

УДК 334.722.1

## **ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ**

**Е.В. КУСТОВА**

*Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», г. Гомель*

Обеспеченность предприятий малого бизнеса квалифицированными кадрами является необходимой предпосылкой его эффективного развития.

Развитие рыночных отношений связано с включением в сферу предпринимательской деятельности большого количества людей, многие из которых никогда не занимались коммерческой деятельностью и не имеют необходимой экономической подготовки. Несколько десятков тысяч предприятий Республики Беларусь возглавляют предприниматели, которые, начав с нуля, преодолевают бесчисленные препятствия и налаживают свой бизнес в торговле, промышленности, сфере услуг, строительстве и других видах деятельности. К проблемам занятия собственной рыночной ниши, преодоления бюрократии, добавляются отсутствие у многих предпринимателей знаний по правовым условиям работы предприятия, налогообложению, бухгалтерскому учету, а также анализу своего финансового состояния.

Подготовка кадров для малого бизнеса дело сугубо практическое. Предпринимателю, как правило, нужны не столько теоретические положения, сколько точные рецепты действий в той или иной ситуации, для того, чтобы сделать свой бизнес стабильным и развивающимся. Отсюда следует, что процесс обучения должен осуществляться на основе предпринимательского подхода, т. е. быть многовариантным, самоадаптирующимся к быстро меняющимся условиям и запросам обучаемых. Естественно, он должен отвечать таким известным принципам, как доступность, непрерывность, конкретность, единство требований, дифференцированность подхода, широкопрофильность, альтернативность.

Необходимо отметить невозможность использования в исследуемой сфере традиционной практики профессионального образования, организованного в нашей стране по отраслевому признаку.

Практически все программы, предлагаемые высшими и другими учебными заведениями РБ, адресованы менеджерам высшего и среднего звена, роль которых в малом предпринимательстве выполняют чаще всего сами собственники.

Мы не подвергаем сомнению первостепенную важность подготовки указанной выше категории персонала малого предприятия. Собственник-менеджер занимает в системе управления ключевое положение, часто совмещая функции нескольких специализированных штабных служб обычного предприятия. Естественно, что уровень его профессиональной подготовки определяет общую эффективность управления деятельностью фирмы. В Республике Беларусь малые предприятия создавали работники самых разных отраслей. Многие из них не имели даже минимума знаний в области экономики и управления. Единственным вариантом быстрого решения проблемы их подготовки стали краткосрочные, от трех месяцев до полугода, образовательные программы и бизнес-тренинги.

Существует и еще одна проблема, которая заключается в том, что, несмотря на наличие ряда республиканских и региональных программ, предусматривающих подготовку специалистов рыночной экономики, между ними существует разобщенность. Назрела необходимость создания республиканской многоуровневой программы по бизнес-образованию, которая должна охватить широкие слои населения, включая предпринимателей, безработных, военнослужащих, школьников и др.

В первую очередь необходимо изменить сам концептуальный подход к подготовке собственников – менеджеров. Сегодня он предполагает их профессиональную подготовку через систему *краткосрочных программ дополнительного образования*. Как было отмечено ранее, основным их достоинством была возможность форсированного приобретения минимально необходимых теоретических знаний и практических навыков. По мере расширения контингента отечественных предпринимателей становится актуальной задача перехода к их обучению на основе *полноценных программ бизнес-образования*.

Зарубежный опыт свидетельствует о том, что бизнес – это, прежде всего, «философский взгляд на свое место в окружающем мире», «образ мышления» и лишь потом – профессиональные знания, «стартовый» капитал, деловые контакты и т. п. Данный тезис касается формирования не только стратегического бизнес-мышления, но и деловой этики. Очень сложно выработать соответствующее мировоззрение у взрослого человека, т. е. уже сформировавшейся личности. Поэтому современная система бизнес-образования должна охватывать как уже состоявшихся, так и будущих предпринимателей.

Нашей целью является обоснование необходимости создания *основ логически завершенной технологии подготовки высших управленческих кадров для малого предпринимательства, предполагающей наличие минимум трех последовательных образовательных этапов*. Формулируя соответствующие предложения, мы учитывали реалии сложившейся в РБ системы образования. Рекомендуемые инновации не требуют каких-либо радикальных изменений и способны с минимальными затратами интегрироваться в уже существующие образовательные структуры и технологии.

**Первый этап** охватывает *довузовское профессиональное образование* и базируется на сети средних учебных заведений, специально ориентированных на детей собственников и наемных руководителей малых предприятий. Здесь учитывается опыт работы дореволюционных коммерческих училищ, а также современная практика создания на основе средних школ лицеев с углубленным изучением экономики, финансов, права и т. д. Кроме того, возможно преподавание основ предпринимательской деятельности в школьных учебно-производственных комбинатах. Наряду с получением среднего общего образования, основной целью обучения на данном этапе является воспитание идеологии «цивилизованного предпринимательства», т. е. формирование соответствующего образа мышления и поведенческих моделей, а также подготовка *предпринимателя-специалиста*.

**Второй этап** охватывает процесс *высшего или среднего профессионального образования*, и основной целью на данном этапе является подготовка *предпринимателя-организатора специалистов*. В отличие от первого цикла, предполагающего необходимость частичной реорганизации соответствующих образовательных учреждений, здесь уже имеется необходимая инфраструктура. За истекшие годы в РБ сформировалась сеть вузов и колледжей, в которых могут готовить дипломированных специалистов, в том числе и для малого предпринимательства. Возникает вопрос, ответ на который имеет для данного этапа принципиальный характер:

«Какая специализация образовательного учреждения более соответствует потребностям малого предпринимательства – отраслевая или функциональная?»

Зарубежная теория профессионального образования отдает приоритет функциональной специализации. Наиболее ярко она проявляется в США с их развитой сетью бизнес-школ и университетов менеджмента. Основным требованием к менеджеру выступает знание теории управления, маркетинга, информатики, финансов, права и т. п. Уровень его подготовки как специалиста в конкретной отрасли отходит на второй план. Применительно к специфике исследуемой сферы подобный подход представляется нам неприемлемым. По нашему мнению, предпринимательская деятельность представляет интегральное образование, включающее в себя и материальные, и духовные компоненты, равнозначные по степени важности для данной деятельности.

Кроме того, отечественная практика доказала необходимость прямого участия собственника – менеджера в решении сложных вопросов производственно-технического характера. Поэтому мы считаем, что белорусский *предприниматель в исследуемой области должен быть, в первую очередь, квалифицированным коммерсантом, инженером, врачом, строителем, юристом и лишь потом администратором.*

Исходя из этой позиции, лучшие условия для подготовки руководителей малого бизнеса, могут обеспечить специализированные по отраслевому принципу вузы и колледжи. Традиционный для них перечень учебных дисциплин дополняется специальным блоком делового администрирования в сфере малого предпринимательства. Так, при ориентации на работу в частной строительной фирме студент получает высшее инженерное образование и профессиональные знания в области управления, финансов, маркетинга, законодательства в строительстве, с учетом специфики именно малого предприятия. Рекомендуемый нами выбор позволяет учесть потребности в образовательных услугах со стороны двух категорий будущих работников – детей самих предпринимателей и наемных дипломированных специалистов. Это, в свою очередь, обеспечит лучшие предпосылки для решения внутрифирменных кадровых проблем.

Предлагаемая выше отраслевая ориентация базового специального образования руководителей малых предприятий, может вызвать обоснованные возражения со стороны представителей многих учебных заведений. Экономические вузы и колледжи способны без особых затруднений включиться в подготовку кадров для малого предпринимательства, сформировав специальные потоки (группы) в рамках уже существующих у них факультетов менеджмента, финансов, права. Для остальных образовательных учреждений участие в подобных программах объективно ограничивается действием двух факторов. Во-первых, многие технические или медицинские вузы просто не располагают необходимым кадровым потенциалом и методической базой для участия в подобных программах. Во-вторых, велика вероятность неполной комплектации соответствующих групп обучаемых, что сделает нерентабельным предварительные и последующие затраты образовательного учреждения. Поэтому мы считаем целесообразной межвузовскую интеграцию в области подготовки дипломированных специалистов для малого предпринимательства.

Сегодня во всех областных центрах РБ имеется хотя бы один экономический вуз или факультет, на базе которых могут быть созданы *областные образовательные центры малого предпринимательства.* Эти центры обеспечат реализацию факультативных учебных курсов на очной или заочной основе для студентов остальных региональных образовательных учреждений. Для последних подобная интеграция не менее выгодна, поскольку позволит привлечь абитуриентов, колеблющихся в выборе между экономическим, техническим или другим вузом.

Сформулированная выше идея требует дополнительной методической проработки с участием специалистов системы профессионального образования, поскольку содержит много потенциально конфликтных элементов – распределение учебной на-

грузки, стоимости обучения, прав на выдачу дипломов и т. п. Однако с учетом тенденций в развитии исследуемой сферы предпринимательской деятельности она представляется нам перспективной. Функции общего методологического руководства деятельностью областных образовательных центров, повышения квалификации их профессорско-преподавательских кадров, подготовки учебно-методических материалов может принять на себя Министерство образования.

**Третий этап** обучения распространяется на весь период профессиональной деятельности руководителя малого предприятия и предполагает регулярное прохождение через *различные программы повышения квалификации*, т. к. характерная черта предпринимателя – стремление к знаниям. Высокий уровень образованности и способность к развитию открывают перспективы роста для предпринимателя как профессионала и расширяют масштабы его деятельности. Эти качества позволяют предпринимателю переходить от организации простых предприятий к созданию крупных и сложных социально-экономических систем. Сегодня на отечественном рынке образовательных услуг предлагается обширная номенклатура подобных программ, дифференцированная по срокам продолжительности, стоимости, формам обучения. Подробное их описание не входит в задачи настоящей работы. Мы сформулируем лишь один прогноз, связанный с изменением структуры спроса на подобные образовательные продукты. По мере повышения общей профессиональной грамотности руководителей малых предприятий, будет сокращаться спрос на программы теоретической направленности в пользу краткосрочных бизнес-тренингов и семинаров по локальным управленческим вопросам. Но, по нашему мнению, в ближайшее время проявит себя еще одна тенденция, очень важная с позиции практики организации рассматриваемого образовательного цикла. В сфере малого предпринимательства высока вероятность частичного слияния двух информационных рынков – консалтингового и образовательного.

Однако обеспечить качественно новый уровень образовательных услуг традиционные подходы к организации профессионального образования уже не способны. Поэтому, одним из наиболее перспективных направлений для подготовки предпринимательских кадров, на наш взгляд, *является система открытого образования*. Период активного образования в «классическом» университете ограничивается сроком обучения будущего специалиста в рамках соответствующей программы «один раз и на всю жизнь». *Принципом открытого образования является обучение на протяжении всей жизни работника*. Немалую роль при выборе между традиционным и открытым образованием для работников малых предприятий играет и *возможность обучения на дистанционной основе*.

Такой подход также в наибольшей степени совпадает с потребностями руководителей и специалистов малых предприятий. Планы традиционных университетов такой возможности не предусматривают.

Рассматриваемая проблема не является принципиально новой для науки. Однако, т. к. социально-экономическая система страны находится на стадии становления, на первоначальной стадии находится и подготовка специалистов для профессиональной деятельности в новых экономических условиях.

*Получено 21.03.2002 г.*