

# ОБРАЗОВАНИЕ: ФОРМЫ И МЕТОДЫ

---

УДК 378

## ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ СРЕДСТВАМИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

**Э.Д. Петрова**

Новосибирский государственный  
технический университет

petelvira@gmail.com

В статье проанализирована специфика системы высшего образования в России в контексте ресурсов и возможностей, которые она предоставляет для удовлетворения потребностей общества и отдельного человека – развития личностных качеств. Исследована такая подсистема современной системы образования, как бизнес-образование, в рамках которой эти потребности могут быть удовлетворены.

**Ключевые слова:** общество знаний, современная система образования, потребности общества и личности, бизнес-образование.

Россия вслед за многими странами мира переходит от индустриальной эпохи к обществу, основанному на знаниях. Экономика такого общества создает, распространяет и использует знания для обеспечения своего роста и повышения конкуренции. Наличие образованного населения дает возможность стране проводить масштабные экономические и социальные реформы современного периода. Именно знания, умения и навыки человека обеспечивают решающий вклад в экономику, превращая тем самым образование в одну из самых важных сфер развития.

Вузы при таком подходе становятся центром инновационных преобразований общества. Но, несмотря на огромные изменения, которые претерпел мир, российская вузовская система образования как институциональная система общества мало

менялась на протяжении своего существования. И как результат этого – выпускники вузов, попадая на рынок труда, сталкиваются с тем, что, обладая широким спектром знаний и умений в своей области, они не могут найти работу по специальности. Выпускники, приступая к активной деятельности, сталкиваются с нехваткой компетенций, которые позволили бы им эффективно адаптироваться к социуму. Как показывают некоторые недавние исследования барьеров роста бизнеса, бизнес-сообщество однозначно выводит в первую десятку барьеры, связанные с образованием, позиции которых опережают такие традиционные препятствия для роста бизнеса, как несовершенство налоговой системы и коррупция. При этом работодатели, понимая важность таких характеристик у выпускников вузов, как профессиональные знания, вла-

ление иностранными языками и современными информационными технологиями, большое значение придают личным качествам сотрудников, способностям нестандартно мыслить, генерировать новые идеи, работать в команде, принимать решения и т. п.<sup>1</sup>

Исследования заинтересованности работодателей в тех или иных специалистах показывают, что им в первую очередь нужны выпускники, обладающие мотивацией к трудовой деятельности, обучаемостью, самостоятельностью, стрессоустойчивостью, умениями работать в команде и принимать независимые аутентичные решения. Данные навыки и умения на сегодняшний день никак не согласуются с учебными программами вузов. Как правило, вузы готовят специалистов, обладающих только определенным набором теоретических знаний-фактов. Можно ли обеспечить потребность выпускников (а значит, и работодателей) в освоении необходимых навыков и компетенций?

В быстроменяющемся мире традиционная образовательная система все больше не соответствует новым социально-экономическим реалиям общества. Замечено, что школа меняется в десять раз медленнее, чем общество. И хотя известный консерватизм в образовании необходим для воспроизводства «социальной связанности», традиционная школа «больше не может готовить к жизни, она обращена ни к будущему, ни даже к настоящему, а упорно цепляется за прошлое, словно

старая дама, которая пользовалась в молодости заслуженным успехом и поэтому не желает менять ход времени»<sup>2</sup>. Сказанное в немалой степени относится и к высшей школе. Способ генерации новых знаний, система и структура управления, кадровое обеспечение, связь с рынком труда и работодателями – все эти сферы деятельности вузов меняются очень слабо. Вузы по-прежнему являются консервативной системой по подготовке специалистов по заданному государственному стандарту, не способной к быстрым изменениям по запросам общества. У вузов нет заинтересованности в том, чтобы передаваемые ими знания нашли практическое применение и чтобы их выпускники были востребованы обществом. Более того, вузы зачастую и сами не знают, где их выпускники могли бы работать и какова степень пригодности выпускника в конкретной сфере занятости.

Уже более семи лет европейское образовательное сообщество реализует положения Болонского процесса. Методологической базой этого положения является философия неогуманизма, разработанная и принятая Римским клубом. Главными ценностями образования нового времени провозглашаются три ценности: гуманизация, гуманитаризация и информатизация. Причем названные ценности универсальны для всех ступеней образования. Гуманизация как ценность предполагает субъектный тип отношений, где отношение к человеку как к субъекту предполагает признание его права на уникальность, активность, внутреннюю свободу и духовность. В этом смысле целью Болонского соглашения является форми-

<sup>1</sup> Подсыпанина Т.Д. X Международная конференция Российской ассоциации бизнес-образования «Трансформация образования в современном мире: причины, проблемы и новые возможности» / Т.Д. Подсыпанина // Российский журнал менеджмента. – 2007. – № 1. – Том 5. – С. 173–178.

<sup>2</sup> Френе С. Антология гуманной педагогики / С. Френе. – М.: Изд. Дом Шалвы Амонашвили, 1996. – С. 21.

рование новой общеевропейской системы образования, основанной на общих фундаментальных принципах: выявление и развитие индивидуальности каждого обучающегося, чтобы обеспечить ему и обществу возможность свободной и достойной жизни. Речь идет даже не о реформировании старой системы, а о смене образовательной парадигмы в целом. Для достижения этой цели используется компетентностно-ориентированный подход, который предполагает формирование активной высоко-нравственной личности с развитым интеллектом, способной конструктивно общаться в многофакторном мире, эффективно работать с информацией, генерировать идеи, успешно принимать решения в конкретных жизненных и профессиональных ситуациях. Главный акцент в образовании переносится на учет внутренних потребностей личности с тем, чтобы нацелить ее на эффективную ответственную деятельность в динамическом мире.

Россия, ориентируясь на интеграцию в европейское образовательное сообщество, реформирует систему высшего образования исходя из основных положений Болонского процесса, опираясь на компетентностный подход. Однако внедрение компетентностного подхода здесь сопряжено со сложностями. К ним можно отнести тот факт, что заявленная цель реформирования образования, развитие человека, основанное на его индивидуальности, носит сугубо декларативный характер. Приоритетной целью реформирования высшего образования по-прежнему является ориентация на предметные знания. Возможно, это обусловлено тем, что данная цель является достижимой и понятной, в то время как развитие человека, его психологическая личностная компетенция являются целью,

которую трудно измерить, понять, что она достигнута.

«Трудности внедрения компетентностного подхода обусловлены тем, что целью такого внедрения является формирование способностей выпускника к профессиональной деятельности в рамках учебного процесса. Перед вузом стоит непростая задача – сформировать у выпускника способность применять получаемые им знания в конкретной жизненной ситуации, профессиональной деятельности в условиях, когда эта ситуация не является реальной. Учебная ситуация – это модель будущей, возможной ситуации, ее репетиция, представление, в котором жизнь заменена дискурсивными имитациями. Разрыв между реальными и учебными компетенциями неизбежен. Отсюда следует, что востребованные в реальной жизни компетенции могут получить лишь косвенное отражение в образовательных программах и процессе обучения»<sup>3</sup>. Безусловно, эта тема требует более углубленного изучения возможности реализации новых образовательных подходов. Очевидно одно, что современное общество постепенно преодолевает традиционное представление о приоритете общественного над индивидуальным в процессе становления личности. На первый план выходит сама личность с ее потребностями и возможностями.

Каковы же основные потребности молодого поколения? Среди прочих можно выделить как минимум две: успешная социализация, которая понимается как процесс усвоения человеческим индивидом определенной системы знаний, норм и ценно-

<sup>3</sup> Зиневич О.В. Инновационный потенциал компетентностного подхода: от классической к неклассической модели высшего образования / О.В. Зиневич // *Философия образования*. – 2009. – № 3. – С. 160.

стей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества. Вузы дают возможность освоить необходимый багаж знаний. Но ситуация такова, что объем информации становится непомерным. Да и программы подчас составлены так, что содержат мозаичное собрание различных предметов, как правило, уже устаревших.

Второй тип потребностей является более глобальным, он связан с таким понятием, как самоактуализация и самореализация. Самоактуализация предполагает осознание человеком самого себя в мире, свободный личностный выбор жизненного пути, нахождение пути к себе и от себя, достижение внутренней гармонии, реализацию своих способностей и талантов. Только через внутреннее понимание своего Я человек придет к пониманию другого человека, своих отношений с другими и миром и, в конечном итоге, к конструированию своего Я. Американский психолог А. Маслоу считал, что образование в демократическом обществе не может быть ничем иным, как помощью каждой личности в ее полной самоактуализации, т. е. реализацией в себе личностных качеств, талантов, способностей.

Разнообразные исследования потребностей молодых людей, в том числе образовательных, отмечают, что для студентов является важным поиск себя и возможность быть счастливым, чему, с их точки зрения, способствуют осознанные жизненные цели, представления о путях их достижения, использование накопленного внутреннего потенциала в деятельности и человеческих взаимоотношениях. Для этого студенты хотели бы научиться определять и корректировать на основе признанных критериев (в качестве тако-

вых они часто называют общечеловеческие ценности) свои личностные притязания, жизненные цели, умение находить нужные средства, осуществлять самооценку полученных результатов. Большой интерес у них вызывает содержание таких понятий, как смысл жизни, самоактуализация, самоорганизация личности, ответственность за общезначимые ценности, свободное самоопределение индивида в культурном пространстве ценностей. Они считают, что осознание этих ценностей есть и фундамент стабилизации общества, и в то же время – основа свободы и творчества личности<sup>4</sup>.

Если постулируется, что образование должно удовлетворять внутренние потребности человека, то как минимум ему должна быть предоставлена возможность это сделать. Но насколько это возможно?

Задача непростая, и здесь можно выявить массу проблем. В первую очередь эти проблемы связаны с основным свойством самой образовательной системы. Образование – система высокоинертная, и требуется время и понимание сложности процесса в реализации намеченных изменений, в которых участвуют многочисленные заинтересованные стороны. «Российская система высшего профессионального образования, как любая национальная образовательная система, весьма консервативна, стремится воспроизвести самое себя, защититься от внешних влияний и требований, создавая при этом иногда лишь видимость ответов на внешние вызовы»<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Хазова Л.В. Социально-философские основания, тенденции и перспективы развития современного образования / Л.В. Хазова; автореф. дис ... д-ра филос. наук. – Томск, 1998. – С. 18.

<sup>5</sup> Зиневич О.В. Указ. соч. – С. 159.

Вместе с тем есть такая сфера образования, где возможно формирование и развитие качеств личности, необходимых для решения задачи, связанной с потребностью в самореализации. Эта сфера – бизнес-образование. Бизнес-образование – сравнительно новое для нашей образовательной системы понятие, всецело связанное со становлением рыночной экономики.

Под бизнес-образованием будем понимать систему профессионального образования, которая дает человеку знание философии, методологии, технологии и конкретных способов ведения дела, формирует у него некоторые практические умения и навыки ведения дела в реальных условиях и закладывает основу дальнейшего индивидуального профессионального развития.

«С середины 1980-х годов весь мировой менеджмент как управление любым видом деятельности направлен прежде всего на формирование коллектива личностей, на развитие и использование личностных качеств сотрудников. Анализ параметров, определяющих необходимый тип личности, показывает, что ведущими являются психолого-педагогические, или “человеческие”, факторы: коммуникативность как способность работать в команде, творчество как способность генерировать новые идеи и обучаемость как способность быстро осваивать и практически использовать новую информацию»<sup>6</sup>. Все эти качества и формирует бизнес-образование. Тем самым бизнес-образование действительно осуществляет концепцию гуманизации образования, которая трактует цель образования как самоактуализацию и самореализацию личности.

<sup>6</sup> Как работают японские предприятия / под ред. Я. Монтега и др. – М.: Экономика, 1989.

Другими словами, в рамках бизнес-образования реализуется гуманизация профессиональной подготовки специалиста, которая предполагает, с одной стороны, общепрофессиональное развитие специалиста, развитие его профессиональной и общей культуры, формирование профессиональной компетентности, а с другой стороны – личностное развитие, профессиональное самовоспитание личностных качеств.

Между тем положение бизнес-образования двояко: с одной стороны, это огромный рынок – объем рынка бизнес-образования в России по разным оценкам равен 170–200 млн долларов. Эта сфера бизнеса живет и развивается по законам рынка: исходя из его конъюнктуры, ситуации с конкурентами-потребителями. И в этом смысле цель бизнес-образования является прагматической – получение прибыли. Вместе с тем здесь появляется понимание неэффективности и неправильности такой цели. По признанию некоторых директоров западных элитарных бизнес-школ, «такие школы, особенно американские, забыли об истинных целях своего существования – обучение новым, более совершенным деловым техникам личностей, которые уже накопили достаточный опыт в своей области. Вместо этого многие стали фокусироваться на обучении молодых специалистов тому, как во что бы то ни стало построить головокружительную карьеру в финансовом секторе и заработать. Таким категориям, как этика ведения бизнеса, особенности построения бизнеса в долгосрочной перспективе, не уделяется должного внимания. При этом школы не задаются вопросом, действительно ли они обучают тому, чему призваны: научить осознавать последствия своей деятельности и ее влия-

ние на общество»<sup>7</sup>. Такое обучение направлено на поддержание у человека выбора в процессе принятия решения в сторону выгоды, пользы, которые не всегда согласуются с его истинными высшими потребностями в самосовершенствовании и развитии.

С другой стороны, безусловно, это – сфера образования, где целью является формирование человека как субъекта, реализующего свой потенциал, обладающего навыками принятия рационально обоснованных решений, отвечающего за последствия их реализации (в том числе «нерациональную» этическую сторону этих последствий). И эта сторона бизнес-образования становится все более значимой.

С точки зрения методологии обучения большое значение в бизнес-образовании придается инновациям, разработке и использованию различных форм интенсивной учебной работы. Все большее число бизнес-школ осваивают в учебном процессе такие методики, как тренинги, разбор конкретных ситуаций (кейс-методика), технологии обучения действием (деловые игры), «электронное обучение». При этом реализация учебных программ предполагает научение обучаемых решению конкретных и чаще всего сложных бизнес-задач комплексного характера, развитие их профессионального мастерства, влияние на формирование системы социальных ценностей.

Опыт развития бизнеса показывает, что экономическая ценность знаний, которыми обладают работники, превосходит все капиталовложения, финансовые ресурсы и другие активы компаний. Именно

<sup>7</sup>Академии апокалипсиса // E-xecutive. Международное сообщество менеджеров. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.e-xecutive.ru/education/adviser/1089668>

поэтому потребность компаний в подготовке квалифицированных специалистов в сфере бизнес-решений постоянно растет. При этом наблюдается огромный дефицит хорошего и практического бизнес-образования.

В сфере бизнес-образования существуют несколько направлений, которые активно развиваются и востребованы бизнес-сообществом в России: средне- и краткосрочные семинары и тренинги; длительное обучение (программа MBA, второе высшее экономическое образование), корпоративные университеты.

Ценность разнообразных видов бизнес-образования заключается в том, что с точки зрения результатов обучения эти курсы и программы не просто дают знания, технологические наработки, формируют некоторые навыки у слушателей, но позволяют участникам уже на следующий день после занятий применять в повседневной практике те навыки и решения, которым их обучили. Востребованы те курсы, где происходит сочетание двух вещей: факты-знания и способность менеджеров реализовывать их в повседневных решениях на своем рабочем месте. Человек получает от бизнес-образования прежде всего понимание своего потенциала и то, как можно его реализовать, мобилизацию внутренних ресурсов и, как следствие, существенные изменения в жизни, выражаемые в конкретных результатах.

Обобщая сказанное, следует подчеркнуть, что, появившись относительно недавно, бизнес-образование представляет собой менее консервативную, экспериментирующую сферу образования в области новых образовательных моделей и технологий. Оно обладает инструментами, позволяющими помочь молодым специали-

стам обрести понимание рыночных механизмов, овладеть навыками менеджмента и предпринимательства еще в стенах вуза. Этот вид профессионального образования можно назвать единственным видом образования, который помогает формировать и развивать личность как таковую, формировать все те социально-личностные компетенции, которые так необходимы выпускникам вузов для их дальнейшей социализации и развития личности.

### Литература

*Зиневич О.В.* Инновационный потенциал компетентностного подхода: от классической к неклассической модели высшего образования / О.В. Зиневич // *Философия образования*. – 2009. – № 3. – С. 153–164.

*Как работают японские предприятия* / под ред. Я. Монтена и др. – М.: Экономика, 1989. – 262 с.

*Академии апокалипсиса* // E-xecutive. Международное сообщество менеджеров. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.e-xecutive.ru/education/adviser/1089668> (дата обращения: 28.03.2011).

*Подсыпанина Т.Д.* X Международная конференция Российской ассоциации бизнес-образования «Трансформация образования в современном мире: причины, проблемы и новые возможности» / Т.Д. Подсыпанина // *Российский журнал менеджмента*. – 2007. – № 1. – Том 5. – С. 173–178.

*Френе С.* Антология гуманной педагогики / С. Френе. – М.: Изд. Дом Шалвы Амонашвили, 1996.

*Хазова А.В.* Социально-философские основания, тенденции и перспективы развития современного образования / А.В. Хазова; автореф. дис... д-ра филос. наук. – Томск, 1998. – 44 с.

*Competence / Tuning Educational Structure in Europe*. [Электронный ресурс]. – URL: <http://tuning.unideusto.org/>