

однако, в современном понимании, за счет увеличения роли человека в процессе общественного производства, трудовой потенциал вбирает в себя основные качества и характеристики присущие более широкому понятию человеческого потенциала.

Література

1. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка; Под ред. Н. Ю. Шведовой / С. И. Ожегов. — М.: Рус. яз., 1991. — 917 с.
2. *Соболева И. В.* Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития [ТЕКСТ] / И. В. Соболева. — М.: Наука, 2007. — 202 с.
3. *Симановский С.* Утечка мозгов и технологическая безопасность России / С. Симановский // Российский экономический журнал. — 1996. — № 3. — С. 9—27.
4. *Ушаков Д. Н.* Большой толковый словарь современного русского языка / Д. Н. Ушаков. — М.: Буколика; Изд-во «РОССА», 2008. — 1243 с.
5. Электронный ресурс «Президент России» <http://xn--d1abbgfbaiiy.xn--p1ai/video/406?page=2>

Стаття надійшла до редакції 17.06.2010 р.

УДК 37.018.046

Л. П. Керб, канд. екон. наук, доцент,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАПРЯМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕС-ОСВІТИ

АННОТАЦІЯ. У статті розглядаються напрями трансформації бізнес-освіти в умовах фінансової нестабільності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Конкуренція, концепція компанії, бізнес-освіта, ротація.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются направления трансформации бизнес-образования в условиях финансовой нестабильности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Конкуренция, концепция компании, бизнес-образование, ротация.

ANNOTATION. The directions of transformation of business education in conditions of financial instability are this article.

KEY WORDS. Competition, company concept, business education, rotation.

Постановка проблеми. У сучасних умовах конкуренція існує не стільки між товарами та послугами, скільки між різними моделями бізнесу. При цьому як конкурентні переваги в бізнесі розглядаються нові технології управління і знання персоналу.

Численні дослідження свідчать, що концепція компанії, фірми, орієнтованої на стратегії розвитку, основана на висновках:

— у ХХІ ст., як і в попередньому, основним фактором успішної діяльності залишається прогресивне обладнання та технологія, інноваційний розвиток;

— в інформаційному світі стійкість та прибутковість створюють нематеріальні активи (знання, уміння, інформаційні технології).

Тому необхідно, з одного боку, готувати кадри, які були б за своїм фаховим рівнем адекватними європейським вимогам та стандартам, а з іншого — фахівців, які були б здатні до прийняття нестандартних рішень в умовах нестабільного розвитку, тобто створювати інтелектуальний потенціал, адекватний вимогам не тільки сьогодення, але й наступного періоду.

Один із найбільш ринкових сегментів у сфері освіти є бізнес-освіта. Як передбачають експерти сучасна криза буде сприяти ще більшій сегментації ринка бізнес-освіти.

Зростання відбувається в тому сегменті бізнес-освіти, де працівники за рахунок власних коштів, інвестують у свою освіту, тим самим підвищуючи свій індивідуальний інтелектуальний капітал. Адже в умовах динамічного науково-технічного прогресу професійні знання швидко застарівають: щорічно в світовому господарстві зникає близько 500 старих професій і виникає більше 600 нових інтегрованих професій. Якщо раніше вищої освіти було досить для 20—25 років практичної діяльності, то нині оптимальний термін її ефективності дорівнює 5—7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес, — 2—3 рокам [1].

Трансформаційні процеси, що відбуваються у ринково-орієнтованій економіці України, зумовили кардинальні зміни у рівні кваліфікаційних вимог роботодавців, необхідності забезпечення відповідності рівнів кваліфікації вимогам сучасних технологій. У першу чергу, це стосується виникнення нових інтегрованих професій, розширення діапазону вимог до працівників із боку роботодавців.

Саме готовність до інновацій, ризику, перепідготовки, ініціативність, творчість у праці, бажання підвищувати свою конкурентоспроможність є головними вимогами до сучасного працівника.

Це спричиняє потребу в безперервному підвищенню кваліфікації й перепідготовки персоналу.

В умовах кризи, коли люди лишаються роботи, виникає закономірний спалах інтересу до бізнес-освіти. Ця закономірність діє в усьому світі й пов'язана з тим, що потенціальні слухачі бізнес-шкіл зайняті люди і на те, щоб здобути додаткову освіту не мають часу. Частина з них тимчасово залишившись без роботи, в наслідок чого звільнився час, який раніше повністю був присвячений роботі вирішили використати цю коротку перерву для навчання, оскільки освіта завжди затребувана незалежно від економічної ситуації. Інвестування в освіту допоможе людям приготуватись до нового етапу, коли економіка знов буде на підйомі.

Сьогодні в умовах фінансової нестабільності слухачі дають перевагу короткостроковим освітнім програмам та антикризовим тренінгам, у яких розглядається конкретна ситуація у зв'язку зі змінами на ринку праці та напрямками вирішення даної ситуації. Тому роль шкіл, які пропонують такі формати навчання, можуть тільки збільшуватись.

У зв'язку з цим важливе значення набувають регулярні відкриті семінари та бізнес-тренінги по актуальним проблемам сучасної економіки, проблемам фінансово-банківської сфери та реального сектору економіки, діагностики конкурентного середовища в галузі, обґрунтування та вибору стратегії бізнес-моделі компанії.

Другий сектор бізнес-освіти пов'язаний з послугами під конкретну компанію — мова йде про сегмент executive education. Він в умовах кризи зменшується, тому що більшість компаній скорочують свої витрати, в тому числі і на освіту.

Світовою практикою доведено, що витрати на навчання та підвищення кваліфікації є вигідним і для працівника, і для компанії, фірми за умови ефективного використання здобутих знань та умінь.

Так, на підприємствах ФРН витрати на навчання управлінських працівників становлять 1,5—2,5 % обороту, в США — до 5 % [2].

Саме витрати на навчання працівників є основою розробки виробничих та соціальних показників, самої стратегії розвитку компанії, фірми.

Разом з тим, більшість фірм та компаній ще не до кінця оцінили необхідність розробки та реалізації антикризових програм (реструктуризацію, диверсифікацію, значимість інноваційних підходів до менеджменту).

Антикризова освітня програма може бути корпоративного типу, тобто спеціально розроблена по запиту компанії та спрямована на вирішення її стратегічних та тактичних завдань, побудові системи «управління знаннями».

Поняття «управління знаннями» (в англійській версії knowledge management) увійшло у практику як термін у 1989 році, коли консорціум американських компаній виступив з ініціативою «Управління активами компаній». Ціль ініціативи — виявлення кращих та розповсюдження результатів їх застосування на інші підрозділи чи галузеві компанії.

Першим кроком побудови системи управління знаннями є встановлення нових принципів корпоративної культури. В кожній компанії має бути бачення перспективи, кожен співробітник повинен розуміти розвиток та стратегію організації, ціль яку він збирається досягти.

Важливе значення набуває ротація, перевагою якої є:

- підвищення кваліфікації співробітників;
- підвищення затребуваності співробітників;
- скорочення терміну підбору персоналу.

Стосовно відкритих антикризових програм то криза як масштабне явище зачинає по суті всі види діяльності компанії і охопити всі проблеми в рамках такої програми неможливо. Тому найефективнішим, на наш погляд, є формат інформаційних семінарів та круглих столів, на яких розглядається, зокрема, розвиток кризи та помилки менеджменту компаній за останні роки. Це потребує значних витрат ресурсів, а в умовах економічної кризи спостерігається тенденція до скорочення обсягу фінансування навчання зі сторони роботодавців.

Багато компаній, у першу чергу будівельної та фінансової сфери, скоротили свої витрати на підвищення кваліфікації своїх співробітників.

У зв'язку з цим у бізнес-школах дуже скоротився попит на корпоративні програми бізнес-освіти та почалось скорочення чисельності слухачів, за яких сплачують компанії, фірми. У перспективі це може привести до посилення такого сегменту бізнес-освіти як корпоративні університети.

Корпоративні університети забезпечують тісний взаємозв'язок освітніх та бізнес-структур. Вони широко розповсюджені у світі — сьогодні функціонує 1600 корпоративних університетів. За думкою експертів Всесвітнього банку до 2010 року кількість корпоративних університетів перевищить кількість традиційних [2].

В умовах кризи більшість компаній змушені відмовитись від послуг зовнішніх провайдерів на користь внутрішнього навчання [4].

Внаслідок корпоративні університети та відділи навчання, які створені в останні роки у більшості великих компаніях, цілком можуть взяти на себе цю функцію.

Звичайно, неможливо не виділити і позитивні моменти кризи як самого придатного часу для вдосконалення змісту освітніх програм та підвищення якості навчального процесу, проте в сьогоднішній ситуації є зворотна сторона. Різного роду «антикризові» тренінги, семінари та короткострокові програми з'являються як гриби після дощу. В більшості випадків вони обмежуються додаванням терміну «антикризовий» до назви традиційних тренінгів, семінарів, програм.

Ринок у цілому впав, але як і раніше має перевагу високий рівень бізнес-освіти. Це програма «Магістр управління» (МВА) і професійна перепідготовка.

За рахунок постійного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня підвищується індивідуальна продуктивність, формується певний рівень соціальної стабільності та обмеження соціальних ризиків, створюються умови для використання прогресивних технологій.

З урахуванням кризових явищ в економіці необхідне забезпечення перегляду технологій і змісту освіти, налагодження ефективного зв'язку між системою освіти і ринком праці.

За прогнозами внаслідок кризи будуть ліквідовані дрібні освітні центри та дрібні бізнес-школи, корпоративні замовники будуть орієнтуватись на короткострокові програми, викликані гострою необхідністю, відбудеться спеціалізація бізнес-шкіл.

Література

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005.
2. Кузнецова И. Эффективность обучения в инновационной системе: факторы и стратегии // Экономист. — 2007. — № 9.
3. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу // Економіка України. — 2009. — № 1.
4. Эдвардс Деминг. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2010 р.