

Интервью

ЕВРОПЕЙСКИЙ ОВОЩ В КОРЕЙСКОМ СУПЕ, ИЛИ КАК ГОТОВЯТ СОТРУДНИКОВ В ВОСТОЧНОЙ БИЗНЕС-ШКОЛЕ

Интервью с Никитой Андрияшиным,
студентом программы MBA (GSP-SKK) компании «Самсунг Электроникс»

– Никита, планировал ли ты обучение за границей?

– Скорее нет. На презентацию программы «Самсунг» я попал случайно. Но потом подумал: а почему бы нет? Конечно, пока я собирал документы, готовил мотивационные письма, все это еще было далеко от меня, были какие-то сомнения – хотя бы то, что я учился только на первом курсе магистратуры, и нужно было бы закончить учебу. Потом отбор все же жесткий: и жесткие формальные требования, и много претендентов, а мест всего четыре. Но я подошел к делу серьезно, документы готовил тщательно, и, думаю, это сыграло свою роль на первоначальном этапе отбора.

– А как происходил отбор?

– Первый этап был еще до прошлого нового года, требовалось представить документы об окончании университета, прислать копии всех своих дипломов об образовании, мотивационное письмо (почему ты хочешь учиться) и пару рекомендательных писем от научных руководителей.

После этого был длительный перерыв, месяца полтора или два, а затем я получил письмо: «Поздравляем, вы прошли первый этап отбора, приглашаем вас на первое интервью в офис “Самсунг”». Встреча была с представителем их HR-отдела.

– Там были русские сотрудники или корейцы?

– Я разговаривал с корейцем, с русскими у нас вообще интервью не было. Так вот, пригласили, интервью длилось часа полтора. Хотя это было даже не интервью, а скорее просто беседа. Ничего стрессового – я ему задавал вопросы, он мне.

– На английском?

– Да, естественно. Все интервью, все бумаги были на английском.

– А вопросы какие задавали?

– Вопросы разные. И профессиональные, конечно.

– А о чем спрашивали? Ошибку выборки заставляли считать?

– Нет, конечно. Спрашивали, например, какой из продуктов нашей продуктовой линейки вы хотели бы рекламировать. Надо было с потолка быстро взять какой-нибудь их продукт и сказать, почему ты хочешь его рекламировать и как ты это будешь делать. Ну, так как я интересуюсь мобильными телефонами, то выбрал одну из их последних моделей, рассказал, и ему вроде понравилось.

Были и более неожиданные вопросы. Например: сколько у вас комнат в квартире, в каком районе Москвы вы живете, покажите на карте Москвы, где находится ваш институт, точку поставьте на схеме.

Потом он спросил, как у меня со здоровьем. Я ответил, что хорошо, что спортом много занимаюсь. Он стал щупать бицепсы, а потом говорит: «Ну-ка, встань, пожалуйста». Я в недоумении. Он говорит: «А какого ты роста, мальчик?» Ну, я сказал, он все аккуратно

записал. И мы продолжили дальше. Но в целом было очень дружелюбно, поболтали и разошлись. Это был второй этап.

Третий и последний этап был гораздо позже, еще через пару месяцев. Это было финальное интервью, с их стороны участвовало семь сотрудников. Там был зам. генерального по маркетингу, их начальник по HR, приезжал декан этой бизнес-школы (он по всему миру проводит отбор кандидатов), были начальники из Кореи и какие-то ассистенты. Говорили в основном два-три человека. И здесь уже вопросы были стандартные. О себе, почему вы выбрали нашу программу, чем вы занимались в институте, на какую тему писали дипломную работу, что вам интересно в бизнесе «Самсунг», в каких отделах хотели бы работать.

– А здесь тоже все было в дружелюбной форме, или появились элементы стресса?

– Нет, я бы не сказал, что это было стрессово, можно было бы гораздо жестче обернуть такую процедуру. Все было достаточно мягко. Да, еще забыл сказать. Перед последним этапом нас попросили подготовить презентацию о себе: образование, темы работ, профессиональные и личные качества, хобби, интересы; а в конце на пару слайдов – как вы представляете себе будущее «Самсунг» и будущее всего общества. Ожидалось, что мы покажем эти презентации на финальном интервью. Недели две мы их готовили, они нам присылали их обратно с указанием недочетов. Но в последний момент сказали, что презентации отменяются. Это, конечно, облегчило задачу, потому что, когда есть печатный материал, всегда можно к чему-нибудь придраться, задать вопросы, а так была просто беседа.

– А что все-таки оказалось самым сложным в процессе отбора?

– Ну, финальное интервью, конечно, было непростым. Все, кажется, просто, но когдаходишь в комнату, где сидят семь человек, стол буквой «Г», и ты один сидишь у ножки, пятеро у перекладки и двое еще по бокам, и все на тебя смотрят, все что-то записывают, а ты перед этими боссами что-то вещаешь... Мандражно, хотя потом справляешься – нормально. А в середине особых проблем не возникало, потому что задачек особенно не было: собрать бумаги, подготовить интервью дома, когда у тебя две недели, не давит ни время, ни место, все это несложно. А вот интервью, когда тебе задают вопросы, причем не всегда стандартные, и ты должен быстро найти ответ... Да, финальное интервью, наверное, самое сложное.

– Как ты считаешь, какие твои личные качества, умения способствовали тому, что взяли именно тебя? Что они ищут? Какие люди им нужны?

– Ну, думаю, профессиональная подготовка здесь не самое главное, потому что то, чему ты учился, совсем не так важно. В приглашении на презентацию программы говорилось, что они ищут студентов, которые учились менеджменту, экономике, финансам. Социология сюда вроде не вписывается, но я решил попробовать. А уже приехав в Корею, я увидел людей, которые изучали механику, химию, физику, т.е. людей с совсем разным бэкграундом, и им это неважно. Мне кажется, что при отборе кандидатов они все-таки больше смотрели на твои личные качества, как ты ведешь себя в стрессовой ситуации, как отвечаешь на вопросы – нервничаешь ли или чувствуешь себя уверенным, анализируешь. И очень важно знание английского, все на английском, вопросы задает в основном американец, иногда что-то сложно было понимать.

– А интересовались ли они тем, насколько ты лоялен их корпорации? Или насколько ты амбициозен?

– Амбициозность они, пожалуй, смотрели по резюме. Перед каждым из них было мое резюме, они находили для себя что-то интересное и задавали вопросы. По резюме человека ведь многое можно сказать. Если человек амбициозен, он участвует в каких-то внешних

проектах, занимается чем-то помимо учебы, посещает какие-то курсы, получает дополнительное образование.

Что касается лояльности корпорации «Самсунг», то на уровне претендентов этого вряд ли можно было ожидать. Скорее они намерены ее привить. Обучаясь здесь уже два месяца, я чувствую, что «Самсунг» становится ближе; ты еще и не работаешь на них, но ты уже часть команды. Это особенно идет от одноклассников, которые обучаются по этой же программе и уже работают в «Самсунг», появляется общность какая-то.

– Ты рассказывал, что в программе большое внимание уделяется формированию команды – team building. А на этапе отбора как-то проверялась способность работать в команде? Ведь если ты не умеешь работать в команде, ты им однозначно не подойдешь, не вступишь в корпоративную культуру.

– Ну, это, наверное, сложно было прощупать. Впрочем, я забыл упомянуть одну деталь. Это не входило в процедуру отбора напрямую, но, как мне кажется, учитывалось. «Самсунг» нас пригласил в ресторан с представителями их HR-отдела еще до того, как стало ясно, кого из нас отберут, а кого нет. Мы оказались лицом к лицу с нашим начальством. Сидели в ресторане, обсуждали что-то, но представители HR-отдела, я думаю, наверняка наблюдали за тем, за чем надо наблюдать. Им ведь нужно было понять, какие люди попали, тем более что все интервью были более формальными и их вели корейцы, а здесь были и русские сотрудники, в дружественной обстановке претендентов можно было «размягчить» и узнать, каковы они на самом деле. Все расслабленные, еда, алкоголь, – все это побуждает к искреннему общению. Что же касается team building, то групповых заданий никаких не было. Я думаю, только по косвенным признакам можно было понять что-то на эту тему. Если человек вменяемый, он может работать как один, так и в команде, как под давлением, так и без давления, как подчиненный и как начальник. Умение работать в команде присутствует в человеке изначально...

– Скажи, а среди претендентов какая была атмосфера? Дружественная или конкурентная?

– Конкуренции особенно мы не чувствовали, потому что все вместе мы виделись только в ресторане. Нормальное общение без представителей «Самсунг» было лишь по дороге к метро, и общались вполне дружно. Возможно, про себя кто-то что-то и думал, но внешне не было никакой вражды.

– А трудно было принять решение об отъезде в другую страну? Случались у тебя порывы отказаться?

– Нет, об отказе не было мыслей. Я всегда мечтал поучиться или поработать за границей. Непонятно, как эта мечта должна была реализоваться, потому что особых усилий я не прикладывал. Соответственно, когда выпал такой шанс, я не сомневался. Конечно, были ограничения, которые я учитывал при принятии окончательного решения. В частности, подписание контракта на шесть лет, обязательное его выполнение (иначе поставишь себя в очень неудобное финансовое положение). Как приковываешь себя – лучшие годы жизни будут потрачены на «Самсунг». Кроме того, Корея, неизвестная страна, все привыкли к Европе. Да, я люблю путешествовать, мне интересны разные страны, разные культуры, но Корея все же страна достаточно экзотическая, в Азии я никогда не был, поэтому думал, что могут возникнуть какие-то проблемы. И жить за границей долгое время я до этого никогда не пробовал. Но когда жизнь насыщенная, на ностальгию времени не остается. Конечно, скучаю, но плюсы перевешивают все минусы.

– А какие основные плюсы ты бы выделил? Возможность получить образование (достаточно специфическое, если уж говорить честно)? Или возможность поработать в корпорации «Самсунг» – отнюдь не последней на мировом рынке?

– Ну, начнем с того, что не последнюю роль сыграла финансовая сторона. Шанс получить образование за границей за счет компании предоставляется очень немногим. Тем более если это компания «Самсунг», тем более если она принимает тебя на работу без отбора, ты можешь поработать в ней и за границей, и в России. С одной стороны, попадаешь в некую зависимость на шесть лет. С другой стороны, тебе не надо думать о поиске работы все эти годы. Ты знаешь, что тебе припасено неплохое место, и ты можешь развиваться, не думая о будущем на ближайшие шесть лет. Плюс возможность поехать в Америку на семестр, поучиться там.

– А процесс получения образования у вас уже начался? Насколько привычно или необычно построен процесс обучения?

– Для меня лично чего-то особенно неожиданного не было, здесь все построено очень похожим на Вышку образом: год разбит на модули (правда, в Вышке их пять, а здесь только четыре), между модулями неделя интенсивного изучения какого-то одного курса. Дни построены примерно так же, лекционных занятий очень мало, всего по две лекции с утра, с девяти до двенадцати. Но домашних заданий, тестов на каждой неделе, мини-эссе столько, что иногда думаешь, что хорошо бы лечь спать в двенадцать. Акцент на самостоятельном обучении, на необходимости держать себя в тонусе. Отчетные мероприятия каждую неделю. В целом особых отличий от Вышки нет. Правда, я вижу, что некоторые курсы, которые читались в Вышке (например, статистика в разных видах или микроэкономика), вроде бы знакомы, но почему-то сложнее (судя по оценке, которую я получил в итоге) – по-видимому, нужно было учиться лучше, или просто так подстраиваешься к местному стилю преподавания. Вот статистика, например. Все-таки это не совсем хорошо, когда на всю регрессию тебе дают полпары, и ты потом думаешь, что знаешь регрессию, но когда начинаешь копать глубже, это оказывается не совсем так.

– А специфика стиля преподавания в чем заключается?

– Ну, здесь тоже, конечно, пол-учебника по микроэкономике в 900 страниц запихнули в семь недель.

– А по стилю общения с преподавателями? Какая обстановка на занятиях? Коллегиальная? Или, как рассказывают о Корее, крайне важны иерархические отношения, студенты находятся в подчиненном положении?

– Да, это очень чувствуется. Никакие мы не коллеги, мы там непонятные студенты, а они светила науки, профессора. В Корее спрашивать преподавателя о чем-то на уроке неприлично. Нормальный кореец не задает вопросов на занятиях. Этому их учат еще в школе. Корейская система образования нацелена на вдалбливание знаний. Чем больше ты вызубришь, тем лучше. А понять, «что будет, если...», «а что, если изменить...», «а что, если покреативней» – ничего этого у них нет. Вопросы на логику, на понимание не приветствуются. В школе за них даже наказывают, к институту все уже запоминают. Поэтому у нас на занятиях корейцы сидят тихо и молчат, задают вопросы в основном иностранные студенты, которые по нашей программе учатся.

– А преподаватели корейцы или американцы?

– Сейчас в основном корейцы. Процентом семьдесят. Потом будут приезжать американцы, пропорция выравнивается.

– Слушай, а что же – в корейском «Самсунге» тоже минимум креатива, как их в школе учат? Ведь тот же маркетинг требует социологического воображения, что ли...

– Трудно сказать, есть у них креатив или нет. Кроме того, «Самсунг» в России и «Самсунг» в Корее – это, как говорят в Одессе, две большие разницы. Здесь много разговоров о том, что корейский «Самсунг» малоэффективен. Люди проводят на работе массу времени, но толку от этого не много. Здесь же как принято: сидишь ты в своем отделе, и если начальник не ушел в

десять вечера, то и ты должен сидеть, а если ты сделаешь всю работу до шести, то тебе дадут еще заданий. Люди не хотят брать лишней нагрузки и растягивают работу на весь день, чтобы не выказывать начальнику неуважения, что, мол, он сидит, корпит, а ты уходишь раньше него. Хотя в последнее время, как опять же говорят, идеи оптимизации рабочего процесса завоевывают все большую популярность, и молодые талантливые работники, хотя в определенные моменты и загружены больше, получают какое-то поощрение от начальства. Иными словами, место для креатива есть, но традиционно все стопорится из-за того, что социальные нормы накладываются на рабочий процесс. Но все меняется вроде бы.

– А насколько чувствуется лейтмотив «Самсунга» про построение глобальных корпораций на основе организационных правил Азии? Вообще азиатский компонент ощущается? Действительно ли они хотят, чтобы ты вернулся в Москву специалистом, который работает по принципам азиатской организации?

– По обучению достаточно сложно судить, потому что оно все-таки больше следует западной модели. Но суть в том, что ты варишься в корейском супе. И пусть ты овощ европейский, все-таки этот суп в тебя проникает. Ты учишь корейский язык и глубже проникаешь в культуру. Работая в корейском «Самсунге», ты должен соблюдать правила корейской культуры, например, не можешь сказать начальнику «хай!», должен обращаться к нему на корейском, выражая высшую степень корейского уважения. И в этом плане ты понемногу превращаешься в корейца. Но я не думаю, что из нас сделают таких корейцев, что мы не сможем работать в Европе или Москве. Напротив, становишься более универсальным, как мне кажется.

– Как у тебя с корейским языком дела?

– Пока не очень, времени нет совершенно. Занятия корейским идут по четыре часа в неделю, плюс два часа повторения, которые не всегда бывают, потому что по основным предметам занятий очень много. Хотя многие ставят изучение корейского наравне или даже выше, чем основное MBA-образование. Из нас готовят специалистов со знанием корейской специфики. Приехав обратно в Россию, мы будем немногими людьми, которые знают, как «Самсунг» строит свой бизнес в Корее, корейский будет использоваться в работе, и хорошее знание языка, конечно, будет давать ощутимое конкурентное преимущество.

– Выходит, твоя позиция в «Самсунге» после окончания учебы будет в значительной мере зависеть от знания корейского языка. А не получится ли так, что из-за плотной организации программы полноценно освоить корейский просто физически не удастся, и ее выпускники будут вынуждены начать работать в компании с низших позиций?

– Ну, начнем с того, что без опыта работы даже с MBA-образованием рассчитывать на большой куш не приходится. Я уже не уверен, что корейский будет дифференцирующим признаком при распределении позиций. По-моему, здесь все попадают на одни и те же позиции. Разница только в том, в какой отдел тебя направят, причем даже этого ты не выбираешь. Я пока не знаю, как проходит отбор, но слухи ходят такие, что вот, в прошлом году в этот отдел мы брали девочку, а в этом возьмем мальчика, в прошлом году взяли венгра, а в этом возьмем вьетнамца. Поэтому кто-то попадает в телекоммуникации, кто-то в m3-плееры, кто-то в телевизоры, кто-то в отдел кадров. В общем, кого куда распределят.

– А оценки как выставляются? Можно как-то повлиять на свое распределение? На что они ориентируются – на формальные оценки или что-то другое?

– Оценки важны. Они выставляются по американской системе, А, В, С. Преподаватели сначала выставляют тебе оценки по 100- или 150-балльной шкале, а потом выводят из больших баллов маленькие.

– Вы ведь уже пережили уже одну сессию? Экзамены были письменные?

– Да, естественно.

– **Тестами или открытыми вопросами?**

– Ну, развернутые вопросы по тем предметам, которые у нас были, сложно придумать. Например, по микроэкономике. Все как всегда, десять вопросов на ответ «да»/«нет», десять с множественным выбором, десять задачек. То же самое по статистике, по бухучету. Стандартные тестовые задания – все как в Вышке.

– **А можно себя как-то проявить, как-то повлиять на свое будущее в «Самсунге»?**

– Я не знаю, насколько преподаватели связаны с корпорацией, рассказывают ли они о студентах. Перед преподавателем имеет смысл себя проявлять только ради итоговой оценки. Но, если верить слухам, «Самсунг» не обращает внимания на твой средний балл, если ты, конечно, не супервыдающийся двоечник. Словом, трудно сказать, можно ли повлиять на свое будущее. Точно нужно набираться побольше знаний.

– **Скажи, а какая-нибудь система рейтингов есть? Вообще оценки сообщаются открыто?**

– Нет, открыто не сообщаются. Каждый получает свои оценки лично, заходишь в электронную систему со своим логином и паролем, и кроме тебя никто твои оценки не знает, если ты сам не расскажешь. Общих рейтингов нет.

– **А сколько человек в группе?**

– У нас 42 человека.

– **Одной группой занимаетесь?**

– Да.

– **А какие предметы сейчас читаются? Вообще, какие предметы считаются основными?**

– В первом модуле идут базовые предметы: статистика, микроэкономика, бухучет. Потом перерыв на интенсивное изучение какого-нибудь одного предмета. У нас вот приезжал американец, который читал нам «Изддержки и качество» целую неделю по шесть часов. Затем идет функциональный блок: финансовый менеджмент, производственный менеджмент, операционный менеджмент, маркетинг. А с весны начинается интеграционный блок. Далее – курсы по выбору. Начиная с четвертого модуля и до конца обучения, включая семестр в Америке, – все курсы по выбору.

– **А перечень курсов ты уже видел?**

– Да, выбор большой. Можно выбрать по любому направлению – маркетингу, менеджменту, по теории принятия решений, тут и переговоры, и деловые коммуникации, и сети.

– **Слушай, а как получилось, что из троих россиян, отобранных для обучения по этой программе, двое оказались из Вышки? Наши студенты такие конкурентоспособные?**

– Не знаю, трудно сказать, совпадение это или отражение реальности. Честно говоря, я не знаю, сколько человек претендовало со всей России и сколько заявлений было подано из Вышки. Третий парень – из Питера. А вообще я ведь попал, хотя мое предыдущее образование – социология – не очень-то соответствует MBA.

– **А что-то от социологии сейчас осталось в твоей жизни?**

– Наша бизнес-школа стоит особняком, мы отдельная административная единица, поэтому про другие факультеты мне сложно говорить. Я пытался зайти на сайт факультета социологии, но там все на корейском.

– **А как ты думаешь, ты еще вернешься к науке, к экономической социологии? Все-таки сейчас ты получаешь образование совсем прикладное...**

– Если оценивать будущее реалистично, учитывая предстоящую нагрузку в «Самсунге», то все нерабочие планы остаются за кадром. Работы будет невпроворот, по крайней мере в Корее. С повышением статуса в организации будет повышаться и нагрузка. Так что если на социологию и останется время, то только в качестве хобби. Ведь чтобы заниматься социологией серьезно, требуется время, – которое у меня вряд ли будет.

– Слушай, Никит, а когда ты пойдешь работать в корейский «Самсунг», что насчет жилья? Они что-то предоставят?

– Да, в этом плане там все хорошо. Предоставляют тебе полностью обставленную квартиру, вплоть до кухонной посуды и постельного белья, платят за нее. Квартира близко к работе, на работе два раза кормят, еще и зарплату платят.

– А насколько то, чему вас учат, заточено именно под «Самсунг»? Или это общие знания, с которыми потом можно пойти работать в любую компанию на этом рынке?

– Образование никак не заточено под «Самсунг» и, судя по тому, какие предметы нам читают, так и не будет заточено. Тем более, что в нашей группе три категории студентов. Первая – те, кто учатся по этой программе. Затем человек десять–пятнадцать, которые пришли из самого «Самсунга» или похожих компаний, и за их обучение платит работодатель. Наконец, есть еще десять корейцев, которые сами за себя платят и нигде пока не работают. То есть люди все разные, и невозможно программу сделать только под «Самсунг». Перейти же из «Самсунга» в другую фирму мне не кажется проблемой, если речь не идет о перемещении из отрасли в отрасль. Учебная программа ничем не выдает, что она ориентирована только на «Самсунг», хоть корпорация и платит за некоторых студентов и даже участвовала в разработке программы.

– Никита, а в культурном плане велика разница с Россией?

– Да, различия очень заметны.

– Какие, например?

– Например, корейцы просто как маньяки чистят зубы после каждого приема пищи. Можно прийти в крупную компанию, и там, пардон, в туалете увидеть мужчин в костюмах, которые стоят и чистят зубы. И все корейцы всегда носят с собой зубную щетку и пасту.

– Это у них что, пропаганда здорового образа жизни?

– Не знаю, видимо им в школе вдалбливают, что за зубами нужно следить, или у них дантисты такие дорогие, что к ним не хотят попадать. И в нашей бизнес-школе все корейские студенты после обеда чистят зубы. Словом, есть вещи, которые корейцам очевидны, а европейцев удивляют.

– Вообще сложно было адаптироваться?

– Мне нет. Здесь много необычного, но я вообще достаточно толерантен к представителям разных культур. Кстати, еще из необычного, я сразу не вспомнил. Корейцы чавкают во время еды.

– Это у них не считается некрасивым?

– Наоборот, это говорит о том, что хозяйка приготовила вкусную еду. Чем громче ты чавкаешь, тем большее уважение проявляешь к хозяйке. А поскольку они привыкли делать это с детства, они чавкают везде и всюду, вместе с тобой, не вместе, совершенно не замечая, что ты европеец.

– Как-то получается, что все, что ты рассказываешь, очень уж радужно. Отбор пройти несложно. Учиться напряжно – но где не напряжно учиться? С работой вопрос решен. А трудности какие-то есть?

– Пожалуй, управление своим временем, это очень важно и непросто. Уметь распределить свое время, вовремя начать чем-то заниматься, иначе будут проблемы. Надо признаться, здесь спать не дадут. Хорошо, если удастся поспать шесть-семь часов в день. Больше восьми часов в день спать можно только по выходным. Сложно будет тому, кто долго раскачивается, не умеет концентрироваться в нужный момент. А так, я бы не сказал, что есть какие-то особые сложности.

– **Никита, а в учебном процессе есть какие-то преимущества, которые в Вышке можно было бы учесть?**

– Групповых заданий побольше.

– **Какого рода?**

– Не таких растянутых на весь год, как курсовая. Я бы, наверное, предложил наоборот: курсовую сделал бы индивидуальной, а параллельно давал бы много маленьких групповых домашних работ, проектов, презентаций. Это очень полезно, потому что когда ты приходишь на работу, чаще всего ты должен стать частью команды. И умение работать в команде очень многое значит.

– **И последний вопрос. На твой взгляд, что дает такая стажировка, каких целей позволяет достичь?**

– Ну, я с самого начала не собирался заикливаться на академической карьере. А практическая стажировка – это симуляция твоей будущей жизни в компании, это очень полезно. Дает тебе шанс попасть в компанию, еще будучи студентом понять, что ты будешь делать на рабочем месте, чем именно будешь заниматься. А иначе – ну маркетолог и маркетолог, кто знает, чем этот маркетолог занимается, какие решения он принимает. Хоть и говорят о вреде чисто практических знаний, что якобы это натаскивание, без такого натаскивания будет сложно войти в профессиональную деятельность. Не каждый может найти себе место в академической среде. Многим приходится идти в бизнес. И идти туда лучше подготовленным.

Подробнее о программе см.: <http://edu.samsung.ru/mba/>

Беседовала Е.С. Александрова

Октябрь 2006 г.