

**БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ
ИНФРАСТРУКТУРЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВ****Л.А. Минчукова***Белорусский государственный университет
транспорта***О.П. Минчукова***Белорусский торгово-экономический университет
потребкооперации
Гомель, Беларусь*

В статье на основе анализа российского опыта развития бизнес-образования, оценки его динамики и особенностей развития в последние годы, дается определение бизнес-образования применительно к практике Республики Беларусь. Кроме того, систематизируются достижения бизнес-образования и определяются направления его потенциального развития

Не подлежит сомнению, что дальнейшее вхождение республики в рынок связано с необходимостью всемерного развития предпринимательства, самозанятости, инициативы работников предприятий всех форм собственности, направленной на повышение конкурентоспособности их фирм и Республики Беларусь в целом. Для реализации перечисленных требований в республике должно получить широкое развитие бизнес-образование.

Бизнес-образование – это понятие, получившее распространение в республике с развитием рыночной экономики. На сегодняшний день нет четко сформулированного определения бизнес-образования. В российской практике, где такая форма образовательных услуг стала развиваться несколько ранее, чем в Беларуси, научное определение этого понятия очень многообразно. Выражая парадигму, можно говорить о нем как о "деловом обучении с рыночной ориентацией".

Не претендуя на строгость и исчерпывающий характер, попытаемся дать собственное определение бизнес-образованию, как образовательной деятельности по подготовке специалистов различных степеней квалификации, организующих и ведущих хозяйственную деятельность в условиях рынка (исключая специалистов сферы управления и экономики, занимающихся преподавательской, научной и публицистической работой). Такое определение сразу показывает основное различие между экономическим образованием и бизнес-образованием.

С одной стороны, экономическое образование, несомненно, шире по своему содержанию (в его рамках необходимо познание экономических законов и понимание экономических процессов), чем бизнес-образование, в рамках которого специалисты всех отраслей экономики могут получить основные понятия и навыки ведения эффективной хозяйственной деятельности.

С другой стороны, для того, чтобы хозяйственная деятельность специалиста любого уровня в рыночной экономике была эффективной, недостаточно знаний только экономического характера, надо знать психологию, социологию,

конфликтологию, информационные технологии и другие дисциплины различных отраслей знания. В этом смысле можно говорить о междисциплинарном характере бизнес-образования.

Авторы понимают, что в этом смысле могут возникнуть возражения, суть которых сводится к тому, что в белорусских учебных планах по экономическим специальностям нашли свое место и перечисленные "общеобразовательные" дисциплины. Такое понимание проблемы, с нашей точки зрения, тормозит процесс вхождения республики в полноценные рыночные отношения, т.к. в его рамках теряется разница рассматриваемых видов образования. Это приводит к тому, что и в последипломном образовании в сегодняшнем стандартизированном его виде мы пытаемся дать вместо бизнес-образования миниэкономическое. Что авторы имели в виду?

Как правило, последипломное (второе или третье высшее, образование взрослых) в республике осуществляется на базе тех же учебных планов, по которым обучаются студенты экономических вузов. Занятия ведут те же преподаватели по тем же конспектам, что, с нашей точки зрения, мало эффективно и потому требует осмысления сути бизнес-образования.

Надо понимать, что экономическое образование в классической его форме даже с включенными дисциплинами других сфер знания, прежде всего, ориентировано на подготовку экономиста. В отечественной практике мы часто присваиваем квалификацию экономист-менеджер, однако, по сути, готовим в подавляющем своем большинстве все-таки экономистов, т.е. прежде всего, исполнителей, исследователей, иногда аналитиков.

Здесь надо вспомнить различие между бизнесменом и предпринимателем. Один эффективно работает в стандартных условиях, а второй – в бесконечно меняющихся, преодолевая сложности, создает новое. В этой связи хочется отметить, что бизнес-образование – это, прежде всего, образование для предпринимателей не в юридическом, а в экономическом понимании термина. Вот почему главной отличительной чертой экономического образования (достаточного для экономиста, в меньшей степени – для бизнесмена и недостаточного для предпринимателя) от бизнес-образования является развитие или формирование практических навыков управления и хозяйствования в рамках последнего. Следовательно, в бизнес-образовании основными формами обучения должны быть: тренинги, деловые игры, развивающие практикумы. Именно здесь необходимо применение кейс-технологий, мультимедиа-технологий, коучинга. Значительно более динамичный и креативный характер бизнес-образования требует отказа от простого семинара, здесь должны находить себе место дискуссии, обсуждения, логические задачи. Поскольку бизнес-образование нацелено на формирование практических навыков эффективного менеджмента, основной его задачей должно стать развитие у обучающегося навыков самоменеджмента и командной работы.

Надо отметить, что в зарубежной практике не существует деления на экономическое и бизнес-образование. Там программы подготовки специалистов соотносятся с целями и областями применения получаемых знаний, что выражается следующей классификацией:

- "деловое администрирование" (business administration) – управление в бизнесе ради получения прибыли;
- управление в государственной сфере (public administration) – управление в госсфере ради общественной пользы.

Такая классификация сразу выделяет целевой характер бизнес-образования, что выражается его особенностями:

- перманентностью непосредственных контактов между производителями и потребителями образовательных услуг;
 - высокой степенью зависимости качества образовательных услуг как от лица, услугу оказывающего, так и от лица, ее потребляющего;
 - способностью существенно влиять на личность, динамично изменяя ее профессиональный, образовательный, культурный и даже психологический потенциал.
- Таким образом, бизнес-образовательные услуги должны носить целевой, адресный, креативный, комплексный, многопрофильный и стимулирующий характер.

С целью формирования современного бизнес-образовательного процесса в Республике Беларусь имеет смысл проанализировать российскую практику его развития. Если в 90-е годы оно строилось на урезанных учебных планах экономических специальностей вузов (что соответствует нашему сегодняшнему этапу развития или идеологическому подходу к образованию?), то в процессе развития нарабатало тот опыт, который может оказать нам неоценимую услугу.

Если на первых этапах наибольшим спросом пользовались краткосрочные программы общего профиля, то к настоящему времени в этой сфере произошли следующие изменения:

- рынок краткосрочных программ резко сузился, сделав возможной реализацию долгосрочных программ переподготовки (500 и более часов) и второго высшего образования;
- особым спросом стали пользоваться финансовые (с введением международных финансовых стандартов), управленческие (управлением клиентской базой, управлением персоналом, управление недвижимостью), маркетинговые дисциплины;
- в списке бизнес-программ широкое место заняли программы MBA, в рамках которых большое место уделяется, прежде всего, формированию практических навыков и креативного мышления;
- на рынке появились программы MBA известных зарубежных школ бизнеса, реализуемые российскими образовательными фирмами на основе франчайзинга (выдается диплом зарубежного образца);
- широкое развитие получила дистанционная форма обучения живущих в удаленных регионах в результате насыщения рынка услуг крупных городов центральной части России бизнес-образовательными услугами. Даже те краткосрочные программы, которые на сегодня сохранили свою долю рынка, видоизменяются:
- проводится переподготовка кадров по новым, востребованным рынкам, специальностям: управление финансами компаний, управление персоналом, управле-

ние недвижимостью, оценка собственности, логистика и др.);

- все чаще в них включаются семинары-тренинги, ориентированные на решение проблем компании, в которой работает специалист;
- повышается адресность услуг: процесс их предоставления предваряется диагностической деятельностью обучающих компаний;
- обучающие программы становятся все более адресными и специализированными, ориентированными на совершенствование знаний и навыков "техники бизнеса" в отдельных узких профессиональных областях (операции на рынках ценных бумаг, операции на валютном рынке, управление пакетами ценных бумаг, подготовка и переподготовка декларантов оптимизация налогообложения, аутсорсинг, таймменеджмент, и т.п.).

Причем ситуация на этом рынке становится все более конкурентной. Теперь заказчиком, помимо перечня предоставляемых услуг, учитываются:

- степень признания торговой марки обучающей компании;
- срок деятельности обучающей фирмы на рынке образовательных услуг;
- соответствие выбираемой программы реальным потребностям клиента;
- участие в программе высоко-квалифицированных преподавателей (при оценке квалификации которых научное звание менее важно, чем зарубежная переподготовка, занятие практическим консалтингом или бизнес-тренерством);
- наличие права у обучающей компании выдавать диплом государственного образца;
- наличие способности обучающей компании обеспечивать сочетание фундаментальных знаний с высокой их гибкостью.

Хотелось бы верить, что проводимая в республике стандартизация не только высшего, но и последиplomного образования не лишит нас возможности использования российского опыта в сфере подготовки кадров, способных решать все более сложные задачи рыночных преобразований. Потому что конкурентоспособность страны, обладающей значимым ресурсом для ее реализации – кадрами – в условиях все более глобализирующейся экономики, зависит от качеств этого ресурса. В этой связи представляется важным:

- наличие "ведущих" к рынку, способности которых необходимо развивать;
- стимулирование "ведомых" в рынок, качества которых необходимо формировать;
- выявление (пусть пока небольшого числа) и всемерная поддержка тех, кто способен "формировать" и "развивать" кадровый потенциал страны своим инновационным видением и авангардным подходом к образованию.

Особенное внимание хотелось бы уделить последним. Их тоже необходимо находить, обучать, развивать, должным образом стимулировать, отправлять на переподготовку за рубежи республики, как ближние, так и дальние.