

При этом, разумеется, не исключается и "универсализация" специалистов на основе приобретаемых знаний, квалификации и опыта. Как и "гибридное" сочетание всех названных вариантов в единой системе нового вида обучения, патронируемой государством.

Подготовка экономистов-менеджеров по антикризисному управлению (именно такая квалификация присваивается выпускникам соответствующих подразделений наиболее авторитетных зарубежных учебных заведений) – весьма ответственная и трудоемкая задача. Для ее решения требуется привлечение, по ряду направлений и подготовка преподавательских кадров высшей квалификации. Антикризисные менеджеры должны быть подготовлены к анализу, оценке и прогнозированию деятельности предприятия; экспертной оценке их стоимости; осуществлению реорганизации и санации предприятий, реструктуризации собственности; разработке эффективной стратегии и формированию маркетинговой политики предприятия; проведению комплексного финансового анализа предприятия на основе данных бухгалтерского учета с целью выявления причин неплатежеспособности и несостоятельности; поиску оптимальных источников финансирования деятельности предприятий и кредитных организаций в процессе реструктуризации и финансового оздоровления, реализации процедур банкротства и многим другим видам деятельности. Кроме профессиональных навыков предпринимателей, организаторов, управленцев они должны обладать качествами аналитиков, экспертов, аудиторов, юристов, психологов

Актуальными направлениями совершенствования содержания подготовки антикризисных менеджеров в настоящее время считаются выработка навыков: командообразования и применения командных методов кризисного управления; стратегических коммуникаций с кредиторами, юридического разрешения конфликтных ситуаций между ними; стратегического взаимодействия с трудовыми коллективами кризисных предприятий; оценки перспектив развития предприятий-должников; взаимодействия с различными людьми, вовлеченными в имущественные и долговые отношения с кризисными предприятиями, органами власти, правоохранительными и неформальными структурами и другие.

При перспективном планировании подготовки антикризисных менеджеров следует также учесть, что пока что на постсоветском пространстве кризисным менеджментом занимаются физические лица. Несомненно, более эффективно это делали бы специальные компании, которые могли бы обеспечить основательное юридическое сопровождение, маркетинг и другие процессы трансформации кризисных предприятий в успешно функционирующие и конкурентоспособные. Учет этого обстоятельства существенно расширит горизонты и проблематику подготовки кризисных менеджеров.

1. Hoen R. Krisenmanagement. Bonn, 1995. S. 1, 9.
2. Гончаров М.И. Кризисный менеджмент – признак цивилизованного рынка // Вестник ассоциации менеджеров. 2005. № 5-6 (75-76): <http://vam.amr.ru/fresh/33/189/>
3. <http://news.tut.by/economics/77133.html>.
4. Черновалов А.В. Несостоятельность (банкротство) в институциональной экономике: белорусская модель. Мн., 2004. С. 167, 168.
5. <http://www.guu.ru/info.php?id=679>.

УДК: 658 37.014.1

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

О.Н. Павлова

Барановичский государственный университет
Барановичи, Беларусь

В докладе речь идет о новом подходе к системе формирования специалистов и менеджеров малого и среднего бизнеса на основе практикоориентированного обучения. Для реализации такого подхода в обучении предлагается использовать учебные и оценочные центры, которые сочетают в одной структуре студентов, обучающихся в системе бизнес-образования и проходящих переподготовку. Что позволит разработать и использовать новые технологии обучения, объединяющие знания студентов и опыт специалистов. Показана определяющая роль инноваций не только в развитии малого и среднего бизнеса, но и обучения.

В настоящее время все больше возрастает роль инноваций в экономическом и социальном развитии: совершенствуются управленческие и производственные технологии, подготовка специалистов проектируется на основе инноваций в этой сфере в соответствии с мировыми требованиями.

Предприятия малого и среднего бизнеса также во все большей степени связывают свою деятельность с инновациями, используя в производстве продукции достижения наукоемких технологий, а для обеспечения устойчивости своего развития – инновационные стратегии.

Нематериальные активы, важнейшим из которых является квалификация персонала, играют все большую роль. Если руководитель понимает, что основу развития его организации составляет кадровый капитал, который определяет все процессы эффективной деятельности предприятия на рынке, то данное предприятие способно не только выжить в любых условиях изменяющейся среды, но и лидировать, развиваться, быть инноватором в отрасли. Речь идет о новом поколении менеджеров, специалистов малого и среднего бизнеса способных не только к управленческой (распорядительно-контролирующей) деятельности, а способных перейти: от специализации к комплексу навыков и умений; от специфических производственных процессов к клиент/сервис – ориентированному процессу; от жесткой иерархии – к гибкому, мотивационному управлению.

Опыт зарубежных корпораций и анализ проблем системы управления персоналом на малых и средних предприятиях нашей страны позволяют утверждать, что в современных условиях могут выжить и жить не просто структурные подразделения, а бизнес-команды.

Так как существующий менталитет и сложившиеся стереотипы не позволяют прямую "пересадку" методов и подходов командообразования в отечественных коллективах, то это открывает большие возможности и перспективы для креативной деятельности специалистов в данной области. Команда в свою очередь должна состоять из специалистов новых компетенций. Думается, что система формирования специалистов и менеджеров малого и среднего бизнеса новых компетенций должна начинаться с процесса образования. Новые требования к менеджерам диктуют и новые требования к бизнес-образованию, ко-

торое включает подготовку, повышение квалификации и переподготовку специалистов. Разбор кейс-стадий, имитационных игр, тренинги дают хороший результат в системе обучения менеджеров, но это только имитация проблем и возможностей, наработанных и отработанных чаще всего преподавателями по определенным дисциплинам. Когда молодой специалист приходит на предприятие, то у него появляется осознание потребности в определенных знаниях, потребности в навыках и умениях, необходимых для работы на конкретном предприятии, в конкретных условиях. При этом знания должны перерасти в умения, необходимые для реального бизнеса. Следовательно, обучение должно быть не только средством подготовки и повышения квалификации специалиста, но и средством решения проблем организации, условием ее выживания.

А ведь можно использовать не только стажировки и практики молодых специалистов, применяемые для написания курсовых и дипломных работ. Создание системы практикоориентированного обучения является одной из форм инновационного образования в вузе. Но при этом необходимо признать необходимость практической работы студентов на предприятии. Это можно реализовать в любой форме: использование опыта работающих студентов, договорная работа предприятий и вузов, опыт специалистов предприятий малого и среднего бизнеса. Реализация такой формы обучения/научения действием возможна и в условиях проведения занятий, проводимых в классической форме. Для этого необходимы новые структуры на базе высших учебных заведений, которые способны эффективно соединить два важных процесса: процесс обучения и процесс реальной деятельности в бизнесе. В бизнес-образовании в настоящее время сложилась ситуация, в которой действуют, активно коммуницируют многие факторы, среди которых наиболее важными являются: сам бизнес, бизнес-образование и бизнес в образовании. Каждый из факторов располагает определенными технологиями управления и обучения, их более или менее систематизированной, отрефлексированной номенклатурой. Задача состоит в том, чтобы объединить эти усилия в расчете на длительную культурную перспективу. Для удобства реализации такого подхода в обучении можно использовать учебные и оценочные центры. Зарубежный опыт использования центров оценки не нашел применения пока в Беларуси. Поэтому, возможно слияние подобных форм (центров оценки, центров подготовки и повышения квалификации и вузов).

Данные центры могут быть структурными подразделениями вузов (это наиболее оптимальный вариант) и решать проблемы бизнес-образования и бизнеса в образовании по всем перечисленным направлениям. Сочетание и слияние в одной структуре студентов, обучающихся в системе бизнес-образования и специалистов, получающих второе высшее образование и проходящих переподготовку, позволит разработать и использовать новые технологии обучения. Объединяющие знания студентов и опыт специалистов. Это сложная задача, но вполне реализуема. И еще, чтобы создать менеджеров новых компетенций, необходимы высококвалифицированные специалисты, работающие в системе высшей школы и в данных центрах. Это решает, в какой-то степени, вопрос внедрения инновационных технологий в бизнес-образовании. Речь идет о процессе вложения результатов интеллектуальной собственности в экономику, это процесс последовательного превращения идеи в товар через этапы исследований, маркетинга, стратегий и тактики.

Образование в нашей стране проходит многоэтапную эволюцию совершенствования и адаптации к мировому опыту. Так: "Насколько наши выпускники конкурентос-

пособны по сравнению с выпускниками других стран"? Ответ на этот вопрос во многом будет зависеть не только от того чему и сколько учить, но и "как учить". Речь идет о бизнес-образовании, как об особом типе образования. В отличие от традиционного образования оно направлено не на изучение чего-то, а на обучение/научение чему-то, на получение дополнительных возможностей студентов в результатах того, что они учились чему-то. Бизнес-образование направлено на созидание, развитие способностей воображения, способностей создания результата. Если в традиционном образовании взгляд в основном обращен в прошлое, студенты изучают уже разработанные теории и отрабатывают ранее созданные методы решения задач, то в бизнес-образовании взгляд в основном ориентирован в будущее. Обучающиеся учатся ставить цели, искать пути движения к цели, предвидеть возможные последствия своих решений и действий.

1. Инновационная методика бизнес-образования в области Интернет-технологий: Учебное пособие/ А.А. Большаков, А.А. Бороздюхин и др. – Саратов: Саратов. гос. тех.-нич. ун-т, 2002.
2. Управление фирмой – от теории к практике (Использование деловой компьютерной игры "Бизнес-курс" в развитии практических навыков управления фирмой студентов экономических специальностей): Учеб. пособие / Под ред. д-ра экон. наук, профессора, СГСЭУ Яшина НС. – Саратов: Издательский центр СГСЭУ, 2000.
3. Повышение инновационной эффективности экономики России / Отв. ред. В.П. Логинов, А.С.Кулагин. – М., 1994.
4. Образование и наука на пороге третьего тысячелетия. – Новосибирск: СО РАН.–1995.
5. Лапин Н.И., Пригожин А.И., Сазонов Б.В., Толстой В.С. Нововведения в организациях. (Общая часть исследовательской программы) // Структура инновационного процесса. – М., 1981.
6. Инновационные процессы в педагогической практике и образовании / Под ред. Г.И. Прокументовой. Барнаул-Томск, 1997.
7. Инновационная методика бизнес образования в области Интернет-технологий: Учебное пособие/ А.А. Большаков, А.А. Бороздюхин и др. – Саратов: Саратов. гос. технич. ун-т, 2002. С.9

УДК 37.018.46; 378.046.4; 331.104; 331.107

УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

И.Н. Шульженко-Суханова, Н.И. Суханов
*Полоцкий государственный университет
Новополоцк, Беларусь*

Идея доклада заключается в выдвигении проблемы участия в управлении как инновационного и перспективного направления последипломного образования. Обосновано введение учебного курса по участию в управлении. Впервые в отечественной науке ставится проблема введения в образование взрослых курса по участию в управлении, выявлен педагогический и практический потенциал изучения системы участия. Для реализации инновации в учебном процессе последипломного образования требуется пакет документов, включающий нормативное, научно- и учебно-методическое обеспечение курса "Участие в управлении".