

УДК 338.23:378.1

**Фурсов Виктор Александрович, Соловьева Ирина Васильевна,
Лазарева Наталья Вячеславовна**

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

В статье представлен анализ современного состояния бизнес-образования. Обоснована методологическая основа реализации бизнес-образования на основе компетентного подхода. На основе моделей компетенций выделены блоки и соответствующие им характеристики личной компетентности.

Ключевые слова: компетенции, компетентностный подход, бизнес-образование, модели бизнес-образования, личная компетентность.

**Fursov Viktor A., Solovieva Irina V., Lazareva Natalya V.
ANALYSIS OF CURRENT STATE IN BUSINESS-EDUCATION**

AND ISSUES REGARDING INTRODUCTION OF COMPETENCE-BASED APPROACH

The article reveals an analysis of the current state of things in business-education. There is an explanation for the methodological grounds of implementing business-education following the competence-based approach. Competence models are used to define the specific blocks and their respective features of personal competence.

Keywords: competences, competence-based approach, business-education, business-education models, personal competence.

К середине XX века во многих странах особую актуальность стала приобретать проблема катастрофического отставания образования от темпов развития науки и промышленности. Взяв за основу опыт успешных учителей, американские исследователи разработали концептуальную основу такого обучения, результатом чего явилась абсолютная способность выполнять конкретную работу в соответствии с установленными нормами. Новый подход получил название «компетентностный».

В традиционном обучении акцент делается на изучение теоретических основ и наличие большого объема знаний. В предложенном подходе наиболее важным считается компетентность, которую целесообразно рассматривать как способность, определяющую поведение, удовлетворяющее требованиям организации выполнять возложенные на него функции, что, в свою очередь, приводит к получению желаемых результатов.

Прежде чем проводить анализ проблем внедрения компетентностного подхода в систему бизнес-образования, нам представляется необходимым проанализировать существующие подходы к определению самого понятия «бизнес-образование». В настоящее время в нашей стране традиционно бизнес-образование рассматривают в рамках дополнительного образования и под ним понимают, прежде всего, платное образование и обучение. Такой вид образования на быстро изменяющемся российском рынке образовательных услуг является продуктом и предметом конкуренции. Самой большой проблемой является тот факт, что осуществлять подготовку руководителей самого разного уровня предприятия могут в основном на средства организации, а люди, стремящиеся повысить свой уровень образования и стремящиеся сделать карьеру вынуждены тратить личные сбережения. Отдельные федеральные программы по профессиональной переподготовке и повышению квалификации руководителей и специалистов в области управления реализует государство, но они не отличаются большим разнообразием.

Также в литературе находит широкое применение термин «управленческое образование», которое можно считать синонимом бизнес-образования, особенно если речь идет о рыночной экономике и о деловых предприятиях. Однако, по нашему мнению, «управленческое образование» более

широкое понятие, так как его можно применить как к управлению в коммерческих и некоммерческих организациях так и к государственному управлению.

В зарубежной практике часто используют понятие «Деловое администрирование», что позволяет соотнести разработанные образовательные программы с бизнес-менеджментом и государственным управлением. В России же для этого используется термин «деловое образование».

Основная направленность экономического образования заключается в познании экономических законов и понимании экономических процессов как на уровне экономики в целом, так и на уровне отдельных предприятий. Это дает основание считать его более широким понятием, чем бизнес-образование. Однако этот вопрос все еще считается спорным.

По мнению Л. И. Евенко [1, 2], экономическое образование уже, чем бизнес-образование, потому что последнее, кроме экономической проблематики, включает в себя вопросы, которые с научной точки зрения являются предметом социологии, психологии, информатики и других «неэкономических» наук. Следовательно, бизнес-образование можно определить в качестве междисциплинарной области.

Бизнес-образование актуально для тех людей, которые хотят добиться предпринимательского успеха и продвинуться по карьерной лестнице. Поэтому для приспособления образования к условиям рыночной экономики произошло выделение бизнес-образования из ранее доминировавшего в нашей стране экономического образования [3].

Для обеспечения эффективности бизнес-образования необходимо его построение в трех уровнях: профессионального (навыки), корпоративного (культура), мотивация (деятельность). Их взаимодействие должно осуществляться в строгом соподчинении. Только строгое соблюдение данного правила обучение будет работать на бизнес. Иначе обучение будет неэффективно и может спровоцировать негативные последствия.

Таким образом, данную трехуровневую модель можно рассматривать как концептуальную основу планирования, реализации, диагностики результатов обучения в системе бизнес-образования.

При осуществлении бизнес-образования необходимо постоянно анализировать:

- способствует ли обучение практическому освоению бизнес-процессов, насколько оно конкретно и технологично;
- поддерживает ли обучение интерес и мотивацию;
- помогает ли обучение самореализации обучающихся, укрепляет ли оно корпоративные связи.

Данный контекст придает особую значимость учету специфических особенностей формирования готовности специалиста к профессиональной деятельности в конкурентной среде с позиций компетентностного подхода в системе бизнес-образования.

Убеждения, взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества личности определяют степень ее готовности к определенному виду деятельности. Достижение такой готовности возможно в ходе морально-психологической, профессиональной и физической подготовки.

Особого внимания, по нашему мнению, заслуживает психологическая подготовка. Данная проблема актуальна вне зависимости от профессии. Психологическую готовность личности можно считать важной предпосылкой направленной и эффективной деятельности. Именно она может помочь индивиду выполнить свои обязанности, использовать знания, опыт, личные качества, контролировать и перестраивать свою деятельность при возникновении форс-мажорных обстоятельств.

Следует сосредоточиться на анализе содержания, структуры, соотношения и формулирование двух форм деятельности по обеспечению готовности: временных (ситуативных) и устойчивых (долгосрочных).

Анализ литературных источников показал, что проблема готовности к деятельности изучалась А. А. Ухтомским и другими. А. А. Ухтомский состояние готовности к деятельности назвал как «оперативный покой». По его мнению, он устанавливается на разных уровнях. Механизм этого в своей основе опирается на подвижность «нервных приборов», которые обеспечивают переход «оперативного покоя» в действие.

Чтобы понять суть психологической готовности деятельности важно понять феномен установки. Анализ информационных источников по этому вопросу показывает, что приверженность к определенной форме реагирования зависит от влияния внешних и внутренних условий и способа восприятия информации. Готовность является одной из форм деятельности субъекта и входит в общую траекторию его действий.

По нашему мнению, деятельность и готовность к ней не происходят без установок. Готовность содержит в себе не только установку на определенное реагирование, но и реализацию задач, модели ожидаемого поведения, определение оптимальной активности, оценку своих способностей в их соотношении к предстоящим задачам и необходимости достижения желаемого результата. Тем не менее, состояние готовности в соизмерении с установкой более сложное структурное образование.

Психологическая готовность зависит от конкретных условий, влияющих на осуществление индивидом своей деятельности. Среди внутренних и внешних условий, вызывающих психологическую готовность, по нашему мнению, следует выделить: содержание и степень сложности задач, ее новизну, мотивационную направленность на достижение результатов, возможность контролировать и регулировать уровень своего состояния готовности и способность к самоконтролю.

Таким образом, на основе анализа теоретических основ формирования готовности специалистов к деятельности мы можем определить методологическую основу реализации бизнес-образования на основе компетентного подхода.

Современные теории компетентного подхода можно разделить исходя из функционально-аналитических и основанных на личностных характеристиках методов. Каждый из представленных подходов имеет своих сторонников и противников, свои преимущества и недостатки.

Функционально-аналитический анализ фокусируется на видимых результатах поведения и деятельности, которые сгруппированы вокруг основных функций или ключевых ролей. Оценка работы управляющего, большая часть которой проходит в психологическом пространстве взаимодействия с людьми представляет трудно решаемую задачу. Эту деятельность невозможно описать по четко разработанной схеме. Тем не менее, специалистам удалось преобразовать метод функционально-аналитического анализа для менеджеров низшего и среднего звена. Был обобщен список из ключевых ролей (функций) менеджеров, и на основе стандартов качества составлен список компетенций.

Но в виде списка функций рассматриваемый подход оказался неплототворным для многих видов деятельности. Особенно там, где ведущим является процесс взаимодействия людей, который зависит от многих объективных и субъективных факторов.

Р. Джекобс выделил «мягкие» характеристики поведения, которые невозможно изменить вне реальной производственной деятельности [4].

Г. Шродер выделил 11 составляющих компетентности высокоэффективного менеджера: сбор информации, формирование компетенций, межличностное общение, влияние на окружающих и т. п. Но Г. Шродер в отличие от Р. Джекобса сделал вывод, что такие качества, как «способность влиять» или навыки мышления типа «умение формулировать концепции», можно смоделировать в искусственных условиях [5].

Функционально-аналитический метод для определения управленческих компетенций стал основой стандартных определений управленческих компетенций, разработанных инициативной Хартией менеджмента (МСИ) в Великобритании. МСИ предложила модель личной компетенции определения основных личных качеств, способностей, навыков и черт, которые наблюдаются в поведении успешных менеджеров.

В 1997 году появилась модель личной управленческой компетентности, которая в некоторой степени компенсирует механистический подход функционально-аналитических направлений. Модель содержит четыре блока характеристик личностной компетентности.

В российской практике термин «компетентный» часто используется как синоним «квалифицированный», «может», «мастер своего дела», «профессиональный». В широком смысле под «ком-

петентностью» подразумеваются знания и практические навыки, а также определенные навыки, а именно психологические черты и модели поведения, которые относятся к сфере деятельности, для которой они предназначены [6].

Для российского образования смещение акцента с теоретических знаний на формирование навыков или компетенций не является принципиально новым. Например, в работах отечественных психологов и педагогов (П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов, Н. Ф. Талызина, М. Н. Слаткин) делался акцент на развитие навыков, способов деятельности и, более того, были разработаны образовательные программы, курсы, учебники.

Компетентностный подход в Европе быстро растет и уже реализуется в практике высшего образования [7]. Выбор базовых (основных, универсальных, портативных) компетенций становится одним из центральных проблем обновления содержания образования. Иными словами, компетентностный подход популярен потому, что современное образование требует значительного обновления, не реализация этого процесса рискует стать очередной кампанией среди многих лет безуспешных попыток реформировать образование на основе внедрения современных педагогических идей и понятий.

В мире сложились три модели бизнес-образования, связанных с внедрением в практику преподавания компетентностного подхода (см. табл.).

Таблица

Сравнение концептуальных моделей бизнес-образования

Параметр	Традиционная	Новая	Смешанная
Страны	Австрия, Бельгия, Германия, Япония	Дания, Норвегия, Индия, Китай, США	Великобритания, Болгария, Испания, Польша, Франция
Специфика образовательных учреждений	Разделение высшего и дополнительного профессионального образования	Подготовка профессиональных менеджеров в бизнес-школах	Создание подразделений «послеопытного» обучения в вузах
Особенности модели	Четкое разделение высшего образования и дополнительного образования в системе подготовки управленческих кадров. Преимущества – позволяет подготовить полноценные управленческие кадры. Недостаток – отсутствие гибкости в современных изменяющихся условиях	Уделяется большое значение не только знаниям, но и навыкам. Существует объединение образовательных программ по менеджменту в рамках одной бизнес-школы. Преимущество – обеспечивается должный академический уровень бизнес-образования	Совмещение новой и традиционной моделей, что позволяет слаженно действовать университетам, школам бизнеса, институтам повышения квалификации

По мнению авторов, для России наиболее приемлемой представляется «смешанная» модель, в рамках которой нашли свое наиболее оптимальное воплощение методики компетентностного подхода, позволяющие не только передать знания и умения, но и сформировать личные профессиональные качества. В случае с разработкой модели компетенций без вовлеченности сотрудников никак не обойтись. Выявить, какие особенности поведения способствуют успеху, можно только в процессе совместного обсуждения и анализа деятельности. Ознакомившись с имеющими исследованиями в области разработки моделей компетенций нами выделены блоки и соответствующие им характеристики личной компетентности (см. рис.).

Тем не менее, эти стандарты, построенные на функциях, связанных с работой и деятельностью, которые должны выполняться работником (менеджером), сосредоточены на предоставлении удовлетворительного выполнения служебных обязанностей и критериев оценки, которые не обеспечивают целей всестороннего развития, как самого менеджера, так и организации.

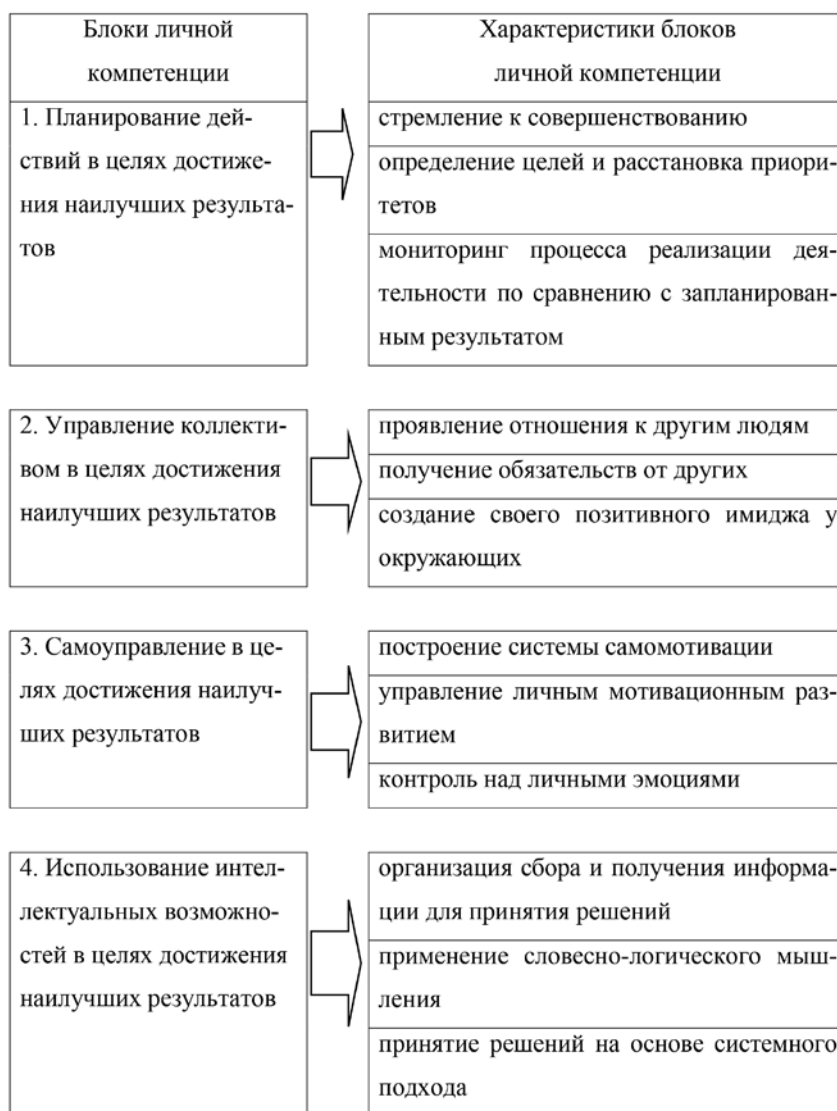


Рис. Характеристики блоков модели личной компетентности

Важно учитывать, что разработка технологии реализации компетентностного подхода должна опираться как на сложившуюся корпоративную культуру образовательной структуры, так и на психолого-педагогические особенности обучения взрослых.

Литература

1. Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / под общей ред. С. Р. Филоновича. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. 690 с.
2. Евенко Л. И. Влияние Концепции непрерывного образования на программы MBA. Научно-практическая конференция «Бизнес-образование в системе непрерывного образования» / под ред. В. А. Май, Е. А. Карпухиной, Т. Л. Клячко. СПб.: Питер, 2004.
3. Каркуленко Н. Г. Технология реализации компетентностного подхода в системе Бизнес-образования: дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2004.
4. Jacobs R. Getting the Measure of Management Competence II Personal Management. 1989. June.

5. Schroder H. M. Managerial Competence. The Key to Excellence. Iowa: Kendall. Hunt, 1989.
6. Горлов С. М., Фурсов В. А., Лазарева Н. В. Управление мотивационным развитием персонала на основе компетентного подхода // Материалы II Международной научно-практической конференции «Современные гуманитарные и социально-экономические исследования». Пермь: Перм.гос.нац.исслед.ун-т, 2013.
7. Мхеидзе Л. Р. Реализация компетентного подхода в обучении руководителей высшего звена в современных организациях: дис. ... канд. соц. наук. Пятигорск, 2012.
8. Фурсов В. А., Лазарева Н. В. Управление мотивационным развитием персонала транспортной организации: монография. Ставрополь: Ставролит, 2011. 124 с.

УДК 631.152

Чернова Алла Геннадиевна

ПОСТАНОВКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА И БЮДЖЕТИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОРГОВЛИ

В статье рассмотрен подход к организации управления торговым бизнесом, который является современным подходом к построению системы управления и требует адекватности поставленным торговой организацией целям системы сбора, обобщения, обработки и анализа информации в разрезе бизнес-процессов.

Ключевые слова: управленческий учет, бюджетирование, торговля, бизнес-процесс.

Chernova Alla G. SYSTEM FOR MANAGEMENT CONTROL AND BUDGETING AT TRADE ENTERPRISES

The article focuses on an approach to arranging a trade business management, which is a contemporary approach to building a management system and takes, in view of the goals, properly developed systems for data gathering, generalization, processing and analysis as seen from the point of business-processes

Key words: management control, budgeting, trade, business-process.

Построение системы управленческого учета и бюджетирования на предприятии – задача очень важная и весьма непростая, нуждающаяся в системном подходе. Трудности организации и ведения управленческого учета на предприятиях заключаются прежде всего в неформализованной структуре предприятия, где слабо просматривается функциональная и финансовая ответственность за деятельность подразделений компании. В то же время создание на предприятии системы управленческого учета практически невозможно без правильной классификации процессов и технологий, что позволит выработать правильную методологию учета затрат, определения деятельности подразделений и бюджетирования.

Для деятельности торговых организаций, необходимости формирования информации по бизнес-процессам и выявления финансового результата с учетом накопленных затрат по продвижению, а также выявленная необходимость применения в системе управленческого учета соответствующей номенклатуры статей издержек обращения, диктуемая спецификой попроцессного подхода, ни автономная ни интегрированная система в общей схеме не могут быть применены.

Построенная нами в процессе исследования номенклатура статей издержек обращения отличается от общепринятой в системе финансового учета, поэтому для организации управленческого учета издержек обращения по бизнес-процессам предлагается организовать полностью автономную систему учета, которая позволит аккумулировать следующую информацию: