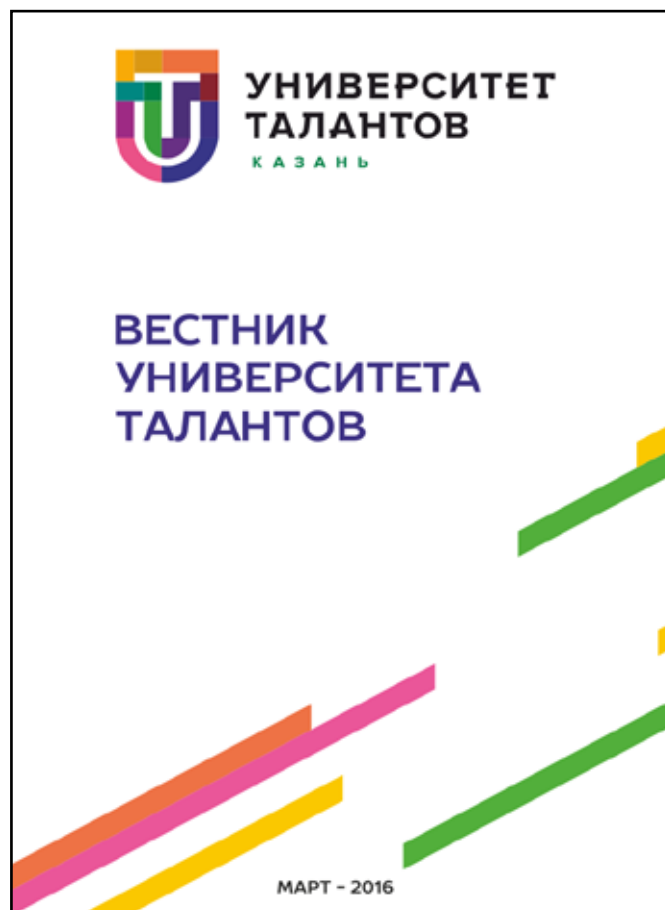
Руководитель временного научно-исследовательского коллектива «Управление талантами и продуктивная педагогика 2.0.» Университета Талантов Республики Татарстан — **Гиль Сергей Сергеевич**, доктор педагогических наук, профессор, начальник Управления образования и инноваций Центросоюза России, профессиональный тренер — фасилитатор с 20-летним стажем работы, один из ведущих экспертов Министерства образования и науки РФ и Федерального агентства по делам молодежи, автор более 100 научных и исследовательских работ.

В одном из интервью в СМИ был затронут вопрос о приоритетах: «Какие приоритеты должны быть взяты на вооружение молодежью, наставниками, менторами, фасилитаторами, работающими с молодежью, чиновниками, принимающими решения в сфере планирования и реализации молодежной политики»? По мнению **Сергея Гиля**, «Для молодежи приоритеты должны «умещаться» в одну идею — максимально достойно прожить свою жизнь. Для тех, кто работает с молодежью, главный приоритет — саморазвитие своего подопечного. А это значит, по большому счету, дать ему лучшие знания, «распаковать» его потенциал, «включить» в практику реальных дел, помочь с определением и направлением рефлексивной позиции. Работник с молодежью должен быть для молодых людей наставником. А представители власти как законодательной, так и исполнительной, должны направить свои усилия на создание возможностей для самореализации молодежи».

Как известно, Казань в 2019 году станет площадкой чемпионата мира по профессиональному мастерству **WorldSkills Competition**. У России есть время подгото-

вить достойных участников. На вопрос о том, от кого и от чего будет зависеть успешность представления России на этом чемпионате (не столько организация мероприятия такого масштаба, сколько именно участие в состязаниях), **Сергей Гиль** отметил:

- «Участие в этих мировых состязаниях позволит нам освоить мировой уровень, высокую планку профессиональных стандартов. Это вопрос, которым мы до сих пор не занимались. Система образования должна узнать мировые тренды, между компаниями и образованием должен наконец-то состояться диалог по вопросу модели профессионала.
- Интересно, что на этом чемпионате у участников из числа российских ребят рушится стереотипное представление об образовании. Главное в том, что участие в этом чемпионате поможет нам (всем заинтересованным сторонам, таким как образование, работодатели, молодежь, родители) направить развитие профессионального образования к мировой планке требований.
- Важно, чтобы у наших ребят уровень профессиональных компетенций соответствовал мировым стандартам. Мы должны понимать, что для нас



участие в этом Чемпионате — это возможность «освоить» мировую рамку современного производства, современных технологий и решений. И это особенно точно демонстрирует то, что реализация профессиональных компетенций выпускника учебного заведения сферы профессионального образования должна осуществляться «под конкретные (реальные, производственные) задачи современной компании».

Заслуживает особого упоминания такой знаменательный факт многопланового и быстрого развития этого все еще уникального в России образовательного нововведения, как начало выпуска «*Вестника Университета талантов*» 1-2016.

В этом издании на 18 страницах представлено всего лишь 6 материалов. Однако все они наполнены таким глубоким и практичным содержанием, аналогов которого трудно найти в современной научно-педагогической и практической психологической литературе. Среди них необходимо особенно выделить такие работы, как:

А. А. Свирина. Я, НАСТАВНИКИ И УНИВЕРСИТЕТ ТАЛАНТОВ — член научно-экспертного совета Университета талантов, зав. кафедрой экономики и управления Чистопольского филиала КНИТУ-КАИ, д.э.н.

Р. Х. Исмагилов. КАК ЗА НЕДЕЛЮ БЫСТРО ПРОЙТИ ПУТЬ ОТ ЧЕЛОВЕКА РАЗУМНОГО К ЧЕЛОВЕКУ ИНИЦИАТИВНОМУ — наставник, соорганизатор тренинговой площадки в г. Лениногорск, тренер по тайм-менеджменту, к.э.н., доцент ЛФ КНИТУ КАИ им. А. Н.Туполева.

С. Ф. Туктамышева. ТРЕНИНГ-КЛАССЫ УНИВЕРСИТЕТА ТАЛАНТОВ — координатор проекта «Тренинг-классы», канд. филос. наук, Институт экономики, управления и права.

При этом следует согласиться с обобщающей оценкой автора статьи «Я И УНИВЕРСИТЕТ ТАЛАНТОВ» **Фесенко И.В.** о том, что университет талантов это уникальная площадка, позволяющая:

- детям и молодежи найти и познать себя, и реализовать себя в будущем, инвестировать в свой потенциал,
- родителям быть уверенными в силах своих воспитанников,
- педагогам и наставникам предоставляется возможность сделать свой труд значимым и востребованным, повысить статус наставника,
- а работодатели а свою очередь получают уверенных в себе и конкурентоспособных специалистов.

Бизнес-школа «Сколково»

Обзор подготовлен по открытым материалам сайтов:

<https://common.skolkovo.ru/ru/skolkovo/about/>

<https://successors.skolkovo.ru/ru/wtc-successors/about/>

8 сентября 2010 года президентом Российской Федерации **Д. А. Медведевым** был подписан Федеральный закон Российской Федерации N 244-ФЗ «Об инновационном центре „Сколково“».

«Сколково» в Подмоскowie — первый в постсоветское время в России построенный «с нуля» научно-технологический инновационный центр по разработке и коммерциализации новых технологий. Проект задуман как один из ключевых элементов российской модернизации, призванной покончить с сырьевой ориентацией экономики и перевести её на инновационный путь развития. Он предусматривал создание благоприятной среды для концентрации российского и международного интеллектуального капитала, способного генерировать инновации.

В структуре современного комплекса «Сколково» насчитывается большое количество самых разнообразных учреждений и направлений. В данном обзоре уместно остановиться на ключевых особенностях лишь некоторых из них.

Прежде всего — это «Бизнес-школа Сколково».

Миссия, задачи, ценности Школы:

- помогать успешным стать более успешными;
- готовить людей, способных развиваться и развивать страну и мир.

Принципы Школы:

1. *Открытость миру:* Бизнес-школа стремится вывести российский бизнес в мировое сообщество и, принимая лучшую мировую экспертизу, развивать в себе и своих слушателях глобальное видение мира.



«Бизнес-школа Сколково»



2. *Предпринимательское лидерство:* Мы воспитываем равнодушных и активных лидеров перемен, способных предвидеть и формировать тренды, а значит, управлять масштабными преобразованиями.
3. *Непрерывное развитие:* Мы создаем для слушателей все условия, способствующие максимальному раскрытию их личностного потенциала, а также развитию возможностей их интеллекта.
4. *Партнерство как форма сотрудничества:* Мы создаем в бизнес-школе атмосферу сотрудничества и развиваем культуру ответственности за достигнутые результаты. Наши учредители, преподаватели, клиенты, слушатели и сотрудники — партнеры и единомышленники, деятельность которых направлена на преобразование окружающего мира.



Ректор Московской школы управления «Сколково»
Андрей Шаронов

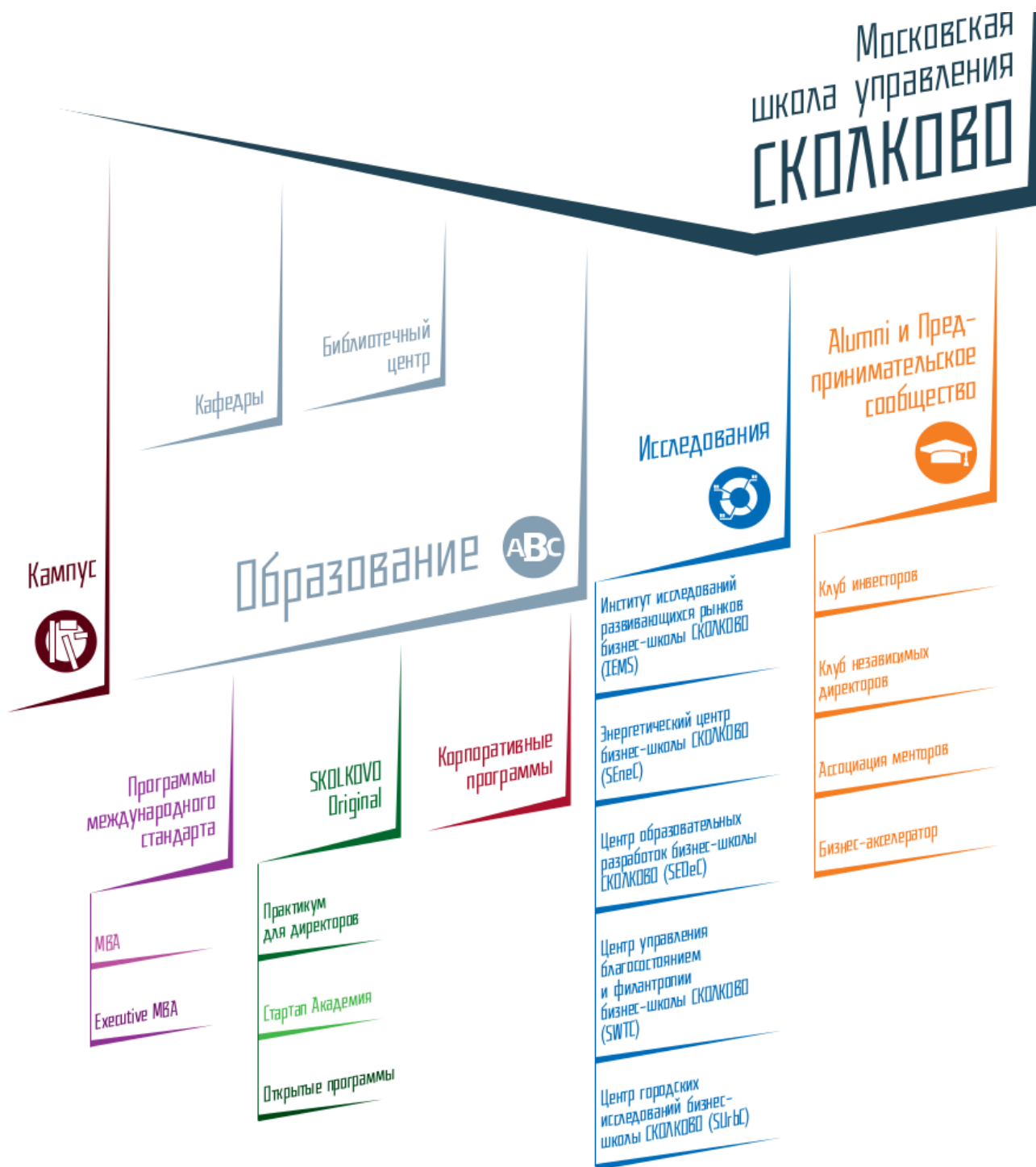
По мнению Ректора Московской школы управления **Андрея Шаронова:**

«Российская бизнес-среда крайне динамична и требует от своих лидеров умения управлять трансформациями, предвидеть их, а значит, всегда быть на шаг впереди.

Мы являемся уникальной площадкой, где обсуждаются мировые практики, успешный российский

опыт, где проводятся исследования потребностей и ожиданий общества. Именно на стыке этих пластов рождаются идеи и проекты, позволяющие нам заглянуть в будущее.

Нам — школе, выпускникам, профессорам – действительно не все равно, что происходит со страной, обществом, каким будет высшее и бизнес-образование будущего, как развивается бизнес и как мы можем содействовать позитивным изменениям».



Образовательные программы Московской школы управления SKOLKOVO ориентированы на бизнес на всех стадиях его развития — от стартапа до крупной корпорации, выходящей на международные рынки.

Сообщество бизнес-школы составляют деятельные мечтатели и стартаперы, стремящиеся воплотить свою бизнес-идею в жизнь; корпоративные менеджеры, планирующие начать собственное дело; руково-

дители компаний малого и среднего бизнеса; функциональные директора, которым важно сформировать систему управленческих знаний; успешные топ-менеджеры, заинтересованные в расширении географии бизнеса; а также управленческие команды крупных компаний, которые в дальнейшем станут лиде-

рами изменений в корпоративном секторе. Все они являются равнодушными единомышленниками, которые верят, что предпринимательский подход и активная жизненная позиция обеспечат успешное развитие экономики в стране и в мире.

1) Дипломные программы международного формата:

MBA Программа для начинающих управленцев и руководителей среднего звена с опытом работы от 3 лет
mba.skolkovo.ru

Executive MBA Международное бизнес-образование для топ-менеджеров и собственников бизнеса
emba.skolkovo.ru

2) Дипломные программы SKOLKOVO Original:

Стартап Академия Программа для молодых предпринимателей
startup.skolkovo.ru

Практикум для директоров Программа для директоров малого и среднего бизнеса
practicum.skolkovo.ru

Программа для преемников Интенсивная модульная программа для молодого поколения предпринимательских семей
successors.skolkovo.ru

Достигнутые результаты в работе Школы управления Сколково говорят сами за себя:





Выпускники Сколковского института упростили Дмитрия Медведева сделать с ними селфи

Весьма уникальной является программа для преемников (наследников) из числа желающих повысить свою квалификацию в школе «Сколково»: «Интенсивная модульная программа для молодого поколения предпринимательских семей».

Цель: Способствовать созданию профессионального поколения российских владельцев благосостояния.

Задачи:

- получение базовых знаний о типологии благосостояния;
- знакомство с инструментами владения, управления и защиты благосостояния;
- обсуждение многообразия сценариев преемственности;

- работа над персональной профессиональной траекторией.

Программа создана для представителей предпринимательских семей в возрасте от 18 до 24 лет с высшим или неполным высшим образованием, независимо от страны обучения и проживания, а также наличия опыта работы.

В результате обучения участники получают:

- системное представление о видах и формах благосостояния как в глобальном, так и во внутрироссийском контекстах;
- знания о типологии инструментов для владения, защиты и управления благосостоянием;
- установление широкого круга контактов с сервис-провайдером.

А также:

- усовершенствуют персональные и коммуникативные навыки для эффективного выстраивания диалога в семье и обществе;
- выработают возможные варианты стратегии преемственности с опорой на внутрисемейные ценности и с учетом знаний, полученных в ходе встреч с представителями семейных династий;
- исследуют границы личных возможностей, принимаемой ответственности и задач в отношении преемственности;
- сформулируют персональную профессиональную траекторию на ближайшие 3–5 лет.



SKOLKOVO BE in Trend (**Business Education Trends**) — журнал о бизнес-образовании и развитии для управленцев и предпринимателей, руководителей разного уровня, представляющих совершенно разные сферы деятельности, от бизнеса до государственного управления, которых объединяет стремление оставаться в курсе последних тенденций в области профессионального развития, стратегии и лидерства.

BE in Trend — это журнал для друзей SKOLKOVO. Он создается в онлайн версии и два раза в год выпускается в печатной: номера журнала можно найти на кампусе SKOLKOVO и у наших партнеров <http://trends.skolkovo.ru>.

В онлайн-версии журнала регулярно даются обзоры о мировых тенденциях бизнес-образования и менеджмента. Публикуются интересные статьи из мировой прессы, исследования и публикации, приводится информация о новинках бизнес-литературы. Авторы журнала знакомят читателей с экспертами бизнес-школы и новостями исследовательских центров SKOLKOVO, аккумулируя накопленный в школе опыт в области корпоративного обучения, личностного развития и осмысления актуальных тенденций в мире бизнеса.

Мои ученики — моя гордость!

Людмила Воронина — доктор экономических наук, профессор КубГУ

Уважаемая Людмила Анфимовна!

Возможно, Вам, как доктору экономических наук и представителю профессорской элиты вузов столицы Кубани, будет интересно и полезно принять участие в выпуске первого номера интернет-журнала «Инкубатор наших талантов», так как к тематике этого издания Вы с давних лет имели самое непосредственное отношение и подготовили достаточно большое количество творческой молодежи.

В этой связи позвольте обратиться к Вам с просьбой по возможности ответить на ряд вопросов, материалы ответов на которые будут размещены в журнале под рубрикой «Роль бизнеса и власти в становлении талантливой молодежи на Кубани»:

Прежде всего, нам было бы очень важно узнать Ваше мнение об особенностях мотивации творческой молодежи в выборе направления, предмета и тематики своих поисков. А также относительно тенденций определенной трансформации этой мотивации на протяжении 10-20 лет (ведь именно Вы обладаете конкретным опытом работы за такой большой период, что исключительно важно для нашей читательской аудитории).

Работая с талантливой молодежью на протяжении тридцати лет могу констатировать, что мотивация к научной деятельности основана во все периоды времени на потребности к самореализации и постоянному развитию. Что касается выбора направления, то в современном мире талантливая молодежь начинает это очень рано, уже с 18-19 лет работает в бизнес-структурах, при этом их тянет больше всего к аналитической работе, некоторые из них — истинные «корпоративщики» (выбирают маленькую роль в большой компании и карабкаются, а иногда даже взлетают по карьерной лестнице), другие — «будущие хозяева своего дела», грезят о своем бизнесе и стараются поучаствовать в стартапах, а потом создают что-то свое и развивают... Если говорить о другой, весьма малочисленной части талантливой молодежи (это аспиранты и магистранты), склонных к научной деятельности, то они идут в науку с намерением повысить свою квалификацию в избранном направлении, а затем сделать карьеру в различных сферах деятельности, сочетая свою основную профессию с преподаванием в вузе.

Какая, на Ваш взгляд, дополнительная ответственность ложится на плечи педагогов-наставников в контексте возрастающей актуальности поисков и развития молодых талантов в университетской среде?



Педагоги-наставники? Хорошо сказано! Таких мало. И если они есть в вузе, то их деятельность направлена на поиски талантливой молодежи, (обычно такие проявляют себя уже на 2-3 курсе обучения), и развития найденных талантов. С дополнительной ответственностью сложнее — они ее чувствуют только при реализации научного проекта, что касается постоянной заботы о развитии учеников — этого уже в вузе нет, потому что нет мотивации к этому у педагогов. Их завалили излишней документацией, РПД, Фосы и прочие бумажки педагоги вынуждены постоянно обновлять, а научная деятельность педагога с точки зрения подготовки кадров слабо оценивается. Поэтому ответственности практически никакой...

Какова дальнейшая судьба наиболее выдающихся Ваших питомцев после того, как они вышли из-под Вашей непосредственной опеки?

Мои питомцы руководят крупными компаниями, например Людмила Золотарева (моя бывшая аспирантка), ныне кандидат экономических наук, коммерческий директор крупнейшего санаторно-курортного холдинга «АКВА-ЛОО». Ее тема диссертации «Развитие российских холдингов» полностью совпала с будущей работой. Она весьма успешный топ-менеджер, в жизни очень добрая, веселая и творческая.

Еще один мой ученик, Владислав Минаев руководит представительством компании «Лукойл» в Лондоне. Прекрасный муж, отец и рачительный хозяин.

Я горжусь Зенченко Оксаной, в Краснодаре она очень известная персона, специалист в области ПР, руководитель двух собственных компаний «Династия ПР» и «Династия евент». Она оказывает услуги крупнейшим компаниям, таким как Кнауф, Газпром, НИИ-ПИГазпереработка и пр. В ее руках многие благотворительные и социальные проекты, а сейчас она приступила к формированию Тренинг-центра для талантливой молодежи.

Марина Швецова возглавляет финансовую службу в Ростелекоме, имеет двоих детей, прекрасная жена и очень вдумчивый специалист в области экономики и финансов.

В компании «Каргилл» финансовым аналитиком работает моя бывшая аспирантка, ныне кандидат экономических наук Анна Бойко! Ее позитивного заряда энергии хватит надолго. Мама двух деток, любимая и любящая. Кстати и муж ее тоже мой ученик — Михаил Киянов — экс-генеральный директор французской фирмы «Леруа Мерлен», а сейчас прославленный на всю Россию коуч и проектант своей кофейни в Краснодаре.

Артем Шапошников, выпускник ВШМБ ЮИМ, мой любимый ученик, вице-президент ГЛОБЭКС банка в Москве. Великолепный банкир, специалист в области CRM-технологий, преподает в МВА, увлекается йогой-кундалини, добрый и открытый человек. Заботливый сын и брат.

Среди моих учеников есть и доктора экономических наук, например, Светлана Валерьевна Ратнер, ведущий научный сотрудник Института проблем управления им. Трапезникова Российской академии наук. Мама двух взрослых детей, любящая и заботливая дочь. Свободно владеет иностранными языками, работала за рубежом. Живет сразу в двух городах — в Москве и Краснодаре. В настоящее время проводит исследования в области энергоэффективности и энергосбережения.

Самый главный мой ученик, моя визитка как педагога и мамы, мой сын — кандидат экономических наук, Михаил Чернышев, директор по маркетингу социальной сети «ВКонтакте». Живет в Загребе, работает в Питере и Москве, любит свою семью: дочку и жену, пу-

тешествует по всему миру, приглашенный преподаватель Стокгольмской школы экономики и Британской высшей школы дизайна.

И это только небольшая часть моих птенцов, обо всех не напишешь. Могу только добавить то, что мои ученики — моя гордость! Если говорить только о научных кадрах, то под моим руководством защитилось 38 кандидатов наук и 2 доктора.

Как Вы оцениваете изменения тенденций потенциальной востребованности талантливой молодежи после обучения (повышения своей квалификации) в университете в различных отраслях деловой жизни?

Знаете, есть такая известная поговорка «Талантам надо помогать, бездарности пробьются сами», согласна с этим, но талантам нужно помогать на стадии формирования их будущей траектории обучения и профессиональной деятельности, а дальше они идут сами, очень успешны и всегда востребованы.

Известно, что Правительство РФ сейчас все большее внимания начинает уделять дальнейшему развертыванию более основательной работы с молодыми талантами в России на федеральном и региональном уровнях. На этом фоне как Вы оцениваете нашу скромную попытку внести свой посильный вклад в укрепление и поддержку этого перспективного тренда в наше непростое время?

Я делаю все на протяжении всей жизни, чтобы не только быть в тренде вместе с моими учениками, а просто работаю с большим вдохновением, много и ответственно. А также люблю свою работу и особенно талантливую молодежь с их мечтами, бешеной энергетикой и захватывающим дух темпом и любовью к жизни.



Конкурс

Для Кого?

Заявка

Новости

Проекты

Публикации

На 08.05.2016 подано заявок: 264

КОНКУРС ОБЗОРОВ ЛУЧШЕЙ МИРОВОЙ И РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКИ ДЛЯ ЮГА РОССИИ «Я И МИР В 2030»

«Сколково» готовит к старту

Екатерина Морозова — заместитель исполнительного директора Открытого университета Сколково

Не могли бы Вы дать статистику мероприятий Открытого университета Сколково за прошедший год?

Открытый университет Сколково (ОтУС) — программа Фонда «Сколково» по привлечению, вовлечению и интеграции студентов, аспирантов, молодых ученых с научно-технологическими и предпринимательскими компетенциями в инновационную экосистему России.

ОтУС организует и проводит программы и отдельные мероприятия, направленные на распространение культуры инновационного предпринимательства и навыков коммерциализации. Партнерами ОтУС выступают ФАНО, Министерство образования и науки РФ, институты развития, вузы, российские и международные компании-лидеры рынка.

За 2015 год в мероприятиях и программах ОтУС приняло участие более 1 200 студентов, аспирантов и молодых ученых из ведущих университетов и научных центров, сотрудников технологических стартапов, молодых предпринимателей и инженеров не только из России, но и из стран СНГ.

Для подготовки кадров по направлению «Технологическое предпринимательство и инновационные разработки» ОтУС организовал:

- программу «Глобальные вызовы», образовательный саммит EduChanging (совместно с компанией Autodesk),
- программу по разработке и выводу на рынок новых лекарственных препаратов «Pharma`s Cool» (совместно с кластером БМТ, 1-м Московским медицинским университетом им. И.М. Сеченова, Pfizer, Sanofi, Biomarin, Bayer и Химрар),
- ярмарку биомед вакансий для молодых специалистов,
- курс «Комплект для старта» для резидентов Сколково.

В 2015 году 6 проектов выпускников программ ОтУС получили статус участника проекта «Сколково» — это проекты «Мобильные космические системы», SC Motors, PDFingerprint, KMG PhotoBot, «Интеллектуальный тонометр smartBPM», Intelligence Software LLC.

Для подготовки кадрового управленческого резерва в области коммерциализации научной деятельности для НИИ и университетов России совместно с



ФАНО, Россотрудничеством, РВК и корпоративными партнерами реализована программа «Сообщество молодых ученых и специалистов России и СНГ».

Ключевыми событиями программы стали:

- зимняя школа ОтУС для лидеров технологических проектов «Вызов принят» и Летняя школа для молодых ученых «Наука как бизнес»,
- конференция «Национальная технологическая инициатива: возможности для научных организаций»,
- Неделя науки в Москве, Форум ученых СНГ,
- конкурс проектов Science Focus,
- серия региональных молодежных конференций и образовательных программ по прогнозированию, коммерциализации и инновационной деятельности.

В целях популяризации инновационной и предпринимательской деятельности ОтУС выступил в качестве:

- со-организатора Российского финала Imagine Cup (глобального конкурса студенческих команд, проводимого компанией Microsoft),
- партнера Фестиваля актуального научного кино 360°, Дней научного кино и Фестиваля актуального научного кино (ФАНК),
- организовал кино клуб «Фанк Сколково»,
- выступил партнером конференции TEDxMoscow,

- организовал 7 гостевых мероприятий SkolkovoDay для молодежных делегаций из ОАО «Газпром», МГИМО, РГУ нефти и газа им. Губкина, Международной школы «Предпринимательство и бизнес-инжиниринг 3.0».

Какие именно карьерные возможности для молодежи в области инноваций и технологий открываются в различных формах деятельности ОтУС?

Прежде всего, это возможность создать свой технологический стартап, а также получить стажировку или постоянную работу в уже созданном малом инновационном предприятии.

На основании анализа опыта Вашего общения со студентами и молодыми учеными, которые подавали заявки для участия в мероприятиях ОтУС, не могли бы Вы описать некоторые стороны мотивации к достижениям участников ваших программ?

В первую очередь, это стремление получить дополнительные знания или сформировать новые навыки в области технологического предпринимательства и управления инновационными проектами. Также актуальна мотивация на расширение круга общения и формирование новых связей.



**ОТКРЫТЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
СКОЛКОВО**
ОТКРЫТЫЙ БУДУЩЕМУ



Фонд «Сколково»

Фонд развития центра разработки и коммерциализации новых технологий «Сколково» — некоммерческая организация, созданная по инициативе главы государства в сентябре 2010 года. Цель Фонда — мобилизация ресурсов России в области современных прикладных исследований, создание благоприятной среды для осуществления научных разработок по пяти приоритетным направлениям технологического развития: энергетика и энергоэффективность, космос, биомедицина, ядерные и компьютерные технологии. Проект подразумевает создание Сколковского института науки и технологий (Сколтех), исследовательских институтов, бизнес-инкубатора, центра передачи технологий и коммерциализации, представительств зарубежных компаний и R&D-центров, жилых помещений и социальной инфраструктуры, а также последующее распространение эффективного режима на другие инновационные регионы России. Деятельность инновационного центра «Сколково» регулируется специальным законом, который предоставляет его резидентам особые экономические условия.

<http://sk.ru>

Открытый университет Сколково

Открытый университет Сколково (ОтУС) — программа Фонда «Сколково» по привлечению, вовлечению и интеграции студентов, аспирантов, молодых ученых с научно-технологическими и предпринимательскими компетенциями в инновационную экосистему России.

<http://sk.ru/opus>



Развитие талантливой молодежи в КубГУ

Обзор подготовлен по открытым материалам сайта www.kubsu.ru

Делу открытия и развития молодых талантов служит прежде всего СНО — студенческое научное общество КубГУ.

В этом контексте наука рассматривается как часть общечеловеческой культуры, а ее достижения как главные сокровища человечества. Несомненно, что интеллект и квалификация молодых специалистов является гарантией их высшего социального рейтинга и материального состояния.

Деятельность СНО нацелена на тех, кто задумывается о своем будущем и желает попробовать себя в науке, но еще не знает, как это сделать. Именно им СНО готово помочь во всех начинаниях. Достижения и научная квалификация соискателей со временем станут существенной вехой в их дальнейшей профессиональной карьере.

Такая работа — для тех, кто молод, талантлив, энергичен, горит идеями творчества. СНО гарантирует творческое развитие и поддержку научно-иссле



тельской деятельности, помогает выразить и реализовать свои научные интересы.

Возглавляет СНО КубГУ его Председатель — **Бордовский Владимир Александрович**.

В структуре СНО университета представлены все основные его факультеты, среди них:

Кубанский Государственный Университет
Студенческое Научное Общество
Факультет Педагогики, Психологии
и Ккоммуникативистики

председатель:
**Ступенко
Татьяна
Николаевна**

tatyana.stupenko@mail.ru

Кубанский Государственный Университет
Студенческое Научное Общество
Факультет Журналистики

председатель:
**Панченков
Сергей
Александрович**

ecoengineer@mail.ru

Кубанский Государственный Университет
Студенческое Научное Общество
Факультет Романо-Германской
Филологии

председатель:
**Аджамоглян
Сона
Артуровна**

april_wind96@yahoo.com

Кубанский Государственный Университет
Студенческое Научное Общество
Юридический факультет

председатель:
**Рахматуллина
Камилла
Ринатовна**

r.kamilla@mail.ru



Одним из недавних наглядных примеров успешности талантливых студентов КубГУ было участие научных работ магистрантов — призеров в региональном конкурсе Startup Tour 2016 (Сколково) в Краснодаре. В нем приняли участие порядка 500 ученых и предпринимателей со всего края. По итогам конкурса победители были названы в 5 номинациях. В их числе и представители Кубанского государственного университета.

Так *второе место* в направлении «Энергетика и энергоэффективные технологии» занял магистрант биологического факультета **Тимур Шеуджен**. Он представлял на суд жюри проект «Разработка установки на основе микробного топливного элемента для очистки сточных вод». *На третьем месте* в направлении «Промышленные технологии и материалы» оказался магистрант физико-технического факультета **Юрий Мамелин** с проектом «Система Лидарного сканирования местности». Эти ребята получили приглашительные билеты на StartupVillage — крупнейшую в России ежегодную стартап-конференцию, которая пройдет в Инновационном центре «Сколково» в июне 2016 года. Стоит отметить, что они будут участвовать в конкурсе StartupVillage без прохождения дополнительной экспертизы.

Другим ярким показателем успешности молодых талантов КубГУ служат многочисленные победы Магистрантов в стипендиальной программе *Благотворительного фонда В. Потанина*.

«Конечно, завоевать стипендию непросто: отбор многоуровневый и разноплановый, но к тому обязывает репутация программы, — рассказывает победительница **Ольга Величко**. — Само звание «потанинский стипендиат» — это уже знак качества. Я знаю много ребят, которые являлись победителями программы в разные годы, и каждый из них не перестает меня удивлять набором своих увлечений, нетривиальным взглядом на жизнь, постоянным стремлением развиваться, реализовать сильные и интересные идеи. Для меня изначально это был не столько конкурс на получение стипендии (хотя это, безусловно, очень приятный бонус!), а возможность легализоваться в сообществе и иметь доступ к поддержке по реализации проектов. Например, сейчас мы с Александром Усковым, кстати, тоже в свое время стипендиатом Потанина, организовываем фестиваль интеллектуальных игр «Этажи», который пройдет 10 апреля в актовом зале КубГУ, работаем над тем, чтобы это был действительно праздник интеллекта с интересной программой и призами. Хотелось бы, чтобы этот фестиваль не стал единичным событием. Интерес у молодежи к такому проведению досуга есть. Соответственно, и финансовые вложения требуются более существенные. Победа в стипендиальном конкурсе дает мне право представить проект на Летней школе Фонда и выиграть грант на его реализацию. Кроме того, «потанинцы» — это особая общность людей, особые связи и поддержка, чем бы ты ни занимался, в каком бы городе ни находился. Надеюсь, это тоже поможет нам в реализации наших идей!»

«Отбор был достаточно трудным, а все конкурсанты серьезными соперниками, особенно во втором туре, ведь отбирали лучших из лучших, — отмечает еще один победитель стипендиальной программы **Илья Ковалев**. — При отборе в первом туре учитывались академические, научные и общественные достижения. Во втором — лидерские качества, умение работать в команде и многое другое. Первый раз я принимал участие в конкурсе на соискание этой стипендии в 2012 году будучи бакалавром. Мне удалось получить стипендию тогда, и теперь, став магистром, я принял участие в конкурсе и снова одержал победу».



Кроме стипендиального конкурса для магистрантов, *Фонд В. Потанина* проводил грантовый конкурс для преподавателей магистерских дисциплин. И здесь КубГУ не обошелся без наград. Профессор кафедры государственной политики и государственного управления, доктор политических наук **Ирина Владимировна Самаркина** получила грант за разработку магистерской программы «Государственная и муниципальная молодёжная политика» по направлению «Организация работы с молодежью».

Еще один пример успешной деятельности СНО университета: студенты КубГУ — именные стипендиаты Россельхозбанка. В Краснодарском региональном филиале АО «Россельхозбанк» 26 февраля 2016 года состоялась торжественная церемония вручения сертификатов на получение именных стипендий. В рамках своей благотворительной программы за успехи в учебе и научной деятельности Банк награждает четырех студентов кубанских вузов, двое из которых — представители Кубанского государственного университета. Стипендии в размере 50 тысяч рублей получили студенты экономического факультета **Мария Будко** (4 курс, мировая экономика) и **Альберт Каспарян** (3 курс, финансы и кредит).



1. *Лучшее научное исследование* — «Диагностика процесса адаптации студентов к условиям обучения в вузе» (автор — **Елизавета Устюжанова**, факультет педагогики, психологии и коммуникативистики. Научный руководитель — **Ушаков Алексей Антонинович**).
2. *Лучшая научная разработка* — «Разведение и выращивание телят в условиях Краснодарского края» (автор — **Вячеслав Поляхов**, биологический факультет. Научные руководители — **Дубов Василий Ерофеевич** и **Емтыль Мурат Хамидович**).
3. *Лучший предпринимательский проект* — «Выращивание молоди длиннорукой креветки для фермерских хозяйств Юга России» (автор — **Владимир Столбов**, биологический факультет. Научные руководители — **Живчиков Виталий Георгиевич**).

В рамках встречи директор Краснодарского регионального филиала Банка **Т.К. Кумпилов** поблагодарил декана экономического факультета **И.В. Шевченко** за плодотворное сотрудничество, а также выразил уверенность в том, что студенты КубГУ и в дальнейшем будут демонстрировать высокие результаты, развиваться и способствовать процветанию края.

Знаменательным событием в жизни творческой молодежи КубГУ стало проведение «*Ярмарки идей*». Его финал состоялся 17 февраля 2016 года. Его основной целью было привлечение студентов и аспирантов к активному участию в научно-исследовательской, творческой и инновационной работе вуза, а также создание условий для закрепления талантливой молодежи в сфере науки, предпринимательства и образования, выявления и поддержки наиболее одаренных из них. В финале были представлены 22 проекта (всего на конкурс студенты и аспиранты университета подали 41 заявку). Все они презентовались членами проектных групп. Каждый проект проходил процедуру жесткой конструктивной критики со стороны экспертного совета конкурса.

В каждой из пяти номинаций были определены победители:



4. *Лучший социально-экономический проект* — «Успешная коммуникация — начало пути» (авторы: **Ирина Коротких**, **Юлия Лошкарева**, **Анатолий Пешков**, **Виктория Василихина**, филологический факультет. Научный руководитель — **Немыка Анна Анатольевна**).
5. *Лучший проект, направленный на развитие университета* — «Озеленение фасада здания Кубанского университета для экологизации окружающей среды и получения альтернативной энергии» (автор — **Дарья Морозова**, биологический факультет. Научный руководитель — **Волченко Никита Николаевич**).

Студенты КубГУ — финалисты Всероссийского конкурса молодежных авторских проектов, направленных на социально-экономическое развитие российских территорий «*Моя страна — моя Россия*». В 2015



в этом году нем участвовали 4500 проекта, 1391 из них прошли на федеральный этап, а для участия в финале конкурса были отобраны всего 200 проектов.

Благодаря совместной работе управления по воспитательной работе и студенческого научного обще-

ства КубГУ на конкурс было подано девять проектов, а финалистами стали четыре:

1. «Краудсорсинговая on-line-платформа "Рюкзак.ru"». Авторы: **Баутин Денис**, **Русия Натэлла** и **Шестакова Анастасия** (факультет управления и психологии);
2. «Подари улыбку миру». Автор **Налётова Екатерина** (факультет педагогики, психологии и коммуникативистики);
3. «Центр реабилитации слабоуспевающих учеников "Алмазные грани"». Автор **Булавинова Наталья** (филологический факультет);
4. «Экскурсионная служба поддержки профессиональной адаптации студентов педагогических специальностей "ГИД"». Автор **Пенкина София**.

По итогам конкурса работа **Екатерины Налётовой** «Подари улыбку миру», подготовленная под руководством старшего преподавателя **Лакреевой Анны Владимировны**, заняла первое место в номинации «Моя педагогическая инициатива». Остальные студенты КубГУ получили сертификаты финалистов конкурса.



Startup Tour-2016 в первом вузе Кубани

Александр Решетняк — директор инновационного центра КубГТУ, канд. техн. наук, доцент

14 и 15 марта в Краснодаре состоялся ежегодный региональный этап всероссийского проекта Startup Tour, и второй раз базой для проведения самого масштабного проекта России и СНГ по поиску перспективных инновационных проектов и развитию компетенций начинающих стартап-команд, реализующих проекты в сфере высоких технологий, стал Кубанский государственный технологический университет.

Целью проекта является поиск перспективных инновационных решений и поддержка молодых разработчиков в формировании собственной стратегии развития. Партнеры Startup Tour 2016 — Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, Фонд инфраструктурных и образовательных программ РОСНАНО, INTEL и Microsoft.

Более 500 молодых предпринимателей и ученых Юга России приняли участие в региональном этапе Startup Tour 2016 в КубГТУ и презентовали свои проекты по направлениям «Информационные технологии», «Энергетика и энергоэффективные технологии», «Биологические и медицинские технологии», «Промышленные технологии и материалы», «Биотехнологии в сельском хозяйстве и промышленности».



Визит делегации «Сколково» и администрации Краснодарского края в инженеринговый центр КубГТУ «Высокие технологии и продовольственная безопасность» (на фото справа): директор Института пищевой и перерабатывающей промышленности КубГТУ, профессор — **Аслан Шаззо**, ректор КубГТУ, профессор — **Владимир Лобанов**, руководитель департамента инвестиций и развития малого и среднего предпринимательства Краснодарского края — **Василий Швец**, проректор по научной и инновационной деятельности КубГТУ, профессор — **Светлана Калманович**, Заместитель главы администрации (губернатора) Краснодарского края — **Сергей Алтухов**, советник президента Фонда «Сколково» по стартапам — **Пекка Вильякайнен**.



Открыл Startup Tour 2016 советник президента Фонда «Сколково» по стартапам Пекка Вильякайнен, который подчеркнул важность маркетинговой стратегии в продвижении созданного проекта и отметил, что сегодня России нужны десятки тысяч новых высокотехнологических компаний: «Цель проекта Фонда «Сколково» — это то, сколько новых организаций мы сможем сгенерировать в будущем. Если мы по итогу этих мероприятий сможем создать новые рабочие места здесь, в Краснодарском крае, значит, мы добились успеха».

С приветственным словом на торжественной церемонии выступил вице-губернатор Краснодарского края Сергей Алтухов: «Главное, что мы видим в нашем регионе — это появление успешных инновационных компаний, которые могут себя зарекомендовать на рынке не только края, но и всей России. Самым важным в рамках Startup Tour является то, что участники могут донести свою идею до экспертов в сфере бизнеса, обменяться опытом и получить ценные советы».

Ректор КубГТУ Владимир Лобанов, приветствуя участников конкурса, отметил: «Не случайно КубГТУ второй раз проводит это масштабное мероприятие — на сегодняшний день наш университет является ведущим вузом Юга России в области подготовки кадров инженерно-технического профиля. Важно то, что благодаря современной лабораторной базе обучающиеся технологического университета могут проводить научные исследования, результаты которых презентуют на престижных научно-технических и инновационных мероприятиях, в числе которых — Startup Tour».

Обучающиеся КубГТУ достойно представили родной вуз в ходе питч-сессий Startup Tour 2016: аспирант кафедры технологического оборудования и систем жизнеобеспечения Иван Шорсткий, единственный из

представителей Краснодарского края, вошел в число победителей конкурса и занял первое место в направлении «Промышленные технологии и материалы» с проектом «Многофункциональный фильтр-клапан» и прошел отбор в летнюю международную школу Открытого Университета «SmartAgro БРИКС+», которая состоится 3–8 июля в Инновационном центре «Сколково».

Победителями регионального этапа Startup Tour 2016 стали 15 проектов, получивших высокую оценку экспертов и инвесторов российского инновационного рынка — известных бизнесменов, менторов, бизнес-ангелов, представителей инвестиционных фондов и институтов развития. Самые перспективные разработки получили возможность для дальнейшего продвижения, а лучшие кубанские стартап-команды приглашены на ключевые мероприятия и конкурсы российского рынка инноваций. Представители Фонда «Сколково» вручили всем победителям пригласительные билеты на Startup Village — крупнейшую в России ежегодную стартап-конференцию, которая пройдет 2-3 июня 2016 года в Инновационном центре «Сколково». Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере вручил участникам конкурса, занявшим первые места во всех треках, кроме направления «Информационные технологии», приглашения на участие в финале программы «Старт». Отбор, по результатам которого проекты смо-



Награждение победителей и участников всероссийского регионального этапа Startup Tour 2016

гут получить грант в размере 2 млн рублей, состоится в июне на конференции Startup Village.

Помимо конкурса, в рамках тура прошли образовательные сессии по изучению глобальных тенденций и международных практик, тренинги для развития личных и профессиональных качеств предпринимателей, а также менторские сессии, в ходе которых, работая совместно с экспертами, стартапы оптимизировали свои бизнес-модели и методы привлечения инвестиций.



Круглый стол «Проблемы IT-бизнеса в Краснодарском крае и пути их решения» (на фото справа): советник президента Фонда «Сколково» по стартапам — **Пекка Вильякайнен**, руководитель Краснодарского «IT-парка», директор Интернет-агентства «КУБ» — **Антон Ищенко**, Заместитель главы администрации (губернатора) Краснодарского края — **Сергей Алтухов**, Вице-президент Фонда «Сколково», Исполнительный директор кластера энергоэффективных технологий — **Николай Грачев**, Генеральный директор Технопарка «Сколково» — **Ренат Батыров**.



Генеральный директор Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере **Сергей Поляков** награждает победителя регионального этапа Startup Tour 2016 — аспиранта кафедры технологического оборудования и систем жизнеобеспечения КубГТУ **Ивана Щорсткого** (на фото справа) в направлении «Промышленные технологии и материалы» с проектом «Многофункциональный фильтр-клапан».

Вклад профессора Василия Высокова в развитие талантливой молодежи Юга России

Обзор подготовлен по открытым материалам
сайта <https://www.centrinvest.ru/ru/>

ОАО КБ «Центр-инвест» — это банк, основанный на знаниях и уже более 20 лет успешно применяющий эти знания на практике. Научный руководитель Высшей школы экономики **Е. Г. Ясин** не случайно назвал банк «Центр-инвест» «лабораторией реформ на Юге России». Обучение финансовым навыкам и предпринимательству, начиная со школьной скамьи, является главным социальным проектом банка «Центр-инвест».

Председателем Совета директоров банка «Центр-инвест» с мая 2002 г. является профессор, доктор экономических наук **Василий Высоков**.

О разнообразных направлениях деятельности профессора **Василия Высокова** по развитию талантливой молодежи Юга России наглядно говорят многие факты деловой хроники и публикации его трудов:

25.04.2016

IT-стартапы растут вместе с банком «Центр-инвест».

В Ростове-на-Дону прошёл 7-ой марафон молодежных стартап проектов в сфере информационных технологий «47 hours». Стратегическим партнером мероприятия выступает банк «Центр-инвест». Представители банка провели мастер-класс для молодых программистов и ответили на вопросы начинающих предпринимателей по льготному финансированию и консультационной поддержке.



Хакатон — это место, где за 47 часов непрерывной работы необходимо из своей идеи сделать работающий прототип, который затем можно будет продемонстрировать аудитории. В течение проекта молодые программисты не только работали над реализацией своего проекта, но и участвовали в специальных мастер-классах, которые провели ведущие эксперты инфотелекоммуникационных технологий.

22.04.2016

Банк «Центр-инвест» оценил участников регионального конкурса Enactus.

Банк «Центр-инвест» вошел в состав членов жюри международной программы предпринимательских студенческих проектов Enactus. Опыт устойчивого развития банка «Центр-инвест» помог определить, какая команда Enactus наиболее эффективно исполь-





зовала предпринимательские действия, чтобы научить людей экономически, социально и экологически устойчиво улучшать свою Жизнь.

Поддержка и развитие предпринимательства на Юге России — это одна из приоритетных задач банка «Центр-инвест». Банк поддерживает молодых предпринимателей, реализуя специальные программы «Стартап» и «Молодежный бизнес России». Уже более 442 новых предпринимателей Юга России открыли свой бизнес вместе с банком «Центр-инвест». Общий объем финансирования превысил 554 млн рублей.

Особое внимание банк уделяет бесплатному обучению основам предпринимательской деятельности. В настоящее время на бесплатном обучающем портале «Предпринимательский всеобуч» зарегистриро-

*Презентация книги профессора **Василия Высокова** «Предпринимательский всеобуч» на одной из конференций банковского сообщества с участием губернатора Ростовской области **Василия Голубева***

вались более 20 800 человек, 8220 из них уже успешно окончили свое обучение и получили сертификат об изучении основ предпринимательства.

Разработанная банком «Центр-инвест» методика оценки бизнес-проектов, которая позволяет вместо балансовых показателей использовать бальные оценки новизны проекта, его эффективности, полноты выбранной стратегии и доходности инвестиций, стала полезной для жюри конкурса Enactus.

15.04.2016

Банк «Центр-инвест» поддержал первый региональный чемпионат «Молодые профессионалы».

7-9 апреля 2016 г. в Ростове-на-Дону при поддержке Правительства Ростовской области, Министерства об-

щего и профессионального образования Ростовской области и банка «Центр-инвест» прошел Первый региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в Ростовской области.

Специалисты банка приняли участие в пленарном заседании «Кадровое обеспечение региональной экономики», а также в Круглом столе «Как подготовить успешного специалиста?», в ходе которого рассказали об образовательных проектах Банка «Центр-инвест», результатах успешного внедрения инновационных методов обучения, поделились опытом мотивации молодых специалистов. Участники круглого стола отметили весомый вклад Банка «Центр-инвест» в развитие образования на Юге России.

Соревнования в рамках Регионального Чемпионата проходили по 4 компетенциям, среди которых сетевое и системное администрирование. Победителю в этой номинации банк «Центр-инвест» вручил приз — ноутбук.

Все участники чемпионата «Молодые профессионалы» были приглашены в Центр финансовой грамотности населения для получения знаний в рамках бесплатных курсов «Банковское дело» для молодежи, а также курсов повышения квалификации для преподавателей экономических и ИТ специальностей.

Программа стажировок в банке «Центр-инвест» действует уже 15 лет. Она позволяет совмещать учебу в вузе и получение практических навыков в крупнейшем региональном банке Юга России с возможностью дополнительного заработка и профессионального роста. Всего за 2015 год в различных подразделениях банка прошли стажировку и практику 500 студентов и 100 лучших из них стали членами команды «Центр-инвеста».

30.03.2016

«Центр-инвест» проводит для дончан лекции в рамках проекта «Я и мир в 2030»

В банк за знаниями. Уникальный проект реализуется в Ростовской области. В одном из крупных финансовых учреждений региона проводятся мастер-классы и читают лекции по экономике.

Сложные математические понятия на доступных примерах и простым языком. Такой способ подачи информации использует доктор экономических наук **Василий Высоков**. Мастер-класс «Принципы анализа данных», говорит профессор, нацелен на формирование знаний и навыков при управлении предприятием и даже городом. Лекция в банке «Центр-инвест» — это лишь часть цикла мероприятий в рамках проекта подготовки стратегии «Я и мир в 2030».

«Этот мастер-класс — продолжение работы, которую мы ведем с администрацией Ростова-на-Дону по разработке стратегии города. Мы будем работать над тем, чтобы те методы, которые Банк «Центр-инвест» использует в своей работе, стали использоваться бо-

лее широко, в том числе и для разработки стратегии города», — пояснил председатель совета директоров банка «Центр-инвест», профессор **Василий Высоков**.

Экономический урок собрал более 100 слушателей. Они убеждены, что для них это возможность принять участие в крупном проекте и получить практический опыт. Полный вариант стратегии развития Ростова-на-Дону «Я и мир в 2030» будет готов уже к сентябрю.

«Кадровый резерв администрации города, то есть те молодые чиновники, которым предстоит реализовать эту стратегию, а также те студенты-аналитики, которым нравится работать с цифрами», — прокомментировал председатель совета директоров банка «Центр-инвест», профессор **Василий Высоков**.

18.12.2015

8 000 000 рублей стипендий банка «Центр-инвест» лучшим студентам Юга России.

Состоялась XIII ежегодная церемония награждения 400 стипендиатов банка «Центр-инвест» из крупнейших вузов Ростовской области, Краснодарского края и Волгоградской области. Каждый победитель получил именную сертификат на получение стипендии в размере 20.000 рублей и памятную награду.

В Церемонии участвовали Председатель Совета директоров банка «Центр-инвест», д.э.н., профессор **Василий Васильевич Высоков**, Заместитель полномочного представителя Президента Российской Федерации в Южном федеральном округе **Владимир Николаевич Гурба**, глава Администрации города Ростова-на-Дону **Сергей Иванович Горбань** и руководители вузов.

Традиционно конкурсная комиссия оценила претендентов по успеваемости, научным достижениям, социальной активности и предпринимательскому потенциалу. При прочих равных условиях победителями становятся участники, представившие диплом с максимальными баллами при изучении интернет-курса «Предпринимательский всеобуч» <http://www.school.centrinvest.ru/>

В 2015 году в конкурсе участвовали более 2800 студентов вузов Юга России, из которых 400 лучших студентов и аспирантов получили стипендию в размере 20 тысяч рублей и возможность пройти стажировку в ведущей финансовой организации Юга России — банке «Центр-инвест».

Увеличение капитала фонда «Образование и наука ЮФО» позволило продолжить рост общего количества выделяемых стипендий студентам и аспирантам вузов региона. В этом году в нем приняли участие студенты, аспиранты и магистранты из 15 крупнейших вузов Юга России. Церемония награждения прошла в трех центрах Юга России: в Краснодаре (16 декабря), Волгограде (17 декабря) и Ростове-на-Дону (18 декабря). Впервые приняли участие в стипендиальном

конкурсе студенты Донского государственного аграрного университета, а так же Ростовского государственного университета путей сообщения.

Ежегодный открытый конкурс Фонда целевого капитала «Образование и наука ЮФО» и банка «Центр-инвест» на получение именных стипендий среди студентов, магистрантов и аспирантов Юга России проводится в 13 раз. За эти годы в стипендиальном конкурсе банка «Центр-инвест» участвовали более 20 тысяч студентов, победу одержали 3 500 человек.

Полный список победителей 2015 года представлен на сайте <http://education.southofrussia.ru>.

Профессор **Высоков В.В.** удостоил чести также и Южный институт менеджмента, где он 4 октября 2014 года провел лекцию-презентацию по материалам своей новой книги «Трансформационный банкинг: made in Russia». После этого мероприятия состоялось подписание договора о творческом сотрудничестве банка «Центр-инвест» и ЮИМ.



*Председатель Совета директоров ОАО КБ «Центр-инвест» **Василий Высоков** и Директор инновационного бизнес-инкубатора ЮИМ **Людмила Хмелевская** за разработкой договора о сотрудничестве.*



**БАНК
ЦЕНТР-ИНВЕСТ**

Интернет-курс «Предпринимательский всеобуч» school.centriinvest.ru



Читай, смотри и совершенствуйся!

Пройди финальный тест и получи **Е-диплом!**

Обучающая платформа school.centriinvest.ru предоставляет бесплатный доступ к новым знаниям по основам экономики и предпринимательства для всех желающих.

При поддержке
Губернатора
Ростовской
области



Зарегистрируйся на school.centriinvest.ru

Выбери модуль для начала занятий

Пройди финальный тест и получи е-диплом

Ценные призы самым активным участникам

Электронный ресурс www.school.centriinvest.ru объединяет обучающие курсы по основам предпринимательства, видеолекции, аудиокниги, электронные книги и методические пособия, которые помогут будущим предпринимателям правильно оценить свои возможности и ресурсы, составить бизнес-план и подобрать оптимальный кредитный продукт для старта.

Открыть возможности и помочь в развитии таланта

Павел Бормотов — сертифицированный международный бизнес-тренер, консультант по организационному развитию

Уважаемый Павел Александрович!

Возможно Вам, как ведущему специалисту международного уровня в области бизнес-тренингов, консультирования и коучинга будет интересно и полезно принять участие в выпуске первого номера интернет-журнала «Вестник инкубатора наших талантов», так как к тематике этого издания Вы с давних лет имели самое непосредственное отношение и подготовили достаточно большое количество творчески ориентированных представителей российского бизнеса.

В этой связи позвольте обратиться к Вам с просьбой по возможности ответить на ряд вопросов, материалы ответов на которые будут размещены в журнале под рубрикой «Помощь образования нашим талантам»:

Судя по материалам Вашего сайта <http://www.pavelbormotov.ru/about.htm>, за прошедшие более 20 лет Вы, несомненно, прошли огромный творческий и профессиональный путь от пионера по организации в России первых бизнес-тренингов для аудитории топ-менеджеров до автора оригинальных тренинговых программ, консультирования и коучинга по широкому спектру актуальных вопросов профессионального, личного и корпоративного развития. Поэтому для наших читателей прежде всего было бы интересно узнать об истоках Вашей мотивации к этим очевидным достижениям.

Всё же для меня предпочтительнее называть вещи своими именами. Тогда они приобретают совершенно понятный и однозначный смысл. Мотивация — это не наше слово. У нас есть хороший термин — заинтересованность. И всё сразу встаёт на свои места. Моя личная заинтересованность сводится к одному простому понятию, заключённому в моей личной миссии, по нашему — выбранной мною стезе — быть максимально полезным другим. Именно поэтому у меня есть собственная стратегическая интеллект-карта личной эффективности, согласно которой ещё с 1994 года я развиваюсь сам, чтобы помогать другим.

В этой связи не могли бы Вы поделиться своими наблюдениями за динамикой заинтересованности к профессиональному обучению и карьерному росту Ваших подопечных — обучаемых на корпоративных мероприятиях (ведь за 20 лет появились новые поколения и владельцы бизнеса, и наемных топ-менеджеров, и специалистов).



Необходимо признать, что подопечных у меня нет и не было. Я помогаю людям и бизнесу только по мере необходимости. Моя задача — по большей части, задача корректора. Открыть возможности и помочь найти выход или вход, в зависимости от потребностей человека или бизнеса. Что касается профессионального обучения и карьерного роста, то во все времена были и есть люди, которые заинтересованы лично в саморазвитии (в таких я вкладываюсь с огромным удовольствием) и люди, для которых сама жизнь — это некий антракт (таких я стараюсь обходить стороной). Самая главная тенденция, которую я заметил за 2 десятилетия, в том, что разрыв между первой и второй категорией становится всё больше и больше. Первые становятся всё более успешными, а вторые всё более «больными», как духовно, так и физически.

Используя в своей практике зарубежный методический опыт, наработки российских специалистов и Ваши собственные разработки, Вы неизбежно сталкивались с различными сторонами восприятия этих обучающих технологий (процессов и результатов) со стороны Ваших слушателей. Не могли бы Вы поделиться с нашими читателями хоть небольшой частью Ваших наблюдений: что и как воспринимается на занятиях, что отторгается, надолго ли хватает полученных знаний, навыков и умений в нашей специфической действительности?

Согласно квантовой физике, человеческий мозг одновременно воспринимает 4 миллиона квантовых частиц, но остаётся в памяти, готовым к применению только 4 тысячи частиц. Существует модель обучения Колба, которая успешно зарекомендовала себя уже достаточно давно. Моя задача, как бизнес-коуча, бизнес-тренера и бизнес-консультанта в том, чтобы попасть именно в эти 4 тысячи. При этом сделать так, чтобы они были максимально полезны каждому. При условии, что человек любит свою профессию, свою жизнь, целеустремлён и умеет любить других, он без труда будет даже на интуитивном уровне всегда попадать в те самые 4 тысячи.

Проведя более 2000 корпоративных обучающих мероприятий, Вы можете непредвзято и объективно оценить подход своих заказчиков к развитию и использованию «человеческого фактора» в управлении. Можно ли сейчас говорить о том, что в российском бизнесе наметилась тенденция более внимательно относиться к проблеме развития и надлежащего использования талантов собственных специалистов и руководителей? Или нам все еще очень далеко от аналогичного подхода, уже достаточно давно и широко культивируемого в развитых странах Европы и Азии?

К сожалению, на сегодняшний день основная тенденция использования «творческого потенциала» сводится к вооружению людей исключительно механическими навыками и технологиями. Созданием так называемой оболочки без изменения внутреннего содержания. Всем нужен результат прямо сейчас. Люди не умеют инвестировать. А система образования построена таким образом, чтобы за время обучения «стереть» личность напроочь. Это беда, огромная беда великого народа. Говоря словами Эриха Фромма: «Сегодня мы имеем дело с индивидуумом, ведущим себя подобно автомату, который не знает и не понимает самого себя. Знает он лишь того человека, которого ожидают в нём видеть — человека, чей язык общения заменён бессмысленным лепетом, чей живой смех заменён синтетической улыбкой, чья истинная боль сменилась чувством тупого отчаяния. Об этом человеке могут быть сказаны две вещи. Первое — что он страдает от утери индивидуальности, а это может оказаться неизлечимой болезнью. Второе — он существенно не отличается от нас и миллионов тех, кто ходит по этой земле». Я полностью согласен с тезисом Стивена Кови — «Изнутри наружу». Именно это является залогом успешных инвестиций в таланты и интеллектуальную капитализацию бизнеса.

Несколько слов о роли наставничества в этой работе. Надо ли специально их готовить так, как когда-то готовили консультантов, тренеров, коучей?

Наставничество, это слово, которое в большинстве российских компаний вызывает «нервный кашель» у руководителей и испарину на лбу. Поднять в гору в

одиночку невозможно. Должна быть некоторая опора, подушка безопасности, которая состоит из партнёров и помощников. А большинство наших руководителей понимают под наставничеством попытку организации системы, когда подчинённый обязательно должен «подсидеть» своего руководителя.

На самом деле Наставничество — это гарантия спокойствия и безопасности руководителя. Это система помощи и содействия. Через мои семинары по наставничеству и практические проекты по его внедрению прошло более тысячи человек и десятки компаний. Перед началом работы я всегда задаю один и тот же вопрос: «Поднимите, пожалуйста, руку те, кто может спокойно уехать в отпуск и не взять с собой рабочий мобильный телефон?». За всё это время руку поднял только один человек. И то потому, что у него не было подчинённых! Я ещё раз повторяю. Правильно организованная система наставничества — это гарантия спокойствия и безопасности руководителя! А вот это — наш бизнес и люди пока не понимают.

Известно, что Правительство РФ сейчас все больше внимания начинает уделять дальнейшему развёртыванию основательной работы с молодыми талантами в России на федеральном и региональном уровнях. На этом фоне как Вы оцениваете нашу скромную попытку внести свой сильный вклад в укрепление и поддержку этого перспективного тренда в наше непростое время?

Вопрос крайне интересный. Сама идея правильная и мне очень нравится. Я стал невольным свидетелем в начале осени 2015 года того, как она осуществляется в реальности. Это произошло в Клубе Велес. Я как раз проводил там мотивационно-проектную сессию по выстраиванию эффективного взаимодействия между подразделениями Владимирского хлебозавода. А параллельно в Велесе проводилась государственная программа развития талантов.

То, что я увидел и ознакомился с программой развития талантов по государственной программе, в моём понимании, ни в коей мере не соответствует идее.

В этой связи — Ваши творческие пожелания нашему молодому изданию?

Хочу ответить словами древнего Славянского трактата под названием «Книга тишины».

Однажды люди собрались в тесной избе слушать проповедь волхва Родосвета. Задним рядам было тесно, и некто сказал:

— Да пребудет благодать Родных Богов с тем, кто продвинется хотя бы на шаг вперёд с места, на котором находится!

— В этих словах заключено всё, о чём я хотел поведать вам сегодня! — сказал волхв и вышел вон.

КНИГА ТИШИНЫ ИЛИ СЛОВО РОДОСВЕТА (1 – 120)

Быть на уровне современных требований

Евгений Тараненко — руководитель учебного центра КБ «Кубань Кредит»

Какими качествами, на Ваш взгляд (как Руководителя учебного центра КБ «Кубань Кредит»), должен обладать специалист и руководитель в банковской сфере, чтобы быть на уровне требований экономики XXI века?

Да, действительно сегодняшний день предъявляет жесткие требования к современному руководителю. В наше время он должен совмещать в себе качества эффективного управленца и лояльного коллеги по отношению к своим подчиненным, многие из которых уже являются представителями нового поколения «Y». Эти специалисты получили достойное образование, зачастую — за рубежом и имеют свой особый взгляд на то, каким должен быть идеальный руководитель.

Чтобы соответствовать современным требованиям, руководителю приходится обладать целым набором профессиональных и личностных качеств. И прежде всего руководитель — это лидер, человек, на которого равняются его подчиненные, который должен обладать определенным авторитетом в глазах коллектива. Он в самый сложный или решающий момент способен взять на себя ответственность за принятие решения.

Для того, чтобы вести людей к достижению цели, руководителю необходимо иметь ярко выраженные организаторские способности, а значит уметь организовать совместную работу коллектива, создать профессиональную команду и максимально эффективно использовать знания своих подчиненных.

Не стоит забывать, что руководитель также должен иметь в своем арсенале такие качества, как стрессоустойчивость и дипломатичность, ведь быть успешным руководителем крайне непросто и так было всегда, вне зависимости от сложностей экономической обстановки.

В какой мере сложившаяся система подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов и руководителей в банковской сфере соответствует нынешнему трудному этапу развития экономики нашей страны?

Наша система высшего профессионального образования не всегда успевает готовить нужных бизнесу специалистов. Это отчетливо видно по тем студентам, которые приходят на практику в Банк «Кубань Кредит». Они весьма амбициозны, но при этом не всегда владеют необходимыми навыками и пониманием



специфики работы в банковской сфере. И здесь на помощь приходят корпоративные университеты, институты, учебные центры, которые занимаются подготовкой не только молодых специалистов без опыта работы, но и подготовкой/переподготовкой, повышением квалификации специалистов и руководителей, имеющих определенный опыт работы в банковской сфере.

Для того, чтобы оперативно реагировать на запросы бизнеса и изменяющиеся экономические условия, на базе кредитных организаций желательно иметь структурное подразделение, самостоятельно занимающееся подготовкой специалистов. Именно поэтому в КБ «Кубань Кредит» был создан Учебный центр, который на регулярной основе проводит комплексное обучение специалистов всех уровней, оттачивая навыки владения различными техниками в очных тренингах, а также при помощи собственной системы дистанционного обучения.

Поделитесь, пожалуйста, с нашими читателями, некоторыми подробностями планирования и реализации учебных программ вашего центра, нацеленных на поиск, открытие и развитие деловых талантов ваших специалистов и руководителей.

На наш взгляд определенным талантом обладает каждый сотрудник, но раскрыть его самостоятельно удается лишь немногим.

Мы прекрасно понимаем необходимость развития деловых качеств и талантов сотрудников КБ «Кубань Кредит», в связи с этим в данный момент усиленно занимаемся разработкой программы развития молодых талантов, занимающих позиции специалистов и руководителей среднего звена. Данная программа включает в себя тренинги, направленные на профессиональный и личностный рост сотрудника, а также обязательное индивидуальное посттренинговое сопровождение.

С большим интересом КБ «Кубань Кредит» принимает к себе на практику талантливых студентов из различных краснодарских и краевых вузов. Многие из них остаются в Банке на постоянную работу, и сегодня в числе наших руководителей можно встретить людей, которые когда-то пришли к нам практикантами.

Известно, что Правительство РФ сейчас все большее внимание начинает уделять дальнейшему развертыванию более основательной работы с молодыми талантами в России на федеральном и региональном уровнях. На этом фоне как вы оцениваете нашу скромную попытку внести свой посильный вклад в укрепление и поддержку этого перспективного тренда в наше непростое время?

Мы понимаем, что современная экономика и общественная жизнь все в большей степени требуют креативного подхода. Главным трендом здесь являются

новые идеи и инновации в различных областях деятельности. В связи с этим «человеческий капитал» становится основным источником экономического развития нашей страны!

Очень важно, что Правительство РФ стало уделять больше внимания развитию талантливой молодежи, ведь эта концепция является социально и экономически необходимой!

Хотелось бы отметить, что предполагаемый вклад вашего издания в общенациональное дело развития талантливой молодежи крайне важен. Ведь, в первую очередь, вы поможете решить ряд приоритетных задач. Например, обеспечение молодых и талантливых специалистов необходимой информацией о имеющихся возможностях в профессиональной деятельности. Благодаря такой площадке будут созданы условия для самостоятельного эффективного обучения и раскрытия талантов. Появится возможность решения профессионального развития и занятости молодежи. Предприятия и организации региона получают помощь в формировании кадрового резерва.

В этой связи — какие будут Ваши творческие пожелания нашему молодому изданию?

От всей души желаю вашему изданию удачи и творческих успехов, а также амбициозных планов по развитию талантливых людей и привлечения к сотрудничеству новых авторитетных спикеров, готовых внести свой вклад в становление вашего благородного дела. Пусть количество полос с интересной и полезной деловой информацией непременно растет, а число благодарных читателей становится больше!



По принципу «Одного окна»

Виктор Квасов — первый заместитель председателя ТПП Краснодарского края

Как известно, недавно на Кубани в новом качестве начал свою работу Центр поддержки предпринимательства Администрации Краснодарского края. Совместно с Краснодарской ТПП он призван оказывать бесплатную помощь предпринимателям. В этой связи, пожалуйста, несколько слов о Ваших планах в этом актуальном направлении.

В прошлом году Торгово-промышленная палата Краснодарского края проделала большую работу по оборудованию Центра поддержки предпринимательства. Подготовлено «под ключ» и передано в аренду помещение площадью около 500 кв.м., оборудованы рабочие места для сотрудников Центра, полностью оснащенные необходимой современной оргтехникой и лицензированным программным обеспечением за счет собственных средств.

Палата и Центр работают по принципу «одного окна», где предприниматель получает полный объем консультаций по всем интересующим его вопросам. Для удобства предпринимателей рабочие места сотрудников ТПП Краснодарского края размещены в одном помещении с Центром.

Этому предшествовала большая совместная работа с администрацией края в лице департамента поддержки предпринимательства и внешнеэкономических связей.

Благодаря этому разработаны предложения по стандартам оказания услуг предпринимателям, различным видам консультационной поддержки, темам и программам обучающих семинаров. Здесь следует подчеркнуть, что эту непростую работу нельзя было бы выполнить без участия муниципальных палат. Сегодня заключен договор на оказание бесплатных услуг субъектам малого и среднего предпринимательства за счет бюджетных средств.

Это услуги по консультированию начинающих предпринимателей по вопросам патентно-лицензионного, юридического, информационного, финансового сопровождения деятельности, сертификации товаров, работ и услуг, антикризисного консалтинга и многое другое. Это еще один большой шаг навстречу малому и среднему бизнесу.



Можно предположить, что в Вашей работе с предпринимательской молодежью встречаются определенные трудности. С чем, на Ваш взгляд они связаны прежде всего (недостаток управленческой и финансовой грамотности, незнание особенностей конкуренции на рынках и правил эффективного предпринимательского поведения, слабая мотивация, неэффективные системы получения материальной и административной поддержки, некоторые особенности «кубанского менталитета» и т.п.)?

В Палате создан Центр делового образования, прежде всего, для обучения начинающих предпринимателей. Практика показывает, что отсутствие элементарных правовых, экономических знаний негативно влияет на организацию и ведение бизнеса предпринимателями. В 2015 году было обучено более 700 человек. Мы регулярно проводим обучающие семинары, курсы повышения квалификации, круглые столы для наших предпринимателей. В крае создана вся необходимая инфраструктура поддержки для начинающих предпринимателей. Главное — это желание трудиться и работать на благо своего дела.

О поддержке талантливых предпринимателей Кубани

Обзор составлен по материалам сайта <http://krd.ru/departament-ekonomicheskogo-razvitiya-investitsiy-i-vneshnikh-svyazey>

1. Меры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

В соответствии с муниципальной программой муниципального образования город Краснодар «Содействие развитию малого и среднего предпринимательства муниципального образования город Краснодар», утвержденной постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 17.10.2014 № 7604 предусмотрены финансовая, имущественная, информационная и консультативная поддержки субъектов малого и среднего бизнеса и, в частности, следующие виды финансовой поддержки:

№ п/п	Наименование субсидии	Предмет субсидирования
1.	Возмещение (субсидирование) за счет средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар) части затрат субъектов малого и среднего предпринимательства, связанных с уплатой процентов по кредитам, привлеченным в российских кредитных организациях на приобретение оборудования в целях создания и (или) развития либо модернизации производства товаров (работ, услуг)	Субсидируются затраты на приобретение машин и оборудования, включая затраты на монтаж оборудования; на приобретение грузовых транспортных средств, прицепов и полуприцепов к ним, специальных и специализированных транспортных средств, автобусов (автотранспортных средств, предназначенных для перевозки пассажиров и имеющих более 8 мест для сидения, не считая места водителя) (за исключением автотранспортных средств, оборудованных платформой для перевозки грузов и имеющих более трех мест для сидения, с учетом места водителя, а также легковых автомобилей) в объеме $\frac{3}{4}$ ключевой ставки ЦБ РФ, но не более 10 млн. рублей.
2.	Возмещение (субсидирование) за счет средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар) части затрат на уплату первого взноса при заключении договора финансовой аренды (лизинга), понесенных субъектами малого и среднего предпринимательства	Субсидируются затраты на машины и оборудование, включая затраты на монтаж оборудования; грузовые транспортные средства, прицепы и полуприцепы к ним, специальные и специализированные транспортные средства, автобусы (автотранспортные средства, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие более 8 мест для сидения, не считая места водителя) (за исключением автотранспортных средств, оборудованных платформой для перевозки грузов и имеющих более трех мест для сидения, с учетом места водителя, а также легковых автомобилей) в объеме 70% от первоначального взноса, но не более 10 млн. рублей.
3.	Возмещение (субсидирование) за счет средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар) части затрат субъектов малого предпринимательства на ранней стадии их деятельности	Субсидируются затраты на приобретение основных фондов, создания, приобретения и сопровождения нематериальных активов, приобретения прав на франшизу (паушальный взнос) при заключении договора коммерческой концессии для осуществления заявленных на субсидирование видов деятельности (за исключением деятельности по оптовой и розничной торговле) в объеме 70% но не более 300 тыс. рублей.



Телефон «Горячей линии»

В департаменте экономического развития, инвестиций и внешних связей администрации муниципального образования город Краснодар организован телефон «горячей линии»: 259-52-33, по которому субъекты малого и среднего предпринимательства муниципального образования город Краснодар и Краснодарского края в рамках оказания им консультативной поддержки могут получить информацию о финансовой, имущественной и информационной поддержке за счет средств местного бюджета (бюджета муниципального образования город Краснодар), а также за счет субсидий, предоставляемых местному бюджету (бюджету муниципального образования город Краснодар) из краевого и федерального бюджетов.

Информация о поддержке малого и среднего предпринимательства размещена на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования город Краснодар и городской Думы Краснодара (www.krd.ru), а также инвестиционном портале муниципального образования город Краснодар (www.investment.krd.ru).



Гарантийный фонд и центр поддержки предпринимательства

В соответствии с распоряжением губернатора Краснодарского края от 03.07.2009 № 498-р «О создании некоммерческой организации «Гарантийный фонд поддержки субъектов малого предпринимательства Краснодарского края» (далее — Гарантийный фонд) администрация Краснодарского края, в лице департамента инвестиций и проектного сопровождения Краснодарского края, учредила указанный фонд.

Основным видом деятельности Гарантийного фонда является предоставление поручительств (при недостаточной залоговой базе) субъектам малого и среднего предпринимательства Краснодарского края по предоставляемым банками кредитам.

Более подробную информацию о работе Гарантийного фонда можно узнать по адресу: 350911, г. Краснодар, ул. Трамвайная, 2/6, каб. 505, www.gfkuban.ru, тел.: 219 54 78.

Центр поддержки предпринимательства

Торжественное открытие нового помещения Центра поддержки предпринимательства состоялось 18 января 2015 года.

Основным видом деятельности Центра поддержки предпринимательства является оказание на безвозмездной основе всесторонней информационно-консультационной помощи субъектам малого и среднего предпринимательства Краснодарского края по следующим направлениям:

- консультационные услуги по вопросам финансового планирования;
- консультационные услуги по вопросам маркетингового планирования;
- консультационные услуги по вопросам патентно-лицензионного сопровождения;
- консультационные услуги по вопросам правового обеспечения;
- консультационные услуги по вопросам информационного сопровождения;
- предоставление информации о возможностях получения кредитных и иных финансовых ресурсов;
- услуги по организации сертификации товаров, работ и услуг;
- антикризисный консалтинг.

Кроме того, Центром поддержки предпринимательства на постоянной основе осуществляется организация и проведение обучающих семинаров, форумов и «круглых столов».

В целях удобства получения консультационных услуг, организовано новое помещение Центра, который работает по принципу «одного окна». Весь процесс оказания услуг теперь концентрируется в одном месте. Данное новшество позволяет значительно повысить удобство и сократить время получения консультаций.

В настоящее время Центр поддержки предпринимательства не имеет аналогов среди организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства и действующих на территории Краснодарского края.

Организация Центра позволяет реализовать концепцию государственной политики поддержки и развития малого и среднего предпринимательства в Краснодарском крае, создает условия, стимулирующие благоприятное развитие бизнеса.

<http://mbkuban.ru/pages/oficialnyj-sajt-garantijnogo-fonda.html>

В данном мероприятии под председательством главы администрации (губернатора) Краснодарского края **Вениамина Кондратьева** приняли участие: заместитель главы администрации (губернатора) Краснодарского края **Сергей Алтухов**, уполномоченный по защите прав предпринимателей в Краснодарском крае **Игорь Якимчик**, руководитель департамента инвестиций и развития малого и среднего предпринимательства Краснодарского края **Василий Швец**,

секретарь общественной палаты Краснодарского края **Любовь Попова**, а так же представители предпринимательских объединений Краснодарского края



ТПП, РСПП, «Деловой России», «Опоры России», руководители предприятий малого среднего бизнеса, индивидуальные предприниматели.



Фонд микрофинансирования субъектов малого и среднего предпринимательства Краснодарского края

В Краснодарском крае для обеспечения доступа малых и средних предприятий, организаций инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства к финансовым ресурсам посредством предоставления займов, в соответствии с долгосрочной краевой целевой программой «Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в Краснодарском крае на 2013–2017 годы» постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 05.08.2013 № 696-р «О создании неком-

мерческой организации «Фонд микрофинансирования субъектов малого и среднего предпринимательства Краснодарского края», создана некоммерческая организация «Фонд микрофинансирования субъектов малого и среднего предпринимательства Краснодарского края» (далее — Фонд микрофинансирования). Основным видом деятельности Фонда микрофинансирования является предоставление микрозаймов субъектам малого и среднего предпринимательства в сумме до одного миллиона рублей под невысокие процентные ставки сроком до трех лет.

Более подробную информацию о работе Фонда микрофинансирования, о правилах предоставления микрозаймов, видах микрозаймов, а также о процентных ставках, можно узнать по адресу: 350911, г. Краснодар, ул. Трамвайная, 2/6, каб. 509, 510.

Телефон.: 298 08 08.



CLAAS на Кубани

Ральф Бендиш — генеральный директор российского завода CLAAS (ООО «КЛААС», Краснодар)

Возможно, Вам, как одному из самых выдающихся на Юге России представителей германского производственного бизнеса, уполномоченному российско-германской внешнеторговой палаты, почетному консулу Германии в Краснодаре, будет интересно и полезно принять участие в выпуске первого номера интернет-журнала «Вестник инкубатора наших талантов».

В этой связи позвольте обратиться к Вам с просьбой по возможности ответить на ряд вопросов, материалы ответов на которые будут размещены в журнале под рубрикой «Бизнес — развитию наших талантов»:

Какое внимание в деятельности российского завода CLAAS уделяется так называемому «человеческому фактору»?

Компания CLAAS — это семейный бизнес в мировом масштабе, поэтому именно семейные принципы и ценности взяты за основу его ведения. «Люди делают CLAAS» — без этого утверждения не обходится ни одна важная встреча. И это не просто красивая фраза. В CLAAS мы стремимся к созданию настоящей команды, в которой, как в дружной семье, каждому интересно и комфортно работать.

У сотрудников CLAAS есть общее понимание коллективной работы и возможность положиться друг на друга. Ведь без понимания собственной миссии и сильной корпоративной культуры успешное движение CLAAS вперед на протяжении более 100 лет было бы просто невозможным. Такие ценности, как усердие, надежность и постоянная готовность к работе — часть этой культуры.

Своим сотрудникам мы предлагаем не только хорошие условия работы, но и достойную заработную плату с расширенным социальным пакетом. Помимо ба-



Губернатор Кубани **Вениамин Кондратьев** на красnodарском заводе CLAAS



зового пакета, предусмотренного трудовым законодательством РФ, социальный пакет ООО «КЛААС» предусматривает добровольное медицинское страхование, частичную компенсацию питания сотрудникам, организацию корпоративной вахты для доставки персонала к месту работы. В сложных и, наоборот, радостных жизненных ситуациях мы выплачиваем сотрудникам материальную помощь. Таким образом, мы стремимся создать максимально комфортные условия работы для наших сотрудников, что помогает улучшить результативность нашей деятельности.

Когда компания CLAAS только начинала свой бизнес в России, у многих людей были предрассудки, что здесь, в России, нельзя производить технику хорошего качества. Клиенты и дилеры боялись, что то, что выходит из производственных цехов, произведенное российскими сотрудниками, не может быть такого же качества, как и из Германии, как они привыкли. Но мы смогли доказать обратное. Нашим клиентам не пришлось перестраиваться и это укрепило нашу позицию как российского производителя. Это стало возможным из-за правильной мотивации наших сотрудников и максимальной вовлеченности в свою работу. Согласно последнему опросу, индекс вовлеченности сотрудников красnodарского завода CLAAS составил 78%, это на 2% выше, чем в среднем по отрасли.

Благодаря нашему подходу в кадровой политике за 13 лет работы в России нам удалось сплотить профессиональный коллектив, с которым мы реализовали одну из главных целей концерна CLAAS — создание самого современного завода по производству сельхозтехники с полным циклом промышленной переработки в Европе!

С какими особенностями «российского менталитета» Вам приходилось сталкиваться и в своей производственной деятельности, и в деловых пе-

реговорах, и в общественных делах? (Мы немного изменили вопрос, так как г-н Бендиш не видит разницы в менталитетах жителей разных регионов России).

В своей работе я учитываю такую немаловажную особенность как разница менталитетов. В Германии мы привыкли к тому, что сотрудник сам возвращается к руководителю с отчетом о проделанной работе. Есть и другие работники, которые этого не делают, но они, как правило, не добиваются карьерного роста и признания со стороны руководства. В России, по моему мнению, такой обратный контакт отсутствует. Иногда приходится несколько раз напоминать, а иногда и требовать, чтобы сотрудники самостоятельно возвращались с отчетом о работе, даже если результаты не были достигнуты. Поэтому важно научить этому своих сотрудников, чтобы донесение информации до руководителя стало для них привычкой и обычным делом.

Также я заметил, что в России очень распространена частая смена работодателя и менее развита лояльность к компании. Некоторые, пытаясь угнаться за большей заработной платой, меняют работу чуть ли ни раз в месяц. Я не согласен с этой позицией. Лучше стремиться показать все свои возможности на одном месте,



Продукция завода CLAAS

и если руководитель это увидит и оценит, он сам тебя продвинет по карьерной лестнице. Конечно, бывают и случаи, когда начальник не видит или не хочет видеть весь потенциал работника. И, наверное, в данном случае смена работодателя является обоснованной.

В Европе часто встречаешь людей, которые работают на одном предприятии всю свою жизнь. При этом вместе с ними на одном заводе могут работать их дети, или даже внуки. И работа в определенной компании является продолжением семейных традиций. Мы, как компания, очень ценим таких сотрудников и стремимся создать все условия, чтобы им было комфортно трудиться у нас как можно дольше.

Если же говорить о разнице в менталитетах между российским и европейским руководителем, то бизнесмена из России выделяют сообразительность и творческий подход к решению вопросов. Бесстрашие — еще одна особенность российских руководителей.

Иногда это качество помогает бизнесу, но также может пустить его ко дну. Именно отсутствие страха наказания за свои действия дает возможность развиваться «серым» схемам ведения бизнеса. Некоторые руководители говорят: «В России тяжело соблюдать законы, когда вокруг тебя этого никто не делает», и этим пытаются оправдать свои незаконные действия. Для меня и нашей компании такой подход неприемлем.

Какими, по Вашему мнению, навыками и умениями должны обладать специалисты и руководители, чтобы соответствовать требованиям экономики XXI века?

Стрессоустойчивость, мотивация, гибкость, самоконтроль, позитивное отношение, умение разбираться в компетенциях своих работников являются лишь немногими из личных навыков и достоинств, которыми обязан обладать хороший специалист и потенциально успешный руководитель компании.

Уважительное отношение к своим коллегам и работе, желание учиться и развиваться, умение принимать решение и находить контакт с сотрудниками — все эти качества могут помочь работнику зарекомендовать себя, как хорошего специалиста и продвинуть



Цех металлообработки

ся вверх по карьерной лестнице.

Какое место в работе с персоналом на российском заводе CLAAS уделяется наставничеству — на уровне рабочих, специалистов и руководителей? Не могли бы Вы в этой связи назвать некоторые конкретные примеры работников, которым на фирме «Клаас» была оказана эффективная помощь в открытии и развитии их производственных талантов?

Это очень важный пункт в сфере управления персоналом, которым мне нравится заниматься. Однако в нашей компании более распространено понятие «коучинг» (пер. с англ. тренерство).

Как правило, тренером или наставником выступает руководитель подразделения или отдела. Его основная задача — помочь новому работнику адаптироваться в коллективе, а также содействовать его карьерному росту и профессиональному развитию.

Одним из важных пунктов коучинга является получение обратной связи. Это как воздухообмен, без которого просто невозможно находиться в помещении.

В Германии работники привыкли к получению обратной связи о своей работе и относятся к этому, как к способу улучшить свои навыки. В России же иногда обратную связь воспринимают, как обидную критику, и не всегда правильно реагируют на полученную информацию. Связано это во многом и с тем, что руководитель неправильно предоставляет полную картину действий обучаемого в конкретной ситуации.

Обратная связь помогает не только сотруднику стать лучше, но и руководителю. Ведь основа правильных решений закладывается в процессе объективного обсуждения важной информации. Для этого нужно постараться услышать все и всех. И в этом помогает правильно выстроенный механизм получения обратной связи.

Постановка правильной цели также является одним из важных пунктов в процессе коучинга.

Для сотрудника важно понимать, что своими действиями и советами мы не пытаемся изменить человека. Да и это не возможно, так как к нам приходят уже сформировавшиеся личности. Но мы помогаем им становиться лучше, как ювелир, который при помощи огранки заставляет даже камень блистать!

У нас на предприятии есть яркие примеры отличного карьерного роста. И я бы хотел рассказать о двух наших сотрудниках, которые практически одновременно пришли к нам после окончания университета. Это были два студента без опыта работы, но с амбициозными целями. Мы приняли их к нам на работу по международной программе развития выпускников вузов Trainee — программа стажировок, которая предоставляет возможность молодым специалистам познакомиться с деятельностью CLAAS, проверить свои знания и навыки в различных областях, а также применить их на практике. За достаточно короткий срок ребятам удалось в совершенстве овладеть немецким языком, и занять руководящие позиции на нашем предприятии. Сегодня один из этих бывших студентов продолжает работать у нас на заводе в качестве начальника технологического отдела и теперь дает советы уже своим сотрудникам. А другой решил продолжить свою карьеру за пределами CLAAS и сейчас занимает должность генерального директора одной крупной компании в Краснодарском крае.

О компании CLAAS

Фирма CLAAS была основана в 1913 году как семейное предприятие (www.claas.com), и сейчас она является одним из ведущих мировых производителей сельскохозяйственной техники. Предприятие с головным офисом в вестфальском городе Харзевинкель является европейским лидером на рынке зерноуборочных комбайнов. Мировое лидерство компания CLAAS сохраняет за собой и в области самоходных кормоуборочных комбайнов. Ведущие места на мировом

рынке сельскохозяйственной техники принадлежат фирме CLAAS в области тракторов, а также сельскохозяйственных прессов и кормоуборочной техники. Сегодня во всем мире в CLAAS работает примерно 11 000 сотрудников. Оборот за 2014 год составил 3,823 млрд. евро.

CLAAS в России

В России компания CLAAS работает с 1992 года. В 2005 году в Краснодаре было открыто первое и единственное производственное предприятие CLAAS в России, инвестиции в его строительство составили 20 миллионов евро. Осенью прошлого года компания запустила вторую очередь российского завода. После расширения производства площадь завода была увеличена в 9 раз — с 5 тыс. до 45 тыс. м²., а штат был увеличен до 350 человек. Объем инвестиций в расширение существующего производства превысил 120 миллионов евро. Сегодня российский завод «КЛААС» входит в четверку самых современных, производительных и технически оснащенных среди 11 заводов концерна CLAAS в мире и самым современным предприятием по производству сельскохозяйственной техники в Европе. В настоящий момент на заводе производятся девять моделей зерноуборочных комбайнов и десять моделей тракторов.

Директор завода в Краснодаре, Ральф Бендиш, принимал участие в выборе места для строительства предприятия, а с 2003 года стал его генеральным директором. Сегодня он — почетный консул ФРГ в Краснодаре, уполномоченный представитель Российско-германской внешнеторговой палаты по ЮФО, профессор Кубанского государственного аграрного университета и почетный профессор Кубанского государственного технологического университета. Носит звание Заслуженного деятеля машиностроения Кубани.



Интервью

Дмитрий Самарский — заместитель начальника управления по инновационной политике, содействию и импортозамещению департамента инвестиций и развития малого и среднего предпринимательства Администрации Краснодарского края, руководитель комитета по инновационной деятельности общероссийской общественной организации «Опора РОССИИ»

Возможно, Вам, как заместителю начальника управления по инновационной политике, содействию и импортозамещению департамента инвестиций и развития малого и среднего предпринимательства Администрации Краснодарского края, руководителю комитета по инновационной деятельности общероссийской общественной организации «Опора РОССИИ», будет интересно и полезно принять участие в выпуске первого номера интернет-журнала «Вестник инкубатора наших талантов», так как:

- за свои 30 лет Вы успели пройти уже немалый трудовой и творческий путь на ниве подготовки специалистов и развития инновационных проектов;
- Вы являетесь обладателем уникального для нашего края опыта формирования и развития творческих связей с представителями делового мира ряда развитых стран Европы и Азии;
- в настоящее время у Вас имеются самые благоприятные возможности для воплощения накопленного опыта в конкретные проекты по реализации самых смелых идей и предложений нашей молодежи.

В этой связи просьба ответить на ряд вопросов:

Попытайтесь, пожалуйста, оценить основные факторы своего творческого пути, которые позволили Вам за 15 лет достигнуть нынешних Ваших возможностей на ниве творческого созидания.

Если говорить о каком-то первоначально избранном пути, который позволил мне сформироваться как личность и привел к тем результатам, которые я имею на данный момент, то это неоднозначно. Было определенное видение, предположения. Ежедневно проводилась проверка самого себя и своих знаний.

Да, действительно, я много учился. Вначале Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма, затем аспирантура, потом классический университет (магистратура) КубГУ. Абсолютно разные дисциплины, разные профили, если бы я тогда знал, что это всё приведет меня к работе на госслужбе, если бы я изначально этим мотивировался — вряд ли бы этого достиг.

Я сам преподавал и спрашивал своих студентов: «Чем вы будете заниматься после учёбы?» Зачастую многие из них не связывали свое будущее ме-



сто работы с текущим профилем получаемого образования. Хотя это в наших сложных условиях можно понять. И чтобы достигнуть наивысшего результата в своем личностном развитии, по моему мнению, во-первых, надо всегда задавать себе планку выше, чем та, которую изначально вы рассчитываете преодолеть, потому что при достижении высокой цели вы сможете найти ваше призвание и свою работу. Если же человек ошибается и в конце жизненного пути говорит: «Если б я раньше поставил себе более высокую цель, то получил бы ее, а я довольствовался малым», это неправильно.

Во-вторых, во время учёбы нужно научиться учиться! Главный посыл, который я осознал, получая образование, самое важное — это не переставать и уметь получать новые знания. Нужно научиться воспринимать что-то новое, так как каждый день ложатся на стол новые проекты и зачастую приходится быть категоричным в их оценке. Люди порой не дорабатывают проекты, которые они представляют инвесторам, зачастую это только соображения, которые не имеют структурного и экономического оформления. Но встречаются весьма интересные и достойные проекты, которые при качественном экономическом обосновании способны действительно сделать технологический прорыв.

Какова на этом фоне потенциальная или реальная роль опытных наставников в деле открытия и формирования талантов нашей молодежи?

Роль наставника огромна. Мне повезло, моими наставниками оказались люди, которые были старше меня на 15-20 лет. Они меня приучали мыслить категориями более опытного поколения. Это очень важно,

потому что есть определенные аксиомы (этика поведения, принципы ведения бизнеса), которым необходимо учиться у наставников, использовать в повседневной работе, а в дальнейшем — рассчитывать на свои силы и ориентироваться по ситуации. Это всё неизбежно и мало кто может это качественно преподнести молодому поколению.

У нас очень много курсов «Как за 2 дня увеличить продажи на 1000000%» и т.д. Но при этом необходимо понимать, что мы — всего лишь часть бизнеса тех людей (наставников), которые нам это продают. Экономическая ситуация меняется регулярно, многие мне говорят — вот ты устроился на стабильную работу, а я говорю: «Я всю жизнь был нестабилен». Именно нестабильность (как мобильность поведения и гибкость мышления), позволяла мне ориентироваться во всем новом очень быстро, а подлинная стабильность сильно усыпляет разум.

Каковы, на Ваш взгляд, возможности партии «Опора» в содействии активизации работы с молодыми талантами в Краснодарском крае?

Давайте начнём с того, что «Опора» — это не партия, это общественная организация малого и среднего предпринимательства. У нее нет политической подоплеки. «Опора РОССИИ» объединяет неравнодушных к собственным проблемам предпринимателей, которые зачастую бывают схожи и с остальным бизнесом.

«Опора РОССИИ», Общероссийский народный фронт, Росмолодежь стали инициаторами альтернативной площадки — Таврида (2014 и 2015). Я был на смене предпринимательства на Таврида-2014, где молодые предприниматели, собравшись на берегу Крымского полуострова в течение 10 дней встречались с выдающимися людьми. Среди них были успешные предприниматели, известные олимпийские спортсмены. Взаимодействуя на этой площадке, мы смогли существенно усилить свои профессиональные компетенции.

Без вовлечения молодёжи в малое и среднее предпринимательство нельзя говорить ни о какой социальной-экономической стабильности. Для выхода из сложившейся экономической ситуации очень важны инвестиции, открытость инвесторов. Сейчас ситуация непонятна: стоимость нефти держится на низком уровне, курс доллара нестабилен. Многие заморозили деньги и этот шаг можно понять. У людей есть деньги и они не хотят ими рисковать, каждый думает только в категории своей личной безопасности. А у нас сейчас очень остро стоит вопрос экономической безопасности всей страны.

Поэтому необходимо инвестировать, следовательно, вопрос качества отбора проектов, стартапов, идей молодых предпринимателей очень важен. Многие, допустив ошибку при финансировании «мертвой» идеи транслируют свой негативный опыт на своих коллег-инвесторов, а те просто перестают верить и соответственно инвестировать в новые проекты. Важно, чтобы люди обладали критической оценкой, отличали стоящий проект от просто красиво подготовленной презентации, и если увидели, что проект достойный, смело инвестировали в него. Тем самым инвесторы будут стимулировать развитие малого и среднего предпринимательства, новых команд, а это очень необходимо в данный момент.

Известно, что Правительство РФ сейчас все большее внимания начинает уделять дальнейшему развертыванию более основательной работы с молодыми талантами в России на федеральном и региональном уровнях. На этом фоне как Вы оцениваете нашу попытку внести свой посильный вклад в укрепление и поддержку этого перспективного тренда в наше непростое время?

В настоящее время на федеральном и краевом уровне действует ряд инфраструктурных поддерживающих элементов: фонды, программы субсидирования МСП. Вопрос в информировании, ведь те, кому это необходимо, часто не утруждают себя узнать в интернете, какие есть возможности для развития собственного бизнеса, для научных разработок, для развития их самих.

Поэтому любой информационный ресурс, который сможет консолидировать часто возникающие вопросы в сфере молодежи, малого и среднего бизнеса — позволит сократить путь между идеей, способом ее реализации и получением конечного продукта. Это может быть компетенция или что-то материальное.

В этой связи — Ваши пожелания нашему молодому изданию?

Хочу пожелать читателям никогда не закрывать свой ум от чего-то нового. Человек останавливается в своем развитии, когда у него складывается субъективное впечатление, что он достиг предела своих возможностей. Это психологический аспект, нельзя ссылаться на интеллект или что-либо другое. Любой поиск — это прикладывание усилий, а человек зачастую идет по пути наименьшего сопротивления. Если человек запирается в своем мире — он ограничивает себя в получении новых знаний и опыта. Потому что самый большой актив, которым мы должны научиться правильно пользоваться — это наше время. ограниченность, ведь условия внешнего мира постоянно изменяются.

Стипендии банка «Центр-инвест» лучшим студентам Юга России

16 декабря 2014 года в Краснодаре состоялась церемония награждения 81 стипендиата банка «Центр-инвест» из Кубанского государственного университета, Кубанского государственного аграрного университета и Кубанского государственного технологического университета, которая проходила в торжественном зале гостиницы Интурист. Каждый победитель получил именной сертификат на получение стипендии в размере 20.000 рублей и памятную награду. В Церемонии участвовали Председатель Совета директоров банка «Центр-инвест», д.э.н., профессор **В.В. Высоков** и руководители вузов.

На церемонии, вместе со студентами — победителями конкурса, присутствовали Председатель Со-

та ректоров Краснодарского края и Адыгеи, профессор, д.т.н. **В.Г. Лобанов**, представители ВУЗов, председатель Южного регионального комитета Ассоциации Европейского бизнеса **Олег Жарко**, представители европейских компаний, работающих на Юге России. Участники церемонии награждения высоко оценили роль банка «Центр-инвест» в развитии предпринимательства в регионе и стимулировании предпринимательской инициативы у молодежи.

В рамках мероприятия состоялось подписание между Фондом целевого капитала «Образование и наука ЮФО» и Кубанским государственным технологическим университетом договора о создании Фонда целевого капитала КубГТУ.

В этом году в связи с увеличением количества стипендиатов в разных регионах церемония награждения проходит в трех центрах Юга России: в Краснодаре (16 декабря), Ростове-на-Дону (18 декабря) и Волгограде (25 декабря). Все три мероприятия проходят в едином музыкальном оформлении с джазовым оркестром.



«Награды победителям»

Ежегодный открытый конкурс Фонда целевого капитала «Образование и наука ЮФО» и банка «Центр-инвест» на получение именных стипендий среди студентов, магистрантов и аспирантов Юга России проводится в 12-й раз. За 12 лет в стипендиальном конкурсе банка «Центр-инвест» участвовали более 12 тысяч студентов, победу одержали 2 900 человек. В 2014 году организаторы конкурса расширили список вузов, увеличили число стипендиатов и изменили условия участия в конкурсе. Впервые студенты Института управления бизнеса и права приняли участие в

стипендиальном конкурсе. В этом году в нем приняли участие 2500 студентов, аспирантов и магистрантов из 13 крупнейших вузов Юга России.

При равных условиях победителями становятся участники, представившие диплом с максимальными баллами при изучении интернет-курса «Предпринимательский всеобуч» (www.school.centrinvest.ru).

Традиционно конкурсная комиссия оценивает претендентов по успеваемости, научным достижениям, социальной активности и предпринимательскому по-

тенциалу. 365 лучших студентов и аспирантов получат стипендию в размере 20 тысяч рублей и возможность пройти стажировку в ведущей финансовой организации Юга России банке «Центр-инвест».

Полный список победителей 2014 года представлен на сайте Фонда целевого капитала «Образование и наука ЮФО» www.education.southofrussia.ru.



«Почетные гости»



16 декабря 2015 года состоялось очередное награждение стипендиатов банка «Центр-инвест» из Кубанского государственного университета, Кубанского го-

сударственного аграрного университета и Кубанского государственного технологического университета, которое проходило в здании краевой Филармонии.



Профессор **Василий Высоков** среди победителей конкурса на звание стипендиата банка «Центр-инвест» в 2015 году в Краснодаре



Профессор **Василий Высоков** перед началом торжественной церемонии награждения стипендиатов банка «Центр-инвест» в 2015 году



Взят уверенный старт

Наталья Минжулова — Управляющий
Южным Филиалом АО «Банк Интеза»

Приведите, пожалуйста, примеры присуждения за последние 2-3 года почетных мест в ваших конкурсах за лучшие проекты студентам краснодарских вузов.

В 2014 году Банк Интеза и Кубанский Государственный Университет провели конкурс на лучший инновационный бизнес-проект. Главными целями конкурса стали поддержка предпринимательских инициатив студентов, стимулирование и популяризация инновационной деятельности в России. В конкурсе принимали участие студенты КубГУ 3-5 курсов очной, очно-заочной и заочной форм обучения, а также магистранты-очники.

К участию в конкурсе был одобрен 21 проект, но только 3 из них были удостоены наград.

Обладателем главного приза — гранта в размере одного миллиона рублей на реализацию проекта — стал **Максим Цатурян**, студент 5-го курса физико-технического факультета. Он представил проект «Эко-гидропоника» — внедрение современного и экологически безопасного метода борьбы с патогенами в агропромышленности.

В конце 2015 года лауреат успешно завершил работу по своему проекту. В результате была разработана установка по обеззараживанию питательных растворов, используемых для выращивания растений гидропонным способом.

Разработка вызвала интерес у потенциальных потребителей. Сейчас идут переговоры о сотрудничестве с рядом региональных компаний по очистке сточных вод, а также с тепличными предприятиями, выращивающими цветы.



Кроме того, разработка была представлена на выставке в рамках международного инвестиционного форума «Сочи-2015», где заслужила высокие оценки инвесторов и экспертов.

Поддержка молодых талантливых специалистов — важная задача для Банка Интеза. Мы рады, что наш конкурс помог Максиму взять уверенный старт в инновационной и предпринимательской деятельности, и желаем ему успехов в продвижении разработки.

Как Вы оцениваете уровень финансовой грамотности молодых предпринимателей?

Сейчас много делается для повышения финансовой грамотности делового сообщества, как государственными структурами, так и финансовыми институтами. И молодые предприниматели, как правило, принимают самое активное участие в повышении своей финансовой грамотности. Поэтому не удивительно, что они обладают достаточной информацией об основных финансовых продуктах, имеют серьезный опыт их использования. И в арсенале Банка Интеза тоже есть ряд инструментов, призванных повышать финансовые знания предпринимателей. Мы не только регулярно организуем для них образовательные мероприятия, но и проводим консультации для всех клиентов.



Поддерживаем талантливых и перспективных

Ольга Сидоренко — начальник Управления развития и сопровождения приема платежей КБ «Кубань Кредит» ООО

Какими качествами, на Ваш взгляд (как начальника Управления развития и сопровождения приема платежей КБ «Кубань Кредит»), должен обладать специалист и руководитель в банковской сфере, чтобы быть на уровне требований экономики XXI века?

В первую очередь, руководителя в банковской сфере должны характеризовать высокий уровень компетентности, умение видеть перспективы дальнейшего развития вверенного направления, способность к стратегическому планированию и определению способов и методов достижения поставленных задач.

В условиях высокой конкуренции на рынке банковских услуг главной целью руководителя бизнес-подразделения является создание для каждого клиента максимального набора преимуществ обслуживания в данной кредитной организации. Применительно к нашему направлению это организация эффективной работы сети подразделений, высокая скорость обслуживания клиентов при сохранении качества, расширение каналов приема платежей, информирование о возможности получения дополнительных услуг, профессионализм и доброжелательность персонала.

Кроме этого, руководитель должен быть энтузиастом своего дела, знать потребности своих клиентов, уметь оперативно решать комплекс ежедневно возникающих производственных проблем, обладать организаторскими способностями, пользоваться безусловным авторитетом у коллег и подчиненных.

И, конечно, каждый специалист и руководитель, работающий в банковской сфере, должен стремиться к постоянному самосовершенствованию, повышению уровня образования, наблюдать за достижениями коллег и успешно применять в своей практике передовой опыт.

В какой мере сложившаяся система подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов и руководителей в банковской сфере соответствует нынешнему трудному этапу развития экономики нашей страны?

Учитывая специфику направления приема платежей, подготовка персонала начинается на этапе прохождения стажировки. В Банке «Кубань Кредит» созданы благоприятные условия для успешной адаптации вновь принятых сотрудников, как в части получения профессиональных навыков, так и в направлении клиентоориентированности персонала и освоении стандартов качества обслуживания.

Этому способствует система наставничества, тематические семинары и тренинги, проводимые на базе профильных подразделений, а также Учебного центра, действующего в Банке «Кубань Кредит».

Действительно, в условиях меняющейся экономической ситуации от банковских организаций требуется постоянное совершенствование технологий обслуживания. Этот процесс также требует постоянного обучения персонала новым приемам работы.



Кроме этого, особое значение в Банке «Кубань Кредит» придается выявлению наиболее перспективных, талантливых сотрудников, которым предоставляется возможность проявить себя в решении конкретных производственных задач с целью дальнейшего продвижения по карьерной лестнице в нашем банке.

Какие умения и навыки необходимо выработать у будущих специалистов и руководителей банковской сферы?

Для работы в банковской сфере специалистам, кроме конкретных профессиональных навыков, требуются навыки коммуникации, умение эффективно выстраивать межличностные отношения и работать в команде, навык системного мышления, подготовленность в сфере информационных технологий, самоконтроль и самодисциплина, социальная ответственность.

К навыкам, необходимым руководителю, можно отнести креативное мышление, умение находить новые идеи и возможности в глобальном информационном потоке, осознанное и аргументированное понимание альтернатив, умение работать в режиме многозадачности. Руководитель должен уметь делать выбор в различных ситуациях, какими бы сложными они не были, всегда находить нужные ресурсы, эффективно управлять персоналом и всегда брать на себя ответственность за результаты работы.

Каковы, на Ваш взгляд, возможные причины того, что среди специалистов банковской сферы Кубани все еще недооценивается необходимость проведения специальной учебы по вопросам внутреннего контроля и аудита банковских автоматизированных систем и систем электронного банкинга, нацеленных на профилактику и предотвращение электронного мошенничества в сфере приема платежей?

Не могу судить о других банках, у нас эта работа проводится на высоком уровне на постоянной основе.

В этой связи — Ваши творческие пожелания нашему молодому изданию?

Желаем Вашему изданию процветания и успехов в деле выявления талантливых людей, воспитания молодых поколений инициативных, творчески мыслящих, профессионально грамотных специалистов и предпринимателей с активной жизненной позицией и желанием не только достичь успеха, но и принести пользу своей стране, своей малой Родине.

Вызовы 21-го века в экономике, образовании и навыках



*Людмила Хмелевская — директор
Инновационного Бизнес-инкубатора ЮИМ*



*Владимир Крутько — тренер личного
развития АНОО «Международная школа
банковского бизнеса»*

В настоящее время считается, что экономика стран (и общество в целом) в своем развитии проходят шесть стадий (эпох), которые определяются главными отраслями, ресурсами и товарами, предрешающими экономический рост. Этими стадиями являются [1, 2]:

1. Доиндустриальная (главная роль принадлежит сельскому хозяйству).
2. Индустриальная (главная роль принадлежит промышленности).
3. Постиндустриальная (на первое место выходит сфера услуг).
4. Информационная экономика (экономическое развитие обеспечивается в первую очередь информационными системами и технологиями).
5. Экономика знаний (ведущую роль в экономике начинают играть нематериальные активы и интеллектуальная собственность).
6. Креативное или инновационное общество (главную роль в развитии общества играют новые идеи и инновации).

В этой связи необходимо отметить четыре ключевых тренда, которые определяют текущую ситуацию (стадии 4-6) и задают основные параметры образования будущего:

Тренд 1. «Массовизация» образования.

«Доступность образования» — доминирующая глобальная идея в образовании последних 50 лет, последовательно реализуемая крупнейшими агентствами развития, такими как World Bank, OECD или UNESCO. На наш взгляд, для большинства развитых стран эта «идея пятидесятилетия» близка к своему завершению. Так, доля населения стран ОЭСР, имеющих как минимум школьное образование, составляет около 90% (в России — 80%).

Тренд 2. Интернационализация образования

Мировая «война за таланты» становится основным драйвером конкуренции и приоритетом для образовательных учреждений, корпораций и целых стран в глобальном масштабе. Растущая интернационализация одинаково характерна как для школьного, так и для университетского образования во всем мире.

«Война за таланты» и глобальная конкуренция, еще вчера воспринимавшаяся как отдаленная перспектива или яркий лозунг, сегодня стала реальностью для многих образовательных учреждений.

Образовательные учреждения и правительства многих стран сегодня столкнулись со сложной дилеммой. Они стоят перед выбором между интернационализацией включением в глобальное образовательное пространство и принятием международных пра-

вил игры — и автономизацией, которая заключается в игнорировании международного тренда и реализации политики образовательного протекционизма с риском в течение 10–15 лет превратиться в образовательную провинцию. Такой выбор сегодня стоит и перед Россией.

Тренд 3. Турбулентность мировой экономики и формирование нового технологического уклада в промышленности.

Обсуждение текущей ситуации и будущего образования происходит на фоне серии мировых финансово-экономических кризисов, которые оказывают значительное влияние на возможности финансирования образования.

В условиях финансово-экономической неопределенности и турбулентности мировых рынков горизонт «ответственного» планирования бизнеса снизился до 1–2 лет, что не позволяет осуществлять значительные долгосрочные инвестиции, к которым относится образование. В этих условиях все разговоры о взаимодействии бизнеса и образовательных учреждений являются не более чем благими намерениями без взаимных обязательств и гарантированных бюджетов.

Привлекательность инвестиций в образование в данных условиях снижается, что с большой вероятностью приведет к уменьшению финансовых возможностей для развития образовательных учреждений в перспективе 5–15 лет.

Тренд 4. «Цифровая революция».

Менее чем за 15 лет цифровая революция затронула все сферы человеческой жизнедеятельности. Прежде всего, она связана с быстрым развитием современных ИКТ-технологий: мобильной связи, Интернета и компьютерной техники во всем мире.

Сферу образования эти технологические инновации затронули с опозданием примерно в 10 лет. Первые проекты он-лайн образования, стартовавшие еще в 1990-е годы и связанные с переводом учебных материалов в электронный вид, не привели к каким-либо значительным результатам и кардинальному изменению образовательного процесса. Однако за последние несколько лет возникли образовательные проекты второго поколения.

Массовое распространение образовательных проектов подобного формата эксперты сравнивают с «лавиной инноваций 9», суть которой состоит в том, что специализированные образовательные стартапы способны более эффективно выполнять отдельные «традиционные» функции школ и университетов — преподавание, оценку результатов, формирование сообществ и прочее. Это должно привести к обострению конкуренции и неизбежному изменению существующих моделей вузов и школ.

Представленные выше тренды, или вызовы образованию — массовизация, интернационализация и цифровизация на фоне снижения возможностей для дополнительного финансирования системы — требуют глубокой и срочной трансформации образовательных учреждений. С этим согласны многие эксперты и руководители в сфере образования. Дискуссия возникает по поводу образа будущего образования и, в частности, по поводу новых моделей образовательных учреждений высшего образования, которые придут на смену традиционным.

Как отражение этих тенденций после «лавны инноваций» структура образовательных учреждений может радикально измениться. Один из вариантов таких изменений рассматривается **М. Барбером**.

В эссе М.Барбера «Лавина приближается: высшее образование и революция впереди» авторы приводят пять моделей университетов, которые останутся после «лавны инноваций»:

Элитные университеты (the elite university):	университеты, имеющие сильный глобальный бренд, значительный эндаумент, богатую многовековую историю и профессоров мирового уровня;
Массовые университеты (the mass university):	университеты, которые будут предоставлять качественное образование для растущего «среднего класса» по всему миру. Одним из результатов обучения в университетах данного типа станет возможность трудоустройства выпускников в ведущих компаниях мира;
Нишевые университеты (the niche university):	университеты с узкой специализацией, сумевшие занять свое место в международном разделении интеллектуального труда и стать мировыми лидерами в отдельных направлениях исследований или образования;
Местные университеты (the local university):	университеты, играющие ключевую роль в развитии экономики на городском или региональном уровне - через подготовку квалифицированных кадров или организацию прикладных исследований под запросы региональных компаний, органов власти и местного сообщества;
Механизмы «пожизненного» обучения (the lifelong learning mechanisms):	новая форма высшего образования, которая позволит изучать различные учебные модули, предоставляемые как образовательными учреждениями, так и специализированными компаниями, без посещения какого-либо одного университета.

Попытки эффективной перестройки образования в рамках этих тенденций, как показывает опыт международной практики управления, приводят к необходимости разделения всего поля возможностей на два пространства развития и реализации таких проектов (рис. 2):

- **«Brownfield»** (от англ. /браунфилд/ — возделанное поле) — развитие освоенного простран-

ства, как правило, связанное с модернизацией и повышением эффективности действующих производств и процессов, и

- **«Greenfield»** (от англ. /гринфилд/ — зеленое поле) — освоение нового пространства, на котором строится новая инфраструктура и создается возможность для реализации новых проектов «с нуля»



В этой логике традиционные образовательные учреждения, судьбу которых чаще всего принято обсуждать в экспертном сообществе, можно назвать «браунфилдом» — исторически сложившейся «зоной образовательной практики». «Гринфилдом», в свою очередь, будут выступать новые образовательные проекты (образовательные стартапы), созданные на новых технологических основаниях. Подобного рода проекты в последние годы получили специальное название — «EdTech».

В этой связи надо отметить, что одним признаком формирования нового образовательного пространства стало появление бизнес-инкубаторов, специализирующихся на поддержке образовательных стартапов. На сегодняшний день в мире насчитывается более 7 000 инкубаторов, поддерживающих молодые компании в различных секторах экономики: медицине, биотехнологиях, композитных материалах, полупроводниковых технологиях, Интернет и т. д.

		
<p>Иновации для школьного образования</p>	<p>Слоган «Shock the System»</p>	<p>Поддержка проектов для обучения STEM</p>
<p>3-х месячная программа для проектных команд + инвестирование –\$80k (до 60% стартапов)</p>	<p>Поддержка «внесистемных» проектов (медийных и электронных)</p>	<p>Инкубатор предоставляет финансы и сервисы командам</p>
<p>\$30 млн. привлечено</p>	<p>Поддержка Фондов Гейта, Хьюлитта и др.</p>	<p>NASA</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • космические игры • виртуальные миры • инструменты для профессионального роста

Источник: TeachThought.com

Бум образовательных стартапов стал возможен, т. к. появилась устойчивая модель воспроизводства и развития новой образовательной практики. Это произошло благодаря тому, что за последние несколько лет сформировалась новая технологическая платформа образования, которая объединяет преимущества отдельных *EdTech-проектов* в единую систему, предлагающую полноценный образовательный опыт и альтернативу традиционным форматам обучения.

Однако, за последние несколько лет начали появляться первые *EdTech-инкубаторы*, специализирующиеся непосредственно на технологических разработках для сферы образования.

Таким образом, помимо новых образовательных проектов, набирающих все большую популярность во всем мире, за последние несколько лет была сформирована *полноценная предпринимательская инфраструктура* поддержки и финансирования образовательных стартапов.

Энергия все большего числа людей направлена не на *борьбу* со старыми моделями образования, а на *создание* новых успешных решений. Поддерживаемые деньгами инвесторов и растущим вниманием со стороны СМИ, образовательные стартапы становятся массовым явлением и продолжают стремительно набирать обороты. В отличие от традиционных образовательных институтов они играют на стороне действующих трендов — массовизации, глобализации и цифровизации образования, а не противостоят им.

Благодаря современным технологиям, образовательные стартапы способны предложить более массовое и доступное образование для глобального рынка, ориентируясь не на государственные или корпоративные бюджеты, а на венчурные или частные средства. Так вызовы и угрозы для традиционных игроков на практике превращаются в большие возможности и конкурентные преимущества для новых команд и проектов.

Сферы инвестирования

- ◆ Образовательные приложения
- ◆ Платформы онлайн-обучения
- ◆ Образовательные игры
- ◆ Курсы и обучающие системы
- ◆ Адаптивные образовательные системы
- ◆ Внутренняя автоматизация для провайдеров образования
- ◆ Новые устройства для обучения
- ◆ Прочие стартапы и продукты в сфере образования...

Рыночные сегменты

- ◆ Проекты на ранних стадиях
- ◆ Школы/Колледжи/Университеты
- ◆ Научные центры
- ◆ Предприятия
- ◆ Госучреждения
- ◆ Онлайн-пользователи
- ◆ Сообщества со специальными потребностями

Одним из показательных примеров деятельности подобных *EdTech-инкубаторов* является Центр образовательных разработок СКОЛКОВО. Этот центр (SEDeC)

под руководством **Дениса Конанчука** был основан в мае 2011 года (научный руководитель — профессор **Андрей Волков**).



ДЕНИС СЕРГЕЕВИЧ КОНАНЧУК
РУКОВОДИТЕЛЬ ЦЕНТРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РАЗРАБОТОК МОСКОВСКОЙ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ СКОЛКОВО



АНДРЕЙ ЕВГЕНЬЕВИЧ ВОЛКОВ
ДОКТОР ТЕХНИЧЕСКИХ НАУК,
ПРОФЕССОР

Направления деятельности SEDeC:

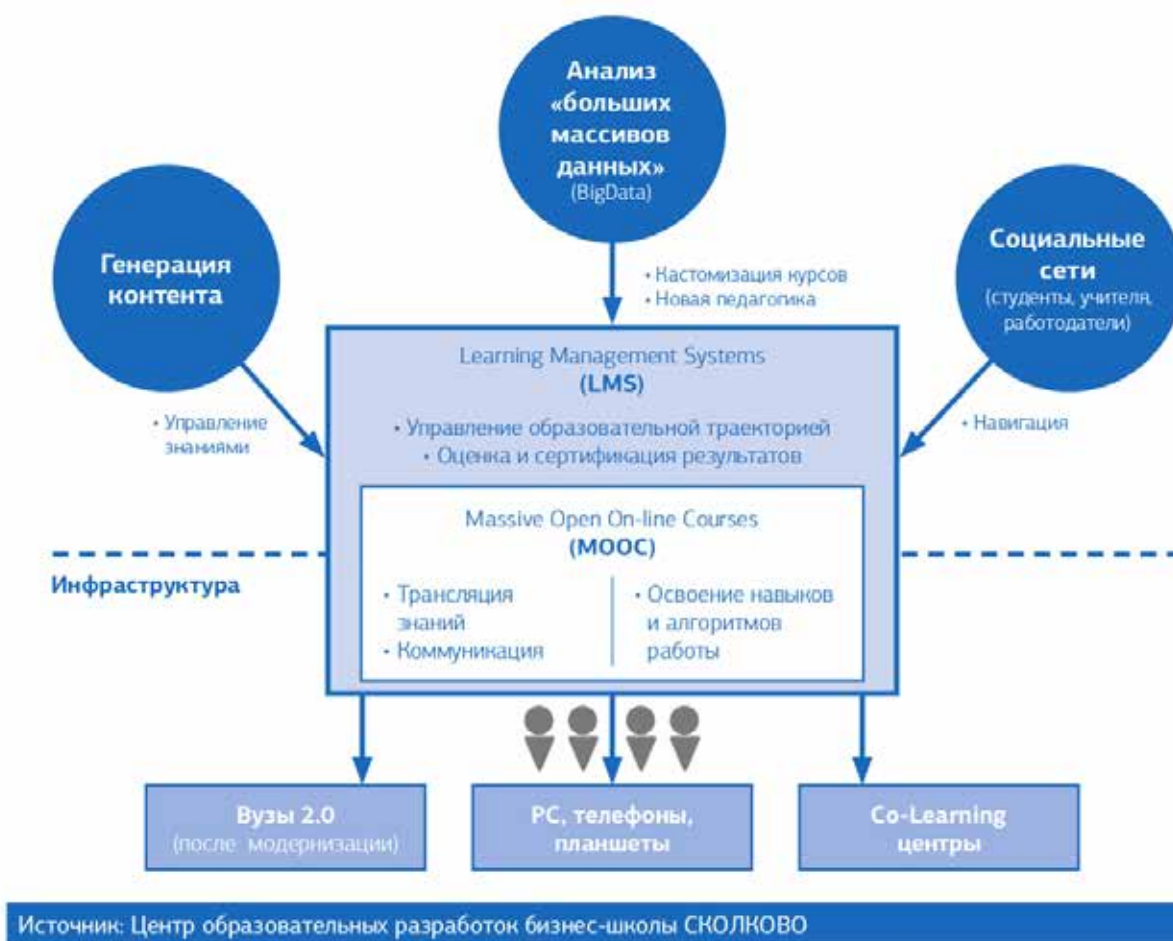
- исследования в области развития университетов и модернизации систем высшего образования;
- разработка концепций кадрового обеспечения для корпораций и отраслей, создание условий для эффективного взаимодействия рынка труда и систем профессионального образования;
- консультирование и обучение управленческих команд, реализующих стратегии развития образовательных учреждений в России и мире.

Цель: разработка новых подходов и распространение лучших практик управления образованием в России и мире.

Философия исследований и разработок:

- практико-ориентированный подход: экспертиза и решение актуальных задач корпоративных и правительственных структур;
- публичное обсуждение проблем, связанных с изменением содержания и технологий образования и их влияния на современное общество;
- использование ведущего международного опыта в области развития образования и его адаптация к российским условиям.

В основе разработок SEDeC лежит устройство новой технологической платформы в образовании.



Ее ключевыми элементами являются:

1. *Массовые открытые он-лайн курсы*, т. н. MOOC (от англ. «Massive Open On-line Courses»), которые позволяют организовать учебный процесс одновременно для тысяч студентов в любой точке мира.
2. *Системы управления учебным процессом*, т. н. LMS (от англ. «Learning Management Systems»), которые выстраивают индивидуальные образовательные траектории и позволяют вести оценку результатов обучения для всего многообразия новых образовательных форматов
3. *Экосистема поддержки нового образования*, состоящая из «фабрик» по производству нового обра-

зовательного контента, специализированных социальных сетей для преподавателей, студентов и работодателей, а также систем анализа больших массивов данных («Big Data»), позволяющих непрерывно улучшать педагогическую технологию и «настраивать» учебный процесс под требования и способности конкретного учащегося.

4. *Новая инфраструктура образования*, открывающая «физический» доступ для миллионов людей к новым образовательным возможностям: компьютеры, планшеты и смартфоны, модернизированные образовательные учреждения и специальные «co-learning» центры, которые еще предстоит создать.

По оценкам *SEDeC*, «Цифровая революция» и бум образовательных технологий пока почти не затронули Россию. В то время как университеты США, Великобритании, Германии, Австралии и Бразилии формируют образовательные консорциумы для создания и продвижения международных МООС-платформ, большинство российских образовательных учреждений по-прежнему продолжают конкурировать за государственные бюджеты и платных студентов на региональном и иногда национальном уровне, действуя в логике «браунфилда».

Поэтому внутренний образовательный рынок России необходимо рассматривать как полигон или экспериментальную площадку для запуска пилотных проектов, формирования собственных компетенций и привлечения ресурсов для дальнейшего развития. При этом уже на этапе запуска российским стартапам необходимо иметь модели и решения для выхода на глобальный рынок образования.

В то же время эпоха образовательного гринфилда открывает уникальное «окно возможностей» не только для старта новых образовательных инициатив глобального масштаба, но и для модернизации существующих образовательных учреждений.

Рассмотрим пять основных возможностей, которые позволят России воспользоваться преимуществами «цифровой революции» и дадут шанс выйти на передний край развития глобального образования.

Пять возможностей для России

1. Формирование зоны МООС в России.
2. Продвижение лучших российских курсов в международных МООС-платформах.
3. Модернизация региональных систем образования на базе современных технологических решений.
4. Создание инфраструктуры для индивидуальных образовательных траекторий.
5. Запуск национального *EdTech-инкубатора* для поддержки образовательных стартап-команд.

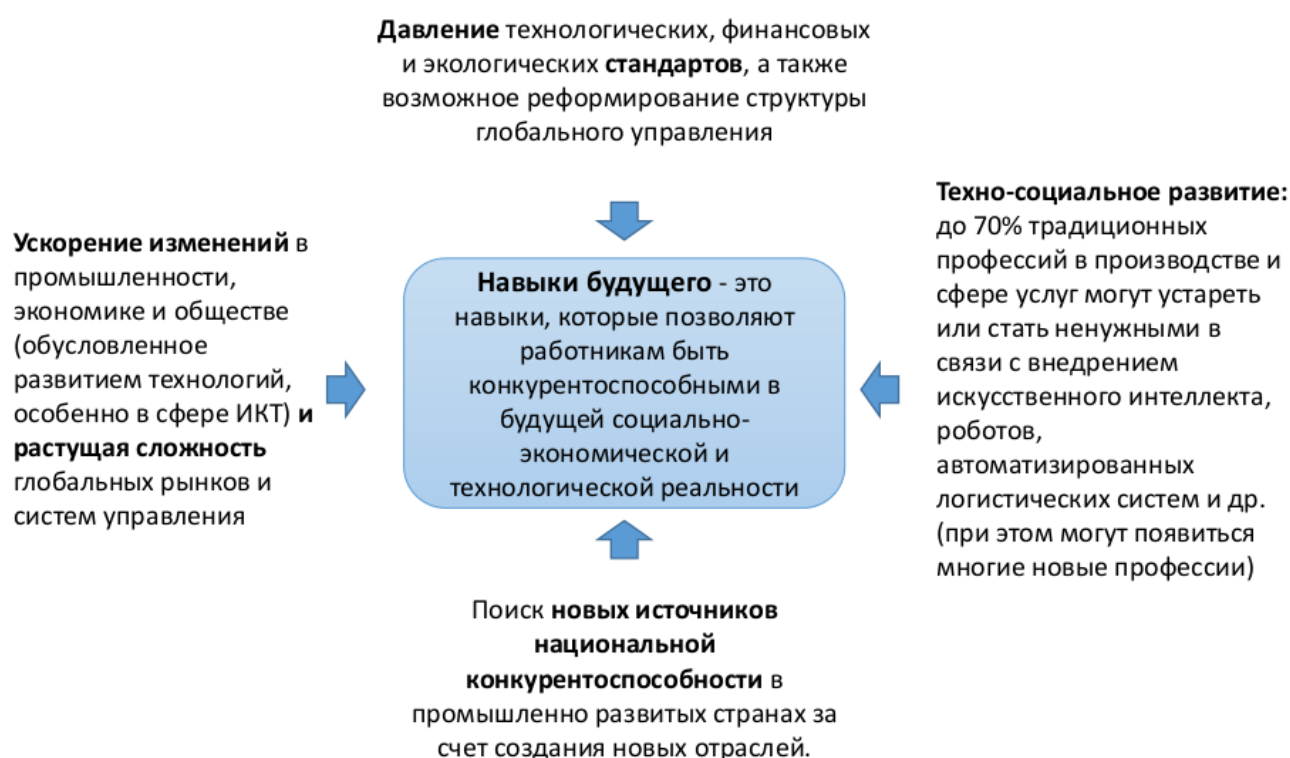
Реализация развития по этим пяти направлениям дает шанс России, используя энергию тысяч людей и предпринимательских команд по всей стране, в перспективе 3–5 лет «поймать» формирующуюся волну и перейти на новый технологический уклад, став лидерами глобального образования.

Эпоха гринфилда открывает перед предпринимательскими командами, образовательными учреждениями и целыми странами уникальные возможности. Вероятно, лучшие образовательные проекты следующего пятидесятилетия еще не существуют и будут созданы в ближайшие годы на наших глазах.

Как следствие вызовов 21-го века к экономике и образованию определенные новые требования предъявляются и навыкам работников 21-го века.

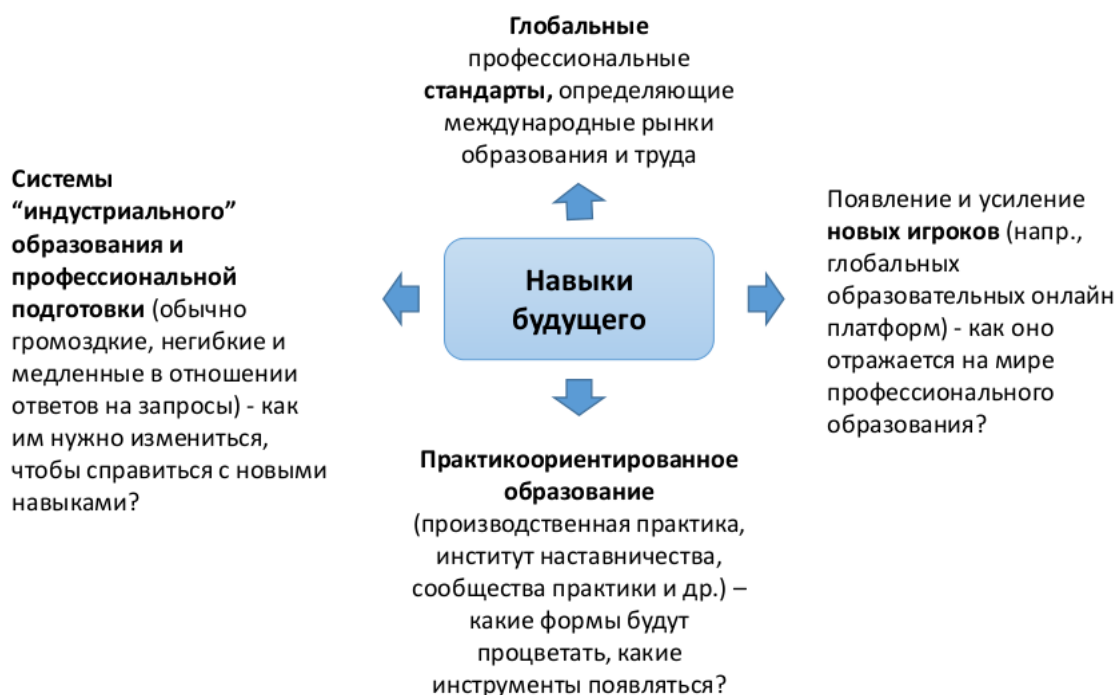


Вопрос навыков будущего





Поиск новых ответов в системах образования и профессиональной подготовки



Для проработки вопросов этого направления была создана международная организация *Global Education*

Futures (GEF) <http://edu2035.org/ru> с большим количеством партнеров.



Global Education Futures – наши партнеры

Операторы и ключевые спонсоры



Организации, оказавшие поддержку проекту



Из всех разнообразных подходов к формулированию этих требований можно выделить, по крайней мере, всего **десять базовых навыков**, освоению которых нужно посвятить время современному человеку XXI века.

Способность к отбору информации.

По мере развития и изменений в жизни людей будет появляться всё больший объём информационного «шума». По этой причине очень важно и нужно научиться фильтровать поступающую информацию, извлекать из её огромного потока только то, что действительно важно, а всё, являющееся второстепенным и второсортным, отсеивать. Такое умение подразумевает работу именно над умственным восприятием переработанной информации, что делает возможным успешное развитие человека на социальном уровне.

Способность мыслить нестандартно и гибко.

В наше время наиболее эффективные решения многих задач можно найти лишь за границами какой-либо системы. Если человек умеет мыслить нестандартно, а также подстраиваться под изменчивые условия, он может максимально продуктивно разрешать вопросы абсолютно любой сложности, [генерировать новые и креативные идеи](#) и находить положительные стороны даже в самых, казалось бы, безвыходных ситуациях.

Способность понимать смыслы.

Если сравнить человека, например, с механизмом, не составит никакого труда заметить, что механизм не обладает способностью к пониманию скрытых смыслов, подтекстов и множества значений получаемого сообщения. Человек же, в свою очередь, способен развивать в самом себе умение распознавать множество «подводных камней» при взаимодействии с другими людьми, а также делать верные выводы, основываясь на мизерном количестве получаемой информации.

Социальный интеллект.

Социальный интеллект, как качество, будет обладать даже большей ценностью, нежели коэффициент интеллекта. Хорошо развитые коммуникационные навыки могут считаться гарантом того, что человек будет в состоянии не только создать вокруг себя наиболее подходящую среду, но и [воздействовать на окружающих людей](#). Посредством умелого разделения различных проявлений других людей, таких как, к примеру, тон, настроение или [эмоции](#), можно многократно повысить продуктивность своего общения.

Способность работать с современными средствами массовой информации.

Ни для кого не секрет, что в наше время веб-сайты, называемые блогами, уже считаются полноценными средствами массовой информации. Также и социальные сети, наряду с ними, являются тем пространством, где происходит общение людей, причём, не

только развлекательное или, но и деловое. Освоение современных СМИ предлагает человеку широчайший спектр возможностей, от знакомства с новыми людьми и поиска информации до заключения сделок, общения с клиентами и т.п.

Универсальность навыков и мышления.

Сегодня быть профессионалом в каком-либо одном направлении уже совершенно недостаточно. Основной и главной задачей человека сегодня и в ближайшем будущем должно стать [самообразование](#), т.к. наибольшей ценностью будут обладать люди, развитые разностороннее. Помимо этого, такие люди более практичны, ведь они могут подходить к решению даже одной задачи с множества сторон, а также способны налаживать контакт и находить общий язык с профессионалами в других областях.

Способность мыслить проективно.

Этот навык представляет собой умение [ставить цели](#) и [планировать](#) процесс их достижения от начального до финального этапа, а также способность организовывать для достижения необходимого результата все ресурсы, которые имеются в распоряжении. Кроме того, способность мыслить проективно требует от человека умения ставить задачи в простой форме и взаимодействовать в процессе реализации планов с множеством разных контекстов. Сюда же можно отнести умение [эффективно управлять временем](#).

Способность вычислять.

Всё большую актуальность приобретает способность человека к обработке больших объёмов информации и определению её достоверности и значимости в каждом отдельном случае. В мире современности каждый день появляется колоссальное количество всевозможных данных, которые человек должен быть в состоянии свести к простым и чётким алгоритмам действий.

Сотрудничество в виртуальном пространстве.

Несложно заметить, что сейчас всё большее количество сотрудников разных фирм и организаций [отходит от офисной работы](#). И большое значение во всём этом имеет способность человека, как и самих организаций, организовывать процесс удаленной работы и сотрудничества с другими людьми и организациями в виртуальном пространстве Интернета.

Межкультурная компетентность.

Как и раньше, знание человеком одного или нескольких [иностранных языков](#) является очень полезным навыком. Но только теперь этого недостаточно – в наши дни для наиболее продуктивного и эффективного взаимодействия с людьми других стран уже нужно быть знакомым с их культурой, традициями, обычаями, этическими и моральными нормами. К тому же, работников разных национальностей сейчас можно встретить даже в рамках какой-то одной компании, из-за чего межкультурная компетентность является ещё более актуальной.

Социальные образовательные сети.

Важным средством в развитии проектов современного образования и формирования навыков 21-го века все более становятся социальные сети. Социальные сети, появившиеся менее 10 лет назад, стали значимой частью жизни для миллионов людей и кардинально изменили процесс общения и социального взаимодействия, которое давно вышло за границы виртуального мира.

Похожий процесс происходит сегодня в образовании — начали появляться специализированные социальные сети для учителей, студентов и работодателей. Они выполняют функцию обмена знаниями и навигации по многочисленным образовательным курсам, которых с каждым днем становится все больше как в формальном, так и информальном образовании. Самообучающиеся сообщества также становятся важным элементом новой технологической платформы, дополняя процесс обучения незаменимым социальным опытом и навыком работы в международной мультикультурной среде.

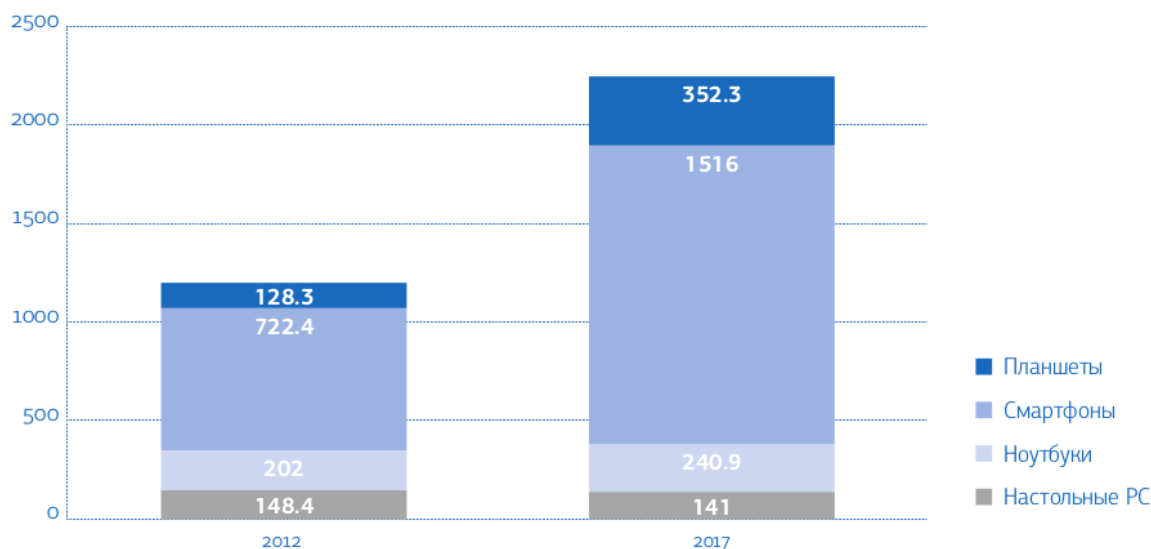
Социальные сети в образовании обеспечивают несколько уровней взаимодействия:

1. «*ученик — ученик*» — возникает в ходе совместного прохождения массовых он-лайн курсов десят-

ками тысяч студентов или в специально организованных открытых сообществах, где «каждый может учить каждого» (см. проект «ShowMe»);

2. «*учитель — ученик*» — позволяет перенести часть функций традиционного учебного процесса в онлайн, включая обмен образовательными материалами, проверку заданий, выставление оценок или тьюторское сопровождение учащихся (см. проекты «Edmodo» и «Tutorspre»);
3. «*учитель — учитель*» — осуществляется в специально спроектированном пространстве для взаимодействия преподавателей из разных образовательных учреждений по поводу совместного создания образовательных курсов, обмена учебными планами и материалами, обсуждения новых педагогических идей и подходов (см. проект «BetterLesson»).

Основными средствами для доступа к новой технологической платформе образования становятся т. н. «Smart Connected Devices» («умные подключенные устройства») — планшеты, смартфоны и персональные компьютеры с доступом в Интернет. Их общее количество в мире в 2012 году превысило 1 млрд. единиц, а к 2017 году, по прогнозам экспертов IDC, составит более 2,2 млрд. устройств:



Источник: IDC, 2013

Одной из выдающихся на мировом уровне разработок SEDeC является «**Атлас новых профессий**». «**Атлас**» — это альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет. Он поможет понять, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.

Скорость изменений увеличивается, сложность профессиональных задач возрастает. Некоторые занятия в сфере ИТ, например, менеджер социальных сетей, профессиональный блогер, сео-оптимизатор, хед-

хантер, не были известны в начале 2000-х, а теперь стали популярными и высокооплачиваемыми. Какими знаниями, умениями и навыками нужно обладать, чтобы быть востребованным специалистом в новом мире? «**Атлас**» Сколково поможет ответить на эти вопросы, а также узнать, какие вузы могут дать профессионалам будущего хорошую базовую подготовку.

Тип специализации:

Кросс-отраслевая — набор знаний, навыков и умений, дающий возможность найти работу в разных отраслях / на стыке отраслей.

Внутриотраслевая — набор знаний, умений и навыков, позволяющий работать в одной отрасли.

Среди факторов, которые учитывались при разработке **«Атласа»**:

ИКТ, АВТОМАТИЗАЦИЯ, НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ:

- Биотех, 3D-печать и др.

СМЕНА ПРОЦЕССОВ В ОТРАСЛЯХ:

- Изменение практик разработки, производства, управления, обслуживания.
- Изменение рабочего места.
- Смена отраслевой структуры.

БОЛЬШИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ:

- Глобализация.
- Рост среднего класса и изменение потребительских предпочтений.
- Изменение моделей управления в бизнесе и государстве.
- Экологичность образа жизни и производственных процессов

НОВЫЕ ПРОФЕССИИ:

- появляющиеся в связи со сменой технологий, использованием новых практик работы и новых запросов потребителей

ИЗМЕНЯЮЩИЕСЯ ПРОФЕССИИ:

- изменяющиеся под воздействием ИКТ и других технологий

ПРОФЕССИИ-ПЕНСИОНЕРЫ:

- исчезающие в результате автоматизации и других технологических и социальных изменений

«Атлас новых профессий» включает:

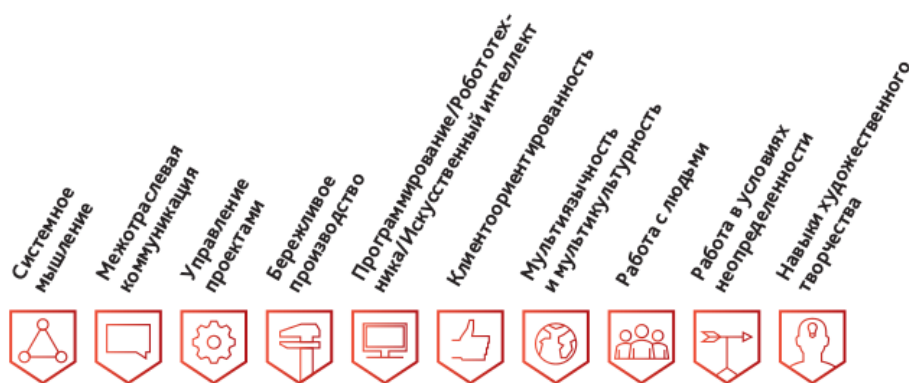
- Профессии, которые будут актуальны в среднесрочной и долгосрочной перспективах в быстрорастущих и новых отраслях российской экономики.
- Универсальные навыки и умения, дающие конкурентные преимущества будущим специалистам и позволяющие им быстро адаптироваться к высококонкурентной среде.
- Рекомендации по выбору вузов, дающих базовую подготовку специалистам профессий будущего.
- Перечень российских компаний, готовых к внедрению новых технологий и определяющих спрос на новые компетенции и навыки.
- «Профессии-пенсионеры», спрос на которые будет неуклонно снижаться к 2020 году, как не соответствующие потребностям лидеров развивающихся высокотехнологичных секторов экономики.

Какими знаниями, умениями и навыками нужно обладать, чтобы быть востребованным специалистом в новом мире? «Атлас» поможет ответить на эти вопросы, а также узнать, какие вузы могут дать профессионалам будущего хорошую базовую подготовку. «Атлас» включает в себя более 160 новых и устаревающих профессий в различных отраслях, в частности:

- **медицина:** 16 профессий;
- **биотехнологии:** 6 профессий;
- **экология:** 6 профессий;
- **наземный транспорт:** 9 профессий;
- **водный транспорт:** 3 профессии;
- **авиация:** 7 профессий;
- **космос:** 5 профессий;
- **ИТ-сектор:** 10 профессий;
- **индустрия детских товаров и сервисов:** 4 профессии;
- **добыча и переработка полезных ископаемых:** 3 профессии;
- **новые материалы и нанотехнологии:** 5 профессий;
- **строительство:** 6 профессий;
- **робототехника и машиностроение:** 8 профессий;
- **энергосети и управление энергопотреблением:** 9 профессий;
- **энергогенерация и накопление энергии:** 7 профессий;
- **образование:** 10 профессий;
- **социальная сфера:** 7 профессий;
- **менеджмент:** 14 профессий;
- **финансовый сектор:** 5 профессий.

Структура описания отдельных профессий по этим отраслям учитывает специфику ключевых навыков, необходимых для ее овладения.

Как отметил на пресс-конференции по презентации **«Атласа Профессий»** 18 февраля 2014 года **Денис Коканчук**, руководитель Центра образовательных разработок бизнес-школы СКОЛКОВО: «Развитие мировой экономики настолько динамично, что нынешняя система образования и бизнес требуют совершенно новых компетенций, которые находятся на стыке нескольких отраслей. Данный **«Атлас»** — сигнал для абитуриен-



	Системное мышление	Межотраслевая коммуникация	Управление проектами	Бережливое производство	Программирование/Робототехника/Искусственный интеллект	Клиентоориентированность	Мультиязычность и мультикультурность	Работа с людьми	Работа в условиях неопределенности	Навыки художественного творчества
Менеджер по управлению онлайн продажами	✓		✓		✓	✓		✓		
СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА										
Специалист по краудсорсингу общественных проблем			✓		✓	✓	✓	✓		
Модератор платформы общения с госорганами			✓				✓	✓		
Медиатор социальных конфликтов	✓						✓	✓	✓	
Модератор платформы персональных благотворительных программ			✓		✓	✓	✓	✓		
Специалист по организации государственно-частных партнерств в социальной сфере	✓	✓	✓			✓	✓	✓		
Социальный работник по адаптации людей с ограниченными возможностями через Интернет			✓		✓	✓		✓		
Специалист по адаптации мигрантов					✓		✓	✓		

Описание надпрофессиональных навыков в профессиях будущего на примере профессий «Социальной сферы»

тов, определяющих свою карьерную траекторию, во что стоит инвестировать свое время. Для вузов и предприятий — это возможность предпринять совместные шаги по разработке новых образовательных программ уже сейчас, чтобы у нас был шанс вырастить высоко востребованных специалистов к 2020 году».

Для сведения: в «Атласе» подробно по 19 основным отраслям и технологическим направлениям (от медицины и биотехнологий до строительства и индустрии детских товаров) проанализированы ключевые изменения и новые технологии, которые и приведут к появлению новых профессий в интервале до 2020 г. и после 2020 г. В исследовании приняли участие свыше 2500 российских и иностранных экспертов.

Источники:

1. «Атлас новых профессий». Разработка SEDeC <http://atlas100.ru/>
2. Барбер М., Доннелли К., Ризви С. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция. Pearson, 80 Strand, London WC2R 0RL, UK.
3. Горелов Н.А., Литун О.Н, Мельников О.Н. Человеческие ресурсы в креативной экономике // Креативная экономика. — 2007.— No1.
4. Журавлев В.А. Креативность и инновационное развитие общества //Креативная экономика. — 2008.— No4 и 5.
5. Навыки 21-го века. 4brain.ru/blog/
6. Эпоха Гринфилда в образовании. ИССЛЕДОВАНИЕ SEDeC. Центр образовательных разработок Московской школы управления СКОЛКОВО (SEDeC), сентябрь 2013.

Первый Форум позитивной экономики в России

Обзор составлен по материалам сайта

<https://www.centriinvest.ru/ru/about/news/21393>

Как известно, 16 июня 2015 года в столице Юга России городе Ростове-на-Дону состоялся первый в России Форум позитивной экономики, организаторами которого выступили банк «Центр-инвест» (Россия) и PlaNNet Finance (Франция).

В Ростов приехали 65 экспертов мирового уровня: политологи, общественники, политики, экономисты,

бизнесмены, ученые. Большая часть из них представляли страны Евросоюза. Всего, по оценкам организаторов, Форум позитивной экономики лично посетили около тысячи человек.

Известно, что провести Форум именно в Ростове-на-Дону стало возможно благодаря инициативе банка «Центр-инвест» в лице Председателя Совета директоров, д.э.н, профессора **Василия Высокова**. Он же представил краткое пояснение термину «позитивная экономика» и главной идее форума: *«Позитивные отношения — это не когда ты мне, а я — тебе, а когда мы вместе и друг для друга»*.

Форум «Позитивная экономика» был основан в 2012 году известным французским экономистом и политическим деятелем, главой Европейского банка реконструкции и развития **Жаком Аттали**.



Форум позитивной экономики включал в себя десять тематических круглых столов («Позитивные бизнес-модели и предпринимательство в 21 веке», «Позитивные продукты и сельское хозяйство», «Позитивная энергия», «Позитивное государственно-частное партнерство», «Позитивная интеграция региональных игроков в мировую экономику» и т.д.), а также мастер-класс «Позитивное социальное предпринимательство», который провел председатель ассоциации социальных предпринимателей Франции **Ле Муиве Андре Дюпон**.

Каждое тематическое мероприятие было записано в видеоформате и доступно на сайте [позитивнаяэ-](http://позитивнаяэ-экономика.рф)

экономика.рф, и все желающие могут познакомиться с позитивными идеями.

*По результатам Форума эксперты сформулировали много предложений для развития позитивной экономики в России, которые еще предстоит обсудить. «Ростов поднял такую волну интереса к теме позитивной экономики, что в будущем она будет только расти, — отметил на церемонии закрытия директор Форума позитивной экономики в России **Жан-Эммануэль Афта**. — Вполне возможно, что в следующем году уже французы будут учиться у россиян примерам позитивных решений в экономике и предпринимательстве».*



Губернатор Ростовской области **Василий Голубев** в обращении к участникам Форума отметил, «что основная идея Форума — это создание условий для социального распределения благ, ресурсов, создание условий для выработки эффективных механизмов социальной поддержки населения. Выбор Ростовской области не слу-

чаен, ведь динамика развития нашего региона идет с опережающими темпами. По предварительным итогам работы за 5 месяцев индекс промышленного производства в области вырос более чем на 8%. Это показатель хорошей устойчивости нашей экономики даже в современных непростых условиях».



Первый заместитель главы Администрации г. Ростова-на-Дону **Сергей Кузнецов** представил результаты сравнительного анализа рекомендаций **Жака Аттали** для французского правительства и мероприятий, про-

водимых Администрацией города: «У нас не было цели „догнать и перегнать“, но мы убедились, что перед нашими странами стоят общие проблемы и мы рады, что в Ростове мы успешно эти проблемы решаем».



 **БАНК
ЦЕНТР-ИНВЕСТ**

 **НОВЫЙ
БИЗНЕС**

СПОСОБЕН
НА ЧУДО

Молодежный бизнес России

- 300 000 рублей по ставке 12% годовых
- на 3 года без залога и поручителей
- бесплатные РКО и «Клиент-Банк» на 1 год
- консультативная помощь наставников

Программа Start Up

- до 3 миллионов рублей по ставке 14—16% годовых
- на 3 года с отсрочкой первого платежа на 6 месяцев
- бесплатные РКО и «Клиент-Банк» на 1 год
- персональный менеджер в банке

г. Краснодар, ул. Садовая 113/1
т. (861) 274-12-94

www.centriinvest.ru

Генеральная лицензия Банка России № 2225 от 9 сентября 2013 г. ОАО КБ «Центр-инвест».

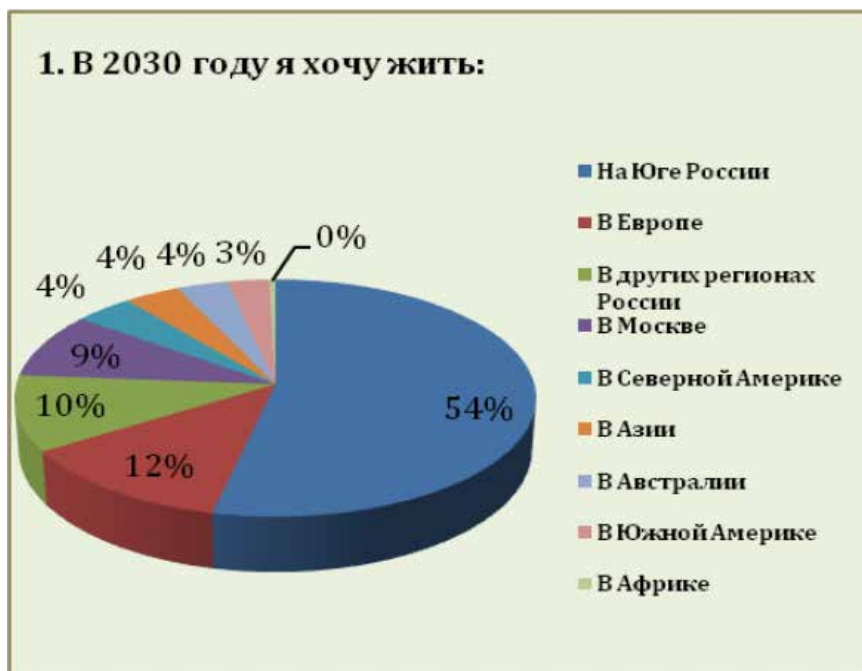
Глобальная конкурентоспособность малой Родины

Обзор составлен по материалам исследования «Центро-банка» <http://positiveforum.ru>

Одним из ключевых принципов позитивной экономики является представление интересов будущих по-

колений. С этой целью организаторы Форума Позитивной экономики предложили молодым людям ответить на вопросы анкеты <http://positiveforum.ru/anketa> о том, каким они видят свое будущее в 2030 году.

Далее приводятся основные результаты этого исследования. Будущее волнует молодежь: на вопросы анкеты форума ответили более 1543 человека, в том числе 104 человека, которые родились в XXI-ом веке.



Естественно, что Форум привлёк внимание в первую очередь тех, кто живет в Южном и Северо-Кавказском федеральных округах (95%). В 2030 году молодежь в основном (54%) хочет жить и работать на Юге

России, 12% видят свое будущее в Европе, 10% — других регионах России, 9% мечтают стать жителями столицы, остальные мечтают о других континентах. Но 45% хотят работать во многих странах одновременно!



Через 15 лет молодые люди планируют работать в сфере финансов (18%), образовании (11%), государственном управлении (11%), в сфере услуг (9%), науке (8%), торговле (8%), культуре и искусстве (8%). В строительстве, промышленности свою будущую работу ви-

дят по 5% молодежи, в сельском хозяйстве -4%, о работе в домашнем хозяйстве, на транспорте и в связи мечтают по 3% участников анкеты, но молодежь привлекают также здравоохранение, охрана порядка. Каждый мечтает быть специалистом в 2-3 отраслях.



Более 23% молодежи Юга России видят свой социальный статус в качестве работника собственного предприятия, квалифицированного специалиста (19%) и работодателя (19%). Государственным служащим хотел бы быть каждый 9-й представитель моло-

дежи Юга России, работать в сфере услуг — каждый 8-й, политиком — каждый 11-й, работником по найму — каждый 24-й. Более половины рассматривают разные сценарии своей карьеры.



По мнению молодёжи социальная ответственность бизнеса заключается в одновременном получении прибыли (37%), обеспечении занятости (33%) и умении решать социальные проблемы (30%). У молодежи высокая гражданская ответственность: социальные проблемы в обществе должно решать вместе сами граждане (26% ответов), бизнес (27%) и государство (47%).

Будущие поколения верят в финансовые рынки, но хотят участвовать в них как квалифицированные инвесторы. Почти половина (46%) участников анкеты считает, что в 2030 году они сами будут принимать решения о направлениях инвестиций своих сбережений, 26% доверяет эту функцию банкам, 16% — финансовым компаниям, и только 12% — государству.



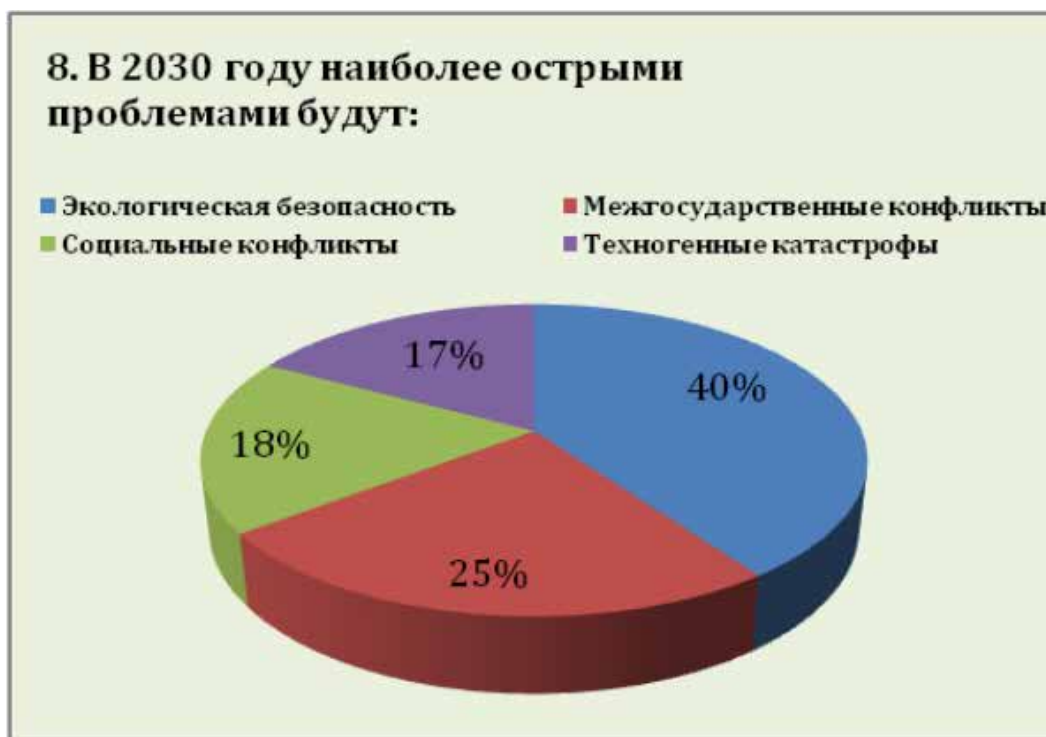
Для реализации проектов молодежи денежные средства в 2030 году должны предоставить: банки (44%), финансовые компании (23%) независимые участники рынка (20%), родные и знакомые (13%).

Полученные результаты анкетирования должны серьезно скорректировать стратегии участников финансовых рынков на Юге России.



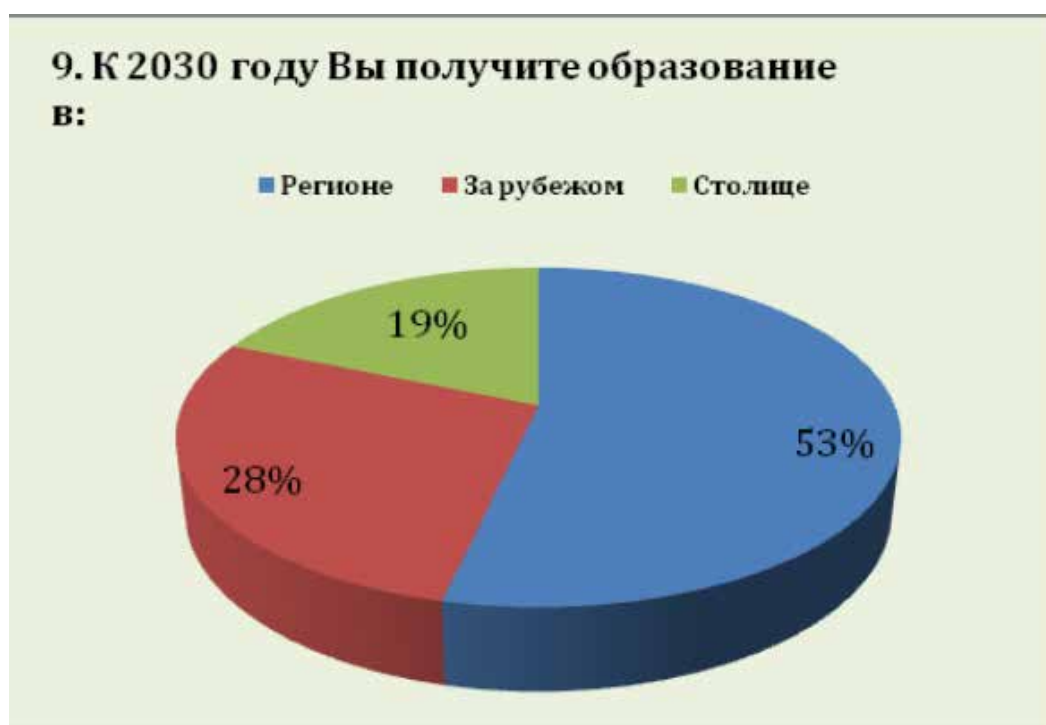
Проблемы, с которыми столкнется молодежь Юга России в 2030 году: экологическая безопасность (40%), межгосударственные конфликты (25%), техногенные катастрофы (17%) и социальные конфликты (18%).

Эти проблемы будут возникать и их придется решать одновременно. Однако эти проблемы не должны помешать планам к 2030 году иметь двух детей (52%) и трех и более детей (29%).



Качественное образование молодежь Юга России хочет получить в родном регионе (53%), за рубежом (28%) или в столице (19%). Свыше 16% хотят получить

образование в двух регионах, и такие пожелания молодежи — серьезный повод для размышления ректорам вузов Юга России.



Представленные предварительные результаты анкеты Форума «Позитивная экономика: Юг России» показывают, что молодежь связывает свое будущее с развитием родного региона, семьи, собственного бизнеса но с учетом расширения глобальных связей. Для

реализации этих планов потребуются и финансовые знания, и образовательный уровень, и развитие науки, и качественное государственное управление. Важно, что молодежь понимает и готова обеспечить глобальную конкурентоспособность малой Родины.

Ассоциация развития бизнеса как площадка для стартапов молодых предпринимателей и экспертов

Борис Романько — Генеральный директор «Ассоциации Развития бизнеса», канд. экон. наук

Как известно, предприниматель/новатор, впервые начавший использовать в своем бизнесе нечто новое, нетрадиционное или впервые предложивший на рынке некий новый товар, получает уникальный шанс завоевать лояльность покупателей. Когда остальные участники рынка сориентируются и также начнут предлагать своим клиентам аналогичный товар, этот товар уже перестанет быть новинкой и принести сверхприбыль — инновация совершит свой цикл и станет традиционным товаром. Для получения очередной сверхприбыли необходима будет уже следующая инновация.

Таким образом, привлекательность инновационной деятельности для бизнеса состоит в том, чтобы обрести возможность и право на некоторый период стать монопольным продавцом на рынке, диктуя цену на свой уникальный товар в пределах покупательской способности потребителей.

По некоторым оценкам экспертов настоящее время и перспективе 3-5 лет есть и будет нарастать потребность в соответствующих экспертах и консультантах в следующих быстро развивающихся отраслях: энергетика, информационные технологии, медицина, ритейлинг, электронный банкинг, информационная безопасность и т.д.

Поэтому «Ассоциация развития бизнеса» (АРБ) акцентирует внимание будущих своих сотрудников и участников именно на эти отрасли.

Конечно, работа в этих отраслях предъявляет повышенные требования к уровню способностей и профессиональной подготовки желающих. Это означает, что прежде всего необходимо четко понимать, что способность к инновационной деятельности — это навык, получаемый в процессе как обучения, так и самосовершенствования. Как к этому навыку приблизиться? Ведь многие заканчивая вуз, а порой и не один, так и не получают того эмпирического понимания и осознания в себе такой способности.

Для этого, конечно же, нужно присоединиться к формальной или неформальной группе профессионалов, работающих в одной предметной или проблемной области профессиональной деятельности. При этом в современных условиях участие в профессиональных объединениях позволит участникам, живущим в разных уголках страны и за рубежом, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы



и повышать свой профессиональный уровень на виртуальной основе. Благодаря связям самопроизвольно будут формироваться новые социальные объединения/группы, занятых инновациями.

Одна из основных современных тенденций экономики — интеграция.

Рынок различных профессиональных услуг в своем развитии становится все более цивилизованным. Интеграционные процессы стимулируют систематизацию подходов и методов в консалтинге и образовании, прозрачность рынка, информированность самого сообщества консультантов/экспертов и их потенциальных и существующих заказчиков, повышают уровень компетентности и авторитет профессионального консультанта, а значит и мнение заказчика о его профессионализме. Повышается ответственность консультантов за результаты своей деятельности, уровень их образования и требования к ним со стороны работодателя — владельца и/или управляющего консультационной компанией.

Процессы интеграции и внутри страны, и на международном уровне не редко замедляются отсутствием у большинства российских специалистов стремления к прозрачности своего бизнеса. Многие участники рынка до сих пор предпочитают методы прямого маркетинга, незатейливые рекламные ходы участию в интеграционном процессе, открытости, работе над собственным профессиональным статусом, формированию имиджа, устойчивой деловой репутации. Кроме того, участники рынка порой совсем не задумываются о необходимости пополнения своих трудовых ресурсов через канал молодых и начинающих.

Продвигая цивилизованные методы работы на рынке (законодательно и информационно закрепляя

их и порицая публично их неисполнение), профессиональное сообщество в силах склонять коллег-консультантов к сотрудничеству (когда оставаться вне такого сообщества будет непростительно и, следовательно, невыгодно). Но, безусловно, это накладывает особую

ответственность на организаторов сообщества, его управленческое звено и самих членов сообщества.

Для решения этой задачи и была создана в Москве федеральная структура под названием «Ассоциация развития бизнеса».

Основные задачи:

- Развитие профессионального сообщества консультационных и образовательных услуг для бизнеса и повышение эффективности осуществления проектов и программ
- Совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и экспертов
- Обмен идеями и опытом, кооперация ученых, экспертов, специалистов и практиков
- Сертификация специалистов и экспертов
- Оказание методической и консультационной помощи в осуществлении проектов и программ развития бизнеса
- Развитие и внедрение в практику современных методов и средств управления
- Формирование рынка профессиональных услуг
- Международное сотрудничество и представительство в международных организациях

Она начала грамотно объединять компетенции и усилия различных компаний и отдельных специалистов/экспертов, чтобы бизнес мог получить эффективные решения самых сложных своих задач.

Можно выделить несколько принципов запланированной кооперации:

- дополнение друг друга по специализации, для повышения качества услуг;
- дополнение друг друга в количественном аспекте для оказания больших по объему услуг;
- дополнение друг друга по охвату различных территорий.

Например, компании, специализирующиеся в брендинге, стремятся наладить партнерские отношения с рекламными и PR-агентствами, дизайн-студиями, информационными агентствами. При разработке модели бизнес-процессов крупного предприятия возможностей одной небольшой консалтинговой компании часто не хватает, и поэтому дополнительно привлекаются бизнес-аналитики других компаний. Для проведения исследований рынков удаленных регионов в помощь привлекаются маркетинговые компании на местах. Разумеется, этими примерами, дело не исчерпывается. Тут необходимо учитывать весь спектр функциональной специализации: стратегическое планирование, маркетинг, управление персоналом, управление рисками, антикризисный менеджмент и т.д.

Вместе с тем совместная деятельность консультантов неизбежно несет в себе и определенные риски. Риски связаны, в основном, с различиями методик и подходов, применяемых разными консультантами. Не всегда эти подходы удается объединить и получить для клиента непротиворечивый результат.

При этом надо также учитывать специфику потребностей в экспертах и консультантах на различных этапах жизненного цикла как самой организации, так и конкретного объекта инновации (продукта и/или услуги): стартап, развитие и рост, функционирование на уровне проектных показателей, кризис и переход в новое качество и т.п.

Отдельно следует сказать о рисках, связанных с ответственностью консультантов за выполняемую работу. Обычно перед клиентом отвечает один из партнеров, и у другого может появиться соблазн где-то «схалтурить». Некоторые так называемые «партнеры» вообще стараются увести клиента.

В связи с этим многие консультанты стремятся наладить устойчивые партнерские отношения друг с другом. Именно такие взаимоотношения позволяют консультантам быть уверенными в своих офертах и обязательствах перед клиентами. Безусловно, налаживание конструктивного партнерства между малыми, средними и крупными консультационными компаниями повышает их конкурентоспособность на рынке. Чем больше партнерских взаимосвязей, тем боль-

ше возможностей у консультационной компании оказать услуги клиенту.

Партнерские отношения будут налаживаться быстрее и эффективнее, если это происходит в благоприятной среде. Такая среда и формируется на площадке «Ассоциации развития бизнеса».

В частности, АРБ объединяет в себе три основных процесса:

- Первый — процесс удовлетворения внутреннего клиента, обеспечивающий его опережающее развитие по сравнению с развитием потребностей на рынке тренинга и консалтинга.
- Второй — процесс организационного развития объединения, который не возможен без вовлечения его членов: иначе они не будут воспринимать объединение как свое родное детище.
- Третий — процесс вывода объединения на решение общерыночных задач.

При этом исповедуются такие принципы специалистов интеграции в эти процессы:

- Командность — делает возможным объединение (на базе позитивного профессионального опыта

каждого участника и единых командных принципов) разноплановых консультационных подходов и методов.

- Системность — позволяет сформировать адекватный инструментарий (методический аппарат), системно-ориентированный на решение поставленной задачи в интересах достижения главной цели работ.
- Инновационность — обеспечивает сознательную допустимость поиска и применения новых сочетаний форм и методов консалтинга в процессе работы с заказчиком.
- Поэтапность — предусматривает реализацию проектов по этапам с обязательной экспертизой результатов, воспринимаемых заказчиком, при переходе с одного этапа проекта на другой.

Для реализации своих интересов и возможностей соискатели могут использовать различные уровни членства в ассоциации — действительное членство, ассоциированное и аффилированное. И вот как раз в последнем (точнее в начальном) и кроется ключ допуска молодого и амбициозного человека к достижению вершин в своей профессиональной и инновационной компетенции.

Принципы членства:

- Действительные члены
- Ассоциированные члены
- Аффилированные члены

Текущая география:

- Центральный федеральный округ;
- Южный федеральный округ;
- Северо-кавказский федеральный округ

Для получения статуса аффилированного члена Ассоциации развития бизнеса не так уж и много нужно. Необходимо подать установленным порядком заявление о вступлении в Ассоциацию, оформить необходимые документы, оплатить взносы и... начать ак-

тивно в ней работать. Ассоциация кроме внутреннего информационного оборота обеспечивает своих членов заказами на различные проекты в рамках компетенций, классифицированных при приеме или на этапе первых совместных проектов. Регулярно участвуя

в мероприятиях Ассоциации, аффилированные члены растут сами и возможно их уровень компетенции будет повышен до статуса ассоциированного члена, а это уже билет в мир большого бизнеса, сопоставимый с дипломами многих известных образовательных учреждений.

Поэтому, становясь членом Ассоциации развития бизнеса, молодой и амбициозный специалист может не только развить в себе навык инновационной деятельности, но и обеспечить себе вполне приличный доход. А дальше ему самому решать — развить в себе индивидуального эксперта, или пойти по найму в успешную компанию. Хотя даже став наемным менеджером, многие члены Ассоциации продолжают в ней

свою работу, потому что процесс развития, когда он успешно стартовал, остановить уже практически невозможно.

В последние годы бизнес и экономика в РФ оказались в непростых условиях и в очередной раз проходят «испытание на прочность». Во многих отношениях кризис внес оздоровление на рынок образования и консалтинга. Мы постепенно избавляемся от всего лишнего: непрофессиональных решений, надуманных подходов, банальных и бесполезных для бизнеса рекомендаций. Мы более осмысленно обращаемся к мировому опыту эффективной работы. Мы движемся в сторону интеграции не только на внутреннем, но и на международном рынке.

Преимущества участия в Ассоциации:



Содействие налаживанию сотрудничества между членами Ассоциации, резидентами (клиентами) субъектов инновационной инфраструктуры, крупными промышленными предприятиями, финансово-кредитными учреждениями, консалтинговыми и образовательными компаниями, другими отечественными и зарубежными организациями, создание кооперационных сетей



Содействие в установлении **деловых связей** с партнерами за рубежом, участие в международных проектах Ассоциации;

Возможность участвовать в совершенствовании законодательства в инновационной сфере, созданию благоприятных условий для инновационной деятельности;

Участие в проектах частно-государственного партнерства, привлечение финансирования для реализации инновационных проектов

Организационно-методическая поддержка созданным и создаваемым субъектам инновационного предпринимательства и инфраструктуры, содействие в поиске квалифицированных специалистов, экспертов;

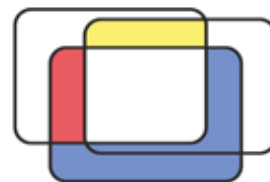
Повышение квалификации сотрудников субъектов инновационного предпринимательства и инфраструктуры путем организации семинаров, тренингов;

- **Право на использование атрибутики Ассоциации.**

Участие в обучающих семинарах и курсах для инновационных менеджеров, научно-практических конференций, «ярмарок инноваций» и других мероприятий;

Большинство экспертов смотрят в будущее с осторожным оптимизмом. По мере преодоления кризисных явлений в экономике будет расти потребность в действительно профессиональных специалистах, способных предложить реальные механизмы повышения эффективности бизнеса и его развития. Профессиональное сообщество в Ассоциации развития бизнеса, без сомнения, осмыслит уроки кризиса и выведет работу на новый качественный уровень.

Российская экономика успешно преодолевает вознившую «зону турбулентности» и будет уверенно двигаться к новым горизонтам. Приглашаем и читателей стать активными участниками этого процесса, отправив свою заявку в свободной форме на электронную почту АРБ: member@budevas.ru



**АССОЦИАЦИЯ РАЗВИТИЯ
БИЗНЕСА**

e-mail: member@budevas.ru

сайт: www.budevas.ru

Тел. в Краснодаре (861) 255-12-25

О нетрадиционных методах бизнес-аналитики для креативных людей

Бизнес-аналитик канд. экон. наук **Влад Ментор**

В предисловии к своей новой работе «Креативные методы анализа и генерации решений» профессор **Высоков В.В.** отметил: «Стагнация – это замечательное время, когда начальство не знает, что делать, а подчиненные не знают, чем заняться. Стагнация – это время креативных людей» [9]. Автор книги – Председатель совета директоров одного из самых успешных региональных банков на Юге России – ОАО КБ «Центр-инвест». Поэтому очевидно, что это заявление можно рассматривать как очень важное, если учесть в целом текущие обстоятельства нашей деловой жизни, а не только ее банковского сектора. И не только текущие, но и прежде всего перспективы выхода РФ из этой самой стагнации, кризиса и т.п.

В этой сравнительно небольшой по объему брошюре собраны те самые методы и приемы, которые на практике уже много лет используются в работе банка, возглавляемого автором еще с 2002 года. Они составляют существенный компонент интеллектуального капитала «Центр-инвеста», обеспечивая ему существенные конкурентные преимущества в ситуациях вызовов в конкурентной борьбе и/или стагнации.

Раскрытие ведущим банкиром Юга России своего «ноу-хау» для широких слоев банковского и делового общества – знаменательное событие само по себе. А также потому, что рассмотренные в книге методы и приемы, по мнению автора данного обзора, используются на практике еще скорее всего как исключение. Так что будем надеяться, что такая инициатива действительно даст новый импульс креативному превращению творческих мук в «штатный» целенаправленный процесс поиска, разработки и принятия эффективных решений, чтобы применение этих методов и подходов стало традицией.

Ну а пока они все еще относятся к числу «нетрадиционных», было бы целесообразно тему «нетрадиционных методов» бизнес-аналитики рассмотреть и развить несколько шире. Как показывает 25-ти летний опыт работы автора в промышленности и 15-ти летний опыт преподавания в высшей школе и бизнес-консультирования, в настоящее время за рубежом и в России накоплен сравнительно немалый задел разнообразных и эффективных подходов к повышению эффективности принятия решений на основе именно вот этих самых пока еще для широкой публики «нетрадиционных методов».



Доктор **Василий Высоков** и президент Группы организаций Всемирного банка доктор **Джим Ён Ким** на подписании соглашения о кредитовании банка «Центр-инвест» (2012)



Поскольку материала действительно очень много, в данном обзоре автор берет на себя ответственность лишь кратко познакомить читателей журнала «Вестник МШББ» и слушателей АНОО «МШББ» только с некоторыми, на его взгляд, мало известными широкой деловой и банковской публике актуальными и перспективными подходами.

Прежде всего надо отметить, что интерес к прогнозированию будущих ситуаций и трендов в деловой жизни стал и становится все более актуальным [25]. И для удовлетворения потребности в такой информации наряду с прочими «традиционными» методами за последние 10-15 лет возникла и успешно развивается конкурентная и/или деловая разведка. О ее деятельности появилось множество публикаций, отражающих различные аспекты ее деятельности (см. список литературы). Для бизнеса в России такой подход все еще является «нетрадиционным». По мнению одного из известных авторитетов в этой области **Генриха Лемке** [17], в Японии около 96% коммерческих фирм и организаций активно пользуются услугами коммерче-

ской разведки, в США – около 85% , в Англии – 75%, Германии – 65%, Франции – 50% и в России – лишь 7-9%.

Одной из множества проблем практического распространения такого «нетрадиционного» подхода в программно-методическом плане является сложность и разнообразие потоков информации на «входе» и на «выходе» деловой системы. Это и задачи разработки и эффективного использования информационных технологий, соответствующего оборудования рабочих мест пользователей, их обучение и т.п. Однако есть еще одна проблема, значение которой порой недооценивается на практике – это особенности восприятия обилия информации лицами, принимающими решения.

Для эффективного решения этой проблемы постепенно было разработано немало методов визуализации данных. Более того, на этой почве возникла так называемая «инфографика» [26]. Надо надеяться, что применение этого еще «нетрадиционного» подхода станет со временем хорошей традицией в деловой и банковской практике.

Для иллюстрации возможностей методов визуализации данных приведем так называемую «Периодическую таблицу методов визуализации». В этой таблице все разнообразие методов визуализации подразделяется на 6 групп [41]:

- визуализация данных;
- визуализации информации;
- концептуальная визуализация;
- визуализация стратегий;
- визуализация с помощью метафор;
- комплексная визуализация.

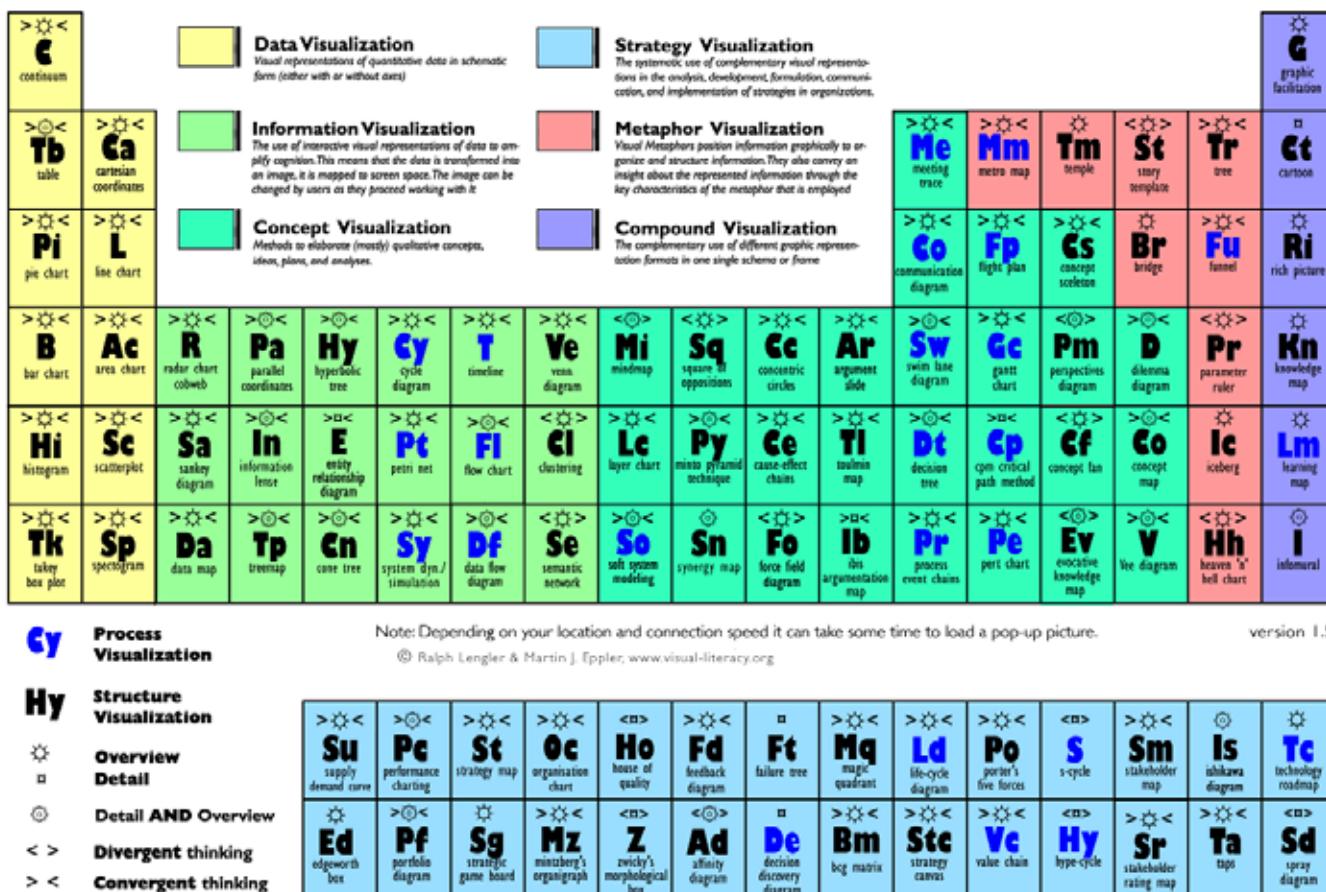
При этом в таблице выделяются особенности каждого конкретного метода из этих групп в отношении графического отражения структур и процессов, применяемых при этом дивергентных или конвергентных методов мышления, сочетания детального и обзорного (целостного) рассмотрения изучаемой области. Имеется подробное описание этой таблицы и способов ее практического использования [40].

Одним из перспективных и еще мало распространенных методов визуального представления информации о сложных и динамических проблемных областях является так называемый метод **CLD** (Causal Loop Diagram – «диаграмма цикличной причинности») [34]. В периодической таблице методов визуализации этот метод обозначен буквами **Sy** (системная динамика).

Примеры результатов применения этого метода представлены на рис. 2 и 3.

Рис. 1: Периодическая таблица методов визуализации

A PERIODIC TABLE OF VISUALIZATION METHODS



Источник: http://www.visual-literacy.org/periodic_table/periodic_table.html

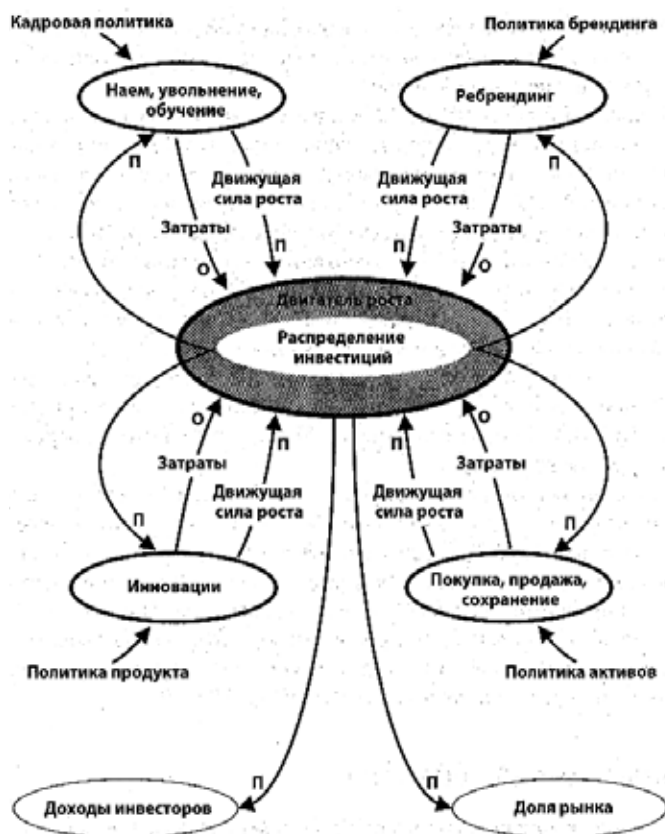
Разработана и представлена для свободного распространения удобная компьютерная программа **Vensim**, а также руководство по ее использованию: <http://vensim.com/download>, <http://vensim.com/docs>, <http://vensim.com/docs/#user8217s-guide>.

На рис. 2 показан бизнес с двумя результатами: доходами инвесторов и долей рынка. Этим бизнесом движут четыре рычага, представляющих кадровую политику, политику брендинга, продукта и активов. Каждая из связанных с ними уравновешивающих петель обозначена одним символом **П**. Основное взаимодействие между каждой из уравновешивающих петель объединяется в совокупные затраты и движущие силы роста, которые кратко обозначают влияние конкретного рычага на привлечение и удержание клиентов. Для двигателей роста крайне важно, как будет происходить распределение полученных с его помощью инвестиций среди разных рычагов.

На рис. 3 показано, что основной силой стратегии бизнеса являются амбиции, пронизательность и воображение организации или, скорее, ее лидера. Чем они сильнее, тем больший вес приобретает мнение о возможных в будущем результатах работы компании.

Надо полагать, что методы системной динамики и одно из средств визуализации их применения – метод **CLD** – со временем станут традиционными в арсенале креативных методов анализа и генерации решений, о необходимости которых писал в своей книге профессор **Высоков В.В.**

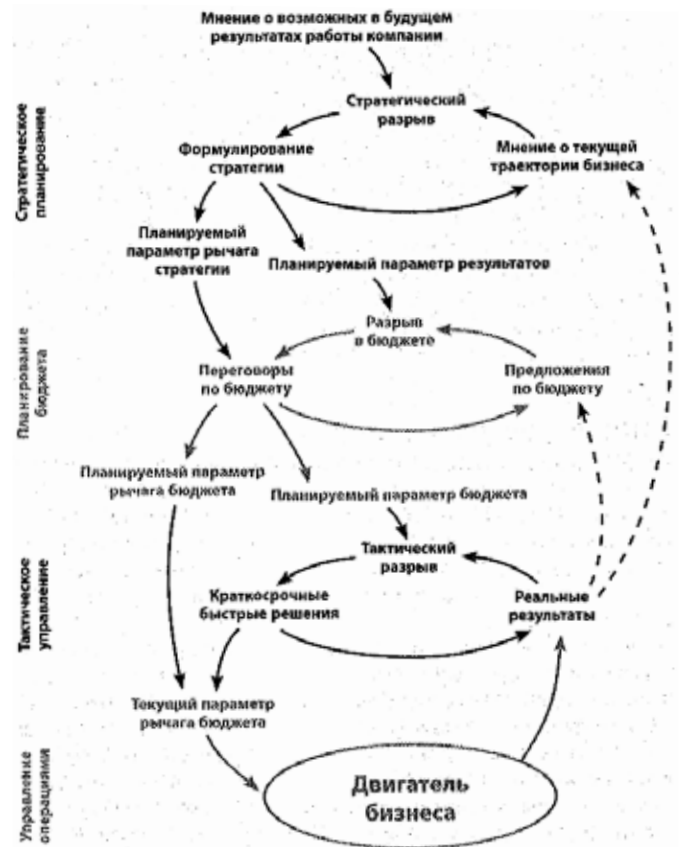
Рис. 2



Источник: Шервуд Д. Видеть лес за деревьями: Системный подход для совершенствования бизнес-модели, [34, стр.246]. П – положительная обратная связь, О – отрицательная обратная связь.

Теперь в самый раз перейти к изложению некоторых для нашей практики все еще «нетрадиционных» подходов к анализу деловых проблем и ситуаций, имея ввиду их циклическую природу. Далее речь пойдет о возможности применения для этой цели различных разделов астрологии.

Рис. 3



Источник: Шервуд Д. Видеть лес за деревьями: Системный подход для совершенствования бизнес-модели, [34, с.253].

Накоплен уже довольно обширный зарубежный опыт применения астрологии в бизнесе. Некоторые из этих достижений описаны в обширном списке литературы.

В 1997 году было создано даже Международное общество бизнес астрологов (ISBA – International Society of Business Astrologers). Его основатель и бессменный Президент **Карен Боезен** (Дания) в свое время провела соответствующий Мастер-класс в Москве [36]. Ее опыт применения астрологии в деловой жизни представлен в книге «**Менеджмент в астрологической перспективе**» [39]. В ней автор описывает успешные примеры решения различных бизнес-проблем с помощью астрологии такими известными фирмами как «**Скандинавская табачная компания**», «**Лего**», «**Ново Нордиск**». Среди рассматриваемых ею вопросов можно упомянуть: стратегическое планирование, проблемы сбыта, вопросы корпоративной культуры и организационное обучение, подбор персонала, формирование деловых команд, планирование карьеры и т.п.

Первые заявки о необходимости и возможности применения астрологии в деловой жизни так или иначе стали появляться и у нас в России. Так, например,

на Международной конференции «Проблемы и перспективы российского менеджмента на пороге XXI века» проведенной Южным институтом менеджмента в Сочи еще в 1997 году, были сделаны следующие доклады:

- **Бузинов А.С.** «Нетрадиционные технологии прогнозирования в интересах системы поддержки принятия решений руководителя» [24, стр. 75-76];
- **Крутько В.Н.** «О сфере применения бизнес-астрологии» [24, стр. 77-79], «Концепция учебного пособия «Введение в астрологию бизнеса» [24, стр. 282-285].

В прошлом военный астролог **Александр Бузинов** в своей дальнейшей деятельности перешел на преподавательскую работу, где также успешно применял и применяет астрологию для решения актуальных проблем на государственном и региональном уровнях.

В те же самые 90-е годы в столице Кубани был создан «Кубанский Астро-Центр». Его основатель – **Подольский И.Ю.** – внес существенный вклад в развитие этой, тогда еще «нетрадиционной», области в практику деловой жизни Краснодарского края.

Со временем российская астрология обеспечила разработку и публикацию достаточного количества учебно-методических пособий и книг в области практической и деловой астрологии (см. список литературы). Более того, появились и первые астрологические исследования крупных техногенных катастроф и аварий в сфере электроэнергетики, на шахтах, в метро, а затем и в космонавтике и авиации. Один из авторов этих публикаций – **Анатолий Буралков** – на своем сайте <http://www.astrokras.narod.ru/index.htm> регулярно, уже на протяжении более 10 лет размещает обстоятельные астрологические обзоры актуальных событий в стране и мире.



Президент Международного общества бизнес-астрологов **Карен Боезен** (Дания)



Канд. техн. наук, доцент кафедры мониторинга и прогнозирования чрезвычайных ситуаций Института комплексного военного обучения **Александр Бузинов**



Основатель «Кубанского Астро-центра», доктор астрологии **Игорь Подольский**



Канд. техн. наук, доцент Сибирского федерального университета, доктор астрологии **Анатолий Буралков**



В этой связи интересно сопоставить оценки деятельности Центробанка РФ, высказанные недавно **Анатолием Буралковым** [7] и известным экономистом **Михаилом Делягиным** [11]. Сравнение этих двух независимых характеристик косвенно подтверждает убедительность астрологического подхода в деловой и финансовой сфере. Более того, на этом примере непредвзятый читатель имеет возможность согласиться, что возможности **видения** у астрологического анализа и прогноза в определенной мере даже больше и глубже, чем просто суждения эксперта-предметника самой высокой квалификации.

Однако, по мнению автора, привлекая инструментарий астрологии в качестве нового и надежного, пусть еще пока «нетрадиционного» средства решения задач бизнес-аналитики, не следует забывать о том, что настали новые времена, когда потрясения и катаклизмы нашей действительности, тяжелейшие катастрофы и конфликты обретают черты цивилизационных и порой глобальных вызовов человечеству. В этой связи



Докт. экон. наук, директор института проблем глобализации
Михаил Делягин

полезно упомянуть о том, что на тему, как жить и работать в этих новых обстоятельствах – под знаком непредсказуемости, как извлекать выгоду из хаоса, очень убедительно и еще более «нетрадиционно» ливанским выпускником Сорбонны и нью-йоркским финансовым гуру Нассимом Талебом написаны две фундаментальные работы [27, 28].



Президент Ассоциации концептуального анализа и проектирования
Спартак Никаноров

В завершение обзора о некоторых «нетрадиционных» методах бизнес-аналитики важно так же обратить внимание на так называемый «концептуальный анализ и синтез», основы которого были разработаны выдающимся советским мыслителем и деятелем в области организационного управления, методологии разработки информационных систем и концептуального анализа **Спартакoм Петровичем Никаноровым** [29]. Вот как он характеризовал возможные трудности внедрения новых («нетрадиционных») методов управление организацией:

- потребность в переходе на новые концептуально спроектированные системы и методы управления не ощущается сотрудниками организации;
- состояние разложения персонала таких организаций (некомпетентность, имитация деятельности, коррупция, сопротивление влиятельных сил и пр.) делает любой рациональный подход к деятельности организации бессмысленным;
- плохо определенная и часто меняющаяся национальная политика делает невозможным введение контролируемых критериев оценки совершенствования деятельности;
- и, если указанное выше преодолевается, остается главное препятствие – недостаточная эффективность самих концептуальных методов реально анализировать существующие формы деятельности и, в особенности, перепроектировать (проводить переподготовку) необходимого персонала.



Докт. техн. наук, генеральный директор НКГ DBA-concept
Андрей Теслинов

Как показывает уже немалый опыт практической деятельности **А. Г. Теслинова** [30-32] – ученика и последователя **С.П. Никанорова**, есть достаточно оснований надеяться, что со временем «нетрадиционные методы» совершенствования деятельности на основе применение методов бизнес-аналитики станут устойчивой традицией в деловой и банковской сфере нашей жизни.

Список использованной литературы

1. Боган К., Инглиш М. Бизнес-разведка. Внедрение передовых технологий. М., 2006. – 368 С.
2. Бос Э. Как развивать креативность. – Ростов н/Д. 2008. – 189 С.
3. Бузинов А.А., Жигулин Г.П. Прогнозирование стратегической стабильности государства методами теории циклов. Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики (СПб), том 4, №1, стр. 244-250.
4. Бузинов А. С., Жигулин Г. П., Шаббаев Р. И. Возможности прогнозирования аварийности системы «человек – техника – регион» на основе ритмозадающих космических факторов. Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики (СПб), том 4, №1, стр. 251-258.
5. Буралков А.А., Копылов В.М. Астрология о катастрофах в России и мире. Книга 1. Техногенные катастрофы в свете астрологии. Обзор, анализ, выводы, прогнозы. Часть 1. Электроэнергетика шахты метро. М., 2011. – 548 С.
6. Буралков А.А., Копылов В.М. Астрология о катастрофах в России и мире. Книга 1. Техногенные катастрофы в свете астрологии. Обзор, анализ, выводы, прогнозы. Часть 2. Космонавтика и авиация. М., 2012. – 476 С.
7. Буралков А.А. «Черные дни» декабря 2014 с резким обвалом рубля – что это? Результат глупости или осознанной политики Центробанка? <http://astrokras.narod.ru/pub/centro-bank-1.htm>
8. Буралков А.А. «Тайная вечеря» в Кремле 19 декабря 2014 года через призму астрологии. <http://astrokras.narod.ru/pub/kremlje-vstreacha.htm>
9. Высоков В.В. Креативные методы анализа и генерации решений: Научно-практическое пособие. Ростов н/Д. 2014. – 28 С.
10. Девенпорт Т., Харрис Дж. Аналитика как конкурентное преимущество. Новая наука побеждать. М., 2010.
11. Делягин М. Эльвира в свободном падении. Набиуллина против экономики России. Завтра. 2015, № 10, с.8.
12. Джиллад Б. Конкурентная разведка. Как распознавать внешние риски и управлять ситуацией. М., 2010. – 320 С.
13. Заложнев Ю.И. Практическая бизнес-астрология. Астрологическое сопровождение работы коммерческих фирм. – М., 2007. – 208 С.
14. Иванов О. Основы научной астрологии в банковском деле. – М., 2008. – 176 С.
15. Как использовать астрологию для успеха в бизнесе и удачного выбора профессии. Сб. статей под ред. Ноэля Тиля. т. 1-2. М.: 1998. – 288 и 208 С.
16. Курносов Ю. Аналитика как интеллектуальное оружие. – М., 2012.– 613 С.
17. Лемке Генрих. Коммерческая разведка для конкурентного превосходства. М., 2011.– 352 С.
18. Маслов А. Экономика будущего или наука о том, как быть богатым. Учебное пособие. Часть 1. Экономическая теория.– Омск, 2000.– 600 С.
19. Меерович М.И., Шрагина Л.И. Технология творческого мышления: Практическое пособие. М., 2000. - 432 С.
20. Мэрриман, Рэймонд. Основы астрологии для биржевых решений. М., 2011.– 112 С.
21. Мэрриман, Рэймонд. Книга финансовых прогнозов на 2015 год. М., 2015.– 352 С.
22. Назарова Л. Астрология бизнеса. – М., 2003.– 240 С.
23. Нежданов И.Ю. Аналитическая разведка для бизнеса. М., – 2008.– 336 С.
24. Проблемы и перспективы Российского менеджмента на пороге XXI века. Материалы первой международной научно-практической конференции ЮИМ. Апрель 1997 – Сочи. – Краснодар, 1998.– 313 С.
25. Сигель Э. Просчитать будущее. – М., 2014.– 374 С.
26. Смиклас М. Инфографика. Коммуникации и влияние при помощи изображений.– СПб., 2014.– 152 С.
27. Нассим Николас Талеб. Черный лебедь (под знаком непредсказуемости). М., 2014– 736 с.
28. Нассим Николас Талеб. Антихрупкость (как извлечь выгоду из хаоса). М., 2014.– 768 с.
29. Никаноров С.П. Концептуализация предметных областей.– М., 2009. – 268 С.
30. Теслинов А., Концептуальное мышление в разрешении сложных и запутанных проблем. СПб., 2009. – 288 С.
31. Теслинов А., Концептуальное проектирование сложных решений. СПб., 2009. – 288 С.
32. Теслинов А., Концептуальный способ разработки концепций. На примере Концепции непрерывного образования взрослых. М., 2014.– 144 С.
33. Цветков А.Н., Зарембо В.Е. Методы решения творческих задач: учебно-практическое пособие. М., 2011.– 152 С.
34. Шервуд Д. Видеть лес за деревьями: Системный подход для совершенствования бизнес-модели. М., 2012. – 341 С
35. Шестопалов С. Деловая астрология. – М., 2005. – 256 С.
36. Финансовая и бизнес-астрология (выпуск 3). М., 2000. – 176 С.
37. Adawal S. Encyclopedia of Vedic Astrology: Wealth & Prosperity. –New Delhi.– 349 P.
38. Fleisher C., Bensoussan B. Business and Competitive Analysis. Effective Application of New and Classic Methods. Dehli. 2008.– 491 P.
39. Karen Boesen. Management in Astrological Perspective. – Denmark, 2003.– 258 p
40. Ralph Lengler & Martin J. Eppler Towards A Periodic Table of Visualization Methods for Management. http://www.visual-literacy.org/periodic_table/periodic_table.pdf
41. A Periodic Table of Visualization Methods http://www.visual-literacy.org/periodic_table/periodic_table.html
42. Nils Rasmussen, Paul S. Goldy, Per O. Solli. Financial Business Intelligence: Trends, Technology, Software Selection, and Implementation. New York. 2002.– 303 p.
43. Steve Williams, Nancy Williams. The Profit Impact of Business Intelligence. New York. 2007.– 237 P.
44. Wiering J. Astrologie und Beruf. Berufs- und Unternehmensberatung mit Hilfe der Astrologie. Wettswil, 1994.– 185 S.

О целесообразности учета астрологических факторов при поиске и развитии молодых талантов

доцент, кандидат техн. наук,
доктор астрологии А.А. Буралков

В последние годы в крупных организациях и фирмах все большее внимание уделяется проблемам личностно-ориентированного управления кадрами, индивидуального подхода к подготовке персонала. При этом совершенствуются различные компоненты процесса управления персоналом, для чего используются психологические и социологические методы исследования индивидуальных и коллективных особенностей различных индивидов и их групп. Однако применяемые для этих целей такие науки, как психология, социология, соционика в силу своей концептуальной ограниченности не способны дать полного и точного ответа на вопрос — каковы способности, склонности, таланты, глубинная мотивация того или иного человека, не говоря уж про ту или иную совокупность людей, образующую коллективы и группы.

Эти науки судят о внутреннем, психическом устройстве человека лишь по его реакции на те или иные внешние воздействия, тесты, базируясь, по сути, на примитивной модели «черного ящика». Такой кибернетический подход плодотворен лишь для изучения достаточно простых физических и биологических систем, но не для изучения человека с его тонкой душевной организацией. Дать полную картину внутреннего устройства человека, его способностей, склонностей и талантов может такая наука, как астрология.

Незаменима астрология при анализе и прогнозировании аварий, катастроф, политических событий, выбора времени для начала всяких мероприятий: операций в медицине, открытия фирм и производств, запуска космических аппаратов.

В обыденном сознании при слове «астрология» сразу возникают примитивные астропрогнозы по знакам Зодиака на день или неделю, озвучиваемые по радио или телевидению. Однако на самом деле астрология представляет собой весьма сложную и древнюю систему знаний, объединяющую научный и интуитивный подходы к изучению человека и окружающего его мира.

Для всестороннего астрологического анализа и прогноза чего-либо в жизни человека, организации, города, страны необходимо знать точное время (вплоть до часов и минут) и географические координаты места его рождения / основания. Затем после некоторых вычислений на ЭВМ строится карта рождения



субъекта / объекта, называемая натальной или радиксом. На ней показано расположение в знаках Зодиака основных планет Солнечной системы от Меркурия до Плутона, Солнца, Луны, иногда отдельных астероидов, звезд, других действительных или фиктивных объектов. Кроме того, весь Зодиакальный круг на карте делится на 12 угловых секторов, называемых Домами, а между всеми перечисленными объектами вычисляются угловые расстояния, называемые аспектами. Величина и расположение Домов натальной карты зависят от географических координат (широты и долготы) места рождения человека, принятой системы вычисления домов.

Каждая планета, Дом, знак Зодиака, аспект имеет в астрологии свое значение и символическое толкование. Краткое и неполное описание этих элементов карты представлено в Таблице 1.

Астрологические Дома в натальной карте описывают структуру бытия человека:

- 1 – внешность, характер, темперамент человека;
- 2 – деньги, ценности, движимое имущество;
- 3 – близкое окружение, контакты, обучение в школе, короткие поездки;
- 4 – родители, дом, семья, недвижимость, конец жизни;
- 5 – творчество, любовь, дети, роды, развлечения, искусство, спекуляции;
- 6 – работа, служба, здоровье и болезни;
- 7 – супружество, партнеры, явные враги;
- 8 – секс, чужие деньги, психологические кризисы, смерть, наследство;

Таблица 1

Планеты	Глиф	Описание
Солнце	☉	Индивидуальность, воля, инициатива, жизненная сила
Луна	☾	Подсознание, эмоции, психика, питание, женское начало
Меркурий	☿	Ум, речь, контакты, мышление, кратковременная память
Венера	♀	Чувства, красота, гармония, любовь, социум
Марс	♂	Активность, энергия, агрессия, мужское начало
Юпитер	♃	Активность, энергия, агрессия, мужское начало
Сатурн	♄	Ограничение, препятствие, дисциплина, мудрость
Уран	♅	Высший ум, озарение, неожиданность, электричество, ЭВМ
Нептун	♆	Высшая любовь, мистика, алкоголь, наркотики, тайны
Плутон	♇	Высшая воля, рок, глобальные перемены, массы, оккультизм

9 – религия, философия, высшее образование, дальние путешествия;

10 – карьера, признание, почести, цели в жизни, начальство;

11 – надежды, друзья по идеалам, неожиданности;

12 – тайное в жизни, изоляция, тяжелые болезни, мистика.

Описание знаков Зодиака и их символы хорошо известны по публикациям в широкой прессе и потому в статье не приводятся.

Значение и название основных (мажорных) угловых аспектов таковы: 0° – соединение – активное взаимодействие; 60° – секстиль – хорошие возможности взаимодействия и развития, выбор; 90° – квадрат – препятствие, противоречие, острый конфликт; 120° – трин – гармоничное взаимодействие, таланты от рождения; 180° – оппозиция – противостояние, внутренний конфликт, необходимость сотрудничества. Помимо этих аспектов существуют и другие, называемые минорными: напряженные – 45° (полуквадрат), 135° (полуторакадрат), 150°(квиконс), творческие – 36° (дециль), 51° (септиль), 72°(квинтиль), 108° (тридециль), 144° (биквинтиль).

После построения натальной карты начинается ее анализ и толкование по элементам и в целом. Причем толкование может иметь различное направление в зависимости от интересующих вопросов, ибо каждый вид астрологии (психологическая, медицинская, событийная, политическая, финансовая) по-своему трактует один тот же символический элемент карты.

В тех случаях, когда точное время рождения человека неизвестно, используют его натальную космограмму, построенную на 12 часов местного поясного времени — LMT. Как показывает опыт, такая космограмма, хоть и менее точна, чем натальная карта, все

равно позволяет выявить основные наклонности человека, оценить его профессиональную пригодность, его успешность в конкретной сфере деятельности, опасные периоды в его жизни.

В этом автор статьи убедился сам, занимаясь астрологией более 30 лет. Будучи молодым кандидатом технических наук и работая над докторской диссертацией, посвященной защите людей от поражения электрическим током на производстве и в быту, он обнаружил, что только астрология может выявить индивидов, потенциально могущих погибнуть от электротравм, и время проявления подобной опасности.

Анализ большого числа космограмм рождения погибших людей от воздействия электрического тока показал, что все погибшие имели в космограммах Уран (электричество, электрооборудование), находящийся в напряженных аспектах с другими планетами — Марсом (работа), Юпитером (везение-невезение), Сатурном (дисциплина, техника безопасности, смерть), Нептуном (размытости психики, алкогольное опьянение), Плутоном (роковая гибель). В момент смертельного электропоражения натальный Уран погибшего находился в напряженных аспектах (45°, 90°, 135°, 150° или 180°) с транзитными планетами, особенно часто с Марсом, Сатурном и Плутоном.

Такие результаты проведенного исследования настолько впечатлили автора и убедили его в действенности астрологии, что он стал широко использовать ее вначале для анализа надежности и безопасности электроустановок в горно-металлургической промышленности и в электроэнергетике, затем при анализе и прогнозировании аварий и катастроф техногенного и природного происхождения, анализе политических событий в России и в мире. Полученные результаты были опубликованы в более чем 200 статьях в научных и астрологических изданиях и в 6 книгах. По совокупности этих трудов в 2010 году автору Рос-

сийским астрологическим обществом (г. Москва) была присуждена степень доктора астрологии, гораздо более значимая и редкая (всего около 30 человек на всю Россию) и, чем степень доктора технических наук, коих в стране десятки тысяч.

Особый интерес для любого астролога представляет анализ карт выдающихся людей, видных деятелей науки, техники, культуры и медицины, важных политиков и государственных служащих, обладающих теми или иными талантами. Для любого одаренного и талантливого молодого человека важным является выбор его жизненного пути. И в этом наилучшим помощником является астрология, позволяющая выявить сильные и слабые стороны индивида; области наилучшего применения и реализации его способно-

стей и талантов; сложности на выбранном пути и даже периоды их проявления, способы преодоления этих сложностей; наилучших партнеров в делах и браке.

В качестве примера рассмотрим натальную карту юноши М., родившегося в Красноярске 3 августа 1995 года в 9:15 LMT, или в 1:15 по Гринвичскому времени (GMT), родственники которого обратились за консультацией при выборе подходящего вуза и специальности, на которую ему было бы лучше всего поступать. Эта карта приведена на рис. 1.

Детальное описание натальной карты М. занимает почти 30 страниц. Потому рассмотрим лишь показатели, связанные с его способностями, выбором профессии и обучением в вузе.

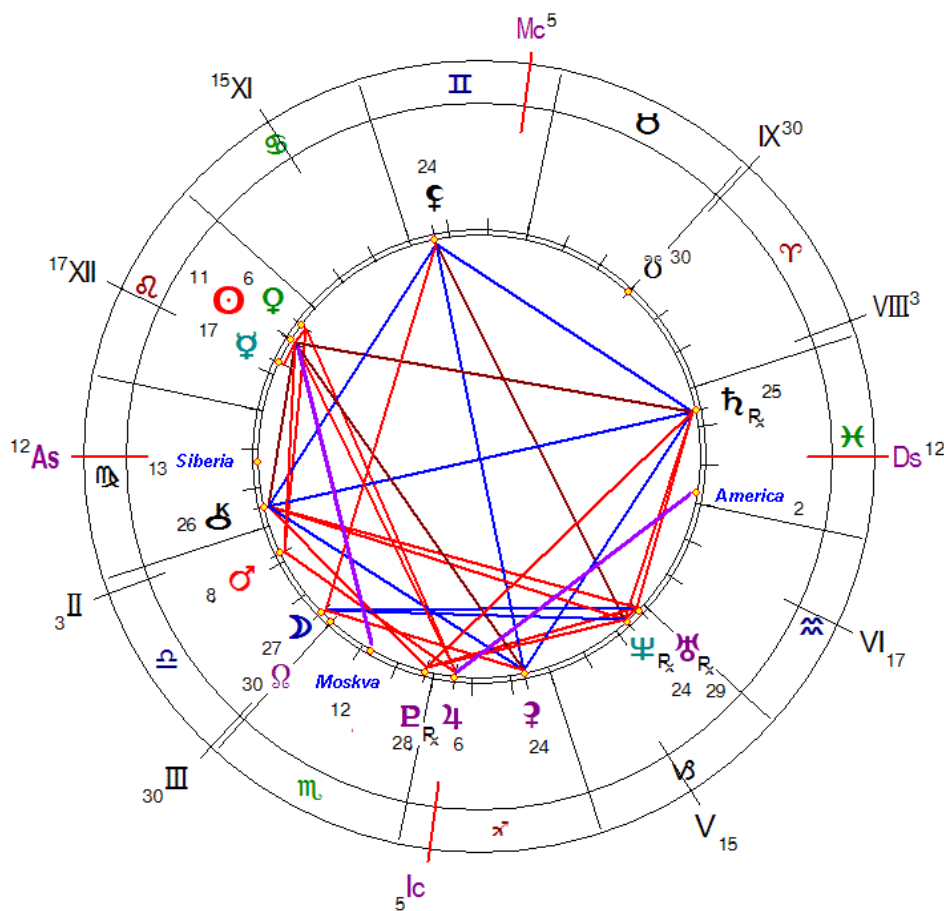


Рис. 1. Карта М., 3.09.1995 г., 1:15 GMT, Красноярск

М. является яркой творческой личностью, поскольку его Венера (чувства, увлечения, симпатии, любовь, оценка ситуаций, выбор целей), Солнце (воля, инициативы, творчество, лидерские качества) и Меркурий (ум, мышление, речь, обучение, информация) находятся в 6°, 11° и 17° амбициозного и горделивого Льва в 11 Доме надежд, друзей по идеалам, коллективного творчества.

Меркурий во Льве управляет 1 Домом (внешний вид, характер, самовыражение и самовосприятие в знаке тщательности и аккуратности Девы, а также 10 Дом целей в жизни, карьеры, общественного призна-

ния в интеллектуальных Близнецах. Потому для М. важен его внешний вид, он тщательно выбирает свою одежду, красивую и практичную, имеет дизайнерские способности (Венера во Льве), любит покрасоваться (Солнце и Венера во Льве), блеснуть умом (Меркурий во Льве).

Все это проявляется в его труде, в отношении к собственным доходам, так как его Марс (активность, работа, мужские качества) в 8° Весов находится во 2 Доме собственных финансов и образует секстиль (60°) с Венерой и Солнцем во Льве в 11 Доме. Эти аспекты дают М. успех у девушек и друзей. Успешность так-

же связана с аспектами Юпитера (вера, мораль, высшее образование, крупные финансы, успешность) в 6° пылкого и разностороннего Стрельца в 4 Доме родителей, семьи, места жительства, Родины. К ним относятся секстиль (60°) с Марсом во 2 Доме, а также трин (120°) с Венерой и Солнцем в 11 Доме). Юпитер управляет 4 Домом в Стрельце, что делает еще более важным нахождение М. в родных краях, обучение в вузе на родной земле.

К тому же Юпитер (высшее образование, успехи) образует тридециль (108°) с управителем 1 Дома в Деве и 10 Дома карьеры в Близнецах — Меркурием (ум, речь, мышление) в 17° Льва в 11 Доме надежд, тридециль (108°) с Сатурном (концентрация, упорство, настойчивость, математические способности) в 25° интуитивных Рыб в 7 Доме других людей, партнеров и явных противников. Математические таланты М. усиливаются биквинтилем (144°) Меркурия с Сатурном. Полутораквадрат (135°) Сатурна в 7 Доме с Солнцем в 11 Доме придает М. сильное честолюбие, особенно в случаях неудач.

В 2012 году М., будучи учеником, занял 8-е место на Всероссийской математической олимпиаде, но при сдаче ЕГЭ ему поставили оценку 4, за слишком краткое описание решения задачи, где он опустил ряд промежуточных и очевидных для него шагов.

Тридециль Плутона (мощь, глубинные силы, управление подсознанием) в 28° настырно-упорного Скорпиона, где Плутон особо силен, в 3 Доме близкого окружения, контактов и школьного обучения с Солнцем в 11 Доме надежд и трин (120°) с Сатурном в 7 Доме других людей делает М. сильным, волевым (Солнце) и стойким (Сатурн) человеком в критических ситуациях (Плутон в Скорпионе). Потому он легко преодолел неприятности с занижением ему оценки по математике. В этом ему помогли секстили (60°) Плутона в 3 Доме и Сатурна в 7 Доме с Нептуном (тайны, секреты, интуиция, тонкое понимание сути вещей) и Ураном (неожиданности, внезапные прозрения, новаторские способности) в 24 и 29 упорного Козерога в 5 Доме творчества и любви.

Обе эти планеты управляют 6 Домом работы в знаках Водолея и Рыб, связанных, соответственно, с автомобилями, авиацией, электроникой, ЭВМ и морем, судоходством, рыболовством, нефтью и газом. Потому М. лучше всего работать в этих сферах, получив соответствующую специальность в вузе. Лучше всего ему бы подошла специальность автоматизация (Водолей, Уран) установок добычи и транспортировки нефти и газа (Рыбы, Нептун). Но, учитывая семейную традицию работы в автомобильной отрасли, М. выбрал специальность «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов в нефтегазовой промышленности», поступив в престижный для красноярцев институт нефти и газа Сибирского федерального университета (СФУ), где успешно заканчивает третий курс. Он активно участвует в научной работе выпускающей кафедры, в общественной жизни института, оформляет красочные афиши и пригласительные

билеты на ЭВМ (Нептун и Уран в 5 Доме творчества) в программах Adobe Photoshop и Adobe Illustrator, получает именную стипендию в 20 000 рублей вместо обычных 2500 рублей. Учась в школе и университете, он неоднократно ездил в путешествия по Европе.

Такая активность и любовь к учебе в вузе, поездкам за границу связаны с тем, что управителями 9 Дома мировоззрения, идеологии, высшего образования и дальних путешествий в Овне и Тельце являются Марс (активность, усилия) в 8° Весов во 2 Доме личных доходов и Венера (увлечения, любовь) в 6° Льва в 11 Доме надежд и чаяний. К тому же на куспиде (начале) 9 Дома в 30° Овна расположен Южный Узел Луны (успехи в прошлых воплощениях души) в 30° Овна, а потому успехи М. в университете связаны с его прошлыми достижениями. [В астрологии широко используется учение о метемпсихозе (перевоплощениях души) и карме как воздаянию за прошлые правильные и ошибочные неправильные поступки.]

Однако, несмотря на сравнительные успехи в жизни и учебе в университете, М. испытывает некоторую неудовлетворенность ими, считая, что еще большего он достиг бы, учась в Москве, или даже за рубежом в США. Это связано с тем, что его Меркурий (ум, мышление, понимание), управляющий 1 Домом самовыражения в Деве и 10 Домом целей в жизни, общественного признания и карьеры в Близнецах, находится на куспиде (начале) 12 Дома изоляции, замкнутости, уединенности, крупных бед. Потому ему хочется чего-то большего для полной самореализации.

М. планировал учиться один год в США по программе обмена студентами, но этому помешали финансовые сложности. Потому он собрался после окончания бакалавриата (4 курса) в СФУ продолжить обучение в магистратуре в Москве. Однако астрология говорит, что это не принесет ему существенных профессиональных успехов. На это указывает расположение астероидов № 787 Moskva (Москва), № 916 America (Америка) и № 1094 Siberia (Сибирь) в карте на рис. 1.

Астероид Siberia (Сибирь) находится в 13°23 Девы точно на куспиде 1 Дома в 11°57 Девы, что благоприятно для самовыражения М. в Красноярске. Астероид Moskva (Москва) в 11°28 ядовитого Скорпиона расположен в 3 Доме контактов и школьного обучения, а не вузовского в 9 Доме. К тому же он находится в квадрате с Солнцем в 11 Доме, что затрудняет творческую деятельность М. в столице России. Астероид America (Америка) в 1°55 Рыб попал в 6 Дом работы, образуя квадрат с Юпитером (успех, большие деньги) в 6° Стрельца в 4 Доме Родины, что и потребовало слишком крупных денежных трат для поездки в США.

Проблемы с жизнью и учебой М. в Москве видны и в карте релокации (перемещения), построенной для времени его рождения по Гринвичу, но для координат столицы. Такая карта показана на рис. 2.

В этой карте в 9 Доме высшего образования расположен Сатурн (ограничения, препятствия, задержки,

лишения) 25 Рыб, а 6 Дом работы начинается в знаке ограничений, сухости и строгости Козерога, что затруднит отношения М. с коллегами на работе. Марс в 8° Весов на кuspиде 4 Дома жилья и семьи в 9° Весов и расположение астероида Moskva (Москва) в 12° Скорпиона в 4 Доме создадут постоянные трудности в поиске жилья, проживания в нем, семейные проблемы, ссоры. Из-за нахождения астероида Siberia (Сибирь) в 14° Девы в 3 Доме близкого окружения, повседневной жизни М. в столице будет очередным «понаехавшим».

Правда, из-за Венеры (красота) и Солнца (инициативы, творчество) в 6° и 11° Льва в 1 Доме самовыражения М. будет выглядеть в Москве более яркой, творческой личностью, горделивым красавцем, занятым самолюбованием. Однако, что хорошо для дон-жуанов и ловеласов, то совсем не подходит для творческой интеллектуальной личности. В этой связи М. было не рекомендовано переезжать в Москву для продолжения учебы и работы в ней. Воспользуется ли этим советом или нет — покажет время. Но астрология вполне

убедительно показала преимущества ее методов для оценки способностей и талантов молодого человека, в том числе и в зависимости от места его проживания.

Как видим из рассмотренного примера, астрология позволяет весьма точно описать как профессиональные наклонности и личностные качества человека, так и его производственные успехи. Именно поэтому в последнее время в некоторых крупных организациях в штат отдела кадров включают квалифицированных астрологов. Это позволяет с большей эффективностью осуществлять подбор кадров при приеме на работу, расстановку их внутри организации, выявлять сложные периоды в жизни всего коллектива и отдельных сотрудников, минимизировать потери от их неправильных решений и действий.

Астрология может помочь и на этапе профессиональной ориентации выпускников школы при поступлении в колледж, вуз на ту или иную специальность, в профессиональной подготовке, при изучении взаимоотношений студентов в группе, с преподавателем.

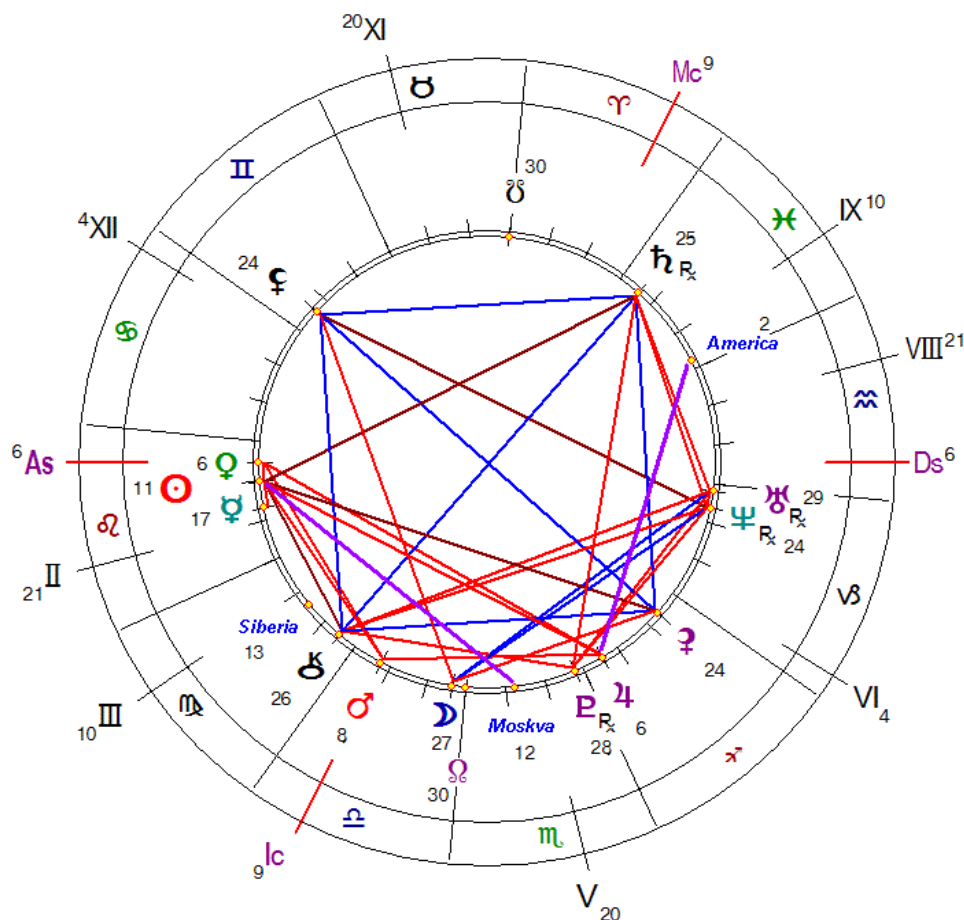


Рис. 2. Карта релокации М., 3.09.1995 г., 1:15 GMT, Москва

лями. Разумеется, подобная работа под силу только квалифицированным специалистам в области астрологии, хорошо разбирающимся в психологии, имеющим большой жизненный опыт. Но таковые в стране имеются, и они могут помочь в поиске и возвращении новых молодых талантов в различных областях деятельности, чем и призван заниматься интернет-журнал «Вестник инкубатора наших талантов». Пусть все у руководителей этого издания выйдет и получится! И астрология пусть будет Вам в помощь!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. С. Вронский. Астрология в выборе профессии. – М.: Изд-во «Берегиня», 1993. — 192 с.
2. Л. Овчаренко. Таланты: некоторые закономерности, определяемые гороскопом. — В кн.: Авестийская астрология. Материалы международной научно-практической конференции (17-18 апреля 2010 года, г. Минск). Часть 1. — Минск, 2011, стр. 141-155.

Управляя персоналом: маленькие хитрости высокой эффективности (практические инструменты)

Павел Бормотов — сертифицированный между-
народный бизнес-тренер, консультант по органи-
зационному развитию

Вашему вниманию предлагается практическое по-
собие, которое явилось обобщающим результатом
шестнадцатилетнего опыта работы автора в качестве
организационного консультанта и бизнес-тренера с
компаниями среднего и крупного бизнеса России.

Практическое пособие предназначено как для на-
чинающих, так и для опытных сотрудников службы
управления персоналом и руководителей, заинтере-
сованных в повышении не только результативности,
но и эффективности деятельности.

Пособие представляет собой полностью структури-
рованный материал по выстраиванию комплексной
системы управления персоналом в организации, фор-
мированию кадровой политики и созданию атмосфе-
ры высокой результативности и эффективности в ус-
ловиях командного взаимодействия.

Оглавление

- **От автора.**
- **Введение.**
- **Глава 1. Роль, место и функции службы управ-
ления персоналом в организации:**
 1. С чего начать?
 2. Роль службы управления персоналом в органи-
зации.
 3. Инструменты управления.
 4. ПАЗЛ 1 — Концепции управления персоналом.
 5. ПАЗЛ 2 — Подходы к управлению персоналом.
 6. ПАЗЛ 3 — Положение службы управления пер-
соналом в структуре организации.
- **Выводы по главе.**
- **Глава 2. Организация управления персоналом
предприятия:**
 1. Персонал с позиции руководителей.
 2. Управление персоналом как инструмент на-
стройки уникального ресурса.
- **Выводы по главе.**

Организационный консультант, бизнес-тренер, бизнес-коуч

УПРАВЛЯ ПЕРСОНАЛОМ: МАЛЕНЬКИЕ ХИТРОСТИ ВЫСОКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (ПРАКТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ)



Павел Бормотов

- **Глава 3. Эффективность службы управления
персоналом:**
 1. Две парадигмы деятельности.
 2. Зоны ответственности службы управления пер-
соналом.
- **Выводы по главе.**
- **Глава 4. Основа для внедрения систем управ-
ления:**
 1. Три «НЕ».
 2. Инструменты реинжиниринга процессов в ру-
ках HR-менеджера.
 3. Управление удовлетворенностью взаимодей-
ствия.
 4. Управление результативностью.
- **Выводы по главе.**
- **Список литературы.**
- **Практический инструментарий:**
 - Приложение 1. Мотивационная карта сотрудника.
 - Приложение 2. Технология управления взаимо-
действием между подразделениями.
 - Приложение 3. Технология определения компе-
тенций и зон влияния в бизнес-процессах.
 - Приложение 4. Привлекательность группы. Ин-
декс групповой сплоченности Сишора.

Информация по книге размещена на сайте автора:

<http://www.pavelbormotov.ru/index.htm>

А. Л. Чижевский. Посланник Солнца на Земле

доцент, кандидат техн. наук,
доктор астрологии А.А. Буралков

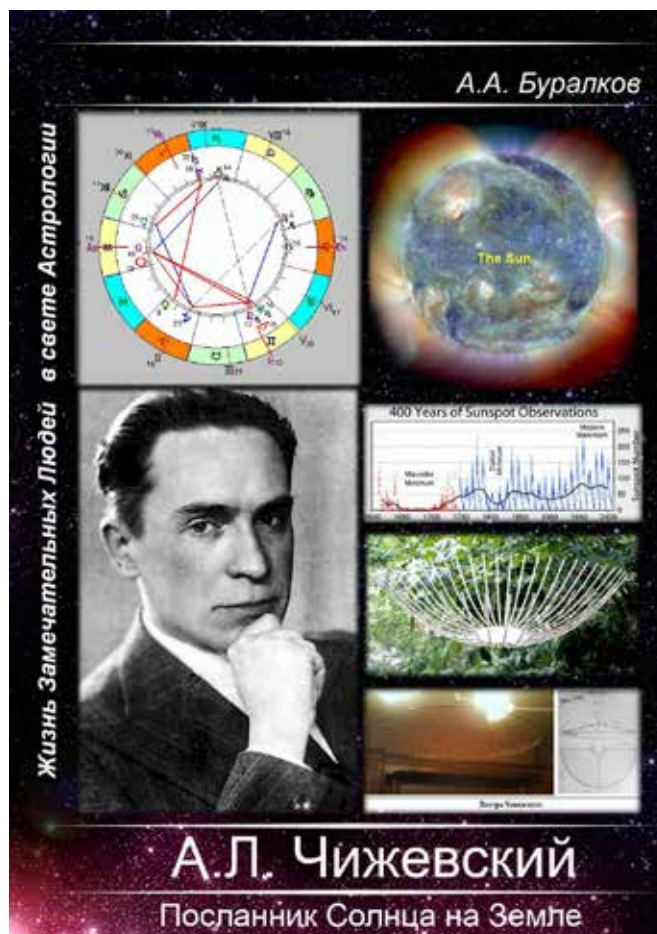
В книге Буралкова А.А. жизнь и творчество выдающегося русского ученого и космиста, основоположника ряда наук, посвященных изучению влияния Солнца на земные события: политические, социальные, психофизические и биологические, рассматриваются через призму древнейшей из наук — астрологии. Приводятся натальные карты и космограммы почти трех десятков людей, имевших непосредственное отношение к А.Л. Чижевскому, на основе которых объясняется, почему одни из них стали сторонниками ученого и активно поддерживали исследования, почему другие стали его активными врагами и всячески вредили ему, писали пасквильные статьи и доносы на него? Рассказывается, как планеты солнечной системы и само светило, карты царской России, Октябрьской революции 1917 г. и СССР влияли на жизнь ученого в различные периоды его жизни — от юных лет, начала научного пути до времени мирового признания и последующего 16-летнего пребывания в сталинских лагерях и в ссылке.

Книга адресована читателям, занимающимся астрологией, а также всем интересующимся жизнью и творчеством А.Л. Чижевского.

Оглавление

Введение

1. Биографические сведения.
2. Астропортреты ученого, его отца и К.Э. Циолковского.
3. Начало научного пути. Учеба, Георгиевский крест, защита диссертаций.
4. Опыты в Калуге. Первые враги.
5. Приглашение Аррениуса. Несостоявшаяся поездка в Швецию.
6. Продолжение опытов в Калуге. Главный труд ученого. Новые враги, друзья.
7. Общественное признание. Организация ЦНИЛИ.
8. Борьба с научными врагами. Астропортреты врагов.
9. Книга об эпидемиях. Меморандум о научных трудах и новые нападки.



10. Война. Арест ученого в Челябинске. Начало скорбного пути.
11. Наука, жизнь, искусство и любовь в Карлаге.
12. В ссылке в Караганде.
13. Возвращение из ссылки в Москву.
14. После смерти ученого. Борьба за его наследие.
15. Продолжатели и последователи Чижевского. Музей в Калуге.
16. Феномен Чижевского в свете астрологии.
17. Чижевский на астрокартах Руси, Октябрьской революции и СССР.
18. Чижевский и современность.

Заключение

Астрологическое послесловие автора.

Приложение 1. Основы астрологии.

Сведения об авторе.



О трудной судьбе Александра Чижевского и его творческого наследия

доцент, кандидат техн. наук,
доктор астрологии А.А. Буралков

Буралков А.А. «О трудной судьбе Александра Чижевского и его творческого наследия». Серия «Жизнь замечательных людей в свете астрологии». – Красноярск, 2015. – 87 с.: ил. в формате PDF.

В книге жизнь и творчество выдающегося русского ученого и космиста, основоположника ряда наук, посвященных изучению влияния Солнца на земные события: политические, социальные, психофизические и биологические, рассматриваются через призму древнейшей из наук — астрологии. Эта вторая книга автора об А.Л. Чижевском. Она посвящена трудной судьбе творческого наследия ученого в современной России.

На основе совмещения карты декларации независимости России от 12 июня 1990 года и натальной карты А.Л. Чижевского объясняется, почему ныне так мало востребовано научное творчество ученого на его Родине.

Для читателей, занимающихся астрологией, а также для всех интересующихся жизнью и творчеством А.Л. Чижевского.

Оглавление

Введение

1. Новое прочтение натальной карты А.Л.Чижевского
2. Галилео Галилей в жизни Александра Чижевского

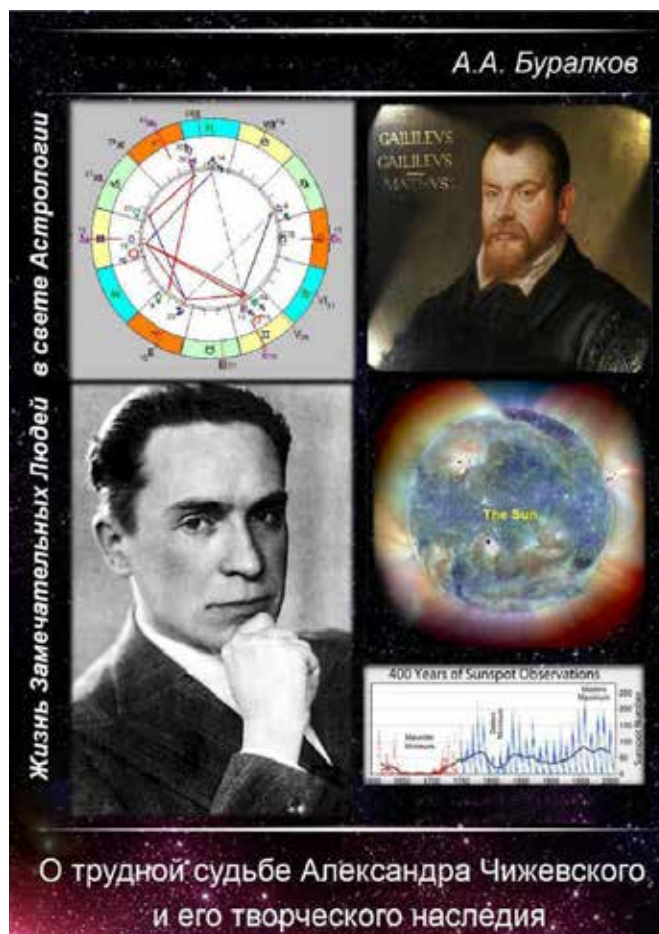
1. **Буралков А.А., Копылов В.М.** Астрология о катастрофах в России и мире. Техногенные катастрофы в свете астрологии. Обзор. Анализ. Выводы. Прогнозы. Часть 1. Катастрофы на земле и под землей Электроэнергетика, шахты, метро. Серия «Практическая астрология». — М.: КОНЕК-М, 2011. — 548 с.: илл., тв. переплет.

<http://www.astro-logia.ru/RUS/books11.html>

2. **Буралков А.А., В.М. Копылов В.М.** Астрология о катастрофах в России и мире. Техногенные катастрофы в свете астрологии. Обзор. Анализ. Выводы. Прогнозы. Часть 2. Катастрофы на земле и под землей Космонавтика и авиация. Серия «Практическая астрология». — М.: КОНЕК-М, 2012. г., — 476 с., илл., тв. переплет.

<http://www.astro-logia.ru/RUS/books12.html>

3. **Буралков А.А., Копылов В.М.** Астрология о катастрофах в России и мире. Техногенные катастрофы в свете астрологии. Обзор. Анализ. Выводы. Прогно-



3. Эдмунд Галлей и его комета в жизни Александра Чижевского
 4. Калужские исследователи творчества А.Л. Чижевского
 5. А.Л. Чижевский на астрокarte России
- Приложение. Основы астрологии
Об авторе

зы. Часть 3. Катастрофы на воде и под водой. Серия «Практическая астрология». — М.: КОНЕК-М, 2015. — 568 с., илл., тв. переплет.

<http://www.astro-logia.ru/RUS/books15.html>

4. **Буралков А.А.** «А.Л. Чижевский. Посланник Солнца на Земле». Серия «Жизнь замечательных людей в свете астрологии». — М.: Конек, 2009. — 296 с.: ил.

<http://www.astro-logia.ru/RUS/books9.html>

5. **Буралков А.А.** «О трудной судьбе Александра Чижевского и его творческого наследия». Серия «Жизнь замечательных людей в свете астрологии». — Красноярск, 2015. — 87 с.: ил. в формате PDF.

<http://www.astro-logia.ru/RUS/books.html> ,

http://astrokras.freeoda.com/files/o_trudnoi_sudbe_chizhevskogo_i_ego_nasledia.pdf

**Астрология о катастрофах
в России и мире. Книга 1. Техногенные
катастрофы в свете астрологии.
Обзор. Анализ. Выводы. Прогнозы.
Часть 3. Катастрофы на воде
и под водой.**

А. А. Буралков, В. М. Копылов

В книге Буралкова А.А., Копылова В.М. **крупнейшие катастрофы** надводных судов — легендарного «Титаника» в 1912 г.; судна «Гойя», потопленного советской подлодкой «Л-3» в конце войны в 1945 г.; парома «Донья Пас» в 1987 г.; теплохода «Булгария» в 2011 г. — рассмотрены и проанализированы с астрологической точки зрения. Кроме того, описаны и проанализированы аварии и катастроф подводных судов — с советскими и российскими атомными подводными лодками (АПЛ) СССР/России и США: аварии АПЛ К-19 в 1961, 1969 и 1972 годах; гибель АПЛ К-219 в 1986 г., гибель АПЛ К-141 «Курск» в 2000 г., гибель американских АПЛ «Трешер» в 1963 г. и АПЛ «Скорпион» в 1968 г.

Среди аварий и катастроф морских судов рассмотрена авария на нефтяной буровой платформе Deepwater Horizon, на которой в 2010 г. произошел взрыв, пожар, а затем крупный выброс нефти в Мексиканский залив.

В книге приводятся натальные карты и космограммы многих людей, имевших непосредственное отношение к этим катастрофам, на основе которых объясняется, почему они стали виновниками, участниками или жертвами трагических событий?

Показана связь катастроф судов с картами государств, где они произошли — СССР, России, США. Для целей системного анализа указанных катастроф используется изучение совокупности карт в иерархической структуре «государство — объект — катастрофа» с наложением карт или космограмм людей — капитанов, арендаторов и владельцев судов и установок, а также погибших людей.

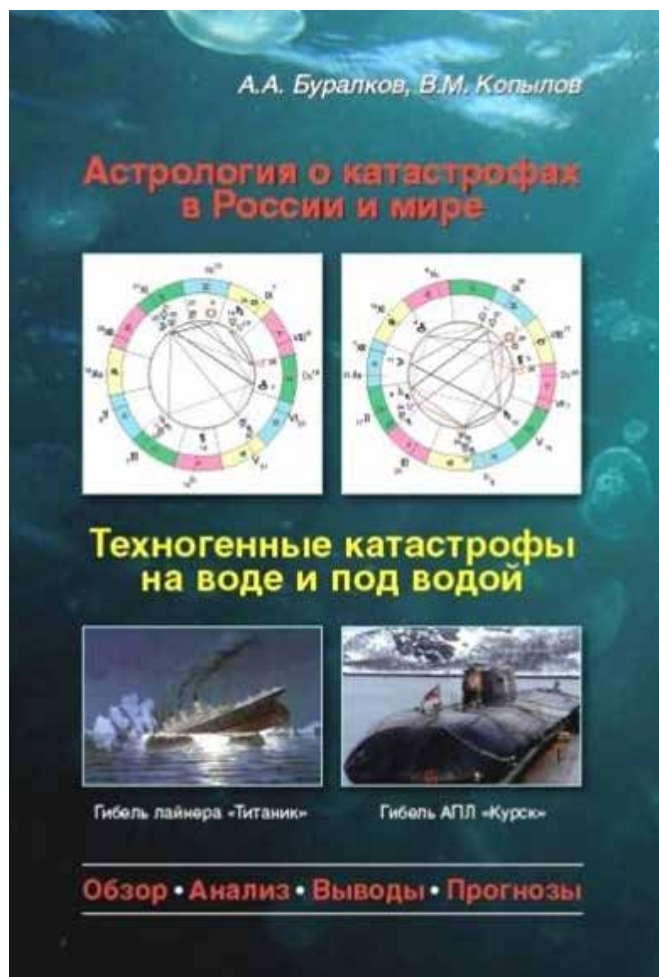
Книга адресована читателям, занимающимся астрологией, а также всем интересующимся анализом и прогнозированием техногенных катастроф. В помощь последним для лучшего понимания астрологических текстов книги в Приложении 1 кратко излагаются основы астрологии.

Оглавление

Предисловие редактора

Введение

- 1. Опасности на воде и под водой**
- 2. Мистика и астрология в судьбе судов**



Часть I. Катастрофы надводных судов

3. Гибель лайнера «Титаник» в 1912 году

- 3.1. Общие сведения о лайнере «Титаник» и его гибели
- 3.2. Астрокарты лайнера «Титаник» и его гибели
- 3.3. Биография владельца «Титаника» Джона Пирпонта Моргана
- 3.4. Астрокарты Джона Пирпонта Моргана и гибели «Титаника»
- 3.5. Астрокарты Эдварда Смита и гибели «Титаника»
- 3.6. О причастности к гибели «Титаника» тайных обществ

4. Гибель теплохода «Гойя» в 1945 году

- 4.1. Общие сведения о теплоходе «Гойя», подлодке «Л-3» и ее командире
- 4.2. Астрокарты судна «Гойя» и его гибели
- 4.3. Астрокарты подлодки «Л-3», ее командира и гибели «Гойи»

5. Гибель парома «Донья Пас» в 1987 году

6. Гибель теплохода «Булгария» в 2011 году

- 6.1. Общие сведения о теплоходе «Булгария» и его гибели
- 6.2. Астрокарты теплохода «Булгария» и его гибели

6.3. Астрокарты капитана, арендатора и владельца теплохода «Булгария»

6.4. Системный кризис как глобальная причина гибели «Булгарии»

Часть II. Аварии и катастрофы подводных лодок

7. Аварии подлодки К-19 в 1961, 1969 и 1972 годах

7.1. Общие сведения об АПЛ К-19 и ее астрокарта

7.2. Астрокарты командира АПЛ К-19 Затева и аварии ядерного реактора в 1961 г.

7.3. Астрокарты столкновения АПЛ К-19 с АПЛ Gato в 1969 г.

7.4. Астрокарты пожара на борту АПЛ К-19 в 1972 г.

8. Гибель подлодки К-219 в 1986 году

8.1. Общие сведения об АПЛ К-219 и ее гибели

8.2. Астрологический анализ катастрофы АПЛ К-219

8.3. Астропортреты командира К-219 Британова и матроса Преминина

9. Гибель подлодки К-141 «Курск» в 2000 году

9.1. Общие сведения об АПЛ К-141 «Курск» и ее гибели

9.2. Астрокарты АПЛ К-141 «Курск» и ее гибели

9.3. Астрокарты капитана Лячина и гибели АПЛ К-141 «Курск»

9.4. Астрокарты АПЛ Memphis, Toledo, Splendid и гибели АПЛ «Курск»

9.5. Гибель АПЛ К-141 «Курск» на астрокартах России и США и их президентов

10. Гибель американских АПЛ «Трешер» и «Скорпион» в 1963 и 1968 годах

Часть III. Аварии нефтяных платформ

11. Взрыв платформы Deerpwater Horizon в Мексиканском заливе в 2010 году

11.1. Общие сведения об авариях при морской добыче нефти

11.2. Авария нефтяной платформы Deerpwater Horizon и ее астрокарта

11.3. Астрокарты платформы Deerpwater Horizon и компании British Petroleum

11.4. Авария в Мексиканском заливе на астрокартах платформы Deerpwater Horizon, компании British Petroleum и США

Заключение

Библиографический список

<http://astrokras.narod.ru/pub/book3-katastroph.htm>

Справка об авторе

Буралков Анатолий Александрович родился 3 июня 1949 г. в п. Северо-Енисейск — центре золотодобычи Красноярского края, в семье инженера-электрика и учительницы. По окончании Раздолинской средней школы в 1966 г. поступил в Красноярский институт цветных металлов (КИЦМ), а в 1972 г. окончил его с отличием по специальности «Электрификация и автоматизация горных работ». Окончив институт, два года служил офицером в рядах Советской армии (ракетные войска). После службы в армии год работал ведущим инженером лаборатории оперативного управления в Красноярском филиале ВНИКИ «Цветметавтоматика». В 1974 г. начал работать в КИЦМ младшим научным сотрудником, а затем ассистентом каф. «Электротехника». В 1979 г. окончил очную аспирантуру Московского горного института, защитил диссертацию на соискание ученой степени кандидата технических наук и вновь стал работать в КИЦМ на каф. «Электрификация горно-металлургического производства», а с 1996 г. — доцентом на каф. «Автоматизация производственных процессов» КИЦМ, преобразованного в 2007 г. в Институт цветных металлов и материаловедения Сибирского федерального университета.

Читает лекции по дисциплинам «Вычислительные машины, системы и сети», «Системы автоматизации», «Интегрированные системы проектирования и управления», «Применение ЭВМ в системах управления». Ведет научно-исследовательские работы в области компьютерных систем автоматизации, а также в области надежности и безопасности электроэнергетических установок горно-металлургических предприятий. Автор четырех монографий, шести книг, свыше 340 научных статей, посвященных автоматическим устройствам защиты от электропоражений, надежности и безопасности эксплуатации электротехнических систем.

троустановок, применению ЭВМ в системах управления и проектирования (SCADA- и CASE-системы), в учебном процессе. Является Почетным работником высшего профессионального образования РФ.

Буралкова А.А. отличается широким кругом интересов. Он ведет здоровый образ жизни, активно занимается спортом (со студенческой скамьи играл за сборную института по волейболу). Более 30 лет занимается восточной медициной, голоданием, вегетарианством, религиозной философией, астрологией, психологией, внутренними стилями восточных боевых искусств — тайчи-чуань, багуа-чжан, айкидо, цинна.

Астрологией начал заниматься с 1985 г. Использует ее для анализа аварий на объектах электроэнергетики (Чернобыльская АЭС) и горно-металлургических предприятиях (шахта «Ульяновская»). Результаты своих исследований в области политической, мировой, медицинской астрологии, астрологии аварий и катастроф регулярно публикует в профессиональных астрологических изданиях — журналах «Исследования в астрологии», «Астрология», в бюллетене «Астролог», а также в научно-технических журналах и трудах конференций. Всего им опубликовано около 230 статей и 6 книг на астрологические темы, за что по решению Российского астрологического общества в 2010 г. Буралкову А.А. присуждена степень доктора астрологии.

Читает факультативный курс лекций по основам астрологии студентам своего университета на основе разработанного электронного учебника и ведет практические занятия с использованием программы Zet.

Поддерживает один из самых информационно насыщенных в Рунете сайт профессиональных астрологов «Астрология в Красноярске» (<http://www.astrokras.narod.ru>).

Инновационный менеджмент

О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев

Учебник представляет современную концепцию управления инновационной деятельностью фирмы, уделяя особое внимание одной из наиболее актуальных и динамичных сфер инновационного менеджмента — инновационному маркетингу.

Основная задача — формирование у читателей инновационного управленческого мышления, основанного на владении ключевыми инструментами и технологиями инновационного менеджмента. Затрагиваются такие проблемные аспекты, как ребрендинг и репозиционирование, тестирование новой продукции и прогнозирование продаж нового товара, массовая кастомизация бизнеса, социальные аспекты инновационной деятельности и многое другое. В третьем издании включен раздел, посвященный инновационной экосистеме и ее роли в развитии предпринимательского сектора.

Практикум содержит кейсы из инновационной деятельности отечественных и западных компаний, комплекс вспомогательных материалов для преподавателей и студентов — лабораторную работу, тестовые задания, рекомендованные интернет-источники.

В Электронной библиотечной системе издательства «Юрайт» размещена презентация курса в слайдах.

Содержание учебника соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов экономических вузов, обучающихся по направлениям «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент организации», а также слушателей школ бизнеса, студентов магистратуры и программ второго высшего образования на базе экономических факультетов, управленцев и маркетологов.

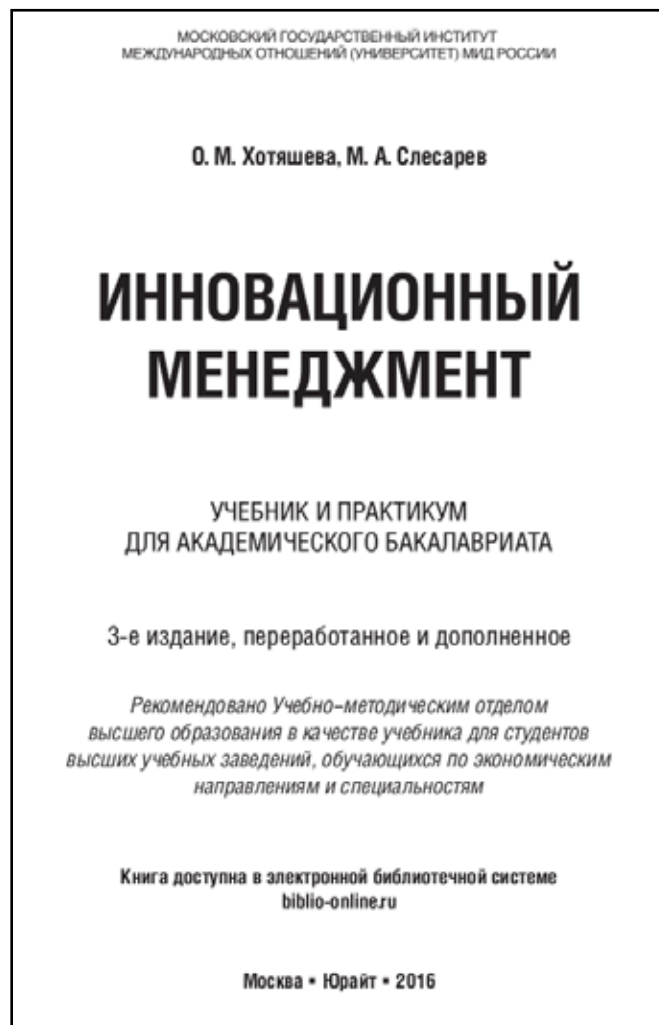
Оглавление

Предисловие

Раздел I. ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Глава 1. Инновационная экосистема

- 1.1. Понятие инновационной экосистемы
 - 1.2. Важнейшие элементы инновационной экосистемы
 - 1.3. Развитие малого и среднего предпринимательства как базы инновационной экосистемы
 - 1.4. Роль бизнес-инкубаторов и технопарков в развитии инновационного предпринимательства
- Вопросы и задания для самоконтроля



Глава 2. Методология инновационного менеджмента

- 2.1. Введение в инновационный менеджмент
 - 2.2. Классификация инноваций
 - 2.3. Предпосылки инновационной деятельности
- Вопросы и задания для самоконтроля.

Глава 3. Стратегическое планирование инноваций

- 3.1. Сущность и содержание планирования инновационной деятельности
 - 3.2. Виды инновационных стратегий
 - 3.3. Диверсификация деятельности и стратегии роста
 - 3.4. Конкурентные инновационные стратегии
 - 3.5. Бизнес-планирование: содержание и формы
- Вопросы и задания для самоконтроля

Глава 4. Организационные формы реализации инноваций.

- 4.1. Принципы организации инновационной деятельности

4.2. Организация управления инновационными проектами

4.3. Эффективность инновационных проектов

Вопросы и задания для самоконтроля

Глава 5. Человеческий фактор в инновационной деятельности

5.1. Роль руководителя в процессе инноваций

5.2. Стимулирование инновативности низового звена управления и служащих

5.3. Соппротивление инновациям

Вопросы и задания для самоконтроля

Раздел II. ИННОВАЦИОННЫЙ МАРКЕТИНГ

Глава 6. Современная концепция маркетинга

6.1. Понятие и сущность маркетинга

6.2. Эволюция концепций управления и современный маркетинг

6.3. Этапы маркетинговой деятельности

6.4. Организация маркетинговой деятельности

Вопросы и задания для самоконтроля

Глава 7. Маркетинг нового товара

7.1. Маркетинговые исследования и разработка концепции нового продукта

7.2. Определение целевого рынка

7.3. Разработка комплекса маркетинга по новому продукту

7.4. Тестирование нового продукта

7.5. Причины провала новой продукции

Вопросы и задания для самоконтроля

Глава 8. Инновации и жизненный цикл товара

8.1. Управление жизненным циклом товара

8.2. Репозиционирование

Вопросы и задания для самоконтроля



ПРАКТИКУМ

Практические задания

Кейсы

1. Комбат
2. Кованая мебель
3. ОАО «Елочка» — стратегия инновативного роста
4. «Тейстиз» — принятие решения об открытии ресторана.
5. 3М — как стимулировать инновативность и творчество у служащих
6. Humane Manufacturing — факторы успеха инноваций малых фирм
7. Суперкрем
8. Дружелюбный лазер
9. Вырастим Чемпиошу?
10. Wal-Mart — инновации или консерватизм
11. Ребрендинг Philips
12. NEO — стратегия «новый товар — новый сегмент»
13. «Лаборатория Касперского»
14. Торговый дом SC — новая стратегия развития
15. Флористический салон WRConcept — может ли прекрасное быть выгодным

Лабораторная работа «Сравнительный анализ американской и китайской моделей построения инновационной экосистемы»

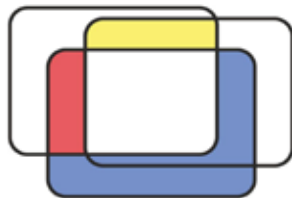
Итоговые тесты по курсу «Инновационный менеджмент»

Литература

Глоссарий

Об авторах





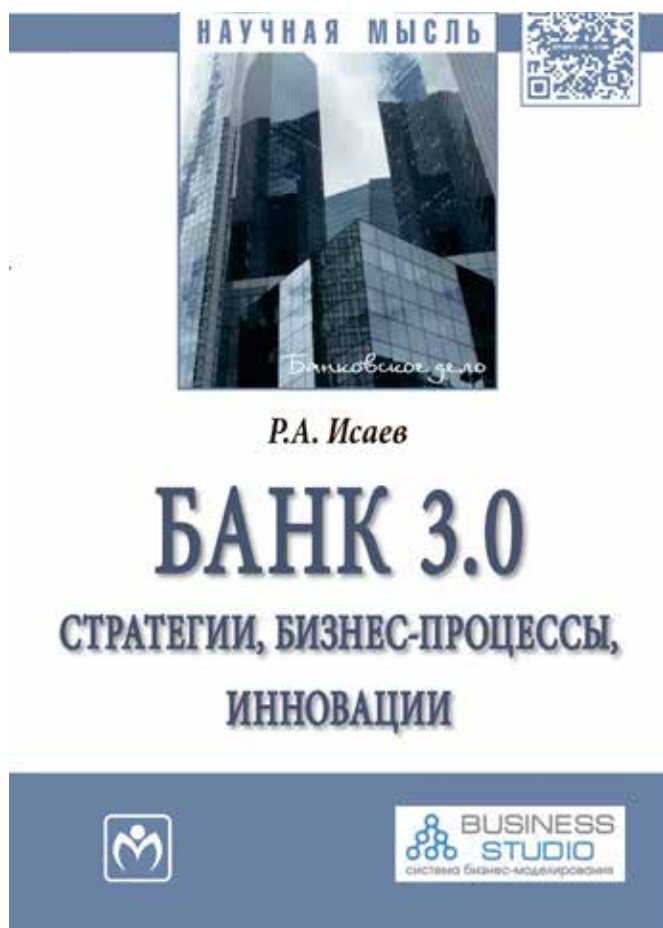
АССОЦИАЦИЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Уникальная площадка развития талантов в сообществе экспертов бизнеса теперь доступна и в Краснодаре.

Хочешь стать членом этого сообщества?

**Отправь свою заявку на вступление
в «Ассоциацию развития бизнеса» на e-mail:**

member@budevas.ru



Р.А. Исаев

БАНК 3.0

СТРАТЕГИИ, БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ,
ИННОВАЦИИ

Книга содержит методики и практические примеры построения современной инновационной бизнес-модели «Банк 3.0» (или «Банк будущего»). Детально рассмотрены следующие компоненты и материалы: стратегии и стратегические карты, показатели KPI, бизнес-процессы и процедуры, организационные структуры, системные архитектуры, управление продуктами (услугами), банковский менеджмент в целом.

Особое внимание уделяется технологиям бизнес-инжиниринга и организационного развития, с помощью которых разрабатывается и внедряется новая бизнес-модель.

Книга подготовлена на основе многолетней банковской практики и опыта работы ведущих российских и международных банков. Все предложенные методики и материалы служат исключительно для решения практических задач, успешно апробированы и используются в различных банках, а также на консалтинговых проектах.

Книга предназначена для банковских специалистов и руководителей, а также для специалистов по бизнес-инжинирингу и различным областям менеджмента, преподавателей вузов и студентов.

Особую ценность и интерес книга представляет для следующих подразделений банка: высшего руководства, департаментов (отделов) бизнес-процессов, методологии, информационных технологий, маркетинга и продуктов, операционных рисков, стратегического и организационного развития, качества и стандартизации, службы персонала, службы внутреннего контроля (аудита), проектного офиса.

Об авторе

Исаев Роман Александрович — эксперт по бизнес-инжинирингу и организационному развитию.

Член Координационного комитета Ассоциации Российских Банков по стандартам качества банковской деятельности. Партнёр группы компаний «Современные технологии управления».

Имеет 2 высших образования (техническое «Системный анализ и управление», экономическое «Финансы и кредит»), сертификаты повышения квалификации в ведущих российских и международных учебных центрах.

Автор более 30 публикаций в научно-практических журналах (издательства «Регламент», «Финансы и кредит», «Стандарты и качество») и Интернет-изданиях.

