

Интервью с Владимиром Чепелем, исполнительным директором НП «Алтайский союз предпринимателей»

Владимир Чепель, исполнительный директор НП «АСП», профессор, автор книги «Основы для предпринимательства каждого (или какие 20% компетенций обеспечивают 80% успеха любого профессионала)», в этом интервью для исследовательской работы Александра Вагенлейтера [«Политика крупных российских корпораций, как фактор профессионального роста персонала малых и средних предприятий на примере компании «Мария-Ра»»](#), рассказал о доли малого и среднего бизнеса в России, и необходимости ее увеличения, о практике взаимодействия малого и крупного бизнеса, обеспеченности бизнеса квалифицированными кадрами, а также о мотивах побудивших его к написанию книги о предпринимательских навыках полезных и доступных каждому.



Владимир Чепель, исполнительный директор НП «АСП»

Александр Вагенлейтер: Владимир Федорович, один из показателей развития экономики является пропорция в создании внутреннего валового продукта между корпорациями и предприятиями малого и среднего бизнеса. Если сравнивать, мы увидим, что в нашей стране этот показатель кардинально отличается от стран, опережающих Россию в экономическом развитии. В России доля малого и

среднего бизнеса в ВВП составляет 21%, а в экономически развитых странах 50-70%. Какие выводы из этого можно сделать? И какой баланс между корпорациями и предприятиями малого и среднего бизнеса может обеспечить опережающее развитие экономики России?

Владимир Чепель: Уточнение – до 70% доходит "доля занятых", а доля в ВВП все же поменьше, до 50%.

А цифры показывают, на сколько нам еще нужно расти – в 2-3 раза. Но еще более важно то, что помимо количественного роста сферы МСБ нам нужно его качественное изменение в сторону производства. А мировая практика показывает, что производственный малый бизнес в условиях глобальной конкуренции эффективен в основном только при кооперации и партнерстве с крупным. Поэтому для того, чтобы оставшиеся до "нормальной развитости" проценты малого бизнеса приходились на производство, нужны меры по государственному стимулированию партнерства крупного, среднего и малого бизнеса. Думаю, что японская пропорция 30:70 для нас преждевременна, наш "крупняк" не готов к столь широкому партнерству. А вот довести до 45:55, то есть увеличить сферу МСБ в полтора-два раза вполне можно быстро и без значительных затрат.

А.В.: Корпорации и предприятия малого и среднего бизнеса – конкуренты или партнеры, соперники или смежники необходимые друг другу?

В.Ч.: В индустриальную эпоху крупное производство выдавливало и замещало малый бизнес. О конкуренции и речи не могло быть, шла игра "в одни ворота". Все ждали, что вскоре малого бизнеса почти не останется. Но все изменилось во второй половине XX века, на финише этой эпохи. Противоречия и их разрешение оказались неожиданными и интересными – теперь они партнеры настолько, что друг без друга жить не могут, поскольку тогда не будут эффективен ни малый, ни крупный бизнес. А двигаться к партнерству и проявлять инициативу в предложении партнерства должны обе стороны. И скорее это сделает более "просвещенный" человек в отношении понимания всех преимуществ партнерства, независимо от того представителем крупного или малого бизнеса он является.

А.В.: Как Вы оцениваете обеспеченность квалифицированными кадрами крупных корпораций и предприятий малого и среднего бизнеса? Видите ли, вы точки формирования кадрового ресурса для экономики в целом, и для предприятий малого и среднего бизнеса?

В.Ч.: Считаю важным обратить внимание на один аспект обеспеченности экономики кадрами – качество и количество подготовки предпринимателей. Увеличение сферы МСБ в два раза означает, что свое дело должны создать

миллионы людей. И хорошо бы их подучить перед этим. А к этому наша система образования пока точно не готова. Но к этому нужно готовиться, и это должно быть "направлением главного удара". Без этого экономика будет оставаться сырьевой, а производство неконкурентоспособным.

А.В.: Какова Ваша оценка современной системы профессионального образования? Способна ли она в достаточно короткие сроки обеспечить востребованными кадрами малый и средний бизнес, особенно необходимый для периода активного экономического роста?

В.Ч.: Я не разделяю ту точку зрения, по которой система профессионального образования не выполняет свои функции. Наемных работников она готовит неплохо, в том числе и менеджеров. А других целей перед ней и не ставится. Но сегодня прорыв могут обеспечить только специалисты, обладающие предпринимательскими компетенциями. А система их, повторюсь, не дает и к этому слабо и медленно готовится.

А.В.: Каково Ваше отношение к компании «Мария-Ра» рождённой на Алтае и ставшей определенной «визитной карточкой» Алтайского края?

В.Ч.: Их невозможно не уважать из-за их выдающихся успехов. Тем более человеку с предпринимательским менталитетом, к коим я себя отношу. Но я совершенно не знаком с их структурой, стандартами взаимоотношений между подразделениями, схемами повышения мотивации персонала top-уровня и пр. И было бы очень интересно обо всем этом получить представление. Очень рад тому, что они дали согласие на разработку темы данной работы. Это обнадеживающее свидетельство готовности компании к открытости.

А.В.: Каким образом может помочь крупным российским компаниям аутсорсинг производственных функций предприятиям, специализирующимся в соответствующей области?

В.Ч.: Аутсорсинг, как и другие организационно-правовые форма партнерства, не просто снимает головную боль от неразрешимых проблем управления очень крупным бизнесом. Сам принцип партнерства независимых субъектов бизнеса оказывается единственным средством повышения конкурентоспособности глобальных компаний. И в этом смысле малый бизнес без преувеличения оказался "спасителем" слишком крупного бизнеса. Ну а по ходу дел, оказалось, что аутсорсинг и др. полезны не только крупным фирмам, а всем, в том числе и малым "между собой". И в этом смысле он оказался универсальной формой отношений между бизнесами.

А.В.: Каким образом обслуживание крупных корпораций помогает развитию

малого и среднего бизнеса? И повышает ли это квалификацию кадров?

В.Ч.: А крупные фирмы оказались "спасителем" малого бизнеса, который вообще бы исчез, если бы крупняк мог обойтись без него. Метаморфоза менеджера среднего звена в создателя субъекта малого бизнеса означает скачкообразное повышение квалификации этого человека. Это раз. И второе, дальше уже он не будет мириться с недостатком квалификации своих работников – в малом бизнесе это выявляется более просто. И либо будет заботиться о их росте, либо будет менять. В итоге средняя квалификация будет повышаться.

А.В.: Прочитал в Вашей книге, что современная система образования, сложившаяся в индустриальную эпоху, продолжает оставаться настроенной на подготовку наёмных работников. Что, в общем-то, является негативным фактором для развития малого и среднего бизнеса. Какие здесь могут быть рекомендации системе образования?

В.Ч.: Я сейчас как раз вплотную занимаюсь ускорением поворота системы образования в сторону обучения предпринимательским компетенциям. И уже появились соратники на всех уровнях образования – в высшем и среднем профессиональном образовании, и вот недавно – в школах. Но это отдельная и большая тема, которую тут и неуместно начинать обсуждать.

А.В.: Расскажите о своей книге [«Основы для предпринимательства каждого \(или какие 20% компетенций обеспечивают 80% успеха любого профессионала\)»](#), чем она отличается от подобных?

В.Ч.: Я тут в коротком интервью смогу только рассказать о мотивах, которые меня побудили сесть за неё. Как всегда, бывает, в начале всякого дела лежит какая-то эмоция. А в начале большого дела, коим для меня является эта книга, - большая эмоция. И ею было начавшееся с удивления и переросшее в горячее желание переубедить молодых людей, которые в большинстве своём не считают предпринимательство делом, имеющим к ним отношение. Я насмотрелся на это, преподавая курс основ предпринимательства в техническом университете. Когда так смотрит на это старшее поколение, это можно легко объяснить. Но когда молодые тебе горячо "доказывают" что "эти повороты не для их лошади" ... Это впечатляет. И заставляет искать и причины такого положения дел, и способы переубеждения. А за книгу сел только когда понял роль эмоций как ключевого препятствия для смены менталитета наемного работника на менталитет предпринимателя. В этом смысле у меня наибольшее удовлетворении от третьей части, где я даю советы о том, как себя переделать. Но это чисто личное и субъективное. Объективно же для молодого человека только "въезжающего" в тему, скорее всего, более важны первые две части. Именно они могут стать источником тоже сильной эмоции, которая подвигнет его на личностный рост. И

он воспользуется советами третьей части о том, как себя "переделать".

О собеседнике

Владимир Федорович Чепель родился в селе Краснощеково Алтайского края в 1946 году. В 1970 окончил физический факультет Томского Университета, где проработал в течение года младшим научным сотрудником. С 1971 г. по 1974 г. работал старшим инженером по медоборудованию Алтайского государственного медицинского института (АГМИ), далее до 1975 г. преподавателем курса физики АГМИ; с 1975 г. по 1978 г. - аспирант кафедры экспериментальной и теоретической физики Второго Московского ордена Ленина государственного медицинского института им. Н. И. Пирогова. В 1978 году в Москве защитил кандидатскую диссертацию по биофизике. После этого вернулся в Барнаул и до 1988 года работал на кафедре физики в Мединституте: с 10.1978 г. по 09.1979 г. - старшим преподавателем кафедры, далее заведующим кафедрой. В 1988 г. становится секретарем партийной организации Мединститута и параллельно открывает кооператив "Сократ", занимается производством и распространением компьютерных обучающих программ для ВУЗов; в 1990 г. вновь возвращается к заведованию кафедрой в Мединституте; в августе 1993 года – становится председателем комитета администрации Алтайского края по поддержке предпринимательства, который возглавляет 11 лет до 2004 года. В 1997 году получает звание профессора. В 2004 году назначили гендиректором Алтайского фонда поддержки предпринимательства, затем, в 2007 году, директором Алтайского бизнес-инкубатора; в 2008 году перешел работать в АлтГТУ, стал заведовать кафедрой предпринимательства и инновационных технологий. Потом ее закрыли, и в ноябре 2013 года стал исполнительным директором Алтайского союза предпринимателей, кем и является в настоящее время. Награжден медалью "Защитник свободной России", почетной грамотой министра по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства и почетной грамотой Алтайского края. С 2006 года – почетный член Алтайского союза предпринимателей.

[Источник](#)

Владимир ЧЕПЕЛЬ

**ОСНОВЫ
ДЛЯ
предпринимательства
КАЖДОГО**

ИЛИ

**какие 20 % компетенций
обеспечивают 80% успеха
любого профессионала**

ОСНОВЫ ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАЖДОГО

Владимир ЧЕПЕЛЬ