

ПУТИ СБЛИЖЕНИЯ БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ

Э.С.ИБРАИМОВА, Академия управления при Президенте КР

Высокоэффективная система образования является одним из факторов обеспечения устойчивого роста экономики страны и всего общества. Современные тенденции в сфере бизнес-образования вызывают необходимость переосмысления его роли, функций и места в общей системе образования, выработки новых подходов дальнейшего развития. Бизнес-образование подходит к осознанию, что конечный его результат - выпускники - прежде всего должны соответствовать потребностям рынка труда. В условиях рыночной конкуренции компании и их руководители предъявляют высокие требования к своим работникам. Помимо хороших фундаментальных знаний желательны умения и навыки, необходимые для применения этих знаний, способность анализировать возникающие ситуации, выявлять причины, принимать правильные решения. Работодатели утверждают, что молодые специалисты не способны адекватно применять свои знания на практике и самостоятельно принимать решения. В результате выпускники, получившие неплохое образование, остаются невостребованными и пополняют армию безработных. Таким образом, академические знания не должны являться самоцелью, необходимо готовить студентов, способных использовать эти знания для их последующего полезного вклада в деятельность предприятий и организаций, общества в целом, а также осуществлять личностный и профессиональный рост в течение всей трудовой деятельности.

Высокая актуальность данной проблемы послужила стимулом для проведения Академией управления при Президенте КР круглого стола «Пути сближения бизнеса и образования», к участию в обсуждении проблем которого были приглашены представители вузов и руководители компаний, банков и других бизнес-структур. Предполагалось, что потенциальные работодатели выскажут свое мнение, какие знания и качества они хотели бы видеть у молодых специалистов. Но, к сожалению, многие приглашенные представители бизнеса, ссылаясь на свою занятость, не пришли на круглый стол. Этот факт показателен и свидетельствует о недоверии последних к учебным заведениям. Причины такого положения рассмотрим ниже, прежде проанализируем результаты конференции.

Для обсуждения были вынесены следующие актуальные проблемы:

1. Потребности рынка труда и бизнес-образование.
2. Поиск путей сотрудничества бизнеса и образования.

3. Глобализация и бизнес-образование.

4. Человеческий фактор в бизнесе.

По двум последним пунктам были заслушаны доклады участников круглого стола (Джон Кларк «Процесс образования в условиях командной и рыночной экономики», А.Исмаилова «Глобализация и бизнес-образование», Э.Ибраимова «Роль человеческого фактора в бизнесе»).

По первым двум пунктам были организованы работы в малых группах и общие дискуссии (модераторы Э.Джаманбаев, Р.Базарбаева), результаты которых анализируются далее.

Участники конференции, большую часть которых составляли преподаватели, должны были ответить на вопрос: "каким должен быть выпускник бизнес-образования, чтобы быть востребованным?" Предлагались три критерия: "необходимые знания", "умения и навыки", "личностные качества".

Обсуждая вопрос, какими знаниями должны владеть выпускники, участники делали акцент не на определенные знания, а на учебные дисциплины, которые следует преподавать студентам. Данный перечень мало отличался от стандартных учебных программ, включающих базовые дисциплины и бизнес-предметы. Это закономерно, поскольку работа над программами является одной из важных функций преподавателей и обсуждение данного блока не вышло за пределы их профессионального опыта и интересов. К сожалению, не прозвучали идеи по поводу направленности: для чего предназначены эти знания, могут ли они в последующем быть использованы на практике? Работодателей интересовал прежде всего вопрос практического применения, и они отметили такие дисциплины, как "Структура конкуренций", "Среда функционирования бизнеса. Официальная и реальная", "Умение применять знания на практике" (приводятся без изменения). Ни в одной презентации не прозвучали вопросы, касающиеся содержания дисциплин: концептуальные знания или решение конкретных ситуаций, глобализация или специфика местного бизнеса, содержание специальных дисциплин.

Список умений и навыков, предложенных участниками, можно классифицировать следующим образом (приводятся без изменения):

коммуникативные навыки - умение налаживать связи, убеждать, вести переговоры, деловую переписку;

навыки управления - умение работать с людьми, быть лидером, планировать, организовывать и осуществлять контроль, принимать решения;

навыки самоорганизации - самоанализ, логическое мышление, самообладание, работоспособность, управление временем.

Данный перечень охватывает умения и навыки, которые формируются на таких предметах, как "Коммуникативные навыки", "Управленческие навыки", "Психология управления и лидерства" и т.д. К сожалению, во время обсуждения не были затронуты вопросы, как формировать эти навыки в процессе обучения, какие дисциплины направлены выполнять эту функцию? Следует обратить внимание, что участники не провели параллели с предыдущим блоком - "Необходимые знания", в списке дисциплин, предлагаемых как обязательные, эти предметы не указаны. Перечисленные дисциплины предполагают прежде всего формирование умений и навыков, а знания имеют прикладной характер. Возможно, поэтому многие преподаватели относятся к ним как к второстепенным и не придают им особого значения. Ориентация процесса обучения только на теоретические основы, игнорирование "прикладных знаний", а также неспособность формировать практические навыки - это проблемы не отдельных преподавателей, а системы образования в целом.

Классическая форма обучения, принятая в большинстве учебных заведений, предполагает применение традиционных форм и методов обучения - лекции и опрос задания на практических занятиях. Такой способ организации учебного процесса в лучшем случае дает хорошую теоретическую подготовку, но не способен научить студентов пользоваться этими знаниями на практике. Использование интерактивных методов обучения (таких, как методика конкретных ситуаций (кейсы), деловые игры, общие дискуссии и др.) могло бы повысить эффективность процесса обучения. Моделирование реальных ситуаций, необходимость постоянного анализа и принятия решений в этих ситуациях повышают активность студентов, позволяют формировать необходимые качества и навыки. Более того, активные методы обучения могут в полной мере выявлять способности обучаемых, их личностные качества и скрытые интеллектуальные возможности. Несмотря на то, что об этой проблеме много говорят и пишут, введение инноваций идет недостаточными темпами, система образования, обладая определенной инертностью, все еще сохраняет отдельные признаки традиционной системы. В содержательном плане многие бизнес-программы продолжают страдать некоторой академичностью, оторванностью от реальности.

В блоке "Личностные характеристики" участники прежде всего отметили такие качества, как *ответственность*, *инициативность*, *пунктуальность*, *целеустремленность*, *самоорганизация*, *гибкость*, *стрессоустойчивость*, а также *интуиция*, *коммуникабельность*, *честность*, *толерантность*, *патриотизм*, *харизма* и другие (определения приведены без изменения). Перечень личных качеств более напоминает образ идеального, высоконравственного человека. Авторы отошли от заданной ситуации - какими качествами должен

обладать выпускник, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда? При обсуждении каждый участник прежде всего исходил из своего индивидуального опыта, определенного критерия не было. Некоторые из указанных качеств касались конкретной ситуации и не являлись универсальными. К примеру, такие качества, как коммуникабельность или исполнительность не во всех случаях могут быть привлекательными для работодателя (следует различать *коммуникабельность* как личностную характеристику и владение *коммуникативными навыками*). В списке указаны некоторые врожденные качества (такие, как *интуиция*, *харизма*). Очевидно, что эти личностные характеристики привить в процессе учебы маловероятно.

Работа над блоком "Личностные качества" продемонстрировала, что представители бизнес-образования не уделяли должного внимания вопросу о личностных качествах, которыми должен обладать выпускник, тем более они не осознавали своей роли в формировании конкурентоспособного молодого специалиста. Для работодателей проблема наличия необходимых личностных характеристик очень важна. Стандартная форма проведения собеседования состоит из вопросов, касающихся как профессиональной компетенции и наличия соответствующего опыта, так и личностных качеств, что еще раз доказывает актуальность данного аспекта для нанимателей. Они прежде всего хотят видеть в потенциальном работнике такие качества, как целеустремленность, честность, ответственность, адаптивность, самоорганизацию, интеллект и др.

Какова роль учебных заведений в формировании личностей, способны ли они взять на себя бремя воспитательной работы? Это возможно, если учебный процесс организован соответствующим образом. Как уже было указано, использование активных методов способствует не только формированию умений и навыков, но и выявлению способностей, их развитию, обнаруживает скрытые возможности. Работая в группах над заданиями, которые моделируют реальные ситуации, студенты вынуждены анализировать и корректировать свое поведение, в некоторых случаях свое отношение к происходящему. Если преподаватель умеет правильно организовать процесс учебы и обсуждения, то результаты могут превзойти ожидания.

Таким образом, анализ обсуждения вопроса "Каким должен быть выпускник" показал, что наиболее актуальными проблемами бизнес-образования продолжают оставаться совершенствование качества учебных программ и введения инноваций в методологию преподавания.

Показательно, что представители образования пытаются решать существующие проблемы самостоятельно. Но, к сожалению, их видение проблемы несколько однобоко, они нуждаются в диалоге с работодателями, с теми, кто является потребителями результатов труда учебных заведений. Кроме того, осуществление нововведений в процесс образования сложно без поддержки

предпринимателей. Необходимы сотрудничество с бизнес-средой, поиск точек соприкосновения. Но корпоративная среда не проявляет желания идти на контакт с учебными заведениями, отсутствие многих приглашенных представителей бизнеса на круглом столе еще раз продемонстрировало этот факт. На сегодняшний день бизнес-среда игнорирует предложения бизнес-образования как в виде образовательных, так и консультационных услуг. В некоторой степени такое отношение к учебным заведениям со стороны бизнеса оправдано. Недоверие имеет свои основания: системы образования, страдая некоторой академичностью, оторванностью от реальности, не соответствуют требованиям рыночных преобразований.

Выпускники, по выражению одного из работодателей, инфантильны, они не знают чего хотят, боятся ответственности, самостоятельности, не способны принимать решения. Всему этому приходится обучать на рабочем месте.

Для того, чтобы преодолеть этот недостаток, бизнес-образование готово предпринять ряд мер:

- совершенствование учебных программ по содержанию;
- сокращение аудиторных часов с целью увеличения самостоятельной работы студентов;
- создание проектных групп, которые могли бы работать над заданиями, моделирующими реальные проблемы компаний;
- гостевые лекции ведущих практиков, привлечение их к повышению качества работы.

Но эффективно осуществить эти мероприятия без поддержки и сотрудничества предпринимателей невозможно. Таким образом, получается замкнутый круг. Бизнес-среда не доверяет услугам бизнес-образования, считая их оторванными от практики, а бизнес-образование оторвано от практики, так как не имеет доступа к реальному бизнесу. Есть ли выход из замкнутого круга? Выход есть, и он состоит в том, чтобы заинтересовать предпринимателей, предложить услуги, в которых они действительно нуждаются. В этом случае сотрудничество между бизнес-образованием могло бы быть взаимовыгодным. Проанализируем, каковы проблемы корпоративного мира, в чем он нуждается? Предприниматели нуждаются не только в хороших молодых специалистах. Положение в бизнесе сегодня оставляет желать лучшего, многие проблемы совершенствования ведения бизнеса могла бы взять на себя бизнес-консультация. Сам по себе бизнес еще не созрел. Здесь можно дать характеристику нашему бизнесу.

Анализ дипломных работ студентов и опрос работающих студентов показал, что менеджмент многих предприятий как с частной, так и акционерной формой собственности имеет ряд недостатков. Прежде всего недостаток стратегического планирования. Многие менеджеры объясняют этот факт как гибкость в условиях нестабильности внешней среды, политики. Тем не менее непостоянство в стратегии предприятия, отсутствие

четкой цели и видения конкретных результатов свидетельствуют о невысоком уровне менеджмента и сказываются на эффективности результатов. Другим часто встречающимся недостатком является отсутствие маркетинговой стратегии. Некоторые предприятия продолжают выпускать свой продукт без учета потребностей рынка, испытывая большие сложности при реализации продукта. Продвижение товара также осуществляется достаточно примитивным способом. Мало рекламы продуктов отечественного производства, о чем свидетельствуют телевизионные заставки на российских каналах. Есть и другая проблема - низкое качество рекламной деятельности, что свидетельствует об отсутствии хороших специалистов по рекламе. Все беды списывают на низкую платежеспособность населения и тем самым успокаиваются.

Грамотный финансовый анализ предприятия также мог бы способствовать повышению эффективности его деятельности. Тот учет, который был при социалистической системе, усеченно отражает реальное положение дел.

Особо нужно отметить управление персоналом. Силье управления характеризуется как единоличное и скоропалительное принятие решений без учета мнения всех заинтересованных сторон. Непродуманность и отсутствие всестороннего анализа принимаемых решений ведут к частому пересмотру и исправлению ошибок, что создает нервозность и недоверие к руководству. Кроме того, плохо продумана система мотивации: низкая оплата труда, ограниченные возможности карьерного роста, отсутствие корпоративного духа. Обучение и развитие персонала достаточно проблематичны на наших предприятиях, наиболее очевидной причиной является недостаток финансовых средств на обучение и отсутствие доверия обучающим центрам. Возможность регулярного обучения с отрывом от производства больше характерна для иностранных компаний и обучают их чаще всего все те же иностранцы.

Таким образом, бизнес-среда имеет множество других проблем, которые можно было бы решить совместно с бизнес-образованием. Последние могли бы оказывать следующие услуги:

- повышение уровня квалификации работников организаций, предприятий;
- правовая поддержка бизнес-структур, которые помогают бизнес-образованию (налоговые льготы);
- консультации;
- выполнение для предприятий различных исследований.

Необходим инструментарий для стратегического развития связей между бизнес-образованием и бизнесом.

Бизнес-образование должно выйти за пределы привычного учебного процесса, попробовать реализовать свой потенциал в бизнес-среде. Преподаватели должны не только читать лекции, но и работать над реальными проектами в организациях,

иметь практику консультанта. Студенты получают больше пользы, работая в проектных группах над конкретными проблемами, чем будут сидеть над книгами, изучая чужой опыт. Предприниматели, склонные рационально оценивать ситуацию, почувствуют привлекательность и пойдут навстречу. Таким образом, назрела необходимость создания инструментария для стратегического развития связей между бизнес-образованием и корпоративным миром, и первый шаг должно сделать бизнес-образование.