

1. Czy mógłby profesor opowiedzieć o samych początkach ConQuestu? Jak tego typu przedsiębiorstwo miało funkcjonować według zamierzeń jego twórców?

W tamtych latach miałem bardzo dobry kontakt z grupą ambitnych i przedsiębiorczych studentów. To były osoby o niezwykłym potencjale. Rozumiałem doskonale, że tego typu studenci stanowią główną przewagę konkurencyjną SGH na rynku edukacji wyższej. Pracownicy naukowcy, dydaktycy mogą przechodzić do różnych szkół, mogą uczyć w różnych szkołach, studenci SGH chcieli być tylko w SGH. Program studiów nie dawał tej ambitnej grupie studentów nauki własnej przedsiębiorczości. Razem wpadliśmy więc na pomysł aby spróbować sił w konsultingu. Nawet bowiem jak się chce osiągnąć coś małego, trzeba mieć wielkie marzenia. Wtedy na rynku konsultingu studentów fascynowała tak zwana „wielka szóstka”. Większość studentów chciała pracować w tych firmach. Naśladować najlepszych, czemu nie? „Wielka szóstka” reklamowała się na jednych targach uczelnianych, my wystawiliśmy swój stand jako siódma firma konsultingowa obok „wielkiej szóstki”. Mieliśmy profesjonalne katalogi, które się nie wiele różniły od tych posiadanych przez „wielką szóstkę”. Dla jednych nasza obecność tam była nieco śmieszna, a dla innych intrygująca. Pojawiło się zainteresowanie i to było najważniejsze. Tamci studenci po treningu jaki dał im ConQuest dziś pracują w dobrych firmach, albo pozakładali własne przedsiębiorstwa.

2. Co było najtrudniejsze podczas tworzenia studenckiej firmy konsultingowej?

Wbrew pozorom nie było „klasycznych” trudności, które by można wykorzystać jako mit założycielski, np. trudnych garażowych początków. Był wielki entuzjazm bardzo dobrych studentów pragnący działać. Udało nam się zdobyć świetne warunki lokalowe dla ówczesnego JCG po upadłej „profesorskiej” spółce konsultingowej. Wykorzystywaliśmy też świetne relacje SGH ze światem biznesu dla pierwszych zleceń dla studentów. Problemy zaczęły się później. One wynikały z największej trudności jaka pojawiła się przy zakładaniu studenckiej firmy konsultingowej. Otóż wbrew pozorom nie było wówczas na SGH dobrej atmosfery dla studenckiej przedsiębiorczości. Na studencką przedsiębiorczość patrzono podejrzliwie i tak samo na studentów, którzy chcieli być przedsiębiorczy. Niestety patrzyła tak też większość studentów. W rankingach najlepszych pracodawców wybieranych przez SGH nigdy nie pojawił się przedsiębiorczy Jan Kowalski, który założył kilkusobową ambitną firmę informatyczną, tylko zdominowała je „wielka szóstka”. Studenci woleli się chronić w wielkich firmach, w pracy naukowej, w administracji rządowej, polityce. Wówczas można było spotkać przedsmak tego co się stało potem w polityce: przedsiębiorczy= podejrzany. Teraz kiedy pracuję w Akademii Leona Koźmińskiego, w której większość studentów pochodzi z rodzin przedsiębiorczych i chce kontynuować dzieło rodziców, to w znacznym stopniu odczuwam to spełnienie, o którym wówczas marzyłem w SGH.

3. Profesor posiada duże doświadczenie biznesowe. Czy uważa Pan że student może być rzetelnym partnerem biznesowym dla dużej korporacji?

Oczywiście. ConQuest udowadnia to permanentnie. Nie każdy student od razu zrobi wrażenie na dojrzałych partnerach biznesowych. Ale siła ConQuestu polega na ciągłości, fakcie że nadal istnieje i się rozwija. W kontaktach z dojrzałym biznesem na początku muszą się więc pojawiać studenci- konsultanci już z pewnym doświadczeniem, sukcesami. Pomału mogą wciągać innych. W ten sposób podtrzymywana jest ciągłość i kapitał intelektualny, w tym interesujący nas w tym miejscu kapitał relacyjny. A jeśli wśród nowych pojawiają się prawdziwe talenty, a takich się pojawiło wielu, to ten kapitał jeszcze bardziej może rosnąć. To można było zdobywać, ale przede wszystkim tego się można uczyć w ConQuest. Dzisiaj widzę, że powołanie studenckiej grupy konsultingowej było idealnym rozwiązaniem na tamte i dzisiejsze czasy. Nie zmieniając programu studenci mogli uczyć się praktyki przy pomocy ludzi biznesu. Odwiedzaliśmy liczne firmy, w których uczyliśmy się, niekoniecznie jeszcze dostając zlecenia. Zdobywanie doświadczenia było bezcenne.

4. Co zyskują studenci działając w CQC? W jaki sposób może im to pomóc w przyszłej karierze, jak profesor postrzega to z perspektywy pracodawcy?

W dzisiejszych czasach dostrzegamy pewien konflikt interesów. Pracodawcy chcą studenta już z doświadczeniem praktycznym, natomiast uczelnie uważają to za błąd, ponieważ słusznie mniemają, że takich pięciu lat w życiu już nigdy nie będzie on miał, że jest to jedyne okres w życiu na „naukowe” kształcenie. Idealnym rozwiązaniem jest organizacja taka jak ConQuest, ponieważ działalność w niej nie jest sprzeczna ze studenckością, to jest hobby, to jest sposób zabawy, sposób spędzania wolnego czasu. Z jednej strony odbywamy porządne „naukowe” studia, a z drugiej zaczynamy bawić się w praktykę. Przez pięć lat nauki student nie powinien traktować praktyki poważnie i tutaj luźny charakter ConQuestu jest jak najbardziej wskazany. Uzupełnia on idealnie wiedzę praktyczną, której nie są w stanie dać skostniałe programy nauczania. Nie uważam jednoczesnego robienia kariery i studiowania zaocznego za dobre rozwiązanie. Owszem istnieją przypadki gdy takie osoby robią błyskawiczną karierę, ale przemęczenie w pewnych okresach życia odbija się później negatywnie. Robienie kariery oraz studia zaoczne to rzecz bardzo wycieńczająca. To później wychodzi w wieku 40-50 lat.

5. W tego typu firmie zatrudniającej wyłącznie studentów zarządzanie wiedzą jest jednym z istotnych bardzo czynników. Czy możliwe jest

mimo dużej rotacji budowanie coraz mocniejszej pozycji na rynku przez CQC?

Na zajęciach uczymy, że budowanie kapitału ludzkiego wymaga lat. W praktyce jednak widać, że np. w bankach ludzie pracują po kilka miesięcy. W hotelach jest tak samo - co roku inna załoga. Z punktu widzenia firmy rotacja jest tania. Pracownicy posiadający duży staż często otrzymują znacznie wyższe płace z tego tytułu co zwiększa koszty. Paradoksalnie więc CQC działając wbrew teorii działa coraz bardziej zgodnie z aktualną praktyką biznesu. Oczywiście CQC musi tutaj odkrywać też ten sam problem przed jakim stoją wszystkie firmy: jak budować kapitał intelektualny przy takiej rotacji. Chronienie kadry strategicznej czego uczymy jest tu wręcz niemożliwe. ConQuest może jednak tutaj wykorzystywać fakt, że studia to też permanentna rotacja, szczęśliwie najlepszy *benchmark* jest najbliższy.

6. Co pan sądzi o pracy w branży konsultingowej? Czy to dobry kierunek rozwoju?

Działalność w CQC jest przedsiębiorczością dla studenta. Branża konsultingowa jest ogromnie zróżnicowana. Są w niej pojedynczy konsultanci i potężne globalne firmy. Na pewno jest to zawsze bardzo rozwojowa branża. Liczba ludzi pracujących w niej będzie bardzo długo rosła. Ważne jest jednak jak w niej się znaleźć. Optymalnym rozwiązaniem jest tak się rozwijać w małej grupie przedsiębiorczej, żeby np. taki Ernst&Young chciał cię potem kupić jako partnera. I wcale nie musisz „się sprzedać”. Możesz być np. niszowym konkurentem nawet dla największych. Często stosuję taką prowokację w rozmowach ze studentami : jeśli ciebie na rynku pracy nie szukają, to ty nie masz czego szukać. To brutalna zasada, ale jest w niej wiele prawdy.

7. Dobrze wiemy już jak wiele korzyści daje CQC studentom, chciałbym spytać teraz co Panu dało współtworzenie CQC. Czy było to wartościowe i ciekawe doświadczenie?

Zawsze mnie pasjonowało pytanie: jak programować kształcenie ekonomiczne aby nawet największe teorie okazywały się użyteczne dla rozwoju własnej przedsiębiorczości studentów i ich zdolności menedżerskich. Również dla rozwoju moich takich zdolności. Ja odpowiadałem w tamtych czasach za program studiów w SGH. Utworzenie CQC dało mi szansę realizowania części tego programu bez kłótni z różnymi gronami naukowymi i dydaktycznymi. Przeprowadzenie reform w programach studiów jest piekielnie trudne. Spełnić należy wymagania ministerialne i wiele bardzo różnych, sprzecznych interesów wewnątrz Uczelni. We współpracy ze studencką grupą konsultingową można było „ćwiczyć” wiele interesujących programów, dla potrzeb praktycznych szukać podstaw teoretycznych. Sam się czuję też wychowankiem ConQuestu. Po odejściu z SGH pracowałem w wielu przedsiębiorstwach biznesowych i wiele skorzystałem z doświadczeń ConQuestu. Najważniejszą jednak dla mnie korzyścią była

współpraca z gronem wspaniałych studentów, którzy nie roszczeniami a własną przedsiębiorczością chcieli budować swoje życie.