

**Специфика внедрения компетентного подхода  
в практику бизнес-образования  
(на примере организаций Кавказских Минеральных Вод)**

Рубежи третьего тысячелетия можно охарактеризовать как годы новой интеллектуальной революции, которая, по мнению К. Нордстрема и Й. Риддерстрале, ознаменовалась переходом к «холодной войне знаний» [1]. В этой связи ключевым ресурсом экономики становится не финансовый, а человеческий капитал. Индустрия знаний и качество образовательных систем превращается в мощное орудие конкурентной борьбы и обретения национальных конкурентных преимуществ. Более того, как отмечает М. Портер, демаркационная линия, отделяющая страны с высоким уровнем дохода, пролегает прежде всего в области разработки инноваций и стратегий, нацеленных на оптимизацию менеджмента организаций за счет повышения качества бизнес-образования [2].

Российское бизнес-образование – это порождение переходной к рынку экономики. Переход к нему от прежде существовавшей системы подготовки управленческих кадров – это смена парадигм, поскольку изменяются очень многие фундаментальные предпосылки деятельности, начиная от теоретического и эмпирического осмысления экономической системы и кончая методами передачи знаний, развития умений и навыков [3].

В этой связи задача перехода от старой модели бизнес-образования к новой, наличие опережающих стратегических разработок, процесс регламентирования образовательных программ и освоения новой логики взаимодействия с потребителями образовательных услуг является, на наш взгляд, первостепенной, а ее разрешение напрямую соотносится с активным введением в практику бизнес-образования компетентного подхода как наиболее оптимального. Учебные планы, процессы обучения и процедуры оценки будут плодотворно разработаны только в том случае, если компетентный подход будет реализован настолько точно, насколько это возможно [4].

В современном российском обществе выдвигаются дополнительные требования к бизнес-образованию не только в отношении к содержанию учебных программ или к форме их преподавания, но и по вопросам создания особого рода конструктивистской атмосферы, когда на первое место выходит не только обучение цивилизованному бизнесу, но и приобщение к нему. С этой точки зрения, позитивную роль также играет рассмотрение компетентного подхода в бизнес-образовании.

Вместе с тем, реализация компетентностного подхода в отечественном бизнес-образовании – сложная, многоаспектная тема. Особенность данного процесса заключается в том, что российский рынок поставщиков и потребителей услуг бизнес-образования достаточно сегментирован и отличается ярко выраженной региональной дифференциацией и спецификой. В этой связи построение единой модели российского бизнес-образования невозможно осуществить без комплексного анализа его состояния на региональном уровне.

Дискуссия на эту тему, развернувшаяся в кругах специалистов, носит, скорее, традиционный социально-экономический характер и фокусируется в большинстве случаев на мировом и государственном уровнях. Анализ работ по рассматриваемой теме приводит к выводу о недостаточной разработанности данной проблемы в той ее части, которая касается необходимости комплексного социологического исследования специфики бизнес-образования и реализации в нем компетентностного подхода на региональном уровне. Так, в Москве и ряде других экономически развитых регионах бизнес-образование переживает период активного развития, что нельзя сказать о регионе КМВ. Недостаточная изученность противоречий между потребностями современных организаций КМВ в эффективном обучении руководящего персонала, логикой развития регионального бизнес-образования и эндогенными и экзогенными вызовами, которые все отчетливее обозначаются по ходу реализации в нем компетентностного подхода обуславливают необходимость проведенного исследования.

Цель проведенного автором исследования – изучить специфику реализации компетентностного подхода на примере деятельности бизнес-образовательных структур КМВ, обосновать эффективность его использования в практике бизнес-образования и разработать практические рекомендации по его совершенствованию.

Достижение данной цели потребовало решения следующих задач:

- охарактеризовать основные формы и методы обучения и развития, применяющиеся в практике бизнес-учреждений КМВ;
- оценить их функциональность, эффективность и практическую направленность с позиций компетентностного подхода;
- определить отношение слушателей и преподавательского состава к внедрению в образовательную практику активных форм и методов обучения;
- установить динамику личностных и профессиональных изменений у слушателей по итогам обучения.

Исследование проводилось в течение трех лет. Для объективизации

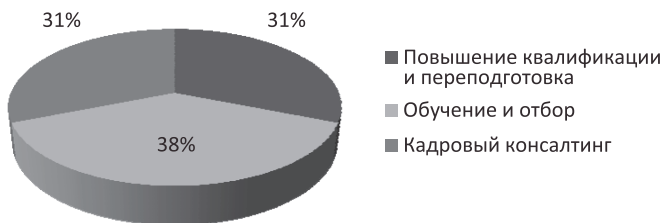
полученной информации использовались, помимо наблюдения, методы анкетирования, интервьюирования и опроса. Ключевым инструментом социологического исследования выступил опросник «Специфика и сущность реализации компетентностного подхода в бизнес-образовании», представляющий собой совокупность вопросов. Респондент, отвечая на вопрос, из нескольких различных вариантов ответа может выбрать только один.

Эмпирическим объектом явились сотрудники и руководители коммерческих организаций Кавказских Минеральных Вод (95 человек), а именно: ООО «Веста», ОАО КБ «ЕвроситиБанк», ООО «Тозис», ООО «Деловой мир», ООО «Логика красоты», ООО ИЭПЛ «Природа», ООО «ТСС Кавказ», ЗАО «АВТОБАН», ООО «Диагностический центр ЛАБ-МЕД», ООО «Био Тест», ООО «Оптика для всех», ООО «ЗИККУРАТ» и др. Наличие данного факта обуславливает разносторонность исследования, так как представленные организации абсолютно различны по направлениям деятельности и специализации.

Предметом исследования явились проблемы внедрения компетентностного подхода в процесс обучения в бизнес-образовательных учреждениях Кавказских Минеральных Вод.

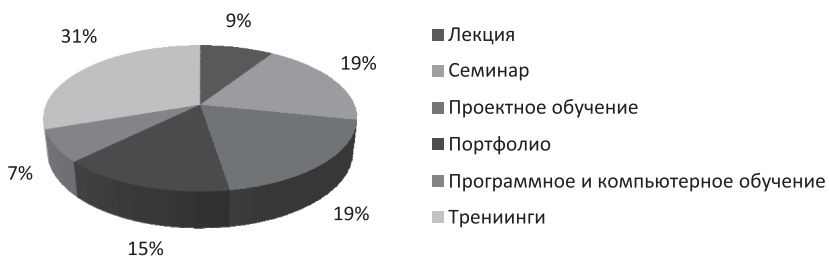
Бизнес-образование в регионе КМВ представлено немногочисленными структурами, в числе которых целесообразно выделить следующих основных поставщиков бизнес-образовательных услуг: Центр развития персонала «Бизнес-класс», Бизнес-школа ПГЛУ, Многоуровневая инновационная академия непрерывного образования ПГЛУ, Инвестиционно-консалтинговая компания AV.

Основными видами деятельности названных организаций является поиск и подбор персонала, его обучение, кадровый консалтинг, повышение квалификации и профподготовка (см. рис. 1). Основными методами – практические и семинарские занятия, деловые игры, тренинги личностного роста, командообразования и тренинги продаж, выездные сессии, стажировки и индивидуальные консультации. Основными потребителями услуг бизнес-образования в регионе являются как отдельные физические, так и юридические лица, т.е. компании и корпорации. Особый акцент в процессе обучения в первую очередь делается на подготовку и повышение квалификации менеджеров высшего звена, поскольку именно от их профессионального уровня, прогрессивных взглядов, перспективного мышления зависит дальнейшее развитие персонала и самой организации.



**Рисунок 1.**

При опросе о формах и методах обучения, используемых в анализируемых структурах, нами были получены результаты, отражающие высокий процент использования именно активных форм обучения и развития слушателей (см. рис. 2, 3).



**Рисунок 2.**



**Рисунок 3.**

На вопрос «Как бы вы могли оценить общий уровень профессионализма руководящего состава ваших организаций?» были получены следующие результаты, оцененные по трехбалльной шкале: 1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий (см. Таблица 1).

Таблица 1

**Оценка профессионализма руководителей  
различных уровней управления**

Уровень руководства	1 низкий	2 средний	3 высокий
Руководители высшего звена	22%	58%	20%
Руководители среднего звена	37%	43%	20%
Руководители низшего звена	49%	40%	11%

Примечательно, что при ответе на вопрос: «Считаете ли вы себя профессионалом в том деле, которым занимаетесь?» ответы распределились следующим образом: да – 43%; скорее да, чем нет – 39%; нет – 7%; скорее нет, чем да – 11 %.

Мнения участников опроса относительно того, что в основном побуждает работников проходить дополнительное обучение, распределились в такой последовательности:

- потребность в приобретении новых знаний, умений и навыков – 39%;
- возможность перехода на более высокооплачиваемую работу – 35%;
- возможность перехода на более высокую должность – 14%;
- потребность работать более рационально, качественно, эффективно – 12%.

Как видно, для сотрудников коммерческих организаций дополнительное образование – это не только удовлетворение потребности соответствия профессиональной должности, но и возможность приобретения определенных гарантий на случай перехода на новую работу.

Среди основных причин, мешающих обучаться регулярно, участники опроса в большей степени выделили перегруженность работой – 32%, что можно рассматривать как недостаток организации кадровой политики, т.е. руководители слабо мотивированы не только на развитие своих сотрудников, но и на собственное профессиональное совершенствование.

Среди других причин были обозначены:

- неудовлетворенность существующими формами и методами обучения – 28%;
- обучение не мотивировано – 19%;
- сложное материальное положение – 10%;
- профессиональная деятельность не требует повышения квалификации – 8%;
- другие обстоятельства – 3%.

Несмотря на важность такого момента, как наличие четко обозначенных ориентиров и целей предстоящего обучения, лишь 31% респондентов начинали обучение с вполне определенной целью и знали, что хотят получить в результате (см. рис. 4).



**Рисунок 4.**

Отсутствие у большинства участников четко обозначенных ориентиров и целей перед началом обучения ставит под сомнение получение желаемого (руководством компании) результата в дальнейшем. В данном случае, по нашему мнению, налицо проблема незаинтересованности, немотивированности персонала в достижении конкретных целей и результатов. Сотрудники, направленные на обучение, не чувствуют ответственности за результат. Руководителями не проводится предварительная работа, направленная на разъяснение участникам образовательного процесса необходимости повышения квалификации и формирование в их сознании устойчивых мотивов на полезность и результативность «потраченного» времени.

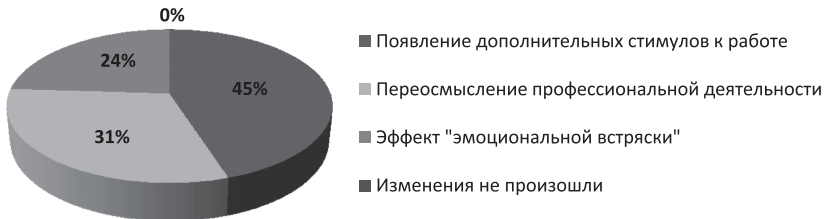
Для оценки результативности процесса обучения респондентам, имеющим четко определенную цель обучения, был задан вопрос: «Насколько результаты обучения соответствуют поставленным целям?» Ответ 77% респондентов о том, что результаты оправдали все ожидания и цели обучения достигнуты, говорит о четкой целевой ориентации обучения и его лично-ориентированной направленности (см. рис. 5).



### Рисунок 5.

При этом необходимо отметить, что только в одном из рассмотренных бизнес-образовательных учреждений при построении образовательной траектории используется гибкий, лично-ориентированный подход. Реализуется он через использование метода входной диагностики, проводимой тренерами на начальном этапе обучения. Входная диагностика включает в себя тестирование, в соответствии с результатами которого и формируется индивидуальная модель компетенций обучающегося, напрямую коррелирующая с программой обучения.

При оценке профессиональных и личностных изменений, отмеченных после прохождения респондентами обучения, были названы такие показатели, как «появление дополнительных стимулов к работе» (45%), «переосмысление профессиональной деятельности» (31%), «эффект «эмоциональной встряски»» (24%) (см. рис. 6).



### Рисунок 6.

На вопрос «Считаете ли вы эффективным компетентностное обучение?» были получены следующие ответы:

- Да, это один из наиболее удобных и эффективных способов обучения – 63%.
- Да, это один из наиболее удобных и эффективных способов обучения, имеющих большую перспективу развития, но в настоящее время использующегося недостаточно полно – 34%.
- Использование компетентностного обучения наиболее эффективно в сочетании с другими способами обучения – 2%.
- Компетентностное обучение малоэффективно – 1%.

Данное распределение мнений свидетельствует о том, что компетентностное обучение пока еще не стало одной из ведущих методик в системе бизнес-образования КМВ, но, несомненно, эффективность и удобность его форм представляются очевидными.

Переход на компетентностное обучение определяет основные направления трансформации системы образования в целом и бизнес-образования в частности, включая переход к разработке индивидуальных

образовательных траекторий, к максимально гибким «клиентоориентированным» схемам, основанным на кредитно-модульном принципе, повышенных требованиях к контролю качества образования на всех его этапах. Обучать слушателей теперь надо на протяжении всей жизни, и постдипломные программы приобретают все большую значимость (и по масштабу денежных ресурсов, и по количеству участников процесса) на рынке образовательных услуг.

Все вышесказанное особенным образом относится к сфере бизнес-образования. Образовательная сфера в принципе всегда была консервативна и не может быть иной. Однако бизнес-образование должно быть наиболее динамичным сектором в консервативной образовательной сфере. Ведь оно напрямую сотрудничает с организациями, играющими огромную роль в социально-экономическом развитии страны и региона.

Обобщая вышеописанное, необходимо обозначить следующие выводы по реализации компетентностного подхода в рассмотренных структурах бизнес-образования КМВ:

- процесс обучения отличается его комплексной организацией, учитывающей специфику рынка труда, требования образовательных стандартов, индивидуальные запросы слушателей;
- основу процесса обучения составляет ориентация на формирование у слушателей, помимо знаний, умений и навыков, личностных и профессиональных компетенций, видения бизнес-проблем и механизмов их разрешения;
- использование передовых технологий бизнес-образования, активных форм занятий (кейсы, деловые игры, тренинги) позволяет вовлечь слушателей в процесс обучения на условиях не только субъект-объектных, но и субъект-субъектных отношений;
- подбор модулей и индивидуальных форм обучения составляет в соответствии с запросами слушателей.

В качестве перспективных направлений совершенствования методик компетентностного обучения в регионе КМВ видится:

- работа по формированию устойчивого интереса к корпоративному обучению персонала у организаций региона через повышение престижа и расширение диапазона услуг сферы бизнес-образования, осознание широкой общественностью значимости и специфики бизнес-образования как важнейшего элемента инфраструктуры бизнеса;
- внедрение дистанционной формы обучения и экспертной поддержки слушателей по модели посттренингового сопровождения,
- организация гибкой практики и стажировок для определенных



целевых групп слушателей,

- организация научно-методических семинаров по актуальным проблемам современного бизнес-образования;

- улучшение координации деятельности структур бизнес-образования, повышении уровня управления профессиональным развитием персонала структур бизнес-образования, что потребует:

Первое – вовлеченности преподавателей в практический бизнес. Разумеется, отнюдь не все преподаватели бизнес-школ могут или должны заниматься бизнесом. Однако элементарное представление о бизнес-процессах было бы весьма желательно как для преподавателей, так и для слушателей.

Второе – привлечение практиков к преподавательской деятельности. Это не очень простая задача, поскольку успешные бизнесмены нечасто бывают хорошими преподавателями. Наиболее простой формой их привлечения к преподаванию являются мастер-классы.

Третье – активность вовлечения структур бизнес – образования в консалтинговую деятельность. Это – реальный и самостоятельный бизнес, к которому ближе всего находятся бизнес-школы с их приличным интеллектуальным потенциалом, тем более что корпоративные образовательные программы практически всегда требуют специального анализа ситуации в фирмах-клиентах.

Перечисленные мероприятия, на наш взгляд, будут способствовать не только внедрению компетентностного подхода в бизнес-образование, но и значительно увеличат качество и эффективность обучения в целом.

### ***Библиографический список***

1. Нордстрем К. Бизнес в стиле Фанк навсегда. Капитализм в удовольствие. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. 714 с.
2. Портер М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. М.: Альпина, 2005. 318 с.
3. Кузьминов Я.И. Бизнес-образование в России: состояние и перспективы // Вопросы экономики. 2004. № 1. 204 с.
4. Biemans H., 2009. Towards competence – based VET: dealing with the pitfalls / H. Biemans, R.Wesselink, J. Gulikers, S. Schaafsma, J. Verstegen & M. Mulder M. – Journal of Vocational Education and Training, 61:3, 2009. 267-286 p.
5. Горбунов А.П., Тимашова Е.В., Головченко И.Ф. Организационно-методические вопросы подготовки специалистов управления // Вестник ПГЛУ. 2005. № 2. С. 28-32.
6. Демина Н.В., Еремина О.С. К вопросу об оптимизации процесса отбора персонала в аспекте технологизации // Евразийский Союз Ученых. 2014. № 8 «Современные концепции научных исследований. Ч. 3. С. 134-136.
7. Коргова М.А. История менеджмента: учеб. пособие для студентов, обуча-

- ющихся по специальности «Менеджмент организации». Ростов-на-Дону, 2010. Сер. Серия «Высшее образование» (Изд. 2-е, перераб. и доп.).
8. Концевич Г.Е., Чистова М.В. Совершенствование системы управления предприятием. В сборнике: Экономика и управление: практические аспекты / Материалы научно-практической конференции; под ред. Н.В. Данченко, Е.В. Сердюковой. Новосибирск, 2013. С. 97-102.
  9. Коргова М.А. Отбор персонала как технология кадрового менеджмента в современных организациях: монография. Пятигорск, 2011.
  10. Таранец А.В. К вопросу о деструктивных и конструктивных началах организационных конфликтов // Социально-гуманитарные знания. 2014. № 11. С. 247-253.
  11. Мхеидзе Л.Р. К вопросу о становлении бизнес-образования в современной России // Вестник ПГЛУ. 2012. № 1. С. 357-360.
  12. Мхеидзе Л.Р. К вопросу об обучении руководителей высшего звена современных организаций // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2011. № 5. С. 224-231.