

рованным специалистом и быть успешным в профессиональной деятельности, желание получить прочные знания и стремление получить диплом.

Таким образом, на формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к профессиональной деятельности влияют разнообразные группы факторов, которые необходимо учитывать при работе со студентами на протяжении всего периода обучения в вузе. Выявление учебных мотивов, учёт их динамики позволят повысить эффективность и качество обучения, а, следовательно, и уровень профессиональной готовности будущих специалистов социальной сферы к самостоятельной деятельности

УДК 377

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Кочеткова И.А.

Витебский государственный
технологический университет,
г. Витебск, Беларусь

В настоящей статье рассмотрены теоретические основы бизнес-образования, особенности рынка бизнес-образования в РБ и тенденции его развития. Рассмотрен метод «супервизия» как один из ключевых способов принятия качественных бизнес-решений.

Фрадкин Г.Л.

ООО «Производственно-
логистический центр
автоматизированных систем»,
г. Москва, Россия

This article reviews the theoretical foundations of business education, specifics of the market of business education in Belarus and trends of its development. The method of «supervision» as one of the key ways of making quality business decisions was covered.

В соответствии с Уставом российской ассоциации бизнес-образования (РАБО) от 30.07.1995 года, под бизнес-образованием понимается профессиональное образование и обучение людей, участвующих в выполнении функции управления в организациях, которые действуют в условиях рынка и ставят своей главной целью получение прибыли.

Кричевский С.Ю., Илюкович А.А. и Горчаков А.Ю. в докладе «История, тенденции и перспективы развития бизнес-образования в Республике Беларусь» подчеркивают важность отделение бизнес-образования от традиционного экономического образования и дают следующее определение: «Бизнес-образование представляет собой образовательную деятельность по подготовке профессиональных менеджеров, выполняющих функции управления на предприятиях и в хозяйственных организациях, работающих в условиях рыночной экономики».

К важнейшим тенденциям развития бизнес-образования глобального характера можно отнести следующие:

- увеличение на рынке управленческого труда спроса на образовательные услуги в сфере бизнеса и менеджмента;
- ужесточение требований к новым знаниям и компетенциям управленцев;
- технологизация образовательного процесса;

• доминирующими в бизнес-образовании стали кредитно-модульный форматы организации учебного процесса, информационные технологии дистанционного образования.

Целями учреждений бизнес-образования являются:

- подготовка специалистов, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, совершенствование методики преподавания, развитие международных контактов, исследование и оценка качества программ обучения и других видов деятельности, способствующих всестороннему развитию школ бизнеса и не запрещенных действующим законодательством;
- издание учебной, научной и методической литературы;
- организация стажировок управленческого аппарата, преподавателей и слушателей школ бизнеса за рубежом;
- издание специализированного журнала по проблемам подготовки управленческих кадров в соответствии с действующим законодательством;
- организация международных конференций и семинаров по вопросам бизнес-образования;
- содействие развитию и использованию современных информационных технологий в сфере бизнес-образования.

В Республике Беларусь в Минске на базе Института бизнеса и менеджмента технологий БГУ регулярно проводится международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы бизнес-образования». Предлагаемые в рамках данной конференции решения зачастую находят свое воплощение при изменении законодательства РБ. Так, согласно Кодексу Республики Беларусь об образовании, принятому парламентом в декабре 2010 г. и вступившему в силу с 1 сентября 2011 г., отдельный статус предусмотрен для дистанционной (наряду с заочной и очной) формы получения образования. Такая рекомендация была отмечена в решениях прошлых конференций. Другим примером является закрепление кодексом особого статуса программы MBA (магистр бизнес-администрирования) как специфической, практико-ориентированной, магистратуры в дополнение к магистратуре как программе педагогической и научно-исследовательской подготовки.

В Республике Беларусь бизнес-образование, в основном, идет по следующим направлениям:

- получение второго высшего (экономического) образования;
- обучение по различным программам магистерской подготовки, прежде всего MBA (Master of Business Administration);
- переподготовка и повышение квалификации.

Был проведен срез по предложениям бизнес-обучения на белорусском тренинговом портале «Аспект» на 30 апреля 2014 года, где все тренинги были сгруппированы по 8 содержательным категориям. Представленные категории являются условными и отражают личную точку зрения автора среза.

Проанализируем полученные данные, представленные на рисунке 1. Наибольшее количество обучающих программ в категории «Эффективность бизнеса» – это тренинги по бизнес-аналитике, оптимизации бизнес-процессов, управлению проектами, по организации call-центров и пр., они составляют 19 % от всех предложений, что можно

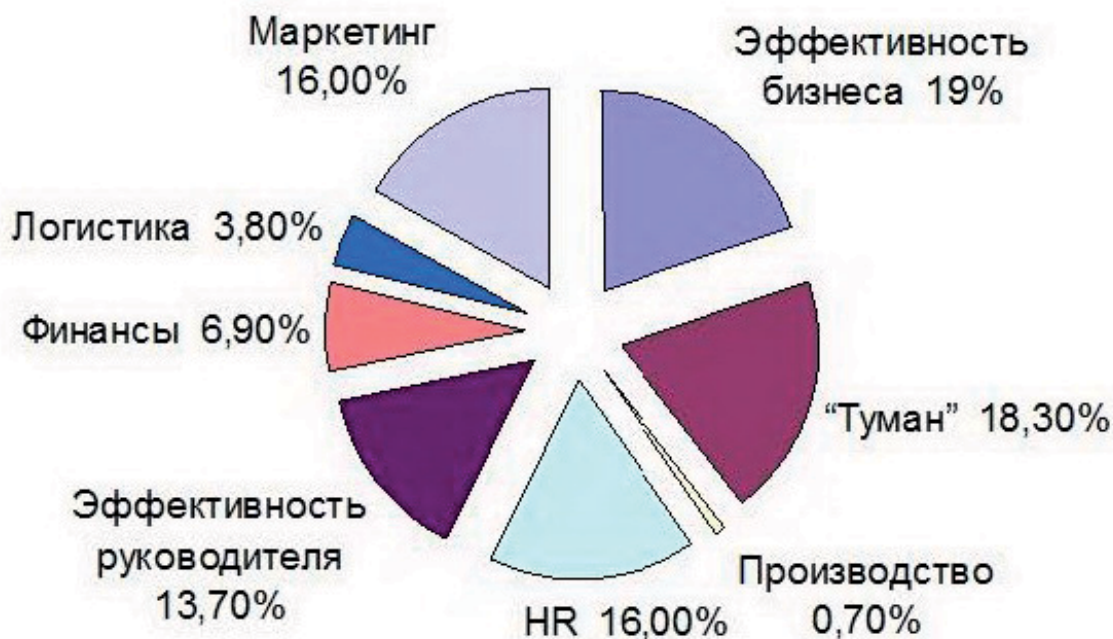


Рисунок 1 - Содержательные составляющие предложений на рынке услуг бизнес-образования Республики Беларусь на 30.04.2014 по информации, представленной на тренинговом портале Аспект

считать вполне достаточным, исходя из сегодняшних потребностей отечественного бизнеса.

На втором месте тренинги категории, которую условно можно назвать «туман», поскольку они лишь опосредованно относятся к бизнесу и их реальная потребность для бизнеса вызывает много вопросов, – это коучинг, медиация, НЛП, психология, управление конфликтами, гипноз, энеаграммы. Подобных предложений очень много, однако, они не совсем близки потребностям бизнеса Беларуси. Такого «тумана» у нас практически столько же, сколько и эффективности бизнеса – 18%.

Программ по маркетингу – 16 % от общего объема. В целом, это хороший показатель, но конкретно для нашей страны представленность обучающих программ по маркетингу должна быть более широкой, по моим оценкам, 25-30 %. Тренингов в области продаж, маркетинга, рекламы, продвижения, создания брендов должно быть не только гораздо больше, но они еще должны быть более профессиональными и насыщенными.

Тренингов в области HR в РБ больше, чем требует рынок. Именно в этой сфере, как ни в одной другой, подходит тезис «Лучше меньше, да лучше».

Категория «Эффективность руководителя» – 13,7 %. Взвешенно, такого количества программ вполне достаточно для рынка РБ.

Следует особое внимание обратить на три категории, наименее представленные у нас на рынке услуг бизнес-образования: финансы, логистика и производство.

В производственной сфере страны работает более четверти экономически активного населения, а тренингов всего 0,7 % от общего объема - это катастрофически мало. Такая ситуация говорит о том, что в РБ нет бизнес тренеров-профессионалов, которые могут проводить тренинги для производства (производственный менеджмент, бережливое производство, оптимизация производственных бизнес-процессов и т.д.). Существует значительная потребность и она не удовлетворяется теми предложениями, которые существуют на рынке.

Логистика сейчас является основным «узким горлышком» в повышении эффективности бизнеса. Бизнес-тренингов по логистике требуется в разы больше, чем сейчас предлагает рынок (3,8 %). Объем тренингов по логистике (закупочная логистика, складская логистика, распределительная логистика и т.д.) должен быть соизмерим с объемом предложений по бизнес-обучению в маркетинге, а это значит, что объем предложения должен быть увеличен в 7-8 раз.

Финансы также должны быть шире представлены, чем имеющиеся 6,9%, потому что финансовая грамотность не только населения, но и значительной доли бизнесменов-предпринимателей Беларуси оставляет желать лучшего.

Полученные при анализе данные по содержательным категориям обучающих программ ярко демонстрируют состояние самого рынка бизнес-образования Беларуси – младенчество. Потенциальная емкость рынка позволяет существенно развиваться обучающим компаниям и отдельно взятым бизнес-тренерам. Но современный бизнес требует, прежде всего, качественного развития существующего бизнес-образования в Беларуси, серьезного отношения к тематике и содержанию тренингов и семинаров, к подбору профессионалов-практиков.

Рассмотрим метод супервизии в бизнес-обучении.

Супервизия – это форма обучения психологов, тренеров, коучей, имеющих опыт практической деятельности. Она заключается в анализе деятельности и обратной связи специалисту, проходящему супервизию. В результате прохождения супервизии у специалиста возникает целостное видение своей работы, причин возникающих трудностей, осознание своих сильных и слабых сторон, и путей дальнейшего профессионального развития.

Групповая супервизия – работа в группе коллег по цеху с супервизором, которая может проходить в трех форматах:

1. Супервизия работы как разбор конкретного случая, представленного супервизируемым специалистом устно или с использованием аудио- видео материалов:

- анализ, возникающих в работе трудностей;
- анализ индивидуального стиля работы и тренерского субролевого репертуара;
- анализ структуры индивидуальной или групповой работы специалиста;
- обратная связь от группы об эффективности использованных приемов и методов работы;
- помощь в построении пошаговой программы дальнейшей работы.

2. Супервизия как демонстрация своей работы тренера, коуча или консультанта на супервизорской группе. На супервизию могут быть приглашены реальные клиенты или роль клиентов могут взять на себя участники супервизорской группы:

- обратная связь от группы об эффективности использованных приемов и методов

работы

- анализ индивидуального стиля работы и тренерского субролевого репертуара;
- обратная связь от группы об эффективности структуры программы работы специалиста;
- развивающая и мотивирующая обратная связь от участников супервизорской группы.

3. Супервизия как участие в разборе работы другого специалиста на примере демонстрационного показа или представленного конкретного случая:

- разбор типовых трудных ситуаций, возникающих в процессе тренинга/консультации и соотнесения их с собственным опытом;
- расширение поля методов и приемов работы и анализ их эффективности для различных ситуаций;
- расширить свой субролевой репертуар за счет наблюдения за работой других найти для себя новые приемы;
- проанализировать собственную профессиональную деятельность по аспектам, разбираемым на супервизии;
- задать вопросы и прояснить интересующие моменты в теории и проведении упражнений.

Супервизия предназначена для специалистов, которые хотят получить обратную связь о своей работе, разобрать типичные ошибки и найти ответы на свои вопросы, увидеть свои точки роста: менеджеров по персоналу; тренинг-менеджеров; менеджеров по обучению; бизнес-тренеров; ведущих групп; тренеров личностного роста; психологов; студентов соответствующих ВУЗов.

Супервизия будет актуальна в ситуации когда:

- необходимо получить обратную связь об эффективности своей работы или созданной программы от более опытных коллег;
- необходимо «обкатать» новую программу тренинга, его демо-версию или презентацию программы;
- важно найти пути решения трудных профессиональных задач;
- существует потребность в профессиональном развитии и понимании направления дальнейшего роста;
- требуется общение с коллегами, обсуждение профессиональных вопросов;
- важно осознать, собственные точки роста (что я делаю не так, чему мне необходимо еще научиться, где и какие мои личные трудности мешают эффективному решению задач);
- важно провести инвентаризацию имеющихся методов и приемов работы;
- существует ощущение необходимости общения в профессиональной среде.

Таким образом, сегодня супервизия – это не только возможность оценить со стороны себя как специалиста, но и способ сформировать свою профессиональную идентичность. Так или иначе, лишь в глазах другого человека можно обнаружить свое собственное отражение.