

ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Полуніна Г.О.
к.ек.н., проф. Поповенко Н.С.

Одеський національний політехнічний університет

Світовий досвід та практика господарювання показують, що важливою складовою ринкової економіки є малий бізнес. Істотне значення ролі і місця малого бізнесу зумовлюють постійну увагу до різних його аспектів. Серед вітчизняних дослідників, що займаються певним чином питаннями малого бізнесу, необхідно відзначити В. Гейця, І. Лукінова, М. Долінського, З. Варналія та інших. Однак, у вітчизняній літературі залишається недостатньо розробленою проблема підготовки та забезпечення малого бізнесу кваліфікованими кадрами, бо однією з найгостріших проблем розвитку малого підприємництва є відсутність у підприємців необхідних базових знань в галузі бізнесу і кваліфікованої консультативної підтримки. Освітленню цієї гострої проблеми присвячена стаття.

Зважаючи на обмеженість ресурсів представників малого бізнесу, а також тих, хто бажає започаткувати свою справу, актуальність оптимізації їх зусиль щодо організації бізнесу через надання необхідних знань постає дуже гостро. Бізнес-освіта є вирішальним фактором, оскільки вона поєднує ряд елементів, необхідних для успішної роботи підприємств.

Серед нових якостей сьогоденної світової економіки особливого значення набувають динамізм та високий рівень технологій, якого ще, на жаль, за змістом та за формою викладання у вітчизняних освітніх закладах не досягнуто. Зміни у всіх сферах соціально-економічного життя України вимагають нового змісту навчання і професійної підготовки кадрів для малого бізнесу зокрема, формують нові глобальні завдання перед системою освіти.

Поява дистанційного навчання та інформаційних технологій в навчальних закладах, а також швидке збільшення кількості дорослих студентів і іноземних організацій на ринку освіти, створили нові проблеми, які потребують нагального вирішення, зокрема і на законодавчому рівні. Нові закони та постанови повинні бути достатньо гнучкими для пришвидшення технологічного та навчального прогресу в бізнес-школах України. Негнучкість і зволікання в цій сфері можуть применшити значення української бізнес-освіти і призвести до переваги пропозицій іноземних бізнес-шкіл, що пропонують сучасну освіту в Україні.

Досвід найбільш економічно розвинутих країн показує, що більша частка їхнього багатства та міць економік визначаються людським капіталом. Для забезпечення свого процвітання розвинуті країни інвестують у системи освіти. Новітня історія країн Центральної та Східної Європи підтверджує ту вирішальну роль, яку відіграє людський капітал при завершенні перехідного періоду розбудови державної економіки. Ця роль є особливо суттєвою в розрізі розвитку підприємництва, малого зокрема. Бо беззаперечним є усвідомлення його структуроутворюючої ролі в економіці країни.

Стає суттєвим, щоб Україна зосередила увагу на бізнес-освіті, оскільки вона сприяє стабільному, ефективному економічному зростанню і зміцнює конкурентноздатність на міжнародних ринках. Навчання студентів післядипломної освіти і управлінців зазвичай підтримувалось тими підприємствами і координуючими державними інстанціями, де вони працювали – структурами, які зробили мудру інвестицію в людський капітал своїх працівників.

В Україні потрібно створити систему сприяння, адаптації, розповсюдження та обміну найкращим досвідом та знаннями в галузі методології бізнес-освіти між навчальними закладами.

Впровадження і використання такої системи має забезпечити формування нової моделі організації і фінансування досліджень та розробок, взаємодії науки з бізнесом, органічного узгодження елементів ринкової економіки з державним регулюванням такої важливої сфери діяльності суспільства, як розвиток малого підприємництва. Необхідно розгорнути нові форми співпраці з зацікавленими сторонами з метою розробки цілісного підходу, що дасть більш чітку стратегічну картину, скоординовані дії для досягнення спільної мети – професійні та рішучі керівники, що свої знання та отримані навички пристосовують у втіленні особистої ідеї, веденні власної, частіше невеличкої, справи.

Затвердження моделі економічного зростання, заснованої на активному використанні державно-регулюючих процесів, що сприятиме створенню організаційно-економічного та інформаційного забезпечення інноваційних процесів, ставлячи в основу освітню складову, має бути однією з базових позицій економічної політики розвитку малого підприємництва в Україні.

Новаторство як галузь знань – діагностична наука, систематичне дослідження змін, які потенційно можуть стати джерелом підприємницьких можливостей.

Українському менеджеріві бракує концептуальної кваліфікації для розуміння взаємозв'язку різних чинників, що впливають на його ситуацію. Бізнес-освітні заклади повинні дбати про те, якого типу менеджери виходять з їх стін, і така турбота повинна бути підтримана наявністю механізмів, які б сприяли зміні особистості та визначенню їх життєвих планів.

Навчальні бізнес-заклади, інститути менеджменту мають бути гнучкими, швидкими та підприємливими, а форми освіти і тренінгів – дуже чутливими до ситуації на ринку. Лектори і експерти мають бути висококваліфікованими і розуміти реальне місце бізнес-середовище. Керівники малого бізнесу, зокрема, потребують консультацій та порад в їхніх реальних проблемах. Враховуючи це, бізнес-освіта має створити відповідний сервіс для них, беручи до уваги їхні як явні, так і приховані замовлення. При цьому треба мати на увазі, що їхні професійні інтереси та бажання вчитися менеджменту можуть не збігатися, що є особливістю керівників зазначеного сектору економіки.

Менеджмент-освіта є вирішальним фактором, відколи вона поєднує ряд елементів, необхідних для успішної роботи установ і підприємств. Новітня економіка, що ґрунтується на засадах знань, і надалі потребуватиме висококваліфікованих і успішних менеджерів. Єдиним шляхом здійснення цього є інвестування в людський капітал через освіту керівників підприємств, нинішніх співробітників керівного рівня та студентів, які стануть управлінцями завтра.

Очікувані результати освітньо-інноваційної діяльності визначаються кінцевою метою реалізації відповідно розробленої програми і полягають у створенні сприятливих умов для стійкої діяльності малих підприємств, подоланні адміністративних перешкод на шляху розвитку підприємництва, впровадженню прогресивних фінансових технологій його підтримки, консолідації коштів та інструментів для фінансування пріоритетних напрямів розвитку малого підприємництва, інтеграції фінансових інструментів підприємництва в кредитно-фінансову систему, пришвидшеному створенню робочих місць, підвищенню соціального статусу підприємця, його іміджу і значущості тощо.

Завдання бізнес-освітньо-інноваційних закладів має полягати також і у формуванні розуміння, що навчання персоналу є не тільки можливість вирішення нагальних потреб підприємств, а й невід'ємна складова довгострокової програми стратегії їх розвитку. Адже саме кваліфікований персонал у майбутньому може стати джерелом конкурентних переваг [1].

Система підготовки кадрів для малого бізнесу повинна відповідати на такі питання: «кого та чому саме вчити»; «хто і як саме вчитиме»; «де і на скільки підвищувати якість освіти».

Існує декілька важливих характеристик оцінки якості підготовки кадрів для малого бізнесу, які прямо впливають на ефективність розвитку суб'єктів малого підприємництва. Основними серед них є: якість процесу освіти; конкурентоспроможність знань, що отримуються; адресність освіти; оперативність освіти; доступність програм освіти; диференційованість підготовки; комплексність знань, вмінь та навичок; практичність знань, що отримуються. Досягнення критичних значень кожної із наведених характеристик дозволяє говорити про якість організації процесу підготовки спеціалістів для малого бізнесу та конкурентоспроможність їх знань й вмінь на ринку.

Ключовою ланкою у підготовці кадрів для малого бізнесу є викладач-консультант. Досвід свідчить, що малому бізнесу, як правило, потрібні не стільки загальні знання, які можна отримати з фахової літератури, скільки рецепти, поради, практичні рекомендації – підтвердження того, що керівник підприємства перебуває на вірному шляху. Ця задача освіти більш ефективно вирішується за допомогою групового чи індивідуального консультування, тренінгів. Дослідження свідчать, що практичні навички на відміну від складової «знань» у підготовці тренуються шляхом «навчання дією», «зануренням в реальні проблеми бізнесу» [2]. Міжнародний та вітчизняний досвід свідчить про те, що в такому режимі і здійснюються найкращі освітні програми для підприємців.

Активні форми навчання набагато дієвіше традиційних лекцій та семінарів, але саме ці форми потребують залучення висококваліфікованих викладачів-консультантів, тренерів. При цьому, більша частина успіху освіти залежить саме від них.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що робота над розробкою і втіленням новітніх принципів та стандартів у бізнес-освіті, формування критичної маси прогресивних вищих навчальних закладів дозволить надалі змінювати систему бізнес-освіти з іншими учасниками ринку, такими як бізнес-організації, громадські об'єднання, місцеві органи влади, міжнародні структури тощо, яким є чим поділитися з вітчизняним підприємцем сфери малого бізнесу, а головне він усвідомлює нагальну потребу в додатковій освіті та її прикладному використанні у веденні справ власного малого підприємства. При цьому очевидно, що спільні проекти є більш ефективними і дієвими, оскільки вони сприяють розвитку не одного окремого інституту, а всіх його учасників. В подальшому розвитку зазначеного процесу бізнес-освіти доцільним є започаткування формування національних систем акредитації та сертифікації бізнес-освітніх послуг.

Література

1. Канафоцька Г.П. Реалії національної бізнес-освіти. <http://www.academia.org.ua/>.
2. Каганов В.Ш. Ділове консультування та підготовка кадрів для сфери малого підприємництва. www.conference8.rcsme.ru/.