

Особенности обучения команд стартап-проектов в России

Features of training startup projects teams in Russia



Ю. В. Рыбакова,
к. э. н., ст. преподаватель, кафедра
экономики предприятия,
предпринимательства и инноваций
✉ y.rybakova@spbu.ru

Yu. V. Rybakova,
PhD, senior lecturer, department
of enterprise economics, entrepreneurship
and innovation



Д. В. Ильяшенко,
бакалавр, кафедра управления
и планирования социально-экономической
процессами/специалист по развитию
промышленных и инновационных компаний,
ОАО Холдинг «Ленполиграфмаш»
✉ d-ilyashenko@list.ru

D. V. Ilyashenko,
bachelor, department of management and plan-
ning of socio-economic processes/specialist
in the development of industrial and innova-
tive companies, Lenpoligrafmash holding

Экономический факультет, Санкт-Петербургский государственный университет
Faculty of economics, St. Petersburg state university

Обучение команд инновационных проектов подразумевает применение методов, способствующих развитию творческого мышления, навыков решения проблем, сотрудничества и адаптивности. В работе определены теоретические аспекты особенностей обучения команд инновационных проектов, выдвинуты гипотезы, и проведено полевое исследование: опрос среди представителей стартап-сообщества, экспертов и инвесторов, взаимодействующих с командами стартап-проектов. В результате анализа мнения респондентов часть гипотез подтвердилась, а часть была опровергнута, что позволило выявить отношение опрашиваемых групп к онлайн-формату обучения команд инновационных проектов, а также определить актуальность и востребованность такого обучения. В работе также представлены характеристики онлайн-курса для команд инновационных проектов, учитывая которые, будет создан актуальный продукт на рынке онлайн-образования.

Training innovation project teams involves the use of methods that promote creative thinking, problem-solving skills, collaboration and adaptability. The work identifies theoretical aspects of the innovative projects training teams' peculiarities. Across the research put forward hypotheses and conducted a field study: a survey among startup community representatives, experts and investors interacting with teams of startup projects. As a result of the analysis of the respondents' opinions, some of the hypotheses were confirmed, and some were refuted. This made it possible to identify the attitude of the surveyed groups towards the online format of teams of innovative projects training, as well as to determine the relevance and demand for such training. The work also presents the characteristics of an online course for innovative projects teams, taking into account which a relevant product will be created in the online education market.

Ключевые слова: обучение команд, инновационные проекты, представители стартап-проектов, онлайн-формат обучения, онлайн-курс для команд инновационных проектов, управление персоналом, инновационный менеджмент.

Keywords: team training, innovative projects, representatives of startup projects, online training format, online course for teams of innovative projects, personnel management, innovation management.

Введение

Обучение команды является одним из ключевых факторов долголетия и роста организации. Уделяя приоритетное внимание инновациям, предприятия могут преуспеть на рынке и оптимизировать свои бизнес-процессы, усилить культуру. По данным консалтинговой компании McKinsey, начало пандемии коронавируса (COVID-19) сделало инновации более важными, чем когда-либо. Исследование McKinsey показывает, что 90% руководителей понимают важность внедрения инноваций в процессы обучения команды [13]. В связи с этими изменениями три четверти руководителей ожидают значительных возможностей для роста уровня компетенций сотрудников. Обучение инновациям играет большую роль, оно может стимулировать развитие стратегического мышления, которое улучшает работу команды и позволяет организации раскрыть свой потенциал. Особенно значимым становится процесс обучения самих команд инновационных проектов, так как способствует развитию способности проекта конкурировать с появляющимися прорывными технологиями.

Предметом исследования служат особенности обучения команд стартап-проектов в России.

Цель работы — выявить особенности обучения команд стартап-проектов и выделить характеристики

онлайн-курса для команд инновационных проектов, позволяющие создать образовательную программу на основе предпочтений команд стартап-проектов и рекомендаций экспертного и инвесторского сообщества.

В рамках исследования были решены следующие задачи:

- определены теоретические положения процесса обучения команд стартап-проектов;
- выдвинуты гипотезы касательно особенностей обучения команд инновационных проектов в онлайн-формате;
- проведены опросы сообществ стартап-проектов, экспертов и инвесторов;
- по результатам опросов проведен анализ данных и осуществлена визуализация результата;
- апробированы гипотезы исследования;
- разработан онлайн-курс для команд стартап-проектов.

Теоретические подходы

Руководители стартап-проектов часто, как и вся команда, особое внимание уделяют разработке нового продукта, исследованию рынка конкурентов и т. д., в то время как управление сотрудниками остается второстепенной задачей. В то же время различные структуры, принимающие решения о предоставлении

финансирования стартапам, обращают пристальное внимание на оценку команды проекта. В методике отбора стартапов в корпоративный акселератор, представленной в исследовании [3], анализ кадровой составляющей при интеграции стартапа отмечается как один из важных этапов инкорпорирования.

Создание стартап-команды и ее развитие часто происходит в определенном контексте (экосистеме) — в университетах, частных и государственных лабораториях, на базе акселераторов и бизнес-инкубаторов, технопарков и технополисов, т. е. в среде, которая производит и внедряет некоторые технические знания. Близость экосистемы стартапа к инновационной среде увеличивает шансы на передачу технологий, зарождение новых идей и организационных возможностей для бизнеса. При этом роль руководителя особо важно при координации действий, связанных с использованием ресурсов таких систем.

Сегодня большой проблемой, которая возникает перед руководителями стартап-проектов, является привлечение и удержание лучших специалистов, так как стартапы конкурируют с крупными организациями за сотрудников. Критериями для найма членов команды в стартапы в основном являются уровень образования, предыдущий опыт работы и предыдущий успех в реализации проектов [12]. Большинство команд стартапов однородны, т. е. члены команды обладают схожими атрибутами, навыками и характеристиками, что отличает команды стартап-проектов от команд в устоявшихся организациях, в которые участники обычно назначаются, а не выбираются самостоятельно.

Например, обнаружено, что почти половина всех сформированных команд стартап-проектов — это полностью мужские или полностью женские команды [6]. Более того, этнически однородные команды встречаются значительно чаще, чем смешанные команды, а почти 30% команд стартапов состоят из людей, имеющих одинаковый уровень образования или проходивших обучение на базе одинаковых учреждений.

Также стиль руководства играет немаловажную роль в определении успеха стартапа, в частности, соответствие стиля руководства типу стартапа. Часто замечается, что чем крупнее стартап, тем эффективнее применение принципов лидерства в условиях невмешательства, а меньшая команда лучше работает в условиях трансформационного лидерства.

Работа в команде над развитием стартапа обусловлена рядом преимуществ: способность решать сложные комплексные задачи, расширение диапазона рассматриваемых альтернатив за счет учета мнений сотрудников, их инициатив и предложений, увели-

чение вероятности принятия оптимальных решений, развитие навыков современного менеджмента, в том числе методов координации. При этом к трудностям и рискам командной работы можно отнести: неравноценный вклад сотрудников в результат командной работы, неопытность руководителя (что может существенно снизить эффективность принятых решений), трудность принятия совместных решений (решение большинства может оказаться менее эффективным, чем мнение одного компетентного специалиста), риск возникновения конформизма, необходимость строго соблюдать сроки и объемы исполняемых обязательств. Команды стартапов нередко работают в удаленном режиме, стремясь экономить финансовые ресурсы на аренде офисов, снизить риски возникновения трудностей командой работы помогает верное распределение ролей и ответственности.

Одним из фундаментальных взглядов на распределение ролей в команде является выделение девяти ролей по Р. М. Белбину. Командная роль описывает набор поведенческих характеристик того, как один член команды взаимодействует с другими, способствуя достижению результата [1], их характеристика представлена в табл. 1.

Каждый из участников такой команды вносит важный специфический вклад, успешная команда начинает формироваться с объединения в группу лиц, представляющих роли генератора идей, выдвигающего концепцию, аналитика-стратега или исследователя ресурсов, совершенствующих концепцию, и председателя, отвечающего за реализацию всего процесса.

Этому же принципу соответствует наиболее распространенная теория состава команды стартап-проекта — «3Н». Теория впервые сформулирована техническим директором «АКQA» Рей Инамото [15], она описывает, какие именно люди нужны для успеха компании:

- the hipster («хипстер») — участник команды, отлично разбирающийся в трендах, специалист в области анализа рынка и потребителей; профессионально формулирует цели и задачи стартапа, его ценности, слоган и создает образ, понятный будущим потребителям;
- the hustler («хастлер») — участник команды, выстраивающий каналы продаж продукта целевой аудитории; имеет достаточно широкую сеть контактов, быстро устанавливает новые связи, имеет развитые коммуникативные навыки;
- the hacker («хакер») — участник команды, решающий технические задачи; то, что придумала команда, а «хипстер» сформулировал, «хакеру»

Таблица 1

Командные роли по Р. М. Белбину

Социально ориентированные	Интеллектуально ориентированные	Ориентированные на действия
Исследователь ресурсов: устанавливает внешние контакты	Генератор идей: предлагает идеи и стратегии, ищет пробелы	Мотиватор: формирует структуру, мотивирует, ведет к цели
Председатель: устанавливает цели и направляет движение, раскрывает способности других	Аналитик-стратег: анализирует проблемы, просчитывает варианты	Реализатор: реализует планы в практические рабочие действия
Душа команды: налаживает внутренние отношения, укрепляет командный дух	Специалист: применяет в работе свои редкие специальные навыки и знания	Педант: защищает от ошибок, намечает сроки

Источник: составлено по [2]

Сопоставление ключевых ролей в команде по Р. М. Белбину и Р. Инамото

Автор	Вклад роли в работу команды	Поиск концепции, формулировка ключевой идеи	Установка внешних контактов, изучение целевой аудитории	Постановка целей и задач, контроль реализации проекта
Р.М. Белбин		Генератор идей	Исследователь ресурсов	Председатель
Р. Инамото		The hipster	The hustler	The hacker

Источник: составлено по [1, 14]

предстоит превратить в реальный продукт, стремясь сделать его совершенным с технической точки зрения, а также максимально приближенным к запросам потребителей.

В табл. 2 представлено сопоставление выделенных ключевых ролей в команде двух авторов.

Таким образом, две модели схожи в выделении ключевых лиц на этапе формирования ядра команды, наличие именно этих ролей позволит начать успешное продвижение команды стартап-проекта и перейти на этап запуска, где необходимы будут дополнительные члены команды или расширение ответственности ключевых членов стартапа.

Современные авторы рассматривают понятие «обучение персонала» как процесс формирования человеческого капитала посредством передачи профессиональных знаний, умений и навыков сотрудникам предприятия для заполнения дефицита между имеющимися у них знаниями, умениями и навыками и теми, которыми они должны обладать согласно требованиям предполагаемой работы или для освоения новой [5].

Эффективность обучения персонала определяют такие факторы как: осознание необходимости обучения сотрудниками, ориентация учебного процесса на достижение конкретных целей и результативности всеми участниками процесса, обеспечение приоритетности планов потребности в обучении персонала. Основные цели и задачи обучения персонала должны быть ориентированы на достижение главной цели организации, но не менее важной задачей является поддержание и укрепление стабильности и качества человеческого ресурса. А. П. Егоршин, А. Я. Кибанов, И. И. Магура [4, 5, 7] и другие выделяют следующие виды профессионального обучения персонала:

- профессиональная подготовка;
- повышение квалификации;

- переподготовка кадров;
- послевузовское профессиональное образование.

Обучение команд стартап-проектов чаще относится к обучению с целью повышения квалификации, так как предполагает приобретение дополнительных навыков, необходимых для реализации бизнеса в команде, не меняя при этом специализацию каждого из участников.

Тенденции рынка онлайн-образования в России

Онлайн-образование связано с большим количеством направлений бизнеса, а объем рынка в этой отрасли ежегодно растет. Все больше крупных компаний создают бизнес-единицы для развития своих проектов в области онлайн-обучения, увеличивается интерес к онлайн-продуктам среди аудитории, планирующей освоить новую образовательную программу.

По данным исследовательского агентства «Smart Ranking», в 2023 г. российский рынок онлайн-образования вырос на 32%, а общая выручка компаний из топ-100 достигла 119 млрд руб. [11]. Динамика рынка онлайн-образования в России представлена на рис. 1.

В исследовании отмечено, что большую часть российского рынка онлайн-образования занимают два сегмента — дополнительного профессионального образования и детского образования. Экспертное сообщество сумело оценить результаты прошедшего года и выявило также ряд трендов. Например, в НИУ ВШЭ, где количество магистрантов онлайн-программ увеличилось в два раза за 2023 г., отмечен тренд на взросление аудитории, которая состоит из топ-менеджеров, предпринимателей и основатели стартап-проектов, желающих получить доступ к последним исследованиям, экспертизе университета и коммуникации с бизнес-партнерами [8].

Большое количество образовательных провайдеров отмечают главным фактором развития на рынке образования распространение искусственного интеллекта. Использование нейросетевых технологий позволяет быстрее и дешевле создавать курсы, составлять и проверять домашние задания, выстраивать индивидуальные траектории обучающихся на основе их результатов и оценок. Кроме того, фактор нетворкинга становится все важнее в онлайн-образовании: создаются общие чаты выпускников онлайн-программ, организуются совместные мероприятия, реализуются групповые проекты.

Также в Школе бизнеса «СберУниверситета» отметили рост спроса на рынке бизнес-образования, где большую популярность имеют программы по развитию компетенций лидера, получению навыков управления

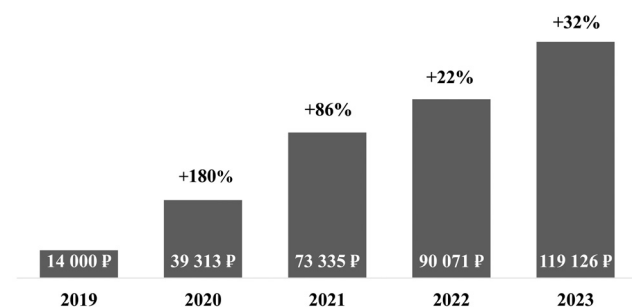


Рис. 1. Динамика рынка онлайн-образования в России, 2019–2023 гг., млн руб.

Источник: [15]

<i>Мотивация</i>	<i>Персонализация</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Игровые механики. ✓ Системы вознаграждения. ✓ Вариативность форматов 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Цифровые ассистенты. ✓ Персональные траектории. ✓ Персональный контент, форматы, темп и расписание
<i>Актуальность</i>	<i>Доступность</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Моментальная генерация контента и переработка информации в контент 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Цифровые и офлайн образовательные пространства

Рис. 2. Ключевые направления развития образовательных программ в 2024 г.

Источник: составлено по [16]

изменениями. Кроме того, представители «Сбера» отмечают важность концентрации образовательных провайдеров на 4-х направлениях, способствующих достигать цели образовательной программы: мотивация, персонализация, актуальность и доступность. Способы развития этих направлений представлены на рис. 2.

Результаты исследования в 2022 г. «Нетологии» и «TalentTech» показали [9], что в сфере дополнительного образования для взрослого населения онлайн — основной канал получения образования. За 2022 г. 12 млн россиян прошли обучение в офлайне, а в онлайн-не — 18 млн, включая бесплатные курсы (рис. 3).

Суммарные траты населения на дополнительное онлайн-образование превысили траты на офлайн-образование. В онлайн больше всего потребителями было потрачено на обучение IT-профессиям и маркетингу (более 46 млрд руб.), профессиям в сфере образования (более 37 млрд руб.) и финансам, бухгалтерии и праву (более 32 млрд руб.) (рис. 4). В качестве методики этого исследования использовался репрезентативный телефонный опрос, основанный на ответах взрослого населения РФ (от 18 до 64 лет, количество

анкет составило 1600) и онлайн-опрос, основанный на ответах респондентов, которые проходили программы дополнительного профессионального образования за 2022 г. либо собираются проходить их в будущем, количество собранных анкет — 2564.

Плюсы, которые потребители видят в онлайн-обучении: возможность учиться в удобное время — 53% и из любой точки мира — 40% ответивших. В меньшей степени пользователям важны возможность настроить интенсивность обучения — 15% и доступ к программам из других городов или стран — 16%. Всего 1,3% респондентов не видят преимуществ в онлайн-обучении. Среди проблем онлайн-образования потребители чаще всего называют технические сбои — 36%, отсутствие контакта с преподавателем — 27% и отсутствие мотивации учиться без контроля преподавателя — 23%. Среди причин, по которым респонденты предпочитают офлайн-образование, они называют доверие только к определенным офлайновым учебным заведениям — 24% и недоверие к онлайн-курсам — 22%. Также часть респондентов отметили, что курсы, которыми они интересуются, проходят только в офлайн-режиме —

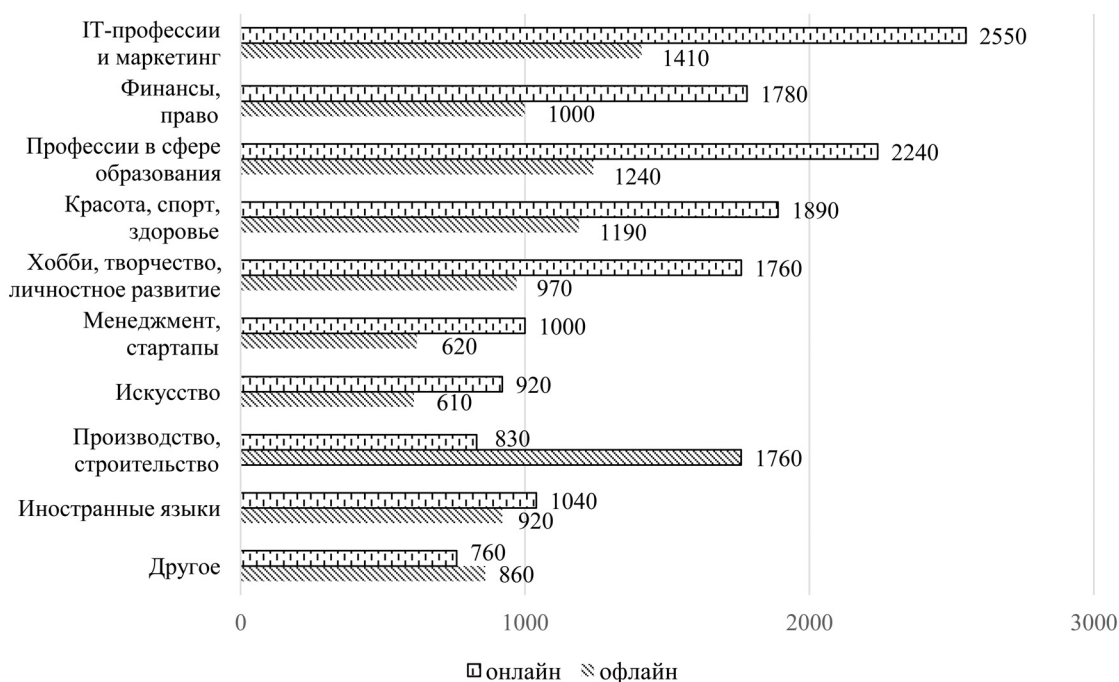


Рис. 3. Объем аудитории онлайн- и офлайн-образования по направлениям образовательных программ, тыс. чел.

Источник: составлено по данным [8]

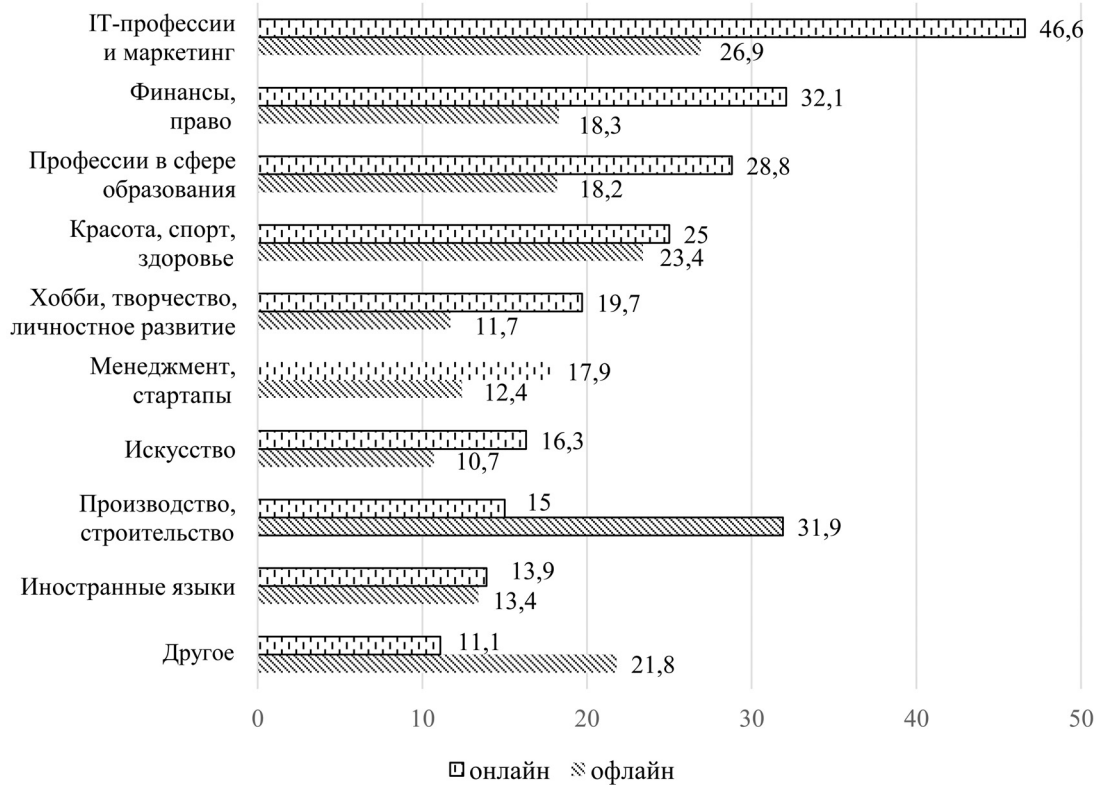


Рис. 4. Траты на онлайн- и офлайн-образование по направлениям образовательных программ, млрд руб.

Источник: составлено по данным [8]

20%. При этом 85% респондентов планируют учиться онлайн в будущем; 28% респондентов планируют увеличить расходы на онлайн-образование в будущем; 39% — сохранить расходы на текущем уровне. Только 11% респондентов вообще не планируют тратить деньги на онлайн-образование и собираются учиться онлайн бесплатно. Данные говорят о росте спроса на продукты в сфере онлайн-образования в России.

Самые большие средние расходы пользователи совершили в специализированных онлайн-школах с узкими направлениями образовательных программ (23000 руб. на человека). Средние расходы на человека на курсах у блогеров или экспертов всего на 1% выше, чем в универсальных онлайн-школах (рис. 5).

По данным исследования можно сделать вывод о растущей перспективе рынка онлайн-образования, где для клиента важным является техническое качество

курса и контакт с преподавателем, а доверие вызывают специализированные платформы, содержащие курсы с преподавателями — экспертами в рамках темы обучения. Это говорит о перспективе создания образовательных проектов для команд стартапов в онлайн-среде, где лекторами программы могут быть эксперты и трекеры, имеющие продолжительный опыт работы с инновационными проектами. Программы обучения целесообразно размещать на платформах организациях, специализированных на поддержке предпринимательства, — технопарках, технополисах, бизнес-инкубаторах и т. д.

Онлайн-курсы и другие формы онлайн-обучения для команд стартап-проектов относятся к направлению «Менеджмент, предпринимательство, стартапы». Исследования показывают, что целевая аудитория по этому направлению составляет 7% от объема всей

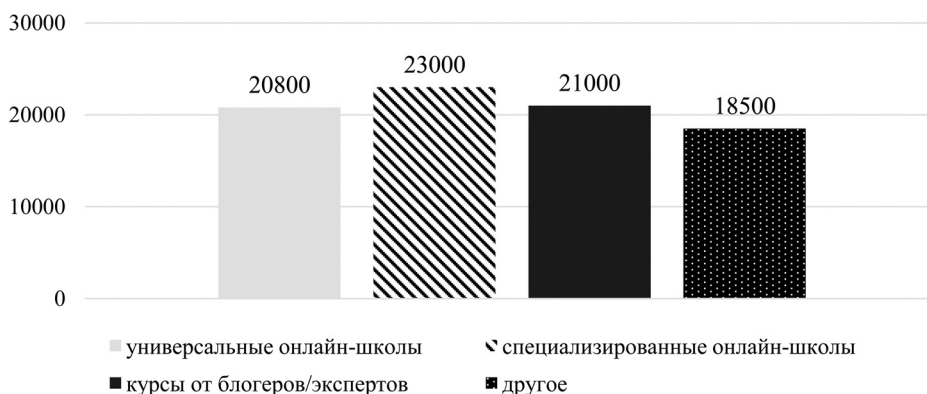


Рис. 5. Средние расходы на онлайн-обучение по типу курсов, руб. (по последней завершенной программе)

Источник: составлено по данным [8]

аудитории онлайн-образования (1 млн чел.), а траты по данному направлению составляют 8% от трат на онлайн-образование в целом в РФ (17,9 млрд). При этом образовательные программы этих тем привлекают наибольшее количество людей, заинтересованных в этом с точки зрения развития своих профессиональных навыков, а не личного интереса и расширения кругозора. Также результаты опроса показывают, что 20,4% респондентов, которые собираются учиться в будущем в онлайн-формате будет выбирать именно это направление образовательных программ, а не другие. Результаты исследования демонстрируют интерес респондентов в развитии своих профессиональных навыков в области управления проектами, стартапами и подтверждают актуальность создания подобных учебных направлений.

Важно понимать, какие способы обучения подходят для каждой из категорий образовательных программ. Для большинства направлений образовательных программ, по мнению респондентов, подходит обучение в онлайн-школах (универсальных или специализированных). Если речь идет о хобби и личностном развитии, то для этого, по мнению респондентов, больше подходит бесплатное самообучение (36,4%).

Отмечается, что образовательные программы по менеджменту, предпринимательству и управлению стартапами вызывают доверие, если они размещены на платформах онлайн-школ (65,2%) (табл. 3). При этом основной продукт на платформах онлайн-школ — онлайн-курсы.

В 2024 г. прогнозируется рост объемов рынка онлайн-образования. Отмечается рост спроса на обучение по темам дополнительного заработка и экономики, финансовой грамотности, антикризисному управлению. При этом длительность обучения рекомендована к сокращению [12]. В 2023 г. наблюдался спад на долгосрочные программы и рост интереса к программам продолжительностью 2-3 месяца. Мнения экспертов лидирующих образовательных провайдеров подтверждают идею о том, что курс для команд стартап-проектов должен помочь представителям стартап-проекта приобрести навыки самостоятельного развития проекта с учетом изменений рынка, какими бы они ни были, должен учить быть гибкими. В образовательную программу целесообразно включать темы по антикризисному управлению и развитию стратегического мышления. Исследования также говорят об оптимальной продолжительности обучения — до 3-х месяцев.

Команды стартап-проектов обучаются в онлайн-среде, участвуя в онлайн-акселераторах, проходя онлайн-курсы. При этом акселераторы представляют собой организации, которые помогают запустить бизнес, привлечь финансирование, улучшить продукт, наладить продажи и выйти на рынок. Стоит отметить, что цель вступления стартапа в акселератор (очно или онлайн) — решение определенной проблемы за относительно короткий период. То есть акселерационные программы помогают найти инвестора, начать сотрудничество с заинтересованными сторонами, усилить бизнес-модель или финансовую модели и др., чаще путем предоставления услуги. Такие программы нель-

Таблица 3

Способы обучения, подходящие для программы, по мнению респондентов, % респондентов

Способ обучения	Направление	Менеджмент, предпринимательство, стартапы
Специализированные платформы/онлайн-школы		65,2
Курсы у блогеров/экспертов		11,9
Бесплатное самообучение		11
Другое		3,6
Затруднились с ответом		8,3

Источник: составлено по данным [8]

зя в полной мере назвать образовательными, так как они не соотносятся с принципами обучения, потому речь об онлайн-образовании команд стартап-проектов в основном ведется в контексте рассмотрения рынка онлайн-курсов.

Результаты исследования рынка онлайн-образования в России в 2022-2023 гг. и прогнозы экспертного сообщества позволяют сделать вывод о том, что спрос на образовательные продукты в онлайн-среде растет, при этом их выбор пользователями основан на следующих критериях: техническое качество, контакт с преподавателем, доверие к платформе (в основном это специализированные платформы, содержащие курсы с преподавателями — экспертами в рамках темы обучения). Интерес аудитории по направлению менеджмент, предпринимательство, стартапы также возрастает, количество людей, желающих приобрести образовательные продукты по этой теме растет. Это говорит о перспективе создания образовательных проектов для команд стартап-проектов в онлайн-среде, где лекторами программы могут быть эксперты и трекеры, имеющие продолжительный опыт работы с инновационными проектами.

Программы обучения целесообразно размещать на платформах организациях, специализированных на поддержке предпринимательства, — технопарках, технополисах, бизнес-инкубаторах. Оптимальная продолжительность обучения — до 3-х месяцев. При этом в образовательные результаты методически стоит закладывать приобретение навыков самостоятельного развития проекта с учетом изменений рынка, делать акцент на темы в сфере финансирования, включать темы по антикризисному управлению и развитию стратегического мышления.

Далее в статье представлены результаты авторского полевого исследования, в рамках которого проводился анализ мнения представителей двух сообществ — стартап-проектов и экспертов и инвесторов, с ними взаимодействующих, касательно обучения команд стартапов в онлайн-формате.

Исследование мнения команд стартап-проектов и сообщества экспертов и инвесторов касательно обучения в онлайн-формате

Исследование проводилось в ходе выявления мнения сообществ представителей стартап-проектов, экспертов и инвесторов касательно обучения в онлайн-формате. Сообщество экспертов и инвесторов, пред-

Командное обучение особенно эффективно на начальных этапах развития стартап-проекта?



Рис. 6. Результаты опроса об эффективности командного обучения на начальных этапах, % от количества респондентов

Источник: составлено авторами

ставителей команд стартап-проектов являются частью экосистемы Технопарка «Ленполиграфмаш» (г. Санкт-Петербург), анкетирование двух групп респондентов проводилось в период с 18.03.2024 по 06.04.2024 гг.

Цель исследования: выявить отношение респондентов к возможности обучения в онлайн-формате команд стартап-проектов, а также определить необходимые характеристики образовательной программы для команд стартап-проектов с целью создания эффективной методологии.

Группы респондентов: команды стартап-проектов, эксперты и инвесторы, взаимодействующие с представителями стартап-проектов.

Гипотезы исследования:

- 1) представители стартап-проектов и экспертного сообщества считают, что обучение основам ведения бизнеса необходимо для всех членов команды стартапа на начальных этапах развития проекта;
- 2) для представителей стартап-проектов наиболее удобным способом обучаться является онлайн-формат, а оптимальным сроком продолжительности программ основ ведения бизнеса команды стартапов и экспертного сообщества считают до 3-х месяцев;
- 3) представители стартап-проектов выделяют важность коммуникации обучающихся, создания среды для обмена контактами и нетворкинга в период прохождения образовательной программы;
- 4) представители стартап-проектов стремятся проходить обучение у опытных преподавателей;
- 5) представители стартап-проектов предпочитают обучаться, не взаимодействуя с преподавателем напрямую, а разбираясь с образовательными материалами самостоятельно, находя ответы на вопросы из доступных источников.

Какой формат обучения для команды стартапа Вы считаете предпочтительным?

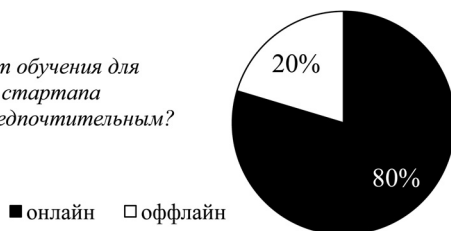


Рис. 7. Предпочтения в формате обучения, % от количества респондентов

Источник: составлено авторами

В качестве рабочего инструмента проверки гипотез был использован анкетный опрос. Анкета состояла из закрытых вопросов с одним ответом (7 вопросов для команд стартап-проектов, 5 — для экспертов и инвесторов), с множественным выбором ответов (6 — для команд стартап-проектов, 5 — для экспертов и инвесторов), в том числе вопроса, требующего оценки по шкале Лайкерта (1 — для команд стартап-проектов). В рамках исследования было опрошено 32 респондента в группе инвесторов и экспертов, 54 представителя стартап-проектов. Анализ результатов производился при помощи программного пакета «MsExcel».

Среди 54 опрошенных представителей стартап-проектов более половины (28 человек) полностью согласились с утверждением «Командное обучение особенно эффективно на начальных этапах развития стартап-проекта» и около 28% от общего числа респондентов выбрали вариант «скорее согласен». На рис. 6 приведена диаграмма с результатами проведенного опроса.

Большинство представителей стартап-проектов признают важность обучения основам ведения бизнеса для всех членов команды стартапа на начальных этапах развития проекта, а представители экспертного и инвесторского сообщества выделяют ранние стадии развития стартапа как те, на которых особую роль в степени привлекательности проекта для инвесторов играют компетенции команды (71,7%). Основываясь на полученных данных, можно сделать вывод, что гипотеза № 1 подтверждается.

Среди всех опрошенных представителей стартап-проектов и экспертного сообщества большая часть (80%) отдали предпочтение онлайн-формату обучения. Результаты опроса продемонстрированы на рис. 7.

Помимо формата обучения респонденты были опрошены об их предпочтениях в продолжительности обучения. Около половины (46% опрошенных) стартап-проектов предпочли бы продолжительность обучения сроком в 1 месяц, 35% выбрали срок до 3-х месяцев, 9% — срок до полугода, 2% — до года и 7% отметили, что срок обучения не имеет для них значения. Абсолютное большинство респондентов выбрали варианты сроком до 3-х месяцев или 1 месяц. Также отмечается, что эксперты и инвесторы считают, что команде стартапа целесообразно проходить программы обучения сроками до 3-х месяцев, в том числе 1 месяц

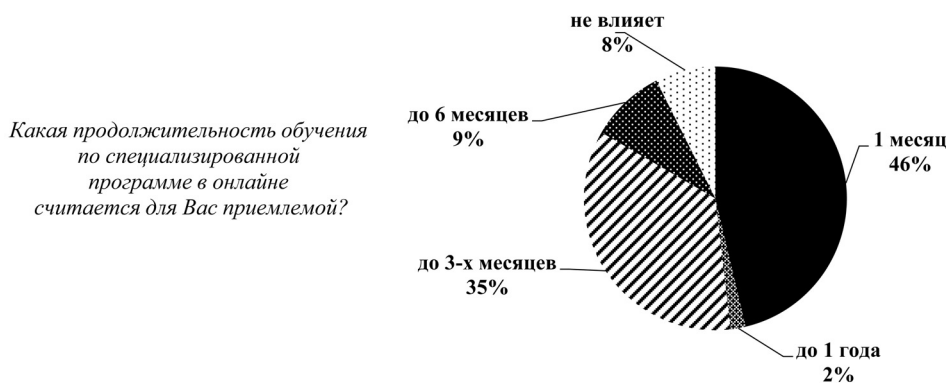


Рис. 8. Выбор продолжительности обучения, % от количества респондентов

Источник: составлено авторами

(56,3 и 31,3%, соответственно). На основе этих данных гипотеза № 2 подтверждается. Данные по результатам опроса показаны на рис. 8.

Представители стартап-проектов выделяют важность коммуникации обучающихся, создания среды для обмена контактами и нетворкинга в период прохождения образовательной программы. При проведении опроса респондентам была дана возможность выбрать привлекательные дополнительные сервисы или особенности образовательных провайдеров: 27 из 54 опрошенных выделили для себя создание чатов и сообществ для обмена опытом и знаний с другими обучающимися желаемыми дополнительными функциями. Половина респондентов изъявили желание получать от образования возможность коммуникации с другими обучающимися и обмен контактами, потому гипотеза № 3 подтверждается — представителям стартап-проектов действительно важно общаться, быть в среде, способствующей обмену контактами и нетворкингу в период прохождения образовательной программы. Среди вариантов ответов опрошенных самый популярный — это «возможность сохранить все материалы после обучения» (28 голосов). Все результаты опроса представлены на рис. 9.

Среди опрошенных 15 респондентов из числа представителей команд стартап-проектов отметили важность обучения у заслуженных преподавателей, что подтверждает гипотезу № 4. Респонденты выделили также другие преимущества онлайн обучения, наиболее важными из которых стали возможности учиться когда угодно и где угодно, а также экономия средств. Все результаты продемонстрированы на рис. 10.

Результаты опроса о недостатках онлайн-обучения показали, что респонденты считают важным сохранение контакта с преподавателем даже в период прохождения онлайн-курса, что опровергает гипотезу № 5. Данные опроса о недостатках обучения в онлайн-формате показаны на рис. 11.

Отмечается, что наиболее существенным недостатком обучения в онлайн-формате, по мнению представителей стартап-проектов, стали наличие технических сбоев, отсутствие среды для общения с обучающимися, а контакт с преподавателем в том числе влияет на уровень мотивации в период прохождения курсов в онлайн.

Результаты проведенного опроса позволили проверить гипотезы.



Рис. 9. Дополнительные сервисы, привлекающие команды стартап-проекта при выборе образовательной программы, кол-во чел.

Источник: составлено авторами



Рис. 10. Преимущества обучения в онлайн-формате, кол-во чел.

Источник: составлено авторами

1. «Представители стартап-проектов и экспертного сообщества считают, что обучение основам ведения бизнеса необходимо для всех членов команды стартапа на начальных этапах развития проекта» — гипотеза подтверждается.
2. «Для представителей стартап-проектов наиболее удобным способом обучаться является онлайн-формат, а оптимальным сроком продолжительности программ основ ведения бизнеса команды стартапов и экспертного сообщества считают до 3-х месяцев» — гипотеза подтверждается.
3. «Представители стартап-проектов выделяют важность коммуникации обучающихся, создания среды для обмена контактами и нетворкинга в период прохождения образовательной программы» — гипотеза подтверждается.
4. «Представители стартап-проектов стремятся проходить обучение у опытных преподавателей» — гипотеза подтверждается.
5. «Представители стартап-проектов предпочитают обучаться, не взаимодействуя с преподавателем напрямую, а разбираясь с образовательными материалами самостоятельно, находя ответы на вопросы из доступных источников» — гипотеза опровергается.

Обучение команд инновационных проектов играет ключевую роль в росте бизнеса в целом, при переходе проекта от стадии к стадии — особенно. Сегодня

набирает популярность онлайн-формат обучения. Был проведен опрос среди представителей стартап-проектов, экспертов и инвесторов на тему обучения команд для проверки пяти гипотез. Результаты опроса показали, что, несмотря на ряд недостатков, упомянутых респондентами, формат онлайн в обучении пользуется большим спросом и имеет в свою очередь много преимуществ, среди которых: возможность обучения у заслуженных преподавателей, экономия времени и денег, интерактивный режим обучения и др.

Представители стартап-проектов желают проходить обучение у преподавателей, имеющих опыт в построении реального бизнеса. Также представители стартап-проектов и экспертное сообщество отмечают важность командного обучения стартапов особенно на начальных этапах развития проекта. Большее значение имеет также возможность свободной коммуникации обучающихся в период прохождения образовательных программ. Однако онлайн-формат имеет ряд недостатков.

Респонденты отмечают, что преподаватели оффлайн-программ чаще более компетентны. Опрос показал, что обучение в онлайн-формате часто характеризуется низким уровнем мотивации обучающихся и меньшей степенью контроля со стороны преподавателей, а также есть вероятность технических сбоев.

Результаты опроса позволяют выявить востребованность образовательных программ для команд



Рис. 11. Недостатки обучения в онлайн-формате, кол-во чел.

Источник: составлено авторами

стартап-проектов. Большинство стартапов получают свое развитие, будучи включенным в инфраструктуру систем, способствующих развитию бизнеса: бизнес-инкубаторы, технопарки, технополисы. Здесь представители стартап-проектов получают комплексные меры поддержки на разных этапах развития. Посещение консультаций экспертов, общение с инвесторами и включение в сообщество предпринимателей позволяет быстрее совершенствовать разрабатываемые продукты и находить необходимых партнеров. Кроме того, для команд стартап-проектов в России регулярно организуются онлайн- и офлайн-лекции и мастер-классы по теме предпринимательства, они приглашаются к выступлению на крупных форумах или конференциях.

Проведенный опрос позволяет отметить важность для участников стартап-проектов также самостоятельно развивать компетенции, необходимые для роста стартапа. Это подтверждает актуальность создания новых продуктов, обеспечивающего возможность пройти представителям стартап-проектов образовательный трек одновременно с использованием иных сервисов в индивидуальном порядке или внутри предпринимательских экосистем.

Образовательную программу предложено создать в формате онлайн-курса по разработке концепции стартап-проекта, его бизнес-модели и финансовой модели, подготовке инвестиционной презентации. Формат предполагает самостоятельное развитие проекта при поддержке кураторов курса, своего рода предакселератор. Тема курса: разработка концепции стартап-проекта, его бизнес-модели и финансовой модели, подготовка ко встрече с инвесторами. Проектные команды в рамках обучения должны научиться разрабатывать концепцию стартапа, бизнес-модель, финансовую модель, выступать перед инвестиционным сообществом. Курс будет подходить участникам команд стартапов (задания в курсе лучше выполнять совместно)/СЕО стартапов. Целесообразность работы в команде была подтверждена опросами сообществ.

Курс направлен на обучение целевой аудитории, состоящей из представителей стартап-проектов посеивной стадии — ранней стадии. Посевная стадия стартапа предполагает следующую оценку реализуемости и жизнеспособности проекта, оценку собственных возможностей, поиск начальных инвестиций, оценку потенциальной аудитории проекта. Вторая стадия — стадия пилотной версии продукта — акцентирует внимание участников команды на оценке собственного продукта на основе прототипа с точки зрения востребованности на рынке, доформирование команды под проект, поиск инвесторов. Третья стадия, именуемая ранней, предполагает рост организации, освоение инвестиционных ресурсов, выход на рынок, привлечение клиентов, проведение оценки команды, ее расширение и оптимизацию численности. Переход от первой ко второй стадии часто называют «долиной смерти» стартапов, ведь именно в этот период бизнес максимально неустойчив, а бизнес-процессы только начинают формироваться. Перейдя в третью стадию, стартап уже с большей вероятностью имеет шанс на

масштабирование идеи. Очевидно, что степень инвестиционной привлекательности стартапа возрастает с переходом на эту стадию и стартапы могут получить финансирование от инвестирующих в высокорискованные проекты. Потому курс будет помогающим инструментом на пути продвижения стартап-проекта на начальных стадиях.

По результатам прохождения курса обучающиеся узнают про жизненный цикл стартапа, составят портрет своего клиента, определят клиентский сегмент продукта, определят шаги по росту стартапа в ближайшей перспективе, подберут методы продвижения ценности своего стартапа, узнают о способах формирования и развития команды, узнают о методах прибыльности стартапа, рассчитают объем рынка стартапа, проанализируют конкурентов, выделят конкурентные преимущества, сформируют или скорректируют бизнес-модель, узнают о наполнении инвестиционной презентации, научатся ее составлять, составят или скорректируют финансовую модель стартапа.

Формат курса предполагает его асинхронное прохождение, программа состоит из 6 модулей, рекомендуемый период прохождения — до 3-х месяцев. Рекомендованные темы модулей обусловлены мнением экспертного и инвесторского сообщества и представляющую следующую направленность.

1. Особенности стартап-проектов.
2. Команда стартапа.
3. Анализ рынка.
4. Бизнес-модель стартапа.
5. Финансовая модель стартапа.
6. Инвестиции в проект.

Преподаватели онлайн-курса должны иметь большой опыт и насмотренность в рамках работы со стартапами, понимать специфику этой отрасли в России. Прошедшим курс целесообразно предлагать участие в конференциях и форумах, где они могут презентовать свой продукт перед экспертным и инвесторским сообществом.

При реализации онлайн-курса для команд стартапов рекомендовано включить следующие дополнительные сервисы: индивидуальное сопровождение команды стартапа и проверка практических заданий куратором на курсе, организация презентации 3-х финальных заданий (бизнес-модель, финансовая модель, инвестиционная презентация), подключение к чату экспертов, подключение к чату предпринимателей (проходящие курс).

Таким образом, прохождение онлайн-курса позволит команде проекта усилить свои навыки в области управления бизнесом, подготовиться ко встрече со стейкхолдерами и в дальнейшем успешно продвигать свой проект на рынке.

Заключение

Обучение команд инновационных проектов играет ключевую роль в развитии бизнеса в целом. Сегодня набирает популярность онлайн-формат обучения. Был проведен опрос среди представителей стартап-

проектов, экспертов и инвесторов на тему обучения команд для проверки 5 гипотез. Результаты опроса показали, что несмотря на ряд недостатков, упомянутых респондентами, формат онлайн в обучении пользуется большим спросом и имеет в свою очередь много преимуществ, среди которых: возможность обучения у заслуженных преподавателей, экономия времени и денег, интерактивный режим обучения и др. Представители стартап-проектов желают проходить обучение у преподавателей, имеющих опыт в построении реального бизнеса. Также представители стартап-проектов и экспертное сообщество отмечают важность командного обучения стартапов особенно на начальных этапах развития проекта. Ключевое значе-

ние имеет также возможность свободной коммуникации обучающихся в период прохождения образовательных программ. Однако онлайн-формат имеет ряд недостатков. Большинство респондентов отмечает, что преподаватели оффлайн программ более компетентны. Опрос показал, что обучение в онлайн-формате часто характеризуется низким уровнем мотивации обучающихся и меньшей степенью контроля со стороны преподавателей, а также есть вероятность технических сбоев. Данные опросов позволили предложить вариант онлайн-курса, в ходе которого команды стартапа смогут научиться разрабатывать концепцию стартапа, бизнес-модель, финансовую модель, выступать перед инвестиционным сообществом.

Список использованных источников

1. Р. М. Белбин. Команды менеджеров: как объяснить их успех или неудачу/Пер. Е. Смолиной. 3-е изд. Лондон: Кивитс, 2009. С. 151.
2. Р. М. Белбин. Типы ролей в командах менеджеров/Пер. с англ. М.: HIPPO. 2003. С. 36.
3. М. Д. Гутников. Разработка методики оценки стартапов при отборе в корпоративный акселератор//Иновации. 2020. № 7 (261). С. 105-113.
4. А. П. Егоршин. Основы управления персоналом: учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2008. 352 с.
5. А. Я. Кибанов. Основы управления персоналом: учебник. М.: Инфра-М, 2005. С. 108.
6. В. Г. Коновалова. Команды стартапов: ключевые проблемы и условия успеха//Московский экономический журнал. 2022. № 10. <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-10-2022-36>.
7. И. И. Магура, М. Б. Курбатова. Организация обучения персонала. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел – Синтез», 2002. 192 с.
8. Нейро-, микро- и лайфстайл. Тренды российского онлайн-образования. Сбер Про. <https://sber.pro/publication/neiro-mikro-i-laiifstail-trendi-rossiiskogo-onlain-obrazovaniya/?ysclid=luzj4k7swn654315751>.
9. Нетология: официальный сайт. Образовательная онлайн-платформа. https://netology.ru/edtech_research_2022.
10. C. J. Bonk, M. M. Lee, T. C. Reeves, T. H. Reynolds (eds.). The MOOCs and open education around the World. Routledge, Taylor & Francis Group, 2015. 340 p.
11. Edtech. Сайт. <https://edtechs.ru/indeks>.
12. HH.ru статьи. Сайт. <https://spb.hh.ru/article/31106?ysclid=lpzrymyjt9558888134>.
13. How Do Established Companies Acquiring Startups Retain the Innovative Think-ers and Leverage this Thinking? <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/74417>.
14. How innovative training can transform an organization. Harvard Business School. <https://online.hbs.edu/blog/post/innovation-training>.
15. SlideModel.com. Сайт. <https://slidemodel.com/hustler-hacker-hipster-startups-3h>.
16. TAdviser. Сайт. [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Онлайн-образование_\(рынок_России\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Онлайн-образование_(рынок_России)).
17. Материалы конференции «Ломоносовские чтения. Секция экономических наук. Человеческий и социальный капитал России: новые вызовы и возможности» (17-19 апреля 2024 г., экономический факультет МГУ). М., 2024.

References

1. R. M. Belbin. Management teams: how to explain their success or failure/Transl. by E. Smolina. 3rd ed. London: Kivits, 2009. P. 151.
2. R. M. Belbin. Types of roles in management teams/Transl. from English. M.: HIPPO. 2003. P. 36.
3. M. D. Gutnikov. Development of a methodology for startups selection into corporate accelerator//Innovations. 2020. № 7 (261). С. 105-113.
4. A. P. Egorshin. Fundamentals of personnel management: a textbook for universities. 2nd ed. reprint. and additional. M.: Infra-M, 2008. 352 p.
5. A. Ya. Kibanov. Fundamentals of personnel management: textbook. M.: Infra-M, 2005. P. 108.
6. V. G. Konovalova. Startup teams: key problems and conditions of success//Moscow Economic Journal. 2022. № 10. <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-10-2022-36>.
7. I. I. Magura, M. B. Kurbatova. Organization of personnel training. Moscow: CJSC «Business school «Intel – Синтез», 2002. 192 p.
8. Neuro-, micro- and lifestyle. Trends in Russian online education. Beber Pro. <https://sber.pro/publication/neiro-mikro-i-laiifstail-trendi-rossiiskogo-onlain-obrazovaniya/?ysclid=luzj4k7swn654315751>.
9. Netology: official website. Online educational platform. https://netology.ru/edtech_research_2022.
10. C. J. Bonk, M. M. Lee, T. C. Reeves, T. H. Reynolds (eds.). The MOOCs and open education around the World. Routledge, Taylor & Francis Group, 2015. 340 p.
11. Edtech. Website. <https://edtechs.ru/indeks>.
12. HH.ru articles. Website. <https://spb.hh.ru/article/31106?ysclid=lpzrymyjt9558888134>.
13. How Do Established Companies Acquiring Startups Retain the Innovative Think-ers and Leverage this Thinking? <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/74417>.
14. How innovative training can transform an organization. Harvard Business School. <https://online.hbs.edu/blog/post/innovation-training>.
15. SlideModel.com. Website. <https://slidemodel.com/hustler-hacker-hipster-startups-3h>.
16. TAdviser. Website. [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Online education_\(market_Russia\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Online education_(market_Russia)).
17. Proceedings of the conference «Lomonosov Readings. Section of Economic Sciences. Human and Social Capital of Russia: New Challenges and Opportunities» (April 17-19, 2024, Faculty of Economics, Moscow State University). Moscow, 2024.