

## Когда сумма больше слагаемых

**Руководитель УКЦ Vērtspārīgi Нина Сальникова о самомотивации, обучении бухгалтеров и аудиторов, памятных бонусах и красоте, которая спасет мир.**

*Нина Сальникова создала столько новых направлений в бизнес-обучении и «раскрутила» столько популярных лекторов, что не могла не породить массу эпигонов. «Сначала я по этому поводу огорчалась, а потом перестала, -- признается Нина Николаевна. -- Да, нас копировали и будут копировать, но это и есть удел лидера. Мы тоже можем учиться у конкурентов. Кроме того, все равно подражания остаются копиями того, что сделали мы. Но большинство потребителей предпочитают оригинал. Мой принцип – «Нас не догонят!» На копировании бизнес не построишь – для этого нужны постоянные интеллектуальные усилия...»*

**-- В переходный период появился скепсис по поводу качества преподавания, ведь за бизнес-дисциплины брались бывшие профессора политэкономии, не знавшие рынка. Как обстоит дело теперь?**

-- Преподаватели, с которыми мы сотрудничаем сегодня, ушли от чисто академических лекций. Они читают курсы для практиков и сами являются практиками, действующими консультантами, исследователями. Если багаж консультанта составляет опыт взаимодействия с множеством клиентов, то в этом плане у наших преподавателей все в порядке. Кроме того, общение со слушателями также обогащает опыт преподавателя – ведь это не «зеленые» студенты, а зачастую ведущие сотрудники крупных предприятий. И преподавание строится не на заучивании неких истин, а на разборе конкретных примеров и ситуаций из жизни, которые слушатели могут сами просчитать, проанализировать, обсудить сделанные выводы с коллегами равной квалификации.

**-- А в программах повышения квалификации бухгалтеров существуют «модные» темы?**

-- Мы сами являемся в Латвии законодателями моды. Мы всегда предлагаем новые, актуальные для бизнеса программы и знаем, что не сразу они находят понимание. Так было с самыми популярными курсами – например, по Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО). Однако нам удалось донести свою убежденность до профессионального сообщества, и программы МСФО стали «хитом» бизнес-обучения. Они актуальны по-прежнему.

Однако появляются в этой области и новинки. Совсем недавно мы открыли новый курс «Латвийские стандарты финансовой отчетности», на который рынок среагировал очень позитивно. Первая группа приступила к обучению по программе МСФО для получения квалификации АССА (Association of Chartered Certified Accountants – Ассоциации сертифицированных присяжных бухгалтеров Великобритании). Сегодня это крупнейшее профессиональное объединение, имеющее 200 экзаменационных центров в мире и включающее специалистов из 170 стран. Важный плюс ее программ в том, что преодолен языковой барьер для людей, не владеющих английским: квалификационный экзамен можно сдать на русском языке. Диплом АССА признан во всем мире и не нуждается в ежегодном подтверждении. А программу обучения в Латвии ведет Борис Колмаков – сертифицированный присяжный бухгалтер и аудитор США, аттестованный аудитор Российской Федерации, советник

президента Ассоциации региональных банков России по МСФО и применению Базельских соглашений и глава компании Argued Audit, представляющей в России международную компанию Morison.

**-- Есть какой-то хитрый рецепт лидерства?**

-- Мы изучаем потребности специалистов и предлагаем под них новые программы. И для этого существует не только бухгалтерский клуб, Ассоциация профессиональных бухгалтеров и финансовых менеджеров, но и непосредственное общение с коллегами. В том числе и в поездках на учебу за границу, которые мы также стали организовывать первыми и сегодня в нашем «багаже» -- вся Европа, а также США, Австралия, Сингапур, Китай. Благодаря обширным контактам центра мы находим партнеров за рубежом, которые предлагают нам интересные встречи, семинары в своих странах. Учеба сочетается с экскурсионной программой, так что приятное и полезное идут рядом.

**-- Может быть, обучающая часть ваших поездок – все-таки отговорка для работодателя, оплачивающего подобные программы?**

-- Не отговорка, а подсказка и помощь, как создать для специалистов мотивирующие факторы! Те работодатели, которые скептически относятся к такой возможности, отстают от жизни! Заграничная поездка – бонус, который обходится предприятию дешевле, чем премия, а помнится дольше и мотивирует лучше. Всем знакома азбучная истина управления персоналом: повышение зарплаты мотивирующим фактором не является, уже через 2-3 месяца человек к нему привыкает.

Для всех участников эти программы несут впечатления, идеи, расширение кругозора, общение с коллегами своего уровня, в котором не последнее место занимают профессиональные дискуссии. Как говорят, на уровне молодого ученого информация больше приходит через книги, а на уровне академика – через обсуждения...

Есть люди, которые хотели бы посмотреть мир, но боятся путешествовать без знания языка, в незнакомой компании. Эти опасения мы полностью снимаем! В коллективе мы чувствуем себя комфортно, больше узнаем благодаря организованной и насыщенной программе.

**-- Есть учебные центры, претендующие на «элитарность», ориентированные на VIP-клиентов, где отборочной планкой служит высокая цена. Что вы думаете об этом?**

-- На каждый уровень запросов есть свой продукт. Есть бухгалтерский клуб, предлагающий рабочие программы повышения квалификации non stop, и есть серьезные семинары с преподавателями экстра-класса, позволяющие ключевым специалистам получить новые знания по профессиональным дисциплинам. Наши основные направления остаются неизменными уже 13 лет: повышение квалификации банковских работников, аудиторов, бухгалтеров, специалистов по ценным бумагам. Для банковских работников в нынешнее сложное время делаем особый упор на управление всеми видами рисков: операционными, кредитными, процентными, рыночными, рисками управления персоналом.

Начав с курсов для брокеров фондового рынка, которые и дали название центру – Vērtspapīri («Ценные бумаги»), мы остаемся единственным учебным центром, который готовит специалистов рынка финансовых инструментов. Сейчас интерес к этим программам снова растет – в банках происходит ротация кадров, рынок меняется, нужны новые люди и новые знания. Примечательно, что курсы по ценным бумагам долгое время проводились на латышском языке, а теперь снова появился запрос на русскоязычную программу.

**-- А узкие корпоративные мероприятия вы проводите?**

-- Очень редко. Наши программы открытые, мы сотрудничаем со всеми клиентами. Латвия – небольшая страна, коллективы довольно стабильные, и наш плюс не в элитарности, а в разнообразии. Мы часто меняем программы, предлагаем новинки, чтобы удовлетворить потребности наших студентов. Растим местные преподавательские кадры, что тоже позволяет предлагать более демократичные программы и регулировать цены на них. Это непрерывный процесс. У нас бывали случаи, когда бывшие студенты вырастали до преподавательского уровня.

Конечно, есть более элитарные семинары, рассчитанные на высший слой менеджеров и специалистов, для их проведения к нам приезжают «звезды» -- например, специалисты из России очень высокого уровня. Хотя они завоевали авторитет на родине, в Латвии аудитория знакомится с этими консультантами и преподавателями благодаря Vērtspārī. И повторное приглашение они получают только в том случае, если получены позитивные отзывы слушателей. Я учитываю рекомендации, сама присутствую на семинарах, наблюдаю, как преподаватель общается с аудиторией.

Должна сказать, что пока мы не ошибались в выборе лекторов. С некоторыми из них складывается долговременное сотрудничество. С Борисом Колмаковым мы работаем уже 7 лет, с Михаилом Бухтиным – третий год. Меня связывают профессиональные и дружеские отношения с преподавателем Финансовой академии при правительстве Российской Федерации Наталией Соколинской. Это человек с колоссальной трудоспособностью, широким кругозором, способный постоянно учиться по всем направлениям – в профессии, психологии, здоровом образе жизни. Приятно общаться с такими людьми, они дают много нового в миропонимании, заряжают энергией. И опровергают расхожие мнения о том, что надлежит делать и чувствовать в зрелом возрасте.

**-- Нина Сальникова тоже когда-то была молодым ученым. Может быть, вернуться к научной карьере и руководителю Vērtspārī?**

-- Нет, мне нравится организаторская работа, общение с людьми. Я ни о чем не жалею. Коллеги из НИИ конъюнктуры спроса, знавшие меня 20 лет назад, одобряют тот факт, что из скромного научного сотрудника я превратилась в достойного собеседника своего бывшего директора!

Да, у меня проявилась способность воодушевлять людей, внушать им веру в свои силы, которая порой перерастает в самонадеянность – но плоды такого поведения человек вкушает сам. Каждый должен выносить из жизни свои уроки и ценить то, что имеет – в первую очередь хорошие отношения.

Команда центра остается стабильной, и чтобы войти в нее, главными критериями остаются честность и порядочность. К нам приходит молодежь – более эрудированная, грамотная. С новым человеком приходит новая информация, иное видение. Как бы ни сетовали работодатели на трудности в подборе кадров, я считаю, что цену ресурсов определяет рынок и способность человека выполнять свои обязанности ответственно. Ротация кадров стимулирует развитие. Так что приглашаем на интересную работу в хорошем коллективе!

**-- Кто принимает решение о выборе учебной программы – работодатель или работник?**

-- Конечно, сам специалист должен осознавать потребность в знаниях. Работодатель не может заставить его. Бывает наоборот: работник хочет учиться, а у предприятия не хватает средств... Поскольку наша аудитория состоит из мотивированных людей, то никто не отсиживает на курсах, люди учатся с энтузиазмом, активно участвуют в дискуссии.

**-- Пару лет назад все вдохновились идеей получить деньги на повышение квалификации из еврофондов.**

-- Эта идея загублена. Ее обставили таким количеством бюрократических крючков, что просто мешали нам работать. Нормальные учебные центры так и не получили доступа к средствам ЕС, зато, как обычно, появились фирмочки, которые начали под копирунку сочинять нужные бумаги, имитируя обучение. Все свелось к производству бумажек. Так что отчеты есть, а знаний нет. Об эффективности работы никто не задумывается. Я считаю, эту проблему легко было решить, аккредитовав учебные центры и контролируя их работу.

**-- Воодушевляя людей и способствуя их профессиональному росту, в чем Нина Сальникова находит источник энергии?**

-- Меня привлекает интересное дело, новизна, разнообразие. Я самомотивированный человек и часто говорю: не бойтесь жизнь переменить. Не надо доходить до состояния заложника собственного бизнеса, превращаться в робота. Это душит человеческие качества.

Я считаю себя поклонницей учения Николая Рериха и позицию «Красота спасет мир» разделяю. Мы люди мира, прошлое, настоящее и будущее идет под знаком общечеловеческих ценностей.

Я все чаще вспоминаю мудрые слова мамы и понимаю, что мы следуем установкам, заложенным родителями. Поэтому к исканиям своих детей отношусь с уважением. Сын Игорь создал свою фирму, проявив целеустремленность, умение продумывать свои действия и присматриваться к людям. Вместе с ответственностью появилась и работоспособность. Дочь Вероника уехала в магистратуру в Париж, и я не воспринимаю это как отрыв от дома. Чувствую, ей нужен виток в развитии и мы еще соприкоснемся в работе. Я убеждена: у каждого свой путь, и если ты его выбираешь, не отступай!

**-- Учебно-консультационный центр Vértspapíri стал учредителем Ассоциации профессиональных бухгалтеров и финансовых менеджеров. Для чего вам еще одна общественная нагрузка?**

-- Сотрудничество в рамках ассоциации дает возможность общения со школами менеджмента других стран. Это поддержка обмена знаниями и опытом, внедрение и финансирование новых учебных программ, накопление экспертных знаний и их реализация в финансовой отрасли. Интересы отрасли выше узких коммерческих интересов. Я всегда полагала: лучше сделать постоянную программу, чем одноразовый семинар. А когда ее рекламируют многие, волна интереса дает синергетический эффект для всех. Сумма получается гораздо больше, чем отдельные слагаемые!