

## ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

**Семибратский М.В.**

*канд. экон. наук, зам. директора  
Высшей школы управления НИУ «БелГУ»,  
доцент кафедры менеджмента и маркетинга*

*Аннотация.* В статье рассматриваются вопросы развития рынка бизнес-образования в России. На основе различных исследований делается вывод о перспективах развития рынка дополнительного профессионального образования. Приводится интерпретация «компетенций будущего».

*Ключевые слова:* бизнес-образование, компетенции, обучение, дополнительное профессиональное образование.

Качество кадрового потенциала является основой конкурентоспособности на микро- и макроуровне. Этот фактор обуславливает тренд на развитие систем непрерывного образования, который предполагает использование механизмов развития профессиональных компетенций в зависимости от потребностей турбулентной экономики и социальной среды. Новые реалии современной экономики свидетельствуют о том, что современным специалистам, вне зависимости от сферы деятельности, для того чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке труда необходимо постоянно профессионально расти и обучаться. Этот факт можно подтвердить статистически. С 2010 по 2017 год, согласно данным Росстата, численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование, возросла практически в 3 раза (с 3424 тыс. человек до 9790 тыс. человек). Данный факт свидетельствует о том, что рынок дополнительного профессионального образования в России растет значительными темпами [2].

Вместе с тем, современные требования рынка говорят нам о том, что образовательные механизмы должны быть актуальными и адаптивными, чтобы соответствовать запросам целевой аудитории. Стоящая перед современными бизнес-школами задача по формированию кадров нового поколения невозможна без трансформации базовых принципов и подходов в системе дополнительного профессионального образования. Современные подходы и образовательные технологии должны не только отвечать запросам социально-экономического окружения в развитии необходимых профессиональных компетенций, но и формировать широкий спектр возможностей для получения новых знаний и развития квалификации.

Необходимость развития системы непрерывного обучения связана не только с удовлетворением образовательных и профессиональных потребностей самого человека, но и с трендами реформирования и модернизации современных экономических и социальных институтов. Меняющиеся условия профессиональной деятельности требуют индивидуализации профилей профессионального развития и гибкости квалификационных рамок, порождая задачу обновления системы дополнительного профессионального образования как одного из ключевых элементов развития системы непрерывного образования. Первостепенная важность дополнительного профессионального образования закреплена в ряде стратегических документов, включая приоритетные проекты в сфере образования. Данная тенденция подчеркивает значимость системы дополнительного образования в России и детерминирует актуальность тематики настоящей работы.

Система дополнительного профессионального образования (дополнительного обучения) базируется на трех видах образования:

✓ дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки (с выдачей диплома о профессиональной переподготовке) или повышения квалификации (с выдачей удостоверения о повышении квалификации);

✓ профессиональное обучение (с выдачей свидетельства о профессии рабочего, должности служащего, подтверждающего присвоение разряда или класса, категории) с возможной реализацией в форме наставничества на предприятии;

✓ профессиональное образование через направление от организации в учреждения профессионального образования (всех ступеней) с получением диплома о соответствующем уровне образования.

Наиболее распространенными видами дополнительного профессионального образования является профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование можно представить в виде следующего рисунка (по данным Росстат) [2].

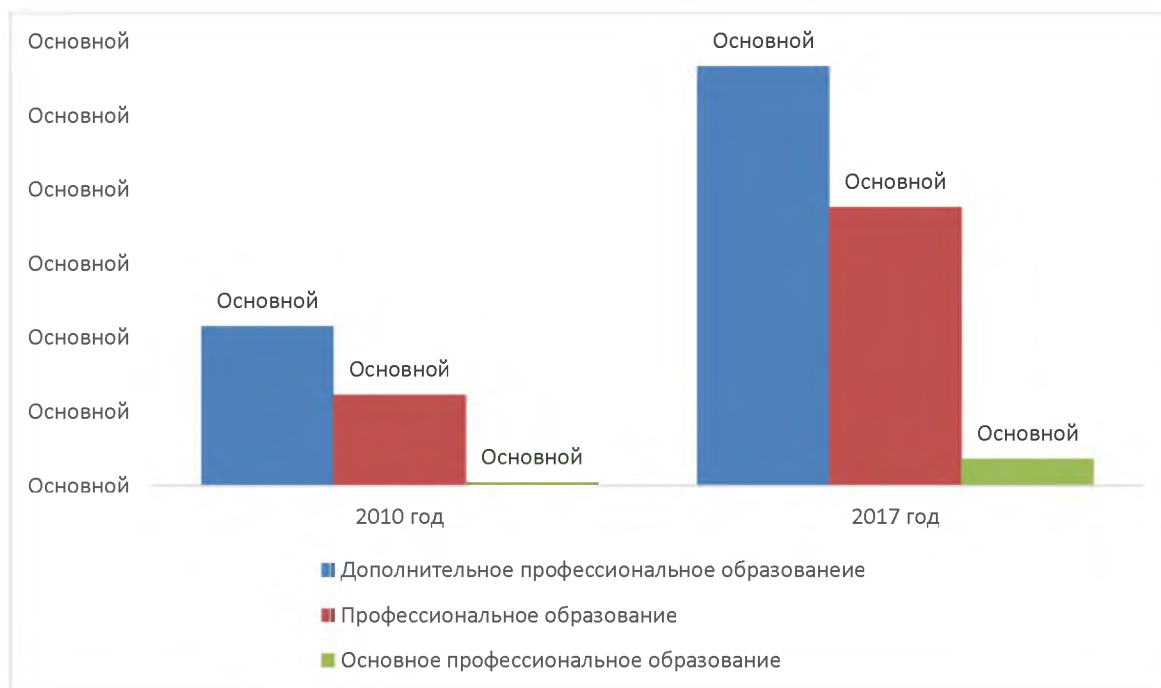


Рис. 1 Динамика численности работников, получивших дополнительное профессиональное образование

Как видно из данного рисунка, рынок бизнес-образования в России имеет устойчивую тенденцию роста. В анализируемый период число лиц, получивших дополнительное профессиональное образование увеличилось практически в 3 раза. Сфера профессионального образования также демонстрирует рост. Данная тенденция свидетельствует о том, что рынок бизнес-образования в России активно расширяется.

В свою очередь, структура спроса на образовательные продукты на рынке бизнес-образования имеет стабильный вид. Лидирующую позицию занимают отрасли группы «Добыча полезных ископаемых», что связано с бурным развитием сырьевой экономики и появлением в этих отраслях крупных компаний, развивающих корпоративную систему дополнительного профессионального образования. Так, например, роль отраслей топливно-энергетического комплекса, на которые приходится значительная часть российского экспорта, обуславливает повышение требований к качеству и технологиям производства, и, следовательно, и к квалификации персонала. Высокие показатели включенности в систему дополнительного профессионального образования отраслей добывающего сектора определяется как в целом темпами развития данной группы отраслей, так и наличием необходимых ресурсов (финансовых, кадровых, технологических и пр.) обеспечивающих существующие потребности [4].

Высокая включенность в систему дополнительного профессионального образования работников отраслей социальной сферы зачастую связана с законодательно закрепленной нормой, определяющей как периодичность, так и продолжительность обучения (в отдельных случаях). В тоже время невысокая вовлеченность в систему дополнительного профессионального образования ряда отраслей связана как с недоучетом в рамках сбора статистической отчетности показателей системы корпоративного обучения, так и с самой спецификой отраслей (степенью технологизации производства, уровнем автоматизации и т.п.).

Уровень активности включения населения в систему дополнительного профессионального образования зависит от множества факторов. Высокий показатель численности работников, получивших дополнительное профессиональное образование, в возрастной категории от 29 до 39 лет связан с поддержкой молодых специалистов. Наибольшую активность показывает группа в возрасте от 30 до 39 лет. Наблюдаемое снижение активности возрастной когорты от 40 до 49 лет в системе дополнительного профессионального образования в условиях роста доли этой когорты в возрастной структуре занятости населения требует разработки поддерживающих механизмов для расширения возможностей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для компенсации недостаточности квалификации, полученной ранее в системе профессионального образования. Также важна дифференциация механизмов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для разных возрастных групп. Так, современные законодательные тренды Российской Федерации становятся основанием для того, чтобы большее внимание уделить возрастной категории от 50 до 64 лет. В данном случае, развитие цифровизации становится предпосылкой для формирования адаптивных образовательных механизмов [4]. Молодежь, как наиболее мобильная часть населения, предъявляет особые запросы к разнообразию форм и содержания образовательных программ и гибкости самой системы предоставления образовательных услуг.

Оценивая зависимости между активностью участия населения в системе дополнительного профессионального образования и уровнем образования, с учетом реализации мероприятий по созданию высокопроизводительных рабочих мест, важно отметить, что более высокий охват характерен для лиц с высшим образованием.

В экономически развитых странах мира непрерывность образования рассматривается через призму развития системы дополнительного профессионального образования. Особенности экономического развития в странах мира, демографические изменения и четвертая технологическая революция способствовали признанию того, что стратегия обучения на протяжении всей жизни играет ключевую роль в политике обеспечения конкурентоспособности страны, формировании новых форм занятости населения, социальной интеграции местного населения и мигрантов.

Стратегия развития образования стран Европейского союза до 2020 года ориентирована на развитие системы дополнительного образования и делает основные акценты на следующих направлениях:

- ✓ развитие системы непрерывного обучения и поддержка образовательной мобильности;
- ✓ повышение эффективности и качества профессиональной подготовки и переподготовки;
- ✓ расширение творческого потенциала и инноваций в профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

Дополнительным профессиональным образованием в странах Европейского союза по статистике охвачено около 45% населения в возрасте от 25 до 65 лет. Мировой опыт системы развития дополнительного профессионального образования включает 2 основные тенденции (рисунок 2) [4].



Рис. 2 Основные направления системы дополнительного профессионального образования

Первый блок, связанный с расширением охвата, предполагает ориентацию на население с низким уровнем квалификационных навыков и развитие финансовых механизмов мотивации. Второй блок предполагает интенсификацию рынка образовательных услуг.

Рассматривая тренды развития системы образования, все больше и больше ученых в рамках визионерской деятельности пытаются выявить и определить компетенции будущего, на которые и следует ориентироваться при построении образовательных программ в сфере дополнительного профессионального образования. Мировые ученые дают следующее определение термину «компетенция». Так, под компетенцией следует понимать базовую характеристику личности, следствием которой является эффективное и /или превосходное выполнение работы. Согласно стратегии развития Европейского союза до 2020 года, в системе дополнительного профессионального образования необходимо сделать акценты на развитии 8 ключевых компетенций:

- Общение на родном языке;
- Общение на иностранных языках;
- Математическая компетентности и базовые компетенции в науке и технологии;
- Цифровые компетенции;
- Умение учиться;
- Социальные и гражданские компетенции;
- Чувство инициативы и предпринимательства;
- Культурное самосознание и самовыражение.

Кроме указанных выше, особое внимание уделяется развитию трансверсальных навыков: критическое мышление, креативность, умение работать в команде.

Наряду с выявленными выше тенденциями в сфере образования, в последнее время в бизнес-сообществе и образовательной среде активно создаются и обсуждаются модели «компетенций будущего». Согласно кластерному анализу, проведенному Harvard Business Review, можно выделить 10 компетенций будущего. Сразу заметим, что 3 первые группы компетенций встречаются наиболее часто в различных источниках (около половины исследований делают акцент именно на этих компетенциях) [6].



Рис. 3 Модель компетенций будущего

1. Взаимодействие и сотрудничество с другими людьми. В рамках данной группы компетенций есть как ситуационные навыки компетенции (умение вести деловую переписку, умение выступать публично и др.), так и фундаментальные качества личности (эмоциональный интеллект, клиентоориентированность, готовность к сотрудничеству). Данная тенденция подтверждает тот факт, что усиление социального взаимодействия требует постоянного развития качества и форм применения данных навыков.

2. Мышление и решение проблем. Данная компетенция предполагает умение корректно оценивать и анализировать факты и утверждения, принимать решения о том, какую информацию можно использовать для принятия решений. Безусловно, уже сейчас источников получения информации стало даже больше, чем необходимо. Исследователи предполагают, что тренд увеличения информационных каналов также сохранится и в будущем.

3. Обучаемость и открытость новому. В данной группе компетенций содержатся такие навыки, как желание учиться, открытость новому опыту, внутренняя любознательность, легкообучаемость. Безусловно важная компетенция в условиях активного изменения внешней среды.

4. Инновационность и креативность. Данная группа компетенций включает в себя не только навыки творческого решения проблем, но и групповые методы решения разнородных задач. Кроме того, исследования говорят о том, что к данной группе также уместно отнести готовность к экспериментам и, что важно, отсутствие страха совершить ошибку.

5. Цифровые знания и навыки. Безусловно, ключевым навыком в данной укрупнённой группе компетенций является способность и желание осваивать и использовать в профессиональной деятельности новые информационные и технические инструменты.

6. Осознанность и управление собой. Данная компетенция предполагает умение управлять своей концентрацией и ориентацией на выполнение задачи, строить план по личностному и профессиональному развитию, анализировать и находить профессиональные и творческие области применения своих навыков и умений.

7. Междисциплинарное и межкультурное взаимодействие. Сохраняющийся тренд глобализации и международной интеграции предполагает в будущем все большее число форм профессионального и социального взаимодействия жителей разных стран. Ввиду этого, обладание данными навыками становится, практически, правилом хорошего тона.

8. Управление (людьми, проектами, процессами, ресурсами). Навыки проектного менеджмента в условиях быстроразвивающейся экономики и социальных трансформаций являются обязательными для создания новых предприятий и социальных институтов. Для того, чтобы отвечать потребностям современного мира, требуется быстро создавать новые предприятия и продукты и в этом проектные и процессные технологии способны помочь.

9. Этичность и социальная ответственность. Возрастающий уровень социальной ответственности бизнеса в развитых странах является устойчивым трендом. Полагаем, что

в ближайшем будущем данная тенденция также сохранится, поэтому важно при ведении профессиональной деятельности учитывать интересы общества и соответствовать его ожиданиям.

10. Ориентация на достижение результата. Компетенция, предполагающая умение выстроить концепцию достижения результата и реализовать необходимые шаги для достижения поставленной цели. В настоящее время данный навык также имеет немаловажное значение в профессиональной среде и вполне очевидно, что его необходимость в будущем также не уменьшится.

Указанные выше компетенции будущего должны стать основой для развития системы образования различных уровней, в том числе и системы дополнительного образования. Очевидно, что данные навыки являются универсальными и практически одинаково необходимыми всем, вне зависимости от специфики ведения профессиональной деятельности и решают не оперативные специфичные задачи, а нацелены на эффективность в долгосрочном формате.

Таким образом, уровень охвата дополнительным профессиональным образованием в нашей стране остается сравнительно низким. В условиях нарастания скорости обновления профессиональных знаний и навыков, автоматизации процесса производства и смены технологического уклада для гарантии успеха на рынке труда, расширения возможностей трудоустройства и самореализации личности важна система выстраивания индивидуального профиля профессионального развития. Это требует обновления системы дополнительного профессионального образования, развития механизмов поддержки персональной траектории профессионального развития человека, актуализации профессиональных компетенций. Одновременно растет и ответственность самого человека за собственный выбор образовательной и профессиональной траектории, накопленные компетенции и опыт.

### **Литература**

5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Режим доступа] : <http://zakon-ob-obrazovanii.ru/>

6. Российский статистический ежегодник. 2017 / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., [Режим доступа] : <http://www.gks.ru/>

7. Рынок МВА и бизнес-образования 2017. Исследование РБК, 2017. Режим доступа : <https://marketing.rbc.ru/research/35057/>

8. Доклад Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации «Дополнительное образование в России – итоги реформ», 2017. Режим доступа : <http://ac.gov.ru/files/publication/a/15831.pdf>

9. Тхориков Б.А. Проблемы целеполагания в системе государственного управления социальной сферой / Б.А. Тхориков // Историческая и социально-образовательная мысль. - 2016. - Т. 8. - № 1-2. - С. 164-166.

10. Безручко П. Компетенции неясного будущего / П. Безручко, Ю. Шатров, М. Максимова // Harvard Business Review Россия. – 2017 [Режим доступа] : <https://hbr-russia.ru/karera/professionalnyy-i-lichnostnyy-rost/p26131/>

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ФОРСАЙТ-ПРОЕКТИРОВАНИЯ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ**

**Т.П. Стрельцова,**

*канд. техн. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга,  
НИУ «БелГУ»*

*Аннотация.* В статье рассматривается современное состояние вопроса управления организационными конфликтами. Определено предметное поле организационного